



การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE RELATED
TO ORGANIZATIONAL LEARNING AMONG EMPLOYEES
IN PHILLIP SECURITIES (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED

ชลาธร แสงฉนอม

การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE RELATED
TO ORGANIZATIONAL LEARNING AMONG EMPLOYEES
IN PHILLIP SECURITIES (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2020
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ของ

ชลาธร แสงณอม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริขง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล)

ชื่อเรื่อง	การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
ผู้วิจัย	ชลารร แสงถนอม
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในบริษัท จำนวน 257 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 21-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพโสด มีระดับตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการที่รายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี ในส่วนระดับความคิดเห็นพบว่า การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับดี ในส่วนของการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1.พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2.พนักงานที่มีอายุรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3.พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4.พนักงานที่ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 5.การจัดการความรู้ได้แก่ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6.บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูงและปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้, การจัดการความรู้, บรรยากาศองค์การ



Title	KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE RELATED TO ORGANIZATIONAL LEARNING AMONG EMPLOYEES IN PHILLIP SECURITIES (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED
Author	CHALATORN SANGTHANOM
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Professor Wasan Sakulkijkarn

The purpose of this research study is to examine knowledge management and organizational climate related to organizational learning among employees in Phillip Securities (Thailand) Public Company Limited. A sample of 257 cases were selected from among employees of Phillip Securities. The data were collected using the survey method with a printed questionnaire. The data was analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Simple Correlation Analysis. The findings revealed that the majority of a sample were male, aged 21-30, with a Bachelor's degree or equivalent and single. Their position was at an operational level with average income per month of 35,001-45,000 and worked in the company for 4 to 6 years. The opinion levels of the respondents found that knowledge management and organizational climate related to organizational learning. The results were high and consistent at a 0.01 level of statistical significance. The results of this research were as follows: (1) employees of different genders differed in terms of organizational learning, systems thinking, and team learning at a 0.05 level of statistical significance; (2) employees with different ages, income and duration of work time were different for organizational learning at a statistically significant level of 0.05; (3) employees of a different status were different for organizational learning in terms of building shared vision at a statistically significant level of 0.05; (4) employees with different positions had different levels for organizational learning for systems thinking and team learning and systems thinking at a statistically significant level of 0.05; (5) knowledge management was related to organizational learning at a statistically significant level of 0.01; and (6) the organizational climate was related to organizational learning at a statistically significant level of 0.01.

Keyword : Organizational learning, Knowledge management, Organizational climate

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ ดร. วสันต์ สกลกิจ กาญจน์ ผู้ซึ่งคอยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ รวมถึงช่วยเหลือในการตรวจและแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ. ดร. กุลเชษฐ มงคล และอาจารย์ ดร. เพชรรัตน์ จินตนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม ตลอดจนร่วมเป็นคณะกรรมการสอบและพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน และเชื่อมั่นในตัวข้าพเจ้ามาโดยตลอด และขอขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้มอบความรู้ในวิชาต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ทั้งนี้ต้องขอขอบคุณเพื่อน ๆ เอกการจัดการทุกคนที่คอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือเป็นอย่างดี รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้ทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามจนได้รับข้อมูลที่เพียงพอจนสามารถทำให้งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้ที่สนใจในเรื่องของการจัดการความรู้ บรรยาภาคองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการศึกษาในการพัฒนายิ่งขึ้นไป ทั้งนี้หากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

ชลลธร แสงถนอม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ภูมิหลัง.....	1
2. ความมุ่งหมายในงานวิจัย	3
3. ความสำคัญของการวิจัย.....	4
4. ขอบเขตของการวิจัย.....	4
4.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย	4
4.2 กลุ่มตัวอย่าง	4
4.3 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	5
4.4 ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
5. นิยามศัพท์เฉพาะ	7
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
7. สมมติฐานในวิจัย	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์.....	12
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้	16

2.1 ความหมายของการจัดการความรู้.....	16
2.2 ประเภทของความรู้.....	18
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	19
2.4 ปัจจัยการเรียนรู้.....	22
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	24
3.1 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	24
3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ	26
3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	26
3.4 ปัจจัยอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ	27
3.5 รูปแบบบรรยากาศองค์การ	29
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	31
4.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	31
4.2 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	33
4.3 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	38
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
6. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	48
1. กำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	48
1.1 ประชากร	48
1.2 กลุ่มตัวอย่าง	48
1.3 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	49
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการงานวิจัย.....	50
ขั้นตอนการในสร้างเครื่องมือวิจัย	56

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4.1 การจัดทำข้อมูล	57
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	192
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	209
1. สังเขปการวิจัย	209
1.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย	209
1.2 สมมติฐานในการวิจัย.....	210
2. สรุปผลการวิจัย	210
3. อภิปรายผลการวิจัย.....	240
4. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	247
5. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	249
บรรณานุกรม	250
ภาคผนวก.....	256
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	257
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม.....	272
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	273
ประวัติผู้เขียน.....	274



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	5
ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	49
ตาราง 3 จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
ตาราง 4 จำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
ตาราง 5 จำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตาราง 6 จำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตาราง 7 จำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ตาราง 8 จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ตาราง 9 จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้	70
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	70
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้	72
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้	73
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้	74
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ	75
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น	76

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยาการองค์การ ด้านความรู้ที่รับรู้	77
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยาการองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	78
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยาการองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	79
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยาการองค์การ ด้านความชัดเจน	80
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยาการองค์การ ด้านระดับความผูกพัน ...	81
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	82
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้	82
ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด	84
ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	85
ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	86
ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	87
ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ.....	89
ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ.....	91
ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	93

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามกลุ่ม อายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	94
ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามกลุ่ม อายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	96
ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตาม กลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	97
ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามกลุ่ม อายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	99
ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับ การศึกษา	102
ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ	104
ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามกลุ่ม สถานภาพเป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	106
ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับ ตำแหน่งงาน	108
ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามกลุ่ม ระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	110

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตาม กลุ่มระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	111
ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามกลุ่ม ระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	112
ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้ ต่อ เดือน.....	114
ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่ม รายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	116
ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านที่มีแบบแผนความคิด จำแนกตามกลุ่ม รายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	119
ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามกลุ่ม รายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	122
ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตาม กลุ่มรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	126
ตาราง 47 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามกลุ่ม รายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	129
ตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระยะเวลา ในการทำงาน	134

ตาราง 49 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่ม ระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	136
ตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามกลุ่ม ระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	139
ตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามกลุ่ม ระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	142
ตาราง 52 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตาม กลุ่มระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ...	145
ตาราง 53 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามกลุ่ม ระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	148
ตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่ง การ เรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่ง ตน	151
ตาราง 55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่ง การ เรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผน ความคิด.....	154
ตาราง 56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่ง การ เรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	157
ตาราง 57 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่ง การ เรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม	160

ตาราง 58 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	163
ตาราง 59 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม	166
ตาราง 60 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้	169
ตาราง 61 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมี .	173
ตาราง 62 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	177
ตาราง 63 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	181
ตาราง 64 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	185
ตาราง 65 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม	188
ตาราง 66 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	192

สารบัญรูปภาพ

หน้า

No table of figures entries found.



บทที่ 1

บทนำ

1. ภูมิหลัง

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมักส่งผลต่อองค์การในทิศทางใดทิศทางหนึ่งเสมอ ประกอบกับการแข่งขันทางธุรกิจที่มีความรุนแรง ทำให้องค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน จำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ในขณะเดียวกันการมองหาแนวทางหรือโอกาสเพื่อกำหนดทิศทางสำหรับการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ถือเป็นสิ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญ ซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน คือ องค์การต้องพยายามสร้างความรู้ (Knowledge) ผ่านการเรียนรู้ (Learning) ในเรื่องราวต่าง ๆ และนำความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาจนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อการดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้้องค์การอยู่รอดและสร้างความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบในการดำเนินธุรกิจ โดย Senge (1990) กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่สมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากระดับบุคคล ระดับกลุ่มไปจนถึงระดับองค์การ เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์การที่มีรูปแบบความคิดใหม่ๆ พร้อมกับการเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นและเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ ซึ่งการที่จะสร้างให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้้องค์การต้องสร้างวินัยโดยอาศัยหลัก 5 ประการ คือ ความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีรูปแบบวิธีคิดอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการทำงานย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงได้เปรียบกว่าองค์การที่เรียนรู้ได้ช้ากว่า

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่เชี่ยวชาญ (Knowledge Worker) จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคลากรที่เชี่ยวชาญแสดงออกถึงความฉลาด มีทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้ความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานทำให้องค์การมีความรู้ที่จำเป็นและสำคัญสะสมอยู่ในองค์การมากขึ้น (Hislop, 2009) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เจษฎา นกน้อย และ คณะ (2552) กล่าวว่า การบริหารองค์การยุคใหม่เป็นยุคที่มุ่งเน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลโดยองค์การยุคใหม่จะมีการสร้างฐานความรู้ต่าง ๆ รวมถึงการสร้างทุนทางปัญญา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลในยุคต่อจากนี้จำเป็นต้องมีทั้งความสามารถ (Ability)

ความเชี่ยวชาญ (Competence) และความเป็นมืออาชีพ (Professional) อย่างแท้จริง โดยจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) อย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) เพื่อนำพาตนเองและองค์กรไปสู่การมีความสามารถทางการแข่งขัน

การนำแนวคิดจัดการความรู้มาใช้กับองค์กรจะทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น และมีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับ บุญดี บุญญาภิจ สมเจตน์ อิงศิริวัฒน์ และนางลักษณ ประสพสุขโชคชัย (2547) อธิบายว่าการจัดการความรู้ที่ดี จะต้องมีการจัดการที่มีระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปันและใช้ความรู้ องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ โดย “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำเอาความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่วน “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คนสามารถจัดเก็บ แลกเปลี่ยนและค้นหา รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบ ในส่วนของ “กระบวนการจัดการความรู้” คือ การบริหารจัดการความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดไปให้กับผู้ต้องการใช้งานเพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมหรือปรับปรุงการทำงาน โดยที่องค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้จะต้องเชื่อมโยงและใช้ร่วมกันอย่างสมดุล

นอกจากนี้บรรยากาขององค์กรยังเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรซึ่งบุคคลในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดย Brown (1980) กล่าวว่า บรรยากาขององค์กร คือตัวช่วยในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกภายในองค์กรและยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี รวมถึงความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรของสมาชิก อ้างอิงจาก Hunter (2007) กล่าวว่า บรรยากาขององค์กรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรและยังช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรสามารถรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรได้นานยิ่งขึ้น กล่าวคือ ต้องมีการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การให้รางวัลต่อผลงาน ความยืดหยุ่น การจัดการความเสี่ยง และการมีส่วนร่วมในการบูรณาการขององค์กร

กลุ่มบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป เริ่มก่อตั้งที่ประเทศสิงคโปร์เมื่อปี พ.ศ. 2518 และเริ่มขยายเครือข่ายธุรกิจหลักทรัพย์มายังประเทศไทย โดยเริ่มดำเนินกิจการธุรกิจหลักทรัพย์ โดยใช้ชื่อว่า “บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” ในเดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2540 มาจนถึงปัจจุบัน ภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็นผู้ให้บริการด้านซื้อขายหลักทรัพย์ที่ครบวงจร รวมถึงเป็นแหล่งความรู้ที่สามารถให้ผู้ลงทุนเข้ามาศึกษาในเรื่องการลงทุน

ณ ปัจจุบัน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ประสบกับปัญหาการลาออกของพนักงานที่มีอัตราสูง (Turnovers) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร โดย Gilmer (1971, p. 265) ได้กล่าวไว้ว่า การลาออกจากองค์กรของพนักงานถือเป็นภาระและต้นทุนของบริษัทเนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาระยะเวลาหนึ่งซึ่งการลาออกก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น แม้ว่าในทุกองค์กรจะมีการเข้าและออกของพนักงานหมุนเวียนกันไปเป็นเรื่องปกติ แต่ถ้ามีอัตราการลาออกจากงานที่ถี่มากเกินไป สามารถเป็นตัวบ่งบอกภาวะการณ์สูญเปล่าในแง่ของการลงทุนเพราะความรู้และความชำนาญที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานจะสูญหายไปเมื่อบุคคลนั้น ๆ ลาออก ทำให้เกิดปัญหาเรื่องความไม่ต่อเนื่องของการทำงานตามมา อีกทั้งยังส่งผลให้หัวหน้างานได้รับการสอนและฝึกงานให้กับพนักงานใหม่ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดน้อยลง

จากความสำเร็จและความเป็นมาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าแนวคิดด้านการจัดการความรู้สามารถนำมาสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาเสริมหรือเพิ่มเติมในสิ่งที่ขาดผ่านการประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรควบคู่ไปกับการสร้างสรรค์บรรยากาศองค์กรให้น่าอยู่ ซึ่งผู้บริหารของบริษัทยังสามารถนำผลการศึกษานี้มาช่วยในเรื่องของการกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการสร้างกลยุทธ์เพื่อผลักดันองค์กรให้ก้าวเดินไปด้วยความเข้มแข็ง และสร้างการจัดการที่เป็นระบบที่จะช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหาตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2. ความมุ่งหมายในงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาถึงบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

3. ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อจะได้ทราบถึงการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
3. ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้ในการวิจัยมาพัฒนาการบริหารงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน รวมถึงบริหารพนักงานในองค์การ
4. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้มาเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจ การพิจารณารูปแบบการดำเนินงาน กำหนดแบบแผนกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” ได้กำหนดขอบเขตในการทำวิจัย ดังนี้

4.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 558 คน (สอบถามข้อมูล ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2562)

4.2 กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งได้ทราบถึงจำนวนประชากร ดังนั้นจึงสามารถใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) สำหรับการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากสูตรดังต่อไปนี้

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
 N = จำนวน หรือขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{558}{1 + 558 (0.05)^2}$$

$$n = 233 \text{ คน}$$

ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างจะเท่ากับ 233 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 24 คน เพื่อความสมบูรณ์มากขึ้น รวมเก็บตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 257 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

4.3 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาและค้นคว้าการวิจัย ผู้วิจัยทำการวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาแต่ละแผนก โดยเลือกเก็บตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่ายดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
การเงินและการบัญชี	12	6
ควบคุมสินเชื่อ	11	5
ปฏิบัติการหลักทรัพย์	32	15

ตาราง 1 (ต่อ)

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บริหารความเสี่ยงองค์กร	3	1
ธุรการ	7	3
พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	24	11
ธุรกิจต่างประเทศ	18	8
การตลาดและการสื่อสารเพื่อพัฒนาธุรกิจ	5	2
เทคโนโลยีสารสนเทศ	50	23
ที่ปรึกษาบริหารเงินลงทุน	62	29
วางแผนธุรกิจ	6	3
ตราสารอนุพันธ์	3	2
ฝ่ายสถาบัน	3	2
ค้าหลักทรัพย์	279	129
วิเคราะห์หลักทรัพย์	20	10
ทรัพยากรบุคคล	7	4
ตรวจสอบภายใน	8	4
รวมทั้งสิ้น	558	257

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ซึ่งเลือกเก็บแบบสอบถามกับพนักงานตามแผนกต่าง ๆ ตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ให้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจนครบจำนวน 257 คน

4.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ข้อมูลประชากรศาสตร์ได้แก่

1.1 เพศ

- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 สถานภาพ
- 1.5 ระดับตำแหน่งงาน
- 1.6 รายได้ต่อเดือน
- 1.7 ระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

- 2.1 การจัดการความรู้
- 2.2 บรรยากาศองค์การ

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ปฏิบัติงานในส่วนของสำนักงานใหญ่ ณ อาคารวรวัฒน์

2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความแตกต่างของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตามหลักประชากรศาสตร์ของ ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับของการศึกษา สถานภาพ ระดับของตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน

3. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การที่สามารถพัฒนาและขยายความสามารถในการสร้างอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ (Learn) การปรับตัว (Adapt) และการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อความอยู่รอด หรือหมายถึงการสร้างสรรค์ (Creates) การจัดหา (Acquires) โดยเชื่อมโยงความรู้เชิงรุกและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยมีพื้นฐานของความรู้และมุมมองใหม่ๆ โดยมีหลัก 5 ประการ ดังนี้

3.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) คือ ลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคคลควรต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอยู่เสมอและควรที่จะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบที่เน้นการเรียนรู้ภายในที่ทำงาน (Workplace Learning) หรือการเรียนรู้งานในหน้าที่ (On the Job Learning)

3.2 การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) คือ รูปแบบความคิดและจิตสำนึกของพนักงาน โดยเป็นสิ่งที่สะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งล้วนมาจากการ

ตั้งสมมติฐานและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น มีความเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวมและมีความสามารถที่จะพัฒนาความคิดโดยไม่ยึดติดกับความคิดรูปแบบเก่า

3.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยที่องค์กรมีการผลักดันให้พนักงานภายในบริษัททุกคนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมีจุดประสงค์ร่วมกันในการปฏิบัติงานและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในที่สุด

3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือ พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงความร่วมมือระหว่างบุคคลและทีมงาน ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ เพื่อริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) คือ ทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวม สามารถคิดได้อย่างมีเหตุผล เข้าใจและมองเห็นเหตุการณ์ที่ซับซ้อนได้ชัดเจนขึ้น และนำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดการความรู้ คือ วิธีการนำความรู้ ความชำนาญ ของพนักงานภายในองค์กรที่มีอยู่หรือได้รับการเรียนรู้มานำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยนำมาแบ่งปันเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญของพนักงานในหน่วยงานเพื่อใช้ความรู้เหล่านั้นเพิ่มศักยภาพการทำงานทำไรและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรมีด้วยกัน 4 ขั้นตอน

4.1 กระบวนการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) คือ การแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับองค์กร

4.2 กระบวนการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) คือ การรวบรวมความรู้ที่เป็นความรู้ที่เห็นได้ชัดเจน และความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล นำมาจัดเก็บให้เป็นระบบ สามารถเข้าถึงและค้นหาได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4.3 กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) คือ การรวบรวมหรือบันทึกฐานความรู้และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล โดยนำมาจัดเก็บให้เป็นระบบ เพื่อให้สามารถเข้าถึงและค้นหาได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การแบ่งหมวดหมู่ของงาน เป็นต้น

4.4 กระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ คือ กระบวนการถ่ายทอดความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้โดยมีระบบสารสนเทศเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนกลไกอิเล็กทรอนิกส์เพื่อกระจายถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว

5. บรรยายภาคองค์การ คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์การ องค์ประกอบที่มีลักษณะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนมีด้วยกัน 6 ด้าน ประกอบด้วย

5.1 ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ สมาชิกในองค์การรู้สึกมีอิสระในการคิดและการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยไม่ต้องยึดติดกับระเบียบแบบแผนได้มากนักน้อยเพียงใด

5.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ คือ สมาชิกรู้สึกถึงความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่อองค์การมากน้อยเพียงใด

5.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับความถูกต้องของการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

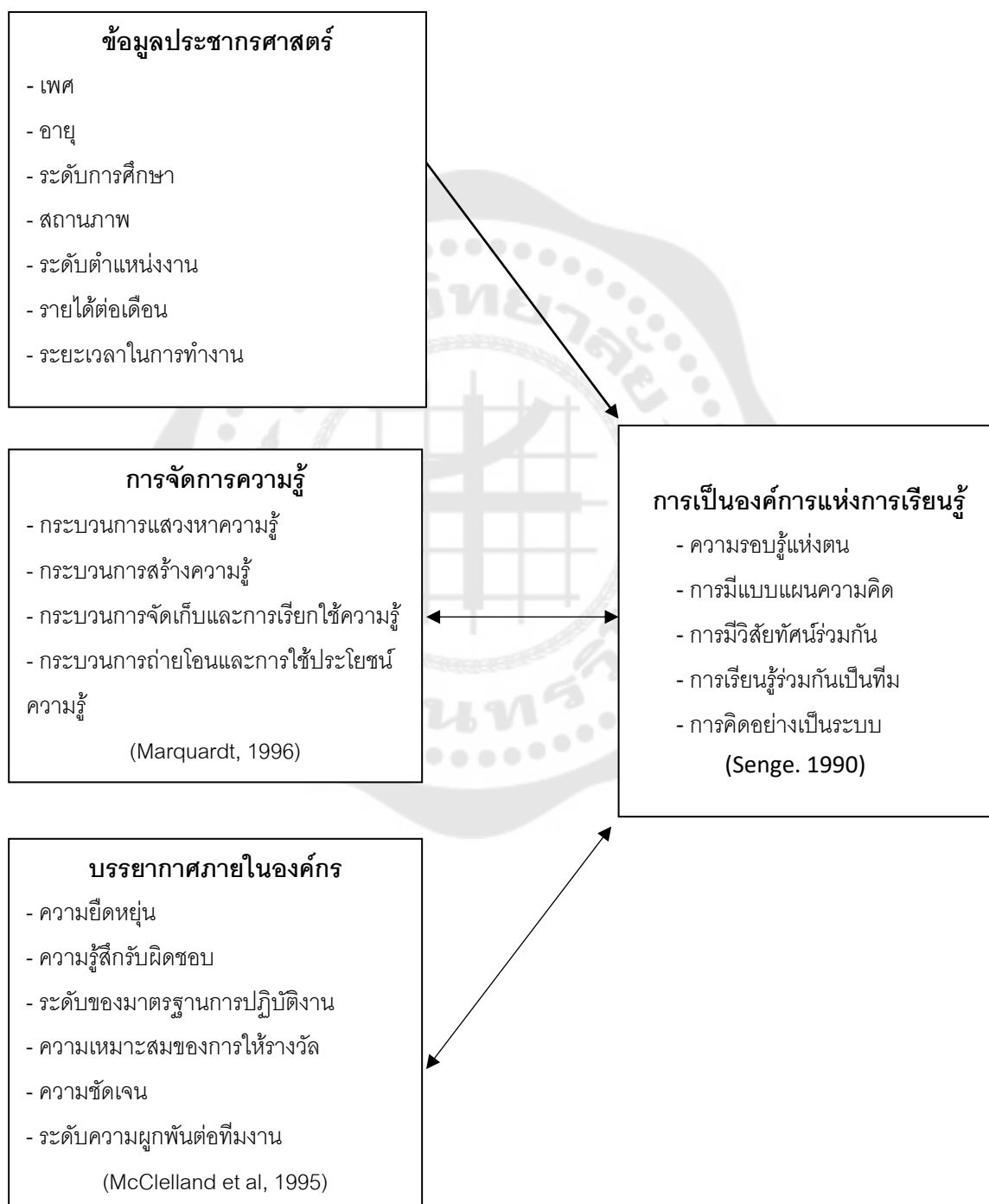
5.4 ความเหมาะสมของการให้รางวัล (Rewards) คือ การที่สมาชิกรับรู้การได้รับสิ่งตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่ตนเองปฏิบัติ เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของการทำงาน

5.5 ความชัดเจน (Clarity) คือ การที่สมาชิกได้รับทราบพันธกิจ (Mission) และค่านิยม (Values) ขององค์การ

5.6 ระดับความผูกพันต่อทีมงาน (Team Commitment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับความรู้สึกของสมาชิกในองค์การว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

เรื่อง การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่



7. สมมติฐานในวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

2. การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

3. บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงานที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์

สุวสา ชัยสุรัตน์ (2552) ได้กล่าวถึงความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ ปัจจัยที่เสได้กล่าวถึงความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ ปัจจัยที่เสมือนเป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะในตัวบุคคลนั้น ๆ อาทิ อายุ เพศ รูปแบบและของครอบครัว รายได้ การศึกษา อาชีพ วัฏจักรชีวิต ศาสนา เชื้อชาติ และสถานภาพทางสังคม (Social class)

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาในรูปแบบสถิติที่เกี่ยวกับประชากรในแง่มุมของอัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่นฐานที่อยู่อาศัย และการกระจายไปยังสถานที่ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งรวมถึงผลกระทบที่มีต่อสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ

DeFleur (1970, p. 102) ได้เสนอทฤษฎีที่กล่าวถึง อิทธิพลภายในกระบวนการของการสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งกับผู้รับสาร ซึ่งพบว่าข้อมูลข่าวสารไม่ได้ไหลผ่านจากสื่อมวลชนถึงผู้รับสารโดยตรงทันที แต่มีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารในแต่ละบุคคล อาทิ ปัจจัยในเรื่องของจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข้อมูลข่าวสาร โดยเดอเฟลอร์ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) DeFleur (1970) ได้เสนอหลักพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์มีความหลากหลายและแตกต่างกันมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาของบุคคล

2. ความแตกต่างเหล่านี้บางส่วนล้วนเกิดจากลักษณะทางชีวภาคหรือทางกายภาคของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่ความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะมาจากการเรียนรู้

3. มนุษย์ถูกเลี้ยงดูภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกันไป จึงสามารถเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง

4. การเรียนรู้สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทำให้เกิดมุมมองหรือทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือที่ถือว่าเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) กล่าวถึง ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ อันได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการแบ่งส่วนตลาด และลักษณะด้านประชากรศาสตร์ยังเป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย โดยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ มีดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกัน จึงทำให้การติดต่อสื่อสารที่ส่งออกมายังผู้รับสารย่อมแตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะต้องการรับและส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายมีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสาร กล่าวได้ว่าเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันในด้านความรู้สึกนึกคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนทั้งสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ คือ ปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม โดยคนที่อายุน้อยมักจะมีแนวความคิดที่เป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง และมองโลกในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับคนอายุมากมักจะมีความคิดที่ยึดติดกับสิ่งเดิม หรือมีความคิดที่เป็นอนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง ไม่ยืดหยุ่นและค่อนข้างที่จะมองโลกในแง่ร้าย เนื่องมาจากคนอายุมากมีความคิดว่าตนได้มีประสบการณ์มาก่อน ดังนั้นพบว่าการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อย่อมแตกต่างกัน โดยคนที่มียุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารสารมากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา คือ จะทำให้คนมีความคิด มีค่านิยม มีทัศนคติหรือมุมมอง ตลอดจนพฤติกรรมแตกต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบเป็นอย่างมากในแง่ของการเป็นผู้รับสารที่ดี

เพราะมีมุมมองที่กว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี และจะไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำรงจะติดตามและหลงเชื่อสื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ได้ง่าย

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ การศึกษา และสถานภาพทางสังคมของบุคคล ที่เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดสัดส่วนของตลาด และยังมีอิทธิพลต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเป็นอย่างมาก เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

5. สถานภาพสมรส หมายถึง การครองเรือน โดยแบ่งเป็น โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการตัดสินใจของคนได้ เช่น คนโสด การตัดสินใจมักจะเกิดขึ้นโดยตัวเอง ซึ่งในขณะที่คนที่สมรสแล้วจะมีการตัดสินใจร่วมกันกับคู่สมรส ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการตัดสินใจรับข้อมูลข่าวสารที่ต่างกัน

พรทิพย์ วรวิจิตรโกศาทร (2529, น. 312-315) ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ คือ ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสารได้ ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์นี้จะประกอบด้วย

1. อายุ (Age) ผู้ที่มีอายุต่างกันการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายแตกต่างกัน โดยบุคคลที่มีอายุมากมักจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก ทำให้การชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจของแต่ละบุคคลจะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น

2. เพศ (Sex) คุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงจะมีความแตกต่างกัน ทำให้พฤติกรรมเกี่ยวกับการสื่อสารก็แตกต่างกันด้วย ดังนั้นเพื่อความชัดเจนจึงต้องสื่อสารให้ชัดเจนว่าทำการสื่อสารกับเพศชายหรือเพศหญิง

3. การศึกษา (Education) คือ ตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารระหว่างผู้รับและผู้ส่งสาร ซึ่งการศึกษาจะทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความสนใจในเรื่องที่มีเหตุผลรองรับ เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and economic status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว ซึ่งสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน

แนวคิดของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบภายในองค์การต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ในแต่ละบุคคลจะมี

พฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกัน ล้วนมีสาเหตุมาจากปัจจัยที่แตกต่าง โดยลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) มีคำกล่าวที่เป็นที่ยอมรับว่า ผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น ถึงแม้ผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ค่อยขยันงาน หรือลาออกจากบ่อย ๆ แต่กลับมีความผูกพันกับที่ทำงานเดิมมากกว่า อาจเพราะการไม่เปลี่ยนงานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกลและมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิงแต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้ที่มีอายุงานนาน หรือผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้อธิบายไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) มาเป็นแนวทางในการศึกษาและค้นหาเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเรื่องของการสัมพันธที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันสามารถช่วยจำแนกลักษณะของแต่ละบุคคลและให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันออกไป เช่น เพศสามารถบอกถึงความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและการแสดงออกทางความรู้สึกนึกคิด เพราะเพศชายและหญิงมีพฤติกรรมการรับสารที่ต่างกัน อีกทั้งค่านิยมและทัศนคติต่างถูกหล่อหลอมมาในวัฒนธรรมที่ต่างกัน อายุ บอกถึงลักษณะทางความคิดและพฤติกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ระดับการศึกษาบ่งบอกถึงลักษณะความคิด ทัศนคติ หากมี

การศึกษาสูงจะได้เปรียบในเรื่องของการรับสาร และมีเหตุผล เข้าใจสารได้ดี ซึ่งจะแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า สถานภาพสมรสจะแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น คนโสดไม่ต้องคำนึงถึงคนอื่นมากนักจะตัดสินใจจากความรู้สึกของตน ซึ่งแตกต่างกับคนที่สมรสแล้วที่จะมีการตัดสินใจร่วมกับคู่สมรส ระดับตำแหน่งงานจะแสดงถึงความอาวุโสในเรื่องของการทำงาน โดยกลุ่มที่มีความอาวุโส หรือมีระดับตำแหน่งสูงกว่ามักจะมีผลงานมากกว่าพนักงานใหม่ รายได้ต่อเดือนบอกถึงลักษณะของความพึงพอใจในการทำงาน เพราะแต่ละบุคคลมีทัศนคติและเป้าหมายที่แตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานจะแสดงถึงความชำนาญในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถรับมือได้อย่างมืออาชีพ เป็นต้น

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

แนวคิดการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรและความเชี่ยวชาญขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันนำไปสู่การเป็นองค์กรที่เติบโตได้อย่างยั่งยืน

2.1 ความหมายของการจัดการความรู้

دنุพันธ์ วิสุวรรณ (2555) ให้ความหมายการจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่กระจัดกระจายในตัวของคนหรือเอกสาร และนำคสามรู้เหล่านั้นมาพัฒนาให้เกิดเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้สูงสุด ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการจัดการความรู้ คือ กลุ่มบุคคลที่สามารถดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีชุดความรู้ของตนเองอันเกิดจากการสร้างร่วมกัน เพื่อใช้งานร่วมกัน และสามารถสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา

Scott, L. T. (2001 อ้างถึงใน ปณิตา พันภัย, 2544, น. 22) กล่าวถึง การจัดการความรู้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านี้

1. การรวบรวม การจัดระเบียบ การเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสร้างเป็นความรู้ หากมีการนำมาใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม สารสนเทศและเทคโนโลยีเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์จะสามารถสนับสนุนให้การจัดการความรู้มีอำนาจได้

2. การแบ่งปันความรู้ เพราะถ้าปราศจากการแบ่งปันความรู้ ความพยายามในการจัดการความรู้จะล้มเหลว ในการแบ่งปันความรู้ที่ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์การเป็นสำคัญ เพราะมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จ

3. การอาศัยบุคคลที่มีความรู้หรือความเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงาน

4. การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เพราะการบริหารความรู้เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จได้

ดาเวนพอร์ท และพรูซาค ได้อธิบายว่าความหมายของคำว่า “ความรู้” ว่าหมายถึงการรวมกันของของประสบการณ์ ค่านิยม และสารสนเทศ ที่เป็นสภาพแวดล้อมและกรอบในการปฏิบัติงาน (Prusak, 1998)

Keyes (1950) ให้คำนิยามการจัดการความรู้ว่าเป็นการวิเคราะห์ความรู้ที่สามารถหามาได้และมีความต้องการใช้ แล้วทำการวางแผนและความคุมการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรที่อยู่ในรูปแบบความรู้ขององค์การ เพื่อใช้ความรู้เหล่านั้นเพิ่มศักยภาพการทำงานและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ ส่วน Debowski (2006, p. 16) ให้ความหมายการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การระบุ (Identifying) การจับ (Capturing) การรวบรวม (Organizing) และการเผยแพร่ (Dissemination) ซึ่งความรู้เป็นทรัพยากรทางปัญญาและมีความสำคัญในแง่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ จิตติพร ชมภูคำ (2548, น. 21) ซึ่งได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ คือ การจัดการที่นำเอาความรู้และความเข้าใจในการทำงานร่วมกันของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันในองค์การมาเก็บรวบรวมและเรียบเรียงให้เป็นประโยชน์โดยการสร้างคุณค่า ตลอดจนพัฒนาระบบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

การจัดการความรู้ในคำอธิบายของ กรรณก ทิพรส และพิชัย ตั้งภิญโญพิมุคคุณ (2548, น. 91) อธิบายว่า เป็นกระบวนการของการเก็บรวบรวมความรู้ในองค์การและนำความรู้ที่เก็บรวบรวมจากบุคลากรแต่ละคนมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเป็นการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ รวมถึงการจัดเก็บความรู้ไว้เป็นทรัพยากรที่คงอยู่กับองค์การตลอดไป และนวลละออ แสงสุข (2550, น. 61) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ คือ กระบวนการจัดการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน เริ่มตั้งแต่การประมวลผลข้อมูลไปถึงการสร้างความรู้และนำประสบการณ์ของบุคคลมาจัดเก็บ โดยคำนึงความสะดวกในการนำมาใช้งาน จึงจำเป็นต้องจัดเก็บในช่องทางที่สะดวกที่สุด

วิจารณ์ พานิช (2546, น. 2) ได้อธิบายถึงการจัดการความรู้ คือ การสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญาโดยยกระดับความรู้ในองค์การ ซึ่งคำอธิบายนี้สอดคล้องกับ

วุฒิสถิติ พิเศษวรรณ (2548, น. 22) กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นการจัดการสารสนเทศและความรู้ที่นับว่าสำคัญ หรือเป็นทรัพย์สินที่เป็นนามธรรม (Intangible Asset) ซึ่งมีความสำคัญที่องค์การต้องนำมาใช้ในการสร้างความแตกต่างทางการแข่งขัน โดยอาศัยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การเพื่อความได้เปรียบ ในส่วนของ ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 214) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อใช้ในการทำให้บรรลุเป้าหมาย 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การบรรลุเป้าหมายของงาน
2. การบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร
3. การบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากความหมายของการจัดการความรู้ข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญในขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรภายในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปฏิบัติงานผ่านกระบวนการการระบุ (Identifying) การจับ (Capturing) การรวบรวม (Organizing) การเผยแพร่ (Dissemination) โดยสามารถนำความรู้เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปอย่างยั่งยืน

2.2 ประเภทของความรู้

การแบ่งประเภทของความรู้สามารถมองได้หลายแง่มุม แต่ผู้วิจัยขอยกคำอธิบายประเภทของความรู้ของ วิจารย์ พานิช (2548, น.3) ที่ได้จำแนกประเภทของความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน (Tacit Knowledge) คือ ความรู้อย่างไม่เป็นทางการ จะอยู่ในรูปแบบทักษะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งทักษะต่าง ๆ จะเกิดจากประสบการณ์ ความเชื่อหรือความคิดสร้างสรรค์ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิดผ่านการสังเกต หรือเกิดขึ้นขณะสนทนา ตลอดจนการฝึกอบรม แต่ความรู้ประเภทนี้เกิดจากประสบการณ์ที่ได้พบเจอมาแล้วสูกันฟัง ดังนั้นจึงยากต่อการจัดเก็บให้เป็นระบบหรือหมวดหมู่ได้

2. ความรู้ที่ชัดเจน หรือความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและใช้ร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ หรือสิ่งพิมพ์ เอกสารขององค์การ เว็บไซต์ อินทราเน็ต ความรู้รูปแบบนี้จะเป็นความรู้ที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญลักษณ์ทำให้สื่อสารและเผยแพร่ได้สะดวก

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยรวบรวม จัดเก็บ วิเคราะห์และกำหนดข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นระบบระเบียบ รวมถึงการเผยแพร่องค์ความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนา โดยทฤษฎีของ Marquardt (1996) ได้กล่าวถึง ต้นแบบเชิงระบบของการจัดการความรู้จากแหล่งความรู้ไปสู่การใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. กระบวนการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) สามารถค้นหาความรู้ได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.1 การแสวงหาความรู้ภายนอกองค์กร (External Collection of Knowledge) คือ การเปรียบเทียบสมรรถนะกับองค์กรอื่น ๆ เป็นการแข่งขันที่สามารถนำมาปรับปรุงงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์จากการใช้ข้อมูลสารสนเทศจากภายนอกด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุม การจ้างที่ปรึกษา การอ่านจากสื่อสิ่งพิมพ์ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ การติดตามแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า รวมถึงคู่แข่ง การร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ตลอดจนการสร้างพันธมิตรและรูปแบบความร่วมมือต่าง ๆ

1.2 การแสวงหาความรู้ภายในองค์กร (Internal Collection of Knowledge) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร เช่น การมุ่งความสนใจไปยังความรู้ของทีมงานที่มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง หรือการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

2. กระบวนการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) มีส่วนเกี่ยวข้องกับประเภทของความรู้ที่ประกอบด้วย ความรู้ที่พบได้อย่างชัดเจน (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) โดยความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้ สามารถอธิบายด้วยวิธีการ 4 แบบ ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความรู้ที่ซ่อนเร้นไปเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit to Tacit Creation of Knowledge) เป็นความรู้ที่เติบโตขึ้นแบบความเป็นส่วนตัว โดยบุคคลหนึ่งได้ส่งผ่านความรู้ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เช่น ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ในการฝึกงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งทั้งสองได้ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด การฝึกงานในรูปแบบนี้สามารถเรียนรู้ว่าอะไรคือความรู้ที่ซ่อนเร้นของผู้บัญชา การเรียนรู้แบบนี้ค่อนข้างมีข้อจำกัดของการสร้างความรู้ เพราะความรู้ของเร้นดังกล่าวไม่สามารถกลายเป็นความรู้ที่ชัดเจนได้ และองค์กรไม่สามารถสกัดหรือดึงเอาความรู้ดังกล่าวออกมาทั้งหมดได้โดยง่าย

2.2 การสร้างความรู้ที่ชัดแจ้งสู่การเป็นความรู้ที่ชัด (Explicit to Explicit Creation of Knowledge) ความรู้ลักษณะนี้เกิดจากการผสมผสานและผ่านการสังเคราะห์ความรู้ที่ชัดแจ้งที่ปรากฏอยู่ เช่น ผู้จัดการองค์การรวบรวมและสังเคราะห์สารสนเทศขององค์การ การสร้างความรู้แบบนี้มีข้อจำกัดสำหรับการสร้างความรู้ใหม่ ๆ เพราะมุ่งให้ความสนใจเพียงความรู้ที่ปรากฏและมีอยู่แล้วภายในองค์การ

2.3 การสร้างความรู้ที่ซ่อนเร้นสู่การเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Tacit to Explicit Creation of Knowledge) การสร้างความรู้ลักษณะนี้เกิดขึ้นเมื่อมีบางคนนำความรู้ที่ปรากฏอยู่แล้วมาเพิ่มเติม หรือผสมผสานด้วยความรู้ที่ซ่อนเร้นต่าง ๆ ของตน และออกแบบความรู้บางอย่างขึ้นมาใหม่ ซึ่งสามารถนำไปแบ่งปันทั่วทั้งองค์การ เช่น ผู้จัดการองค์การใช้ความรู้ที่ซ่อนเร้นมาปรับเข้ากับระบบใหม่เพื่อนำมาควบคุมการจัดทำงานประมาณสำหรับองค์การ

2.4 การสร้างความรู้ที่ชัดแจ้งไปเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (Explicit to Tacit Creation of Knowledge) การสร้างความรู้แบบนี้เกิดขึ้นเมื่อความรู้ที่ชัดแจ้งซึ่งเกิดขึ้นใหม่ถูกรวบรวมไว้และสมาชิกในองค์การได้นำความรู้นั้นมาเรียนรู้เพื่อออกแบบความรู้ที่ซ่อนเร้นใหม่ เช่น ในที่สุดกระบวนการจัดทำงานประมาณแบบใหม่ของผู้จัดการได้กลายมาเป็นแนวทางใหม่ในการทำงานที่ได้มีการนำมาใช้ในองค์การอย่างกว้างขวาง โดยการสร้างความรู้ทั้ง 4 แบบ ที่กล่าวมา เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง โดยความรู้แต่ละประเภทมีการหมุนเวียนที่ก่อผลมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ

3. กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) เกี่ยวข้องกับกระบวนการด้านเทคนิค เช่น การบันทึกฐานความรู้ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น ความทรงจำของหมู่คณะ ความทรงจำส่วนบุคคล และการสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนการจัดเก็บความรู้ โดยโครงสร้างการจัดเก็บนั้นมีระบบที่สามารถค้นหาเรียกใช้และส่งมอบความรู้ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งต้องดำเนินการดังนี้

3.1 การแบ่งหมวดหมู่ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย หรือการปฏิบัติการ ควรอยู่บนพื้นฐานความต้องการการเรียนรู้

3.2 การรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถส่งมอบด้วยวิธีการที่ชัดเจนและรัดกุมบังผู้ใช้หรือผู้ที่ต้องการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3.3 มีการจัดการที่สามารถส่งมอบให้ผู้ใดด้วยความถูกต้องตรงเวลา และเป็นการอำนวยความสะดวกไป ยังบุคคลที่ต้องการความรู้นั้นจริง ๆ การกำหนดโครงสร้างความรู้ดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรได้มีการพิจารณาว่าสารสนเทศความรู้จะถูกค้นกลับคืนและเรียกใช้ โดย

กลุ่มคนที่แตกต่างกัน หน้าที่และประสิทธิภาพของระบบการจัดเก็บความรู้ควรถูกแบ่งหมวดหมู่ตามข้อมูลพื้นฐานดังต่อไปนี้ เช่น ความต้องการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การทำงาน ความเชี่ยวชาญของผู้ใช้ หน้าที่หรือการใช้สารสนเทศ ตำแหน่งที่ตั้ง หรือสถานที่ที่สารสนเทศหรือความรู้ถูกจัดเก็บ เป็นต้น

4. กระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ (Knowledge Transfer and Utilization) เกี่ยวข้องกับสารสนเทศความรู้ที่มีการขับเคลื่อนทางกลไกอิเล็กทรอนิกส์เพื่อกระจายถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์การ ตลอดจนวิธีการที่ความรู้ถ่ายทอดออกไประหว่างบุคคลทั้งที่เจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การเจตนาถ่ายโอนความรู้ มีวิธีการ ดังต่อไปนี้

วิธีที่ 1 บุคคลสื่อสารด้วยการเขียน เช่น บันทึก รายงาน จดหมาย

วิธีที่ 2 การอบรม เช่น การให้คำปรึกษาในระหว่างการอบรม

วิธีที่ 3 การสรุปย่อและเผยแพร่โดยสิ่งพิมพ์ภายใน เช่น วัสดุ สิ่งพิมพ์

วิธีที่ 4 การทัศนศึกษา เช่น สำหรับองค์การขนาดใหญ่ แบ่งองค์การเป็นหลายระดับหลายสาขา ซึ่งมีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมสำหรับกลุ่มที่มีความต้องการที่แตกต่างกันโดยมีการหมุนเวียนงาน หรือการถ่ายโอนงาน การมีพี่เลี้ยงและมีที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

จากระบบของการจัดการความรู้ที่ Marquardt (1996) ได้อธิบายไว้ข้างต้นนั้น เรียกว่า ทูนาทางปัญญาที่มีในตัวพนักงาน ได้แก่ ความชำนาญ ความทรงจำ ความเชื่อ และสมมติฐานต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งมีคุณค่าต่อองค์การเป็นอย่างยิ่งและความรู้เช่นนี้ยากที่จะอธิบายหรือสื่อสารออกมาได้ แต่สามารถทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อองค์การ

ยีน ฆูวรวรรณ (2546, น. 101-104) อธิบายว่า การจัดการความรู้สำหรับองค์การ คือ กระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบกับคำอธิบายที่ Franklin (2005) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการจัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่างองค์ประกอบของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 3 สิ่งต่อไปนี้ คือ

1. คน (People) คือ กลยุทธ์ที่องค์การใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน โดยมุ่งเน้นความสามารถของคนในองค์การที่จะสร้างนวัตกรรม ตลอดจนบุคลากรจะต้องมีความยืดหยุ่น พร้อมรับทุกสถานการณ์เมื่อเกิดการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ดังนั้นการพัฒนาค้นถึงเป็นหัวใจสำคัญและเป็นสิ่งแรกที่ต้องให้ความสำคัญ

2. กระบวนการ (Process) คือ การกำหนดแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้ โดยต้องระบุประเภทของข้อมูลที่ต้องการว่ามีแหล่งที่มาจากสถานที่ใด เป็นข้อมูลภายใน

หรือภายนอก เพื่อเป็นการตรวจสอบและนำมาแยกว่าความรู้นิดใดที่ควรนำมาปรับใช้ในองค์การ จากนั้นจึงใช้ความรู้นั้นมากำหนดโครงสร้างรูปแบบและตรวจสอบความถูกต้องขั้นตอนของการจัดการความรู้

3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นเครื่องมือที่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์การให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการเรียกว่า “ระบบบริหารความรู้”

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าแนวคิดการจัดการความรู้ของ Marquardt (1996) ที่ผู้วิจัยเลือกใช้เป็นการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถวัดได้จากกระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และกระบวนการถ่ายโอนกับการใช้ประโยชน์ความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้ทุกคนภายในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้ที่สามารถใช้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและยังสามารถใช้บริหารความรู้ของบุคลากรภายในองค์การเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยืน ภู่วรวรรณ (2546, น. 101-104) ศึกษาเรื่องราวการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ และ Franklin (2005) ได้ศึกษาเรื่องความสำเร็จของการจัดการความรู้ ซึ่งความรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องผสมผสานการทำงานระหว่างองค์ประกอบของการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย 1) คน ที่ถือว่าเป็นกลยุทธ์หลักที่สามารถสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กร 2) กระบวนการ เป็นแนวทางและขั้นตอนของการจัดการองค์ความรู้ และ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาโครงสร้างของความรู้ในองค์การให้เกิดประโยชน์ สามารถเรียกใช้ได้อย่างสะดวกเมื่อต้องการใช้งาน

ดังนั้นการจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการใช้พัฒนาองค์การเพราะการจัดการความรู้สามารถใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานและสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้แก่องค์การเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2.4 ปัจจัยการเรียนรู้

การเรียนรู้นอกจากจะเป็นสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ และยังเป็นหัวใจของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เช่นกัน เพราะการเรียนรู้จะนำพาบุคคล ทีมงาน และองค์การก้าวสู่ความสำเร็จตามที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งแต่ละองค์การจะมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป เช่น การเรียนรู้จากการแก้ปัญหา การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ และการเรียนรู้ในลักษณะเครือข่าย เป็นต้น การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงความหมายที่แท้จริง

ของการเรียนรู้ว่ามีกระบวนการใดที่นำไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงทราบถึงระดับของการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อออกเป็น 2 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

2.4.1 ความหมายของการเรียนรู้

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, น. 24) นิยามการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ เพราะการเปลี่ยนแปลงบางอย่างมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม จึงต้องอาศัยเวลาและความอดทน ซึ่งธรรมชาติของการเรียนรู้จะเป็นไปตามลักษณะที่มีอิสระจากการควบคุมและความเชื่อมั่นในตนเอง สถานการณ์ที่เกิดการเรียนรู้ประกอบด้วย การติดต่อหรือสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผยและเสรีระหว่างบุคคล มีการเผชิญหน้า การยอมรับ ความเคารพนับถือ การลองผิดลองถูก การเปิดเผยตัวเอง การทำงานร่วมกัน ความกระตือรือร้น การประเมินผลร่วมกันและอื่น ๆ ซึ่งนิยามที่กล่าวไปข้างต้นมีความสอดคล้องกับคำอธิบายของ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547, น. 39) ซึ่งให้คำจำกัดความว่า การเรียนรู้ คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งเร้า และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวควรมีลักษณะที่เป็นถาวร ซึ่งคือการได้รับประสบการณ์นั่นเอง ในส่วนของ วีรวิธ มาชะศิรินันท์ (2542, น. 61) กล่าวถึง การเรียนรู้ (Learning) ไว้ว่า ผู้เรียนจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและวิธีการเรียนด้วยตนเองและที่สำคัญการเรียนรู้นั้นเกิดจากความยินยอมพร้อมใจของผู้เรียน นอกจากนี้ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546, น. 204) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการศึกษาการปฏิบัติ ประสบการณ์ การฝึกอบรมทำให้พฤติกรรมของพนักงานเปลี่ยนไป สอดคล้องกับคำอธิบายของ Swart, Mann, Brown, & Price (2008, p. 127) ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่าหมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติของบุคคล และคล้ายคลึงกับ Ahmed & Shepherd (2010, p. 508) ที่ระบุว่า การเรียนรู้หมายถึงกระบวนการที่ใช้ความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวของบุคคล หรือความรู้จากภายนอก เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น

2.4.2 ระดับการเรียนรู้

ระดับการเรียนรู้มีนักวิชาการให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เช่น Gephardt (1996, p. 34-36) และ Marquardt (1996) ได้ระบุว่า ระดับการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ (1) การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับบุคคลซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์การ เพราะการจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีพื้นฐานการเรียนรู้ของบุคคล (2) การเรียนรู้ระดับทีม (Team Learning) ซึ่งผู้ร่วมทีมประกอบด้วยบุคคลที่มีความคิดและความเชื่อที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการปรับความคิดให้สอดคล้องกัน (3) การเรียนรู้ระดับ

องค์การ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับองค์การที่ต้องอาศัยผลการเรียนรู้ของบุคคลและทีม แต่ Hislop (2009, p. 92) ได้ระบุระดับการเรียนรู้ว่ามี 4 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับทีม ระดับองค์การ และระดับระหว่างองค์การที่ต้องมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อาจจะใช้การเรียนรู้ที่เป็นเครือข่ายร่วมกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาการจัดการความรู้โดยอ้างอิงทฤษฎีของ Marquardt (1996) ประกอบด้วย กระบวนการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) กระบวนการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) และ กระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ (Knowledge Transfer and Utilization) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศภายในองค์การที่ดี เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์การเต็มไปด้วยความสุข และประสบความสำเร็จ หรืออาจเป็นสาเหตุของความล้มเหลวของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ ในแง่ของความพอใจในงาน ประสิทธิภาพจากการทำงาน

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

Litwin & Stringer (1968) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์การ เช่น โครงสร้างองค์กร การให้รางวัล และการให้การสนับสนุน

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึงตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์การกระบวนการที่ใช้ในองค์การการปฏิบัติงานในองค์การและความพอใจในงาน

แนวคิดบรรยากาศองค์การ โฟร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1964, as cited in Kundu, 2007, p. 102) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การเป็นกลุ่มของคุณลักษณะ (Set of Characteristics) ที่อธิบายเกี่ยวกับองค์การและแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างขององค์การจากองค์การอื่น ๆ ซึ่งคุณลักษณะนั้นจะต้องคงอยู่ค่อนข้างถาวรเป็นระยะเวลาหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ

แคมป์เบลล์ และ คณะ (Campbell et al, 1970) อธิบายคำว่าบรรยากาศองค์การในรูปของการรับรู้ของสมาชิกแต่ละคนเกี่ยวกับองค์การ ซึ่งการรับรู้นี้จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกโดยจะเป็นการรับรู้ใน 4 มิติ ได้แก่ ความมีอิสระของแต่ละบุคคล (Individual Autonomy) ระดับขั้นของโครงสร้างด้านตำแหน่งงาน (Degree of Structure Imposed Upon the Position) การให้รางวัล (Reward Orientation) และการให้ความสำคัญและการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support)

เจมส์ และ โจนส์ James (1974, p. 1096-1112) อธิบายแนวคิดของบรรยากาศองค์การว่าแท้จริงแล้ว คือ บรรยากาศทางจิตวิทยา (Psychological Climate) หมายถึง (1) การอธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามพื้นฐานการรับรู้ของแต่ละบุคคล (2) ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการรับรู้ ซึ่งมีความเฉพาะเจาะจงนำไปสู่การอธิบายอิทธิพลทางจิตวิทยาที่มีต่อสถานการณ์ในเชิงนามธรรม (Abstract) มากยิ่งขึ้น (3) มีแนวโน้มที่จะเกี่ยวข้องกันของแต่ละบุคคล และ (4) มีหลายมิติ (Multi-Dimensional) โดยจะมีมิติหลักที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) ระบุว่าบรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การนั้น โดยบรรยากาศองค์การสามารถบรรยายลักษณะสภาพขององค์การ เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง มีระยะเวลาเกี่ยวข้อง และยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานของพนักงาน รวมถึงความรู้สึกนึกคิด หากบรรยากาศภายในสถานที่ทำงานดี ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ

3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

Steers & Porter (1979) อธิบายถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยในการวิเคราะห์การทำงานของบุคลากรและยังสามารถบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการทำงาน กล่าวได้ว่าบรรยากาศองค์การมีส่วนช่วยในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงเป็นตัวช่วยในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การ และยังช่วยเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี ความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้นหากจะปรับปรุงสิ่งใดที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์การ ควรต้องคำนึงถึงบรรยากาศองค์การเป็นอันดับแรก หากจำเป็นต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การ สิ่งที่ต้องพิจารณาในการเปลี่ยนแปลงก่อนสิ่งอื่นคือบรรยากาศองค์การ

สมยศ นาวิการ (2536) อธิบายถึงบรรยากาศองค์การว่ามีความสำคัญมากเพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การและยังเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบองค์การกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ ผลผลิต ความพอใจ การขาดงาน และการเข้าออกจากการงาน

3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Kurt Lewin (1936) อธิบายไว้ว่าบรรยากาศองค์การมีรากฐานมาจากทฤษฎีสถานทางจิตวิทยา (Field theory) และเลอวินยังได้อธิบายบรรยากาศในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม โดยกำหนดเป็นสมการความสัมพันธ์ด้วยสมการนี้ คือ

$$B = f(P, E)$$

จากสมการนี้อธิบายได้ว่า พฤติกรรมของบุคคล (B) เป็นผลจากความสัมพันธ์ของ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคคล (P) และสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคล (E) โดยเป็นการอธิบายบรรยากาศในเชิงจิตวิทยา (Psychological Approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคลและพยายามทำความเข้าใจกับกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process) และพฤติกรรม ซึ่งแนวคิดทฤษฎีสถานทางจิตวิทยาของเลอวิน ถือเป็นรากฐานของการศึกษาและการทำวิจัยทางด้านบรรยากาศองค์การ โดยการทำการศึกษเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การนั้นเป็นการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาความหมายที่แท้จริงและองค์ประกอบที่เหมาะสม และเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง

บรรยากาศองค์การกับตัวแปรอื่น รวมไปถึงการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดบรรยากาศองค์การ

3.4 ปัจจัยอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ

Forehand & Gilmer (1964 อ้างถึงใน อภิพงศ์ โชติรัตน์, 2557, น. 17) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การประกอบไปด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่งโดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่น โดยมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้น ซึ่งบรรยากาศในองค์การมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. รูปแบบโครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่ จะมีความมั่นคง เป็นระบบ และมีความเป็นระเบียบ ซึ่งองค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันมากขึ้น
2. รูปแบบของการเป็นผู้นำ จะมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้น ๆ และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ สามารถสร้างแรงกดดันต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการแสดงออกถึงความพึงพอใจของบุคลากร
3. ความซับซ้อนของระบบภายในองค์การจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพสิ่งแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ จึงมีความยากและมีความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้งานแตกต่างกันออกไป ซึ่งบริบทของความซับซ้อนในที่นี้ หมายถึง ลักษณะของความเกี่ยวโยงกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ
4. เป้าหมายองค์การจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละเป้าหมายที่ขึ้นมาสำหรับองค์การ แม้กระทั่งองค์การธุรกิจเหมือนกันเป้าหมายกำไรเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็มีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนักเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอื่น
5. สายใยการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญของบรรยากาศในองค์การ เพราะว่าสายใยในองค์การจะแสดงถึงสถานภาพการจัดระเบียบของอำนาจหน้าที่ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันระหว่างกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนลงมาสู่เบื้องล่าง และจากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามรูปแบบแนวนอน

Litwin & Stringer (1968 อ้างถึงใน กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์, 2543, 184-193) จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานมีด้วยกัน 8 ด้าน คือ

1. โครงสร้าง (Structure) เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับลักษณะทางโครงสร้างขององค์กร เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ขั้นตอนการทำงานสายการบังคับบัญชา รวมไปถึงกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) คือ การรับรู้ทางด้านความสำเร็จ และความท้าทายของงาน และความรู้สึกที่มีต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของพนักงานในแต่ละองค์การ

3. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการรับรู้ในด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนในการทำงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) คือ การรับรู้ทางด้านความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ ภายใต้บรรยากาศเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง และช่วยลดความกลัวต่อความล้มเหลวลงได้ ซึ่งการให้รางวัลนี้เป็นการแสดงถึงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรม ในขณะที่ลงโทษเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำดังกล่าว

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อความแตกต่างทางความคิดเห็นภายในองค์การ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

7. ความผูกพัน (Commitment) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความรู้สึกของสมาชิกในองค์การว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

9. ความเสี่ยง (Risk) เป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การว่า การปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์การมีความกล้าเสี่ยงที่จะกระทำในสิ่งที่ท้าทายอย่างเหมาะสมหรือไม่

แมคคัลแลนด์ และ (McClelland et al, 1995 as cited in Goleman, 2000, p.81) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยใช้องค์ประกอบของ Litwin & Stringer พบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์การนั้นมีด้วยกัน 6 ด้าน ได้แก่

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์การ คือ สมาชิกในองค์การรู้สึกมีอิสระในการคิด การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยไม่ต้องยึดติดกับระเบียบแบบแผนได้มากนักเพียงใด

2. ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร สมาชิกรู้สึกถึงความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด

3. ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) ที่สมาชิกกำหนดขึ้น ความรู้สึกเกี่ยวกับความถูกต้องของการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

4. ความเหมาะสมของการให้รางวัล (Rewards) สมาชิกรับรู้การได้รับสิ่งตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่ตนเองปฏิบัติมากน้อย เหมาะสมเพียงใด

5. ความชัดเจน (Clarity) ที่สมาชิกได้รับทราบเกี่ยวกับพันธกิจ (Mission) และค่านิยม (Values) ขององค์กรจากการสื่อสารของผู้บริหารองค์กรอย่างไร

6. ระดับความผูกพันต่อทีมงาน (Team Commitment) ซึ่งมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันของสมาชิก สมาชิกมีการปฏิบัติงานผูกพัน และระดับความมุ่งมั่นต่อการทำงานของทีมงาน

3.5 รูปแบบบรรยากาศองค์การ

รูปแบบของบรรยากาศองค์การคือสิ่งที่บ่งชี้ถึงลักษณะในการทำงานของบุคลากรในองค์การเป็นไปในทิศทางใด ซึ่งมีผู้ศึกษารูปแบบของบรรยากาศองค์การในแง่มุมที่หลากหลายตามข้อมูลดังต่อไปนี้

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 667 อ้างถึงใน พลสิษฐ์ ศรีสุจริต, 2558, น. 16) ได้ศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. องค์การที่มีบรรยากาศ เน้นการบริหารโดยใช้อำนาจในการควบคุมบุคลากร จะมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นได้อย่างเด่นชัด โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ ซึ่งความสัมพันธ์ในลักษณะนี้ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องเอาใจเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานค่อนข้างสูง

2. องค์การที่มีบรรยากาศ เน้นการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย จะมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์การแบบนี้พัฒนามาจากองค์การแบบแรก กล่าวคือ แบบแรกสมาชิกจะแย่งชิงผลประโยชน์เพื่อให้ตนโดดเด่นที่สุด แต่องค์การที่มีบรรยากาศเน้นบทบาทที่ได้รับมอบหมาย จะควบคุมตนเองในเรื่องของการแข่งขันให้อยู่ในกฎเกณฑ์และระเบียบ เน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์การมีบรรยากาศแบบนี้ การพัฒนา หรือเปิดรับสิ่งใหม่ๆ จะทำได้ยาก

3. องค์การที่มีบรรยากาศ เน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก การตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมักจะ

พิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่ที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากคนที่ทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศในลักษณะนี้ ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์การต้องการแล้ว องค์การจะหาคนมาแทนที่ได้ทันที

4. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์การเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

พิชิต เทพวรรณ (2548, น. 61-70) ได้แบ่งประเภทของบรรยากาศในองค์การเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ บรรยากาศแบบเปิด (Open-Climate) และบรรยากาศแบบปิด (Close-Climate) โดยบรรยากาศแบบเปิดจะมีลักษณะเปิดเผยจริงใจ มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิก มีอิสระที่ในการแลกเปลี่ยนข่าวสาร หรือข้อมูลกันอย่างกว้างขวาง ส่วนบรรยากาศแบบปิดจะมีลักษณะตรงข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น. 98-100) มีการศึกษาบรรยากาศองค์การและการเปลี่ยนแปลงแบ่งได้เป็น 6 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเปิด (The Open-Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกจะมีกำลังใจที่ดีและมีความสามัคคีและเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือกัน งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เมื่อเกิดปัญหาสมาชิกยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือ ในส่วนของระเบียบและกฎข้อบังคับยังมีความสำคัญ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ซึ่งบรรยากาศแบบนี้เป็นที่ชื่นชอบและต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพราะเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานแบบอิสระ และผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าความพึงพอใจที่จะได้จากผลสำเร็จของงาน บรรยากาศแบบนี้ส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น มีขวัญกำลังใจดี แต่ไม่เท่าบรรยากาศแบบเปิด

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) ผู้บริหารจะมุ่งเน้นที่ผลงาน โดยจะมีการควบคุมตรวจสอบจนพนักงานไม่มีเวลาสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานจึงมีผลงานที่ดีก่อให้เกิดความภูมิใจในงานของตน แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับต่ำ เพราะมุ่งเน้นถึงผลงานเพียงอย่างเดียว

4. บรรยากาศแบบสนิมสนม (The Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ฉันมิตร โดยผู้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยใส่ใจใน

รายละเอียดของงาน ละเลยคำสั่ง หรือกฎระเบียบ ลักษณะบรรยากาศองค์การนี้ผู้ปฏิบัติจะไม่ค่อยทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวดี

5. บรรยากาศรวบอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่เน้นการออกคำสั่ง ควบคุมและตรวจสอบอย่างใกล้ชิด แม้ผู้บังคับบัญชาจะพยายามสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในทีม แต่มักจะไม่ค่อยสำเร็จเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่มและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร

6. บรรยากาศแบบปิด (The Closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บังคับบัญชาได้ขาดความรู้ในการบริหารงาน พนักงานจะขาดขวัญและกำลังใจ ไม่มีความสามัคคีในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากผู้บังคับบัญชาไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ขาดความเมตตากรุณาขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่แสดงถึงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบนี้ต้องรีบดำเนินการแก้ไข

จากแนวคิดและทฤษฎีของบรรยากาศองค์การข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการจะศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยจะอ้างอิงจากทฤษฎีของแมคคัลแลนด์ และคณะ (McClelland et al, 1995 as cited in Goleman, 2000, p.81) โดยศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด 6 ด้าน คือ ความยืดหยุ่น ความรู้สึก รับผิดชอบ ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และความผูกพันต่อทีมงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

4.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

Robbins & Coulter (2002, p. 47) กล่าวถึง ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) คือ องค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในเรื่องการเรียนรู้ (Learn) การปรับตัว (Adapt) และการเปลี่ยนแปลง (Change) อย่างต่อเนื่อง หรือหมายถึงการสร้างสรรค์ (Creates) การจัดหา (Acquires) โดยการเชื่อมโยงความรู้เชิงรุกและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยมีพื้นฐานของความรู้และมุมมอง

White Dimock (1996) กล่าวว่า องค์การเป็นการจัดบุคคลให้ร่วมกันปฏิบัติงานโดยมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นส่วนสัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยราบรื่นและบังเกิดความพอใจทั้งฝ่ายผู้ปฏิบัติงานและฝ่ายที่ได้รับประโยชน์จากผลงานนั้น

Senge (1990, p.15) ให้คำนิยามขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์การที่บุคลากรสามารถทุ่มเทและขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานตามที่ปรารถนาได้อย่างต่อเนื่อง เป็นองค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์การที่เต็มเปี่ยมไปด้วยแรงบันดาลใจ และเป็นองค์การที่บุคลากรเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างไม่มีวันสิ้นสุด มุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การ

เพ็ดเลอร์ เบอริยอน และบอยเดล (Pedler, Burgoyne, & Boydell, 1991, p. 1-2) อธิบายถึงความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การคอยให้การสนับสนุนในเรื่องของการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมในเรื่องของการเรียนรู้ให้แก่สมาชิกทุกคนภายในองค์การ โดยสมาชิกในบริบทนี้หมายถึงพนักงาน ลูกจ้าง เจ้าของ ผู้ผลิตวัตถุดิบ ชุมชนเพื่อนบ้าน รวมถึงคู่แข่งในบางกรณี นอกจากนี้องค์การจะต้องเน้นไปที่เรื่องของการที่ปฏิรูป (Transformation) ตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี เป็นไปอย่างเหมาะสม และต้องหมั่นกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างองค์ความรู้และคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน

Garwin (1993) อธิบายถึงความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่เต็มไปด้วยทักษะในการเรียนรู้ สร้างความรู้ มีวิธีการจัดการกับความรู้ การเก็บรักษาความรู้ และมีความสามารถในการถ่ายทอดหรือถ่ายโอนความรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานในรูปแบบต่าง ๆ

ธเนศ ขำเกิด (2541, น. 171) อธิบายถึงความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีการมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นกระตุ้นให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนและองค์การ เพื่อให้สมาชิกภายในองค์การสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นสมาชิกทุกคนต้องหมั่นพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่ก้าวหน้ามีความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

Hannah & Lester (2009) กล่าวว่า แนวทางที่จะสามารถพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการพัฒนาใน 3 ระดับ คือ (1) การพัฒนาระดับบุคคลให้เป็นผู้ที่พร้อมจะเรียนรู้และสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ (2) การพัฒนาระดับกลางโดยการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดศูนย์กลางการเรียนรู้ที่เป็น

เครือข่ายในองค์กร และ (3) การสร้างระบบเพื่อให้เกิดการเข้าถึงและนำความรู้ไปใช้ ดังนั้น องค์กรที่ต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงควรมีการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ทั้ง 3 ระดับ

จากความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรที่มีบุคลากรมา รวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงาน จะมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นส่วน และมีความชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน อีกทั้งมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และไม่หยุดที่จะพัฒนา ตนเอง โดยมีการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร หรือพนักงานผ่าน กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้สามารถนำเอาความรู้ที่ได้มานำไปประยุกต์ใช้เพื่อทำการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพนักงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4.2 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ทศพร ประเสริฐสุข (2543, น. 15) อธิบายถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ลักษณะของการเรียนรู้ผสมผสานที่ปรากฏอยู่ในกิจกรรมทุกประเภท อาจจะเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประจำวัน หากองค์กรจะก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้อง แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงแนวคิดและพฤติกรรม (Thinking and Behavior) เพื่อพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้า โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. จิตใจเปิดกว้าง (Openness) คือ การมีแนวคิดที่เปิดกว้างสู่สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร การรับรู้และพยายามเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก โดยพยายามศึกษาจาก แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คือ บุคลากรในองค์กรต้องมีความรู้พื้นฐานเพียงพอที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ
3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) คือ การรับรู้ถึงความสามารถของตน และมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่ที่ตนได้รับ มอบหมาย
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Reinvention the Culture) คือ การสร้างสรรค์ วัฒนธรรมที่สนับสนุนการตื่นตัวในการใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคน องค์กร และมีการแก้ปัญหาแบบเชิงรุก

เชษฐา นกน้อย และ คณะ (2552, น. 9-12) กล่าวถึง ลักษณะขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ว่าจะมีลักษณะแตกต่างจากองค์กรทั่วไป คือ จะเน้นที่การให้ความสำคัญในการสร้าง แรงจูงใจ โดยมีการกระตุ้นให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และสมาชิก

ต้องหมั่นฝึกฝนตนเองเพื่อที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์การตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. องค์การมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยพนักงานทุกคนจะมีนิสัยที่ใฝ่เรียนรู้ และองค์การมีการสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งการเผยแพร่ความรู้เริ่มต้นจากระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ไปจนถึงระดับองค์การ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ร่วมกัน

2. โครงสร้างขององค์การมีสายบังคับบัญชาน้อย ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงานสามารถปรับเปลี่ยนและจัดทีมงานได้ง่าย การบริหารจะอิงกับสมรรถนะของพนักงานมากกว่าการอิงกับคำอธิบายรายละเอียดงาน

3. มีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับล่าง รวมถึงมีการมอบหมายงานและกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและดำเนินการในงานที่อยู่ในข่ายความสามารถและความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการทำงานด้วยอีกทางหนึ่ง

4. ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ วิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงตลอดถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้องค์การสามารถอยู่รอดไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์ใด ๆ รวมถึงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมั่นคง

5. สนับสนุนให้องค์การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการเรียนรู้ภายในองค์การ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแพร่กระจายของความรู้มากยิ่งขึ้น ซึ่งการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะช่วยเพิ่มพูนทักษะรูปแบบใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นโอกาสในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์การ

6. มีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เช่น การให้พนักงานทุกคนมีอิสระในการคิด แก้ปัญหารวมถึงการตัดสินใจ โดยใช้แนวทางประชาธิปไตย อันเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานทุกคนในองค์การ ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการค้นพบสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมให้กับองค์การ

7. มีการทำงานเป็นทีม โดยเน้นให้พนักงานรับรู้เป้าหมายร่วมกัน และให้ความสำคัญในเรื่องของการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน และเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

8. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินการขององค์กรร่วมกัน ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร แทนที่จะมาจากการกำหนดของผู้บริหารดังเช่นในอดีต อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของก่อให้เกิดความรักและความมุ่งมั่นในงาน

9. มีการสร้างระบบพี่เลี้ยง หรือผู้สอนงานให้กับพนักงานที่เข้ามาใหม่ ผู้ที่เป็นผู้สอนงาน หรือผู้ชี้แนะการปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกันและทำความรู้จักกันมากขึ้น

10. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากภายในอันหมายถึงการเรียนรู้ระหว่างพนักงานภายในองค์กรเอง และภายนอกอันหมายถึงขององค์กรอื่น รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้

11. การไม่เพิกเฉยต่อความผิดพลาด แต่จะนำมาพิจารณาและดำเนินการแก้ไข เพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อหารูปแบบใหม่ ๆ ในการปฏิบัติทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งนับเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุด

Marquardt & Reynold (1994 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2555, น. 91-92) กล่าวถึงลักษณะและโครงสร้างที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ไม่มีระดับชั้นการบังคับบัญชามากเกินไป มีความยืดหยุ่น เชื้อต่อการจัดตั้งทีมงานและมีลักษณะการแบ่งทีมแบบข้ามสายงาน

2. สร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) คือ การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ การทดลองในสิ่งใหม่ๆ แม้จะมีความเสี่ยงในการเกิดความผิดพลาด แต่องค์กรเชื่อว่าการเรียนรู้รูปแบบนี้จะช่วยให้สมาชิกตระหนักถึงขอบเขตของตนและยังสามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์

3. การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) คือ การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้สมาชิกมีอิสระในการตัดสินใจ พึงพาผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาอันอย่งมุ่งเน้นการกระจายความรับผิดชอบ โดยมีการสื่อสารที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์ขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) จากการวางแผนล่วงหน้า โดยมีการพยากรณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นว่าจะกระทบต่อสภาพแวดล้อมองค์กรหรือไม่ เพื่อรับมือให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

5. สมาชิกมีส่วนร่วมในการสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) โดยสมาชิกทุกคนจะมีบทบาทในการส่งเสริมความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ในฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร

6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นตัวช่วยสำคัญในการทำงานเพราะสามารถกระจายการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

7. มีบรรยากาศที่สนับสนุน (Support Atmosphere) และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork and Networking) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานให้สมาชิกสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนการตระหนักถึงความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบเครือข่าย ซึ่งเป็นการทำงานเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาวเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน

8. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) ถือเป็นแรงผลักดันให้การทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สมาชิกมีความผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด และความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงาน

Pedler et al (1991 อ้างถึงใน ปีติพงษ์ วรณรี, 2551, น. 21) กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีการอำนวยความสะดวกของบุคลากร ประกอบด้วยมุมมอง 5 ด้าน

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

1.1 สร้างการเรียนรู้ให้เป็นกลยุทธ์ (Learning Approach to Strategy) บริษัทจะวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในทิศทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรในองค์กร ซึ่งกลยุทธ์จะเสมือนเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถนำไปทดลองในการบริหารธุรกิจ

1.2 การสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Participative Policy Making) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายบริษัท เพราะสมาชิกจะทราบถึงค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน ซึ่งการกำหนดนโยบายบริษัทจะต้องสะท้อนค่านิยมของสมาชิกทุกคนภายในองค์กรไม่ใช่แค่เพียงมุมมองของผู้บริหารฝ่ายเดียว

2. ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in)

2.1 การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) คือ การสร้างความเข้าใจให้แก่สมาชิกทุกคนในองค์กรว่าได้รับการสื่อสารไปในทิศทางเดียวกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีในการกระจายข้อมูลข่าวสาร

2.2 การสร้างการตรวจสอบและควบคุม (Formative Accounting and Control) คือ การใช้ระบบในการตรวจสอบในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การตรวจสอบงบประมาณ การทำรายงาน เพื่อความแม่นยำของข้อมูลและลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน

2.3 การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal Exchange) คือ การแลกเปลี่ยนมุมมองของแต่ละฝ่ายงานว่ามีการทำงานในรูปแบบใดบ้าง มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำมาปรับใช้ในงานของตน

2.4 การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น (Reward Flexibility) คือ ค่านิยมที่ถูกใช้ภายในองค์กร เพราะระบบรางวัลตอบแทนจะทำให้สมาชิกมีความคาดหวังเกี่ยวกับการได้รับรางวัลแตกต่างกันออกไป จึงทำให้องค์กรต้องมีการศึกษาในเรื่องของการให้รางวัลอย่างลึกซึ้ง

3. ด้านโครงสร้าง (Structure)

โครงสร้างที่กระจายอำนาจ (Enable Structure) คือ โครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับการนำไปทดลองใช้ในการประเมินในแง่การเติบโตขององค์กร นอกจากนี้ โครงสร้างนี้ยังตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง เช่น กฎระเบียบ หรือกระบวนการทำงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้บ่อย

4. ด้านการมองภายนอก (Looking out)

4.1 พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์ภายนอก (Boundary Workers as Environmental Scanner) กล่าวคือ พนักงานจะมีการรายงานข่าวสาร หรือแบ่งปันเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกบริษัท เช่น การร่วมประชุมกับบริษัทอื่น มีการได้รับความรู้ใหม่ๆ ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ เป็นต้น

4.2 การเรียนรู้ข้ามองค์กร (Inter - Company Learning) คือ การเรียนรู้จากการพบคู่แข่งในธุรกิจ รวมถึงการเรียนรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะได้รับการร่วมงานกันกับลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เป็นต้น

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities)

5.1 บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Climate) สมาชิกทุกคนในบริษัทจะคอยให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่เสมอ โดยแบ่งปันบทเรียน ทักษะที่ดีต่อการทำงานให้กับสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ

5.2 การพัฒนาตนเองของทุกคน (Self-Development for All) สมาชิกแต่ละบุคคลสามารถตัดสินใจเลือกการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับตนเอง บทขอบเขตงบประมาณที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้

4.3 องค์ประกอบของการแห่งการเรียนรู้

Marquardt (1996, p. 19-21) ให้คำนิยามองค์การค่านิยามถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่ต้องการเรียนรู้อย่างเปี่ยมด้วยพลังและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อีกทั้งเป็นองค์การที่มีการถ่ายทอดความรู้โดยการเก็บรวบรวม การจัดการ และการใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์การ

จำเรียง วัชวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธุ์ (2540, น. 13) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของการทำงานในองค์การว่าเป็นผลลัพธ์ที่ได้มาจากการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการนำมาบริหารงานในยุคสมัยที่ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถสร้างให้องค์การก้าวสู่ความเป็นเลิศในการแข่งขัน แข็งแกร่ง พร้อมทั้งจะฝ่าวิกฤติหากต้องเผชิญภาวะการณแข่งขันได้ทุกรูปแบบ และเติบโตอย่างยั่งยืนตลอดไป

Senge (1990 อ้างถึงใน ดนยวรรณ ลีละศุภพงษ์, 2554, น. 10-19) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ เพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง และต่อเนื่องทั่วทั้งองค์การ ตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)

เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน การเรียนรู้ที่เริ่มจากตัวบุคคลเป็นจุดเริ่มของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา โดยรูปแบบของการเรียนอาจมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ภายในสถานที่ทำงาน (Work Place Learning) หรือการเรียนรู้จากหน้าที่ (On the Job Learning) คุณลักษณะของความรอบรู้แห่งตนมีดังต่อไปนี้

1. การใช้พลังสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในองค์การ ทำให้เกิดเป้าหมายที่ต้องพยายามทำให้เกิดความสำเร็จ
2. การบริหารความขัดแย้ง ความขัดแย้งทางความคิดที่ถูกเปลี่ยนเป็นพลังสร้างสรรค์เป็นกลยุทธ์หนึ่งของการจัดการความขัดแย้ง
3. การอยู่บนพื้นฐานของความจริงเป็นการให้ความสนใจกับข้อจำกัดหรือสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง บุคคลที่มีใจใฝ่เรียนรู้จึงมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุมีผล
4. การเรียนรู้โดยใช้จิตสำนึก บุคคลที่มีใจใฝ่เรียนรู้จะมีความสามารถทำงานที่ซับซ้อนที่ต้องใช้มิติของจิตใจ

2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)

Senge (1990) กล่าวว่าไว้ว่าแบบแผนความคิด (Mental Models) คือ แบบแผนของความคิดของบุคคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ บุคลากรจะต้องมีแบบแผนความคิดที่สามารถสะท้อนภาพได้อย่างถูกต้อง จึงจะเป็นการพัฒนาแบบแผนความคิดที่มุ่งส่วนรวม แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยสำคัญ คือ ระดับการวางแผนของผู้บริหารเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคคล โดยเน้นการให้การสนับสนุน การยอมรับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางด้านความคิด

2. ระดับหลักการ ผู้บริหารชี้นำบุคลากรภายในองค์กรโดยใช้การเรียนรู้ระหว่างการทำงาน ซึ่งจะนำหลักการของความเป็นเหตุเป็นผลเพื่อประมวลความคิดในการสรุปและวินิจฉัย

3. ระดับปฏิบัติ เน้นการวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ภายใต้พื้นฐานของข้อมูล โดยทำการตั้งสมมติฐานเพื่อการหาข้อมูลมาสรุปสมมติฐาน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2548) ได้กล่าวถึงลักษณะแบบแผนความคิดที่เกิดขึ้นในองค์กรไว้ 3 แบบ คือ

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การที่คนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานจะช่วยให้พัฒนาการทำงานของคนในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ย่างขึ้น ทำให้มีวิธีการแปลกใหม่ในการทำงาน ไม่น่าเบื่อ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาในการที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารโอกาส (Change Opportunity) เป็นวิธีการคิดเพื่อจะแก้ปัญหาและในการที่จะเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ๆ โดยการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสเพื่อที่จะแก้ปัญหา นั้น การบริหารโอกาสจำเป็นจะต้องมีรูปแบบวิธีคิดที่ให้ความสำคัญไปที่ระดับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่เพียงพอที่จะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศในองค์กร

3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารแผนใหม่ซึ่งพัฒนาขึ้นในช่วงต้นและช่วงกลางของศตวรรษที่ 20 โดยนำเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ในการแก้ไขปัญหา วางแผน พัฒนา และสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรในมิติต่าง ๆ อย่างได้ผล โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อความต่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision)

วิสัยทัศน์ขององค์การที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต คือสิ่งที่จำเป็นต่อภาวะผู้นำทุกคน เป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างขององค์การให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ นอกจากนี้วิสัยทัศน์ขององค์การกับวิสัยทัศน์ของบุคคลต้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ไม่ใช่ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นจุดประสงค์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์การเป็นหนึ่งเดียวกัน มีจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์การ หลักการและแนวปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล โดยการเห็นคุณค่าและสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลต้องอาศัยพลังสร้างสรรค์ทางความคิด
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารและการสร้างจิตสำนึกโดยการสร้างค่านิยมขององค์การให้บุคลากรเกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในองค์การและผู้บริหารในการผลักดันให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม
4. การสร้างการยอมรับ เป็นแนวทางด้านกระบวนการยอมรับของจิตใจที่มีต่อมุมมองวิสัยทัศน์ เป็นการยอมรับในความคิด การมีอิสระในทางเลือก และทุ่มเทในการสร้างวิสัยทัศน์
5. การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เป็นความคิดหลักขององค์การจะต้องให้บุคลากรประพฤติและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

Senge (1994 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย, 2544, น. 45) ให้ความเห็นว่าการเรียนรู้เป็นทีมมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. สมาชิกจะต้องมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งการรวมกลุ่มเพื่อช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาย่อมดีกว่าลงมือทำเพียงผู้เดียว
2. สมาชิกภายในทีมต้องประสานงานกันเป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการริเริ่มสิ่งใหม่
3. บทบาทของสมาชิกระหว่างกลุ่มหนึ่งกับอีกกลุ่ม ในแง่ของการกระทำที่แสดงออกที่จะส่งผลต่อทีมอื่น ๆ จะช่วยเสริมสร้างให้องค์การมีพลังมากขึ้น

ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้แบ่งออกเป็นการเรียนรู้ที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ใช้การเสวนา (Dialogue) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือมุมมองต่าง ๆ ของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับซึ่งกันและกัน
2. ใช้การอภิปราย (Discussion) จะคล้ายกับการเสนาทางวิชาการ โดยจะมีการศึกษาข้อมูล เพื่อเตรียมตัวสำหรับการนำมาอภิปรายกับเพื่อนร่วมงาน
3. ใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม (Team Management) คือ การใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำ (Leadership) มาช่วยในเรื่องของการบริหารงาน โดยผู้นำต้องมีศักยภาพในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อพาองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จ
4. ใช้เทคนิคการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management) เป็นกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดหัวหน้าและสมาชิกของโครงการ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดอย่างชัดเจน
5. ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีลักษณะพิเศษ คือ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน (On the Job Training) ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นภาพในการทำงาน รวมถึงเมื่อเกิดปัญหาสามารถมองเห็นได้อย่างรวดเร็ว

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

เป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงช่วยให้เห็นความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงระบบย่อยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

Senge (1994 อ้างถึงใน อภรณ์ ลำมะนา, 2553, น. 26-27) กล่าวถึงการคิดอย่างเป็นระบบว่า รูปแบบวิธีคิดที่เป็นระบบจะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ เนื่องจากการคิดอย่างเป็นระบบจะเป็นความคิดที่รอบคอบ ผ่านการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือหากเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด การที่จะคิดอย่างเป็นระบบหรือมีการมองภาพแบบองค์รวมได้จะต้องมีมุมมองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เปลี่ยนจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองแบบองค์รวม
2. เปลี่ยนมุมมองที่ว่ามนุษย์ว่าเป็นคนเฉื่อยชาไร้ประโยชน์มา เป็นการมองว่ามนุษย์เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
3. เปลี่ยนมุมมองที่มองเฉพาะปัจจุบันมาเป็นมุมมองที่จะสร้างสรรค์สิ่งใดได้บ้างในอนาคต

หลักการและแนวปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความคิดเชิงระบบที่ดีมีดังนี้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, น. 48)

1. คิดเป็นกลยุทธ์ คือ มีความชัดเจน ความแน่วแน่ในการตั้งเป้าหมาย และมีแนวทางที่หลากหลาย
2. คิดให้ทันการโดยเป็นการคิดที่ไม่ซ้ำเกินไป มองสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง มีการวางแผนที่จะลงมือทำล่วงหน้าก่อนเหตุการณ์จริงจะมาถึง
3. มองหาโอกาส ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

จากองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่กล่าวไปข้างต้น สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการคิดในรูปแบบของการเชื่อมโยงความรู้ของส่วนต่าง ๆ โดยการมองภาพรวมในหลากหลายมุมมอง เมื่อเผชิญกับปัญหาสามารถพิจารณาถึงสาเหตุที่แท้จริงว่าต้องเริ่มแก้ปัญหามาจากที่ใด ส่งผลให้มีความระมัดระวังในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังทำให้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น สามารถรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาจะอ้างอิงทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ประกอบไปด้วย ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) โดยจะนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เฉลิมฤทธิ์ สาระกุล (2556) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับองค์กรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่ต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม ส่วนตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทอฝัน เพ็ชรดี (2556) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้และปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท สังกัดฝ่ายการตลาด การขาย และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สุภาพนีย์ เปรียญกุล (2556) ได้ศึกษาวิจัยระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและสานวิสัยทัศน์ ตามลำดับและจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่ม และทุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กิตติธัช แจ่มสว่าง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยได้พบว่าการจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นวลปราง รักษาภักดี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่าระดับปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และกระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ

กระบวนการจัดการความรู้กับองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันเชิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุพัตรา โคตรหา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ บรรยายาศองค์กร การบริหารองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การบริหารองค์การ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมของปัจจัยดังกล่าวอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาภาองค์กรและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ทัศนาศ สุขเปี่ยม (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาภาองค์กรและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า (1) บรรณาธิการห้องสมุดดังกล่าวมีความคิดเห็นต่อบรรยาภาองค์กรโดยรวมในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูง 5 ด้าน คือ มิติความภักดีต่อองค์กร มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและมิติโครงสร้าง (2) บรรณาธิการห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (3) บรรยาภาองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดิวิศา สังคหะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาภาองค์กรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยาภาองค์กรและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า บรรยาภาองค์กรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาภาองค์กรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อบรรยาภาองค์กรของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาภาองค์กรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีลักษณะของประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยอ้างอิงแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) โดยศึกษาการตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ผู้วิจัยอ้างอิงจากแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่กล่าวถึง ต้นแบบเชิงระบบของการจัดการความรู้ จากแหล่งความรู้ไปสู่การใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. กระบวนการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) สามารถค้นหาความรู้ได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์การ
2. กระบวนการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) จะเกี่ยวข้องกับประเภทความรู้ที่พบเห็นได้อย่างชัดเจน (Explicit Knowledge) และความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge)
3. กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) เกี่ยวข้องกับกระบวนการด้านเทคนิค เช่น การบันทึกฐานความรู้ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น ความทรงจำของหมู่คณะ ความทรงจำส่วนบุคคล และการสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนการจัดเก็บความรู้ โดยโครงสร้างการจัดเก็บนั้นมีระบบที่สามารถค้นหาเรียกใช้และส่งมอบความรู้ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง
4. กระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ (Knowledge Transfer and Utilization) เกี่ยวข้องกับสารสนเทศความรู้ที่มีการขับเคลื่อนทางกลไกอิเล็กทรอนิกส์เพื่อกระจายถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์การ ตลอดจนวิธีการที่ความรู้ถ่ายทอดออกไประหว่างบุคคลทั้งที่เจตนาและไม่เจตนา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ผู้วิจัยอ้างอิงจากแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ และคณะ (McClelland et al, 1995 as cited in Goleman, 2000, p. 81) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยใช้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของ Litwin & Stringer โดยมีการกล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์การนั้นมีด้วยกัน 6 ด้าน ได้แก่

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ สมาชิกในองค์การรู้สึกมีอิสระในการคิด การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยไม่ต้องยึดติดกับระเบียบแบบแผนได้มากนักเพียงใด
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ สมาชิกรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อตนเองมีต่อองค์การมากขึ้นเพียงใด
3. ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) ที่สมาชิกกำหนดขึ้น ความรู้สึกเกี่ยวกับความถูกต้องของการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
4. ความเหมาะสมของการให้รางวัล (Rewards) สมาชิกรับรู้การได้รับสิ่งตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่ตนเองปฏิบัติมากขึ้นเพียงใด
5. ความชัดเจน (Clarity) ที่สมาชิกได้รับทราบเกี่ยวกับพันธกิจ (Mission) และค่านิยม (Values) ขององค์การจากการสื่อสารของผู้บริหารองค์การอย่างไร
6. ระดับความผูกพันต่อทีมงาน (Team Commitment) ซึ่งมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันของสมาชิก สมาชิกมีการปฏิบัติงานผูกพัน และระดับความมุ่งมั่นต่อการทำงานของทีมงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยอ้างอิงจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge (1990) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะหลักๆ 5 ประการ ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) คือ การเป็นผู้มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพของตน
2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) คือ รูปแบบทางความคิดที่เหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ มีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ และสามารถที่จะพัฒนาความคิด ความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย โดยไม่ยึดติดกับความคิดรูปแบบเก่า

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมีการรับรู้และเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายในที่สุด

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือ การที่สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการแตกแขนงทางความคิด เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายใต้การประสานงานร่วมกัน

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) คือ การมองเห็นภาพและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวม มีทัศนวิสัยการมองผลของงานอย่างเป็นระบบ โดยสามารถทำความเข้าใจและมองเห็นเหตุการณ์ที่ซับซ้อนได้ชัดเจนขึ้น และนำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าทำวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มี
ความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป
(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในงานวิจัย
3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติสำหรับการใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. กำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 558 คน (สอบถามข้อมูล ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
ซึ่งผู้วิจัยทราบถึงจำนวนประชากร จึงกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สูตรที่ใช้ในการ
คำนวณครั้งนี้คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

(กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{558}{1+558(0.05)^2}$$

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ดังนั้นจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจะเท่ากับ 233 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 24 คน เพื่อความสมบูรณ์มากขึ้น รวมเก็บตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 257 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

1.3 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาในแต่ละแผนก โดยเลือกเก็บตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละแผนกดังนี้

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
การเงินและการบัญชี	12	6
ควบคุมสินเชื่อ	11	5
ปฏิบัติการหลักทรัพย์	32	15
บริหารความเสี่ยงองค์กร	3	1
ธุรการ	7	3
พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	24	11
ธุรกิจต่างประเทศ	18	8
การตลาดและการสื่อสารเพื่อพัฒนาธุรกิจ	5	2
เทคโนโลยีสารสนเทศ	50	23

ตาราง 2 (ต่อ)

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ที่ปรึกษาบริหารเงินลงทุน	62	29
วาณิชธนกิจ	6	3
ตราสารอนุพันธ์	3	2
ฝ่ายสถาบัน	3	2
ค้าหลักทรัพย์	279	129
วิเคราะห์หลักทรัพย์	20	10
ทรัพยากรบุคคล	7	4
ตรวจสอบภายใน	8	4
รวมทั้งสิ้น	558	257

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ซึ่งเลือกเก็บแบบสอบถามกับพนักงานตามแผนกต่าง ๆ ตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ให้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจนครบ 257 คน

2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษา ลักษณะประชากรศาสตร์ การจัดการความรู้ และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ การกำหนดขอบเขตของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยเป็นข้อคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ผู้ตอบเลือกได้เพียงหนึ่งข้ออันได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. ชาย
2. หญิง

ข้อที่ 2 ช่วงอายุ เป็นระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก ซึ่งกำหนดช่วงอายุสำหรับคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล พนักงานที่มีอายุสูงสุดมีอายุ 60 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำสุดมีอายุ 22 ปี (งานข้อมูลพนักงาน บลจ. หลักทรัพย์พี ลลิป (มหาชน), 2562) งานวิจัยนี้จึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์สำหรับกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง ดังนี้

1. 21 – 30 ปี
2. 31 – 40 ปี
3. 41 – 50 ปี
4. 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 สถานภาพ เป็นระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. แยกกันอยู่ / หย่า / หย่าร้าง

ข้อที่ 5 ระดับตำแหน่งงาน เป็นระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. ระดับปฏิบัติการ
2. ระดับจัดการ
3. ระดับบังคับบัญชา

ข้อที่ 6 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้อ้างอิงจากเกณฑ์การแบ่งช่วงอัตราเงินเดือนของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือน ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. 15,001 – 25,000 บาท
3. 25,001 – 35,000 บาท
4. 35,001 – 45,000 บาท
5. 45,001 – 55,000 บาท
6. 55,001 บาท ขึ้นไป

ข้อที่ 7 ระยะเวลาในการทำงาน เป็นระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. ต่ำกว่า 1 ปี
2. 1 - 3 ปี
3. 4 - 6 ปี
4. 7 - 10 ปี
5. มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยข้อคำถามจะครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ทั้งหมด 20 ข้อ

โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale Questions) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยมีการกำหนดคะแนนสำหรับการแปลผลในแต่ละช่วง ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
3	คะแนน	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) จึงใช้หลักเกณฑ์สำหรับการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาค (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544) ดังสูตรต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ได้แก่ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ ที่ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ใช้เกณฑ์การตัดสินดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้อยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้อยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยข้อคำถามจะครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความรู้สึกกับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงานที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ทั้งหมด 30 ข้อ

โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale Questions) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยมีการกำหนดคะแนนสำหรับการแปลผลในแต่ละช่วง ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) จึงใช้หลักเกณฑ์สำหรับการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาค ดังสูตรต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความรู้สึกกับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้เกณฑ์การตัดสินดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge, 1990) 5 ประการ คือ ความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย

โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale Questions) ซึ่งจัดระดับ การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยมีการกำหนดคะแนนสำหรับการแปลผลในแต่ละช่วง ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) จึงใช้หลักเกณฑ์ สำหรับการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาค ดังสูตรต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้เกณฑ์ การตัดสินใจดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท
หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท
หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการในสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาลักษณะ รูปแบบ ตลอดจนวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. ทำการรวบรวมเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและการใช้สำนวนภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปใช้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ คือ การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากตำราที่เกี่ยวกับการวิจัย หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ คือ การใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 257 ตัวอย่าง

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดทำข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบถ้วนตามที่ต้องการ ผู้วิจัยจะดำเนินการต่อไปนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาเรียบเรียง และทำการบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Sciences)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติดังนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ ได้แก่ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีทั้งหมด 20 ข้อ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

1.3 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับ

ความผูกพันต่อทีมงาน มีทั้งหมด 30 ข้อ โดยใช้ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

1.4 การวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผน ความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบมีทั้งหมด 25 ข้อ โดยใช้ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance และสถิติ Independent t-test

2.2 สมมติฐานที่ 2 การจัดการความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

2.3 สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2558)

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัคแอลฟา (Cronbach's Alpha)

$$\text{Cronbach's } \alpha = \frac{k \text{convariance} / \text{variance}}{1 + (k-1) \text{convariance} / \text{variance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนข้อคำถาม

<u>convariance</u>	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างค่าถาม
<u>variance</u>	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของค่าถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยมีสูตรในการหาค่า t ดังนี้

ในกรณีที่ความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{Sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i; i = 1, 2
	Sp	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
	n_1	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	S_1^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i; i = 1, 2

$$S_1^2 = \frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($s_1^2 \neq s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความอิสระ = V

$$V = \frac{\left[\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right) + \left(\frac{S_2^2}{n_2} \right) \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 2}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	V	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบสมมติฐานตอนที่ 1 ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีสูตรดังนี้

ใช้ค่า F - test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$$F = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
	Df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม $(k-1)$ และภายในกลุ่ม $(n-k)$
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Square)
$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Square)
$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)
$n-k$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within Degree of Freedom)

ในกรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาคู่ที่แตกต่างกัน โดยใช้ Fisher's Least Significant Difference (LSD) กัลยา วาณิชย์บัญชา (2558, น. 333)

$$\text{LSD} = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้
สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution
ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระ
ภายในกลุ่ม = $n - k$

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(W)}$)

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้สูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนน
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละด้วยกำลังสอง
	$(\sum Y)^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละด้วยกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และ ชุด Y
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยความหมายของค่า r คือ ระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด หรือที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์สูงมาก แต่ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 จะแสดงถึงความสัมพันธ์ที่มีทิศทางในทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)
F-prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกลำดับความสำคัญทางสถิติ (ตาราง One-Way ANOVA)
F-ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
LSD	แทน	Least Significant Difference
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการจัดการความรู้

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอน และการใช้ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ชาย	133	51.75
หญิง	124	48.25
รวม	257	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลทางด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 257 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	117	45.53
31 – 40 ปี	94	36.58
41 – 50 ปี	32	12.45
51 ปีขึ้นไป	14	5.45
รวม	257	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ข้อมูลทางด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 257 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 45.53 รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 36.58 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.45 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	6.23
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	165	64.20
สูงกว่าปริญญาตรี	76	29.57
รวม	257	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ข้อมูลระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 257 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.57 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.23 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
โสด	185	71.98
สมรส/อยู่ด้วยกัน	64	24.90
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8	3.11
รวม	257	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 257 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 71.98 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.11 ตามลำดับ

ตาราง 7 จำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับตำแหน่งงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	173	67.32
ระดับจัดการ	75	29.18
ระดับบังคับบัญชา	9	3.50
รวม	257	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ข้อมูลระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 257 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 67.32 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานระดับจัดการ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.18 และ ตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ตาราง 8 จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับตำแหน่งงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	21	8.17
15,001 – 25,000 บาท	62	24.12
25,001 – 35,000 บาท	53	20.62
35,001 – 45,000 บาท	68	26.46
45,001 – 55,000 บาท	16	6.23
55,001 บาท ขึ้นไป	37	14.40
รวม	257	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ข้อมูลรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 257 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.46 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.12 รายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62 รายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ

15,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.17 และรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.23 ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการทำงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	13	5.06
1 – 3 ปี	80	31.13
4 – 6 ปี	95	36.96
7 – 10 ปี	40	15.56
มากกว่า 10 ปี	29	11.28
รวม	257	100.00

จากตาราง 9 พบว่า ข้อมูลระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 257 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.13 ระยะเวลาในการทำงาน 7-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 ระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.28 และระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.06 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	4.17	0.53	ดี
ด้านกระบวนการสร้างความรู้	3.77	0.65	ดี
ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้	3.75	0.68	ดี
ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้	3.87	0.65	ดี
การจัดการความรู้โดยรวม	3.89	0.52	ดี

จากตาราง 10 การวิเคราะห์การจัดการความรู้โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ และด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 3.87 3.77 และ 3.75 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้

การจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้			
1. ท่านมีการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.28	0.58	ดีมาก
2. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่	4.06	0.70	ดี
3. ท่านกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากการเข้าร่วมอบรมภายในองค์กร	4.18	0.61	ดี

ตาราง 11 (ต่อ)

การจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้			
4. มีการพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย	4.18	0.63	ดี
5. มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าประชุม หรืออบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.17	0.67	ดี
การจัดการความรู้	4.17	0.53	ดี
ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้โดยรวม			

จากตาราง 11 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อที่มีการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อกระตุ้นหรือวันที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากการเข้าร่วมอบรมภายในองค์กร ข้อมีการพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ข้อมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าประชุม หรืออบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และข้อผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 4.18 4.17 และ 4.06 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทมีการสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานให้ สร้างความรู้ใหม่ๆ จากการร่วมทำกิจกรรม หรือ ฝึกอบรม รวมถึงการทดลองปฏิบัติในสิ่งใหม่ๆ	3.91	0.75	ดี
2. พนักงาน หรือสมาชิกภายในแผนกของท่าน สามารถ ใช้ความรู้จากประสบการณ์มาพัฒนาวิธีการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.77	0.80	ดี
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมในการสร้าง องค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กร	3.81	0.82	ดี
4. ท่านคิดว่าบริษัทมีการสร้างความรู้ใหม่โดยใช้วิธีการ ที่หลากหลาย	3.61	0.82	ดี
5. ท่านคิดว่าบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนในการสร้าง ความรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูง	3.75	0.77	ดี
การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้โดยรวม	3.77	0.65	ดี

จากตาราง 12 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อบริษัทมีการสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานให้สร้างความรู้ใหม่ๆ จากการร่วมทำกิจกรรม หรือฝึกอบรม รวมถึงการทดลองปฏิบัติในสิ่งใหม่ๆ ข้อเพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กร ข้อพนักงาน หรือสมาชิกภายในแผนกของท่าน สามารถใช้ความรู้จากประสบการณ์มาพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อคิดว่าบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนในการสร้างความรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูง และข้อคิดว่าบริษัทมีการสร้างความรู้ใหม่โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 3.81 3.77 3.75 และ 3.61 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทมีการเก็บรวบรวมความรู้ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	3.72	0.78	ดี
2. บริษัทมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและง่ายต่อการนำมาใช้งานเมื่อจำเป็น	3.71	0.79	ดี
3. บริษัทมีการจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ / ประเภทของข้อมูล ให้อย่างชัดเจน	3.61	0.77	ดี
4. บริษัทมีการกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบในการจัดเก็บความรู้โดยเฉพาะ	3.74	0.86	ดี
5. ในแผนกของท่านมีการนำความรู้ที่ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ตมาใช้ประโยชน์	3.95	0.82	ดี
การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้โดยรวม	3.75	0.68	ดี

จากตาราง 13 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ โดยรวมพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อได้พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อในแผนกของท่านมีการนำความรู้ที่ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ตมาใช้ประโยชน์ ข้อบริษัทมีการกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบในการจัดเก็บความรู้โดยเฉพาะ ข้อบริษัทมีการเก็บรวบรวมความรู้ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ข้อบริษัทมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและง่ายต่อการนำมาใช้งานเมื่อจำเป็น และข้อบริษัทมีการจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่/ประเภทของข้อมูลให้อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3.77 3.74 3.71 และ 3.61 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและ
การใช้ประโยชน์ความรู้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทมีการสลับเปลี่ยน หมุนเวียนการทำงานเพื่อให้เกิด การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกันและกัน	3.61	0.85	ดี
2. เพื่อนร่วมงานในแผนกของท่านสามารถนำความรู้ที่ ได้ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet), อินทราเน็ต (Intranet) มาใช้ให้เกิดประโยชน์	3.93	0.82	ดี
3. ท่านคิดว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานในแผนกสามารถนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี	4.11	0.63	ดี
4. พนักงานในแต่ละแผนกมีการถ่ายโอนความรู้ที่ได้มา ซึ่งกันและกัน	3.80	0.93	ดี
5. พนักงานในองค์การสามารถใช้ความรู้พัฒนางาน ที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น	3.91	0.72	ดี
การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและ การใช้ประโยชน์ความรู้โดยรวม	3.87	0.65	ดี

จากตาราง 14 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้
ประโยชน์ความรู้ โดยรวมพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่
ข้อคิดว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานในแผนกสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี
ข้อเพื่อนร่วมงานในแผนกของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ เช่น
อินเทอร์เน็ต (Internet), อินทราเน็ต (Intranet) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ข้อพนักงานในองค์การ
สามารถใช้ความรู้พัฒนางานที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ข้อพนักงานในแต่ละแผนกมีการถ่ายโอน
ความรู้ที่ได้มาซึ่งกันและกัน และข้อบริษัทมีการสลับเปลี่ยน หมุนเวียนการทำงานเพื่อให้เกิดการ
แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 3.93 3.91 3.80 และ 3.61
ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความยืดหยุ่น	3.91	0.65	ดี
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.00	0.62	ดี
ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.77	0.65	ดี
ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	3.51	0.81	ดี
ด้านความชัดเจน	3.69	0.70	ดี
ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	4.06	0.63	ดี
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.82	0.58	ดี

จากตาราง 15 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การโดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่ออยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกด้าน ได้แก่ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความยืดหยุ่น ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความชัดเจน และด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 4.00 3.91 3.77 3.69 และ 3.51 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น

บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทมีการสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน รวมถึงปรับใช้ภายในองค์การ	3.88	0.85	ดี
2. บริษัทสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.00	0.76	ดี
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน	4.05	0.72	ดี
4. ในบริษัทของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจทางการบริหารจากระดับบนลงมาระดับล่าง	3.82	0.78	ดี
5. บริษัทสามารถยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนอกเหนือจากที่ได้ทำการประเมินไว้	3.82	0.82	ดี
บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่นโดยรวม	3.91	0.65	ดี

จากตาราง 16 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่นโดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อสามารถแก้ปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ข้อบริษัทสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ข้อบริษัทมีการสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดใหม่ หรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน รวมถึงปรับใช้ภายในองค์การ ข้อในบริษัทของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจทางการบริหารจากระดับบนลงมาระดับล่าง และข้อบริษัทสามารถยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานนอกเหนือจากที่ได้ทำการประเมินไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 4.00 3.88 3.82 และ 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยาการองค์กร ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

บรรยาการองค์กร ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่	3.81	0.80	ดี
2. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ	3.87	0.83	ดี
3. ท่านรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันตรงกับความสามารถและความถนัดของตน	3.94	0.83	ดี
4. ท่านคิดว่าความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	4.18	0.75	ดี
5. ท่านคิดว่าความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อองค์กร	4.19	0.77	ดี
บรรยาการองค์กร ด้านความรู้สึกรับผิดชอบโดยรวม	4.00	0.62	ดี

จากตาราง 17 การวิเคราะห์บรรยาการองค์กร ด้านความรู้สึกรับผิดชอบโดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อคิดว่าความรับผิดชอบในการทำงานของตนเองเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ข้อคิดว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ข้อรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันตรงกับความสามารถและความถนัดของตน ข้อบริษัทสนับสนุนให้พนักงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ และข้อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.18 3.94 3.87 และ 3.81 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.79	0.73	ดี
2. บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.75	0.85	ดี
3. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม	3.67	0.76	ดี
4. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) และนำผลนั้นมาวางแผนเพื่อทำการปรับปรุงหรือกำหนดทิศทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.96	ดี
5. หากเกิดปัญหาความล่าช้าหรืองานสะดุดท่านสามารถตรวจสอบความชัดเจนได้เลยว่า มีปัญหาในขั้นตอนใด	3.87	0.82	ดี
บรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยรวม	3.77	0.65	ดี

จากตาราง 18 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อหากเกิดปัญหาความล่าช้าหรืองานสะดุดท่านสามารถตรวจสอบความชัดเจนได้เลยว่า มีปัญหาในขั้นตอนใด ข้อบริษัทมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ข้อบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) และนำผลนั้นมาวางแผนเพื่อทำการปรับปรุงหรือกำหนดทิศทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง ข้อบริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน และข้อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 3.79 3.77 3.75 และ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล

บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทมีการพิจารณาความดีความชอบ หรือจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	3.64	0.79	ดี
2. ท่านคิดว่าบริษัทมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมต่อทุกคนในองค์การ	3.44	0.91	ดี
3. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณ้องค์การมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสม	3.39	0.95	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าพนักงานทุกคนได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน	3.45	0.98	ดี
5. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทำงานของท่านอย่างตรงไปตรงมาและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของบริษัท	3.62	0.86	ดี
บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัลโดยรวม	3.51	0.81	ดี

จากตาราง 19 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ข้อบริษัทมีการพิจารณาความดีความชอบ หรือจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ข้อคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทำงานของท่านอย่างตรงไปตรงมาและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของบริษัท ข้อคิดว่าพนักงานทุกคนได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และข้อคิดว่าบริษัทมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมต่อทุกคนในองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 3.62 3.45 และ 3.44 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็น

อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน

บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทมีการกำหนดขอบเขตของงานในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน	3.73	0.78	ดี
2. การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน	3.68	0.80	ดี
3. บริษัทมีนโยบายชัดเจนในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.68	0.84	ดี
4. บริษัทได้กำหนด กฎระเบียบ หรือข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ	3.64	0.81	ดี
5. ภายในองค์การของท่านได้มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม	3.71	0.76	ดี
บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจนโดยรวม	3.69	0.70	ดี

จากตาราง 20 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจนโดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อบริษัทมีการกำหนดขอบเขตของงานในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน ข้อภายในองค์การของท่านได้มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม ข้อการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน ข้อบริษัทมีนโยบายชัดเจนในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน และข้อบริษัทได้กำหนด กฎระเบียบ หรือข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 3.71 3.68 3.68 และ 3.64 ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	4.09	0.78	ดี
2. บริษัทมีแนวทางในการจูงใจเพื่อให้พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.82	ดี
3. บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.05	0.75	ดี
4. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.64	ดี
5. ท่านได้รับคำแนะนำ หรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	4.15	0.77	ดี
บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน โดยรวม	4.06	0.63	ดี

จากตาราง 21 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ข้อได้รับคำแนะนำ หรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา ข้อความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ข้อบริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และข้อบริษัทมีแนวทางในการจูงใจเพื่อให้พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 4.15 4.09 4.05 และ 3.86 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรอบรู้แห่งตน	3.82	0.64	ดี
ด้านการมีแบบแผนความคิด	3.79	0.60	ดี
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.55	0.83	ดี
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.89	0.61	ดี
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.78	0.64	ดี
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	3.77	0.59	ดี

จากตาราง 22 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 3.82 3.79 3.78 และ 3.55 ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.79	ดี
2. 2 ท่านกระตือรือร้น สนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน	4.05	0.62	ดี

ตาราง 23 (ต่อ)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. พนักงานในบริษัทของท่านกำหนดแนวทางวิธีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง	3.77	0.73	ดี
4. พนักงานในบริษัทของท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ของตน	3.69	0.80	ดี
5. พนักงานในบริษัทของท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน เพื่อจะผลิตผลงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.76	0.88	ดี
6. พนักงานในบริษัทของท่านมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.76	ดี
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตนโดยรวม	3.82	0.64	ดี

จากตาราง 23 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อกระตุ้นใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน ข้อบริษัทส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ข้อพนักงานในบริษัทของท่านกำหนดแนวทางวิธีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายได้ด้วยตนเอง ข้อพนักงานในบริษัทของท่านมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนอย่างต่อเนื่อง ข้อพนักงานในบริษัทของท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานเพื่อจะผลิตผลงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และข้อพนักงานในบริษัทของท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ของตน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 3.86 4.77 3.77 3.76 และ 3.69 ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. แนวคิดใหม่ในการทำงานและวิธีแก้ไขปัญหาคือถูก ผลักดันให้เกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติในองค์กร	3.79	0.80	ดี
2. พนักงานมีการปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีการ ปฏิบัติงานของตนให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	3.90	0.73	ดี
3. พนักงานสามารถเชื่อมโยงนำความคิดไปสู่ การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.67	0.70	ดี
4. พนักงานมีการจัดลำดับความสำคัญ และ ความเร่งด่วนของงานอย่างเป็นระบบ	3.84	0.67	ดี
5. พนักงานคำนึงถึงผลกระทบในแต่ละด้านของ การปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรอยู่เสมอ	3.77	0.77	ดี
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยรวม	3.79	0.60	ดี

จากตาราง 24 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อพนักงานมีการปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ข้อพนักงานมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานอย่างเป็นระบบ ข้อแนวคิดใหม่ในการทำงานและวิธีแก้ไขปัญหาคือถูกผลักดันให้เกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติในองค์กร ข้อพนักงานคำนึงถึงผลกระทบในแต่ละด้านของการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรอยู่เสมอ และข้อพนักงานสามารถเชื่อมโยงนำความคิดไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 3.84 3.79 3.77 และ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. พนักงานทุกระดับของบริษัท มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.52	1.00	ดี
2. วิสัยทัศน์ในการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.63	0.83	ดี
3. พนักงานในบริษัทมีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรตรงกัน	3.58	0.84	ดี
4. พนักงานทุกระดับมีส่วนในการผลักดันให้วิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้	3.48	0.89	ดี
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยรวม	3.55	0.83	ดี

จากตาราง 25 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อวิสัยทัศน์ในการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ข้อพนักงานในบริษัทมีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรตรงกัน ข้อพนักงานทุกระดับของบริษัท มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และข้อพนักงานทุกระดับมีส่วนในการผลักดันให้วิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 3.58 3.52 และ 3.48 ตามลำดับ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้ทำงานและ แก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม	3.89	0.66	ดี
2. บริษัทของท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ ความสำเร็จของงานร่วมกัน	3.79	0.77	ดี
3. แผนกต่าง ๆ ภายในองค์กรมีการประชุมหารือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน	3.88	0.77	ดี
4. ในการทำงานเป็นทีม ท่านได้แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการทำงานกับ เพื่อนร่วมทีมของท่าน	4.00	0.71	ดี
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยรวม	3.89	0.61	ดี

จากตาราง 26 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อในการทำงานเป็นทีม ท่านได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการทำงานกับเพื่อนร่วมทีมของท่าน ข้อบริษัทส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้ทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ข้อแผนกต่าง ๆ ภายในองค์กรมีการประชุมหารือเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน และข้อบริษัทของท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 3.89 3.88 และ 3.79 ตามลำดับ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทได้นำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปบูรณาการ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.67	0.85	ดี
2. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีกระบวนการ คิดวิเคราะห์	3.90	0.68	ดี
3. ในการทำงานจะมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน	3.86	0.62	ดี
4. พนักงานในบริษัทของมีการวางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบ	3.70	0.80	ดี
5. ในการทำงานพนักงานมักจะคำนึงถึงผลกระทบ หรือ ความต้องการของฝ่ายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยอยู่ เสมอ	3.78	0.76	ดี
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยรวม	3.78	0.64	ดี

จากตาราง 27 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อบริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ ข้อในการทำงานจะมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน ข้อในการทำงานพนักงานมักจะคำนึงถึงผลกระทบหรือความต้องการของฝ่ายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยอยู่เสมอ ข้อพนักงานในบริษัทของมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และข้อบริษัทได้นำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปบูรณาการในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 3.86 3.78 3.70 และ 3.67 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ

การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	เพศ	t-test of Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านความรอบรู้แห่งตน	ชาย	3.786	0.599	-0.786	255	0.433
	หญิง	3.848	0.673			
ด้านการมีแบบแผนความคิด	ชาย	3.638	0.637	-4.449*	250.874	0.000
	หญิง	3.960	0.521			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ชาย	3.496	0.893	-1.062	255	0.289
	หญิง	3.607	0.767			
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	ชาย	3.786	0.536	-2.833*	255	0.005
	หญิง	4.000	0.673			
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ชาย	3.732	0.608	-1.288	255	0.199
	หญิง	3.835	0.675			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามเพศพบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.433 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ในด้านความรอบรู้แห่งตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ในด้านการมีแบบแผนความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานเพศหญิง 0.322

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.289 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานเพศหญิง 0.214

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.289 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis Of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ

การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.535	3.512	9.562*	0.000
	ภายในกลุ่ม	253	92.914	0.367		
	รวม	256	103.449			
ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	3	4.652	1.551	4.410*	0.005
	ภายในกลุ่ม	253	88.975	0.352		
	รวม	256	93.627			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.808	2.269	3.348*	0.020
	ภายในกลุ่ม	253	171.497	0.678		
	รวม	256	178.305			
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	8.832	2.944	8.487*	0.000
	ภายในกลุ่ม	253	87.758	0.347		
	รวม	256	96.589			
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	3	9.562	3.187	8.394*	0.000
	ภายในกลุ่ม	253	96.075	0.380		
	รวม	256	105.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุในการทดสอบพบว่า

ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านความรอบรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 30

ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการมีแบบแผนความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 31

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 32

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดัง ตาราง 33

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 34

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.93	3.84	3.29	3.93
21-30 ปี	3.93	-	0.095 (0.487)	0.638* (0.000)	0.000 (0.992)
31-40 ปี	3.84	-	-	0.543* (0.000)	0.093 (0.591)
41-50 ปี	3.29	-	-	-	0.637* (0.001)
51 ปีขึ้นไป	3.93	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านความรอบรู้แห่งตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.639

พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านความรอบรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.543

พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านความรอบรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.543

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.90	3.68	3.60	4.04
21-30 ปี	3.90	-	0.221*	0.304*	0.138
			(0.008)	(0.011)	(0.409)
31-40 ปี	3.68	-	-	0.082	0.359*
				(0.495)	(0.035)
41-50 ปี	3.60	-	-	-	0.442*
					(0.021)
51 ปีขึ้นไป	4.04	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.221

พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.304

พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.359

พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผล

ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.042

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.72	3.44	3.28	3.50
21-30 ปี	3.72	-	0.279* (0.015)	0.436* (0.008)	0.217 (0.350)
31-40 ปี	3.44	-	-	0.157 (0.351)	0.061 (0.796)
41-50 ปี	3.28	-	-	-	0.218 (0.408)
51 ปีขึ้นไป	3.50	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี

มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.279

พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.436

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.03	3.83	3.47	4.11
21-30 ปี	4.03	-	0.195*	0.556*	-0.081
			(0.017)	(0.000)	(0.625)
31-40 ปี	3.83	-	-	0.361*	-0.277
				(0.003)	(0.101)
41-50 ปี	3.47	-	-	-	-0.638*
					(0.001)
51 ปีขึ้นไป	4.11	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.195

พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.556

พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.361

พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลต่อ

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.638

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.03	3.83	3.47	4.11
21-30 ปี	3.94	-	0.228* (0.008)	0.593* (0.000)	0.072 (0.679)
31-40 ปี	3.71	-	-	0.364* (0.004)	0.156 (0.376)
41-50 ปี	3.35	-	-	-	0.521* (0.009)
51 ปีขึ้นไป	3.87	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีผลต่อการเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.228

พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.593

พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.364

พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.521

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.091	1.046	2.620	0.075
	ภายในกลุ่ม	254	101.358	0.399		
	รวม	256	103.449			
ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.757	0.379	1.035	0.357
	ภายในกลุ่ม	254	92.870	0.366		
	รวม	256	93.627			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.417	0.209	0.298	0.743
	ภายในกลุ่ม	254	177.888	0.700		
	รวม	256	178.305			
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.735	0.368	0.974	0.379
	ภายในกลุ่ม	254	95.854	0.377		
	รวม	256	96.589			
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.219	0.610	1.483	0.229
	ภายในกลุ่ม	254	104.418	0.411		
	รวม	256	105.638			

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.075 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน

บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันในด้านความรอบรู้แห่งตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.357 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันในด้านการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.743 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.379 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.229 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความหาค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ

การเรียนรู้ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.714	0.357	0.883	0.415
	ภายในกลุ่ม	254	102.735	0.404		
	รวม	256	103.449			
ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.115	0.057	0.156	0.856
	ภายในกลุ่ม	254	93.513	0.368		
	รวม	256	93.627			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.684	3.342	4.946*	0.008
	ภายในกลุ่ม	254	171.621	0.676		
	รวม	256	178.305			
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.065	0.533	1.416	0.245
	ภายในกลุ่ม	254	95.524	0.376		
	รวม	256	96.589			
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.316	0.658	1.602	0.204
	ภายในกลุ่ม	254	104.322	0.411		
	รวม	256	105.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามสถานภาพพบว่าด้านความรู้แห่งตน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.415 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันในด้านความรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.856 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันในด้านการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 37

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.245 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.204 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันในการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามกลุ่ม สถานภาพเป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพ	$\bar{X}$	ไล่	สมรส/อยู่ด้วยกัน	แยกกันอยู่/ หม้าย/หย่าร้าง
		3.50	3.77	2.94
ไล่	3.50	-	0.274* (0.022)	0.561 (0.060)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.77	-	-	0.835* (0.007)
แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง	2.94	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพไล่ กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพไล่ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.274

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส กับพนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด

(มหาชน) แตกต่างกันในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.835

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน

การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.246	0.623	1.549	0.214
	ภายในกลุ่ม	254	102.202	0.402		
	รวม	256	103.449			
ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	2	2.527	1.264	3.523*	0.031
	ภายในกลุ่ม	254	91.100	0.359		
	รวม	256	93.627			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.895	1.448	2.096	0.125
	ภายในกลุ่ม	254	175.410	0.691		
	รวม	256	178.305			
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.121	1.561	4.241*	0.015
	ภายในกลุ่ม	254	93.468	0.368		
	รวม	256	96.589			
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.580	2.790	7.082*	0.001
	ภายในกลุ่ม	254	100.058	0.394		
	รวม	256	105.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.214 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท

หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ในด้านความรู้แห่งตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 39

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.125 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 40

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 41

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามกลุ่ม ระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับจัดการ	ระดับบังคับบัญชา
		3.82	3.69	4.22
ระดับปฏิบัติการ	3.82	-	0.274* (0.022)	0.561 (0.060)
ระดับจัดการ	3.69	-	-	0.835* (0.007)
ระดับบังคับบัญชา	4.22	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการมีแบบแผนความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40 7

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับจัดการกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย)

จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับจัดการ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.531

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับจัดการ	ระดับบังคับบัญชา
		3.85	3.92	4.44
ระดับปฏิบัติการ	3.85	-	0.068 (0.415)	0.596* (0.004)
ระดับจัดการ	3.92	-	-	0.527* (0.014)
ระดับบังคับบัญชา	4.44	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน

บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.596

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับจัดการกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับจัดการ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.527

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับจัดการ	ระดับบังคับบัญชา
		3.75	3.75	4.56
ระดับปฏิบัติการ	3.75	-	0.000 (0.992)	0.800* (0.000)
ระดับจัดการ	3.75	-	-	0.800* (0.000)
ระดับบังคับบัญชา	4.56	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.800

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับจัดการ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับจัดการ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.800

สำหรับรายคู่อื่นๆพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน

การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	5	7.898	1.580	4.149*	0.001
	ภายในกลุ่ม	251	95.551	0.381		
	รวม	256	103.449			
ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	5	6.354	1.271	3.655*	0.003
	ภายในกลุ่ม	251	87.273	0.348		
	รวม	256	93.627			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5	20.921	4.184	6.673*	0.000
	ภายในกลุ่ม	251	157.384	0.627		
	รวม	256	178.305			
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	5	5.987	1.197	3.317*	0.006
	ภายในกลุ่ม	251	90.602	0.361		
	รวม	256	96.589			
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	5	10.160	2.032	5.342*	0.000
	ภายในกลุ่ม	251	95.477	0.380		
	รวม	256	105.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน ในการทดสอบพบว่า

ด้านความรู้แห่งตน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านความรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 43

ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 44

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 45

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 46

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท

หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 47

ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 15,000 บาท	15,001- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001- 55,000 บาท	55,001 บาท ขึ้นไป
		4.16	3.88	3.62	3.94	3.80	3.70
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.16	-	0.279 (0.074)	0.539* (0.001)	0.217 (0.159)	0.658* (0.001)	0.456* (0.007)
15,001 – 25,000 บาท	3.88	-	-	0.259* (0.025)	0.062 (0.567)	0.379* (0.029)	0.176 (0.170)
25,001 – 35,000 บาท	3.62	-	-	-	0.321* (0.005)	0.119 (0.498)	0.083 (0.530)
35,001 – 45,000 บาท	3.94	-	-	-	-	0.441* (0.011)	0.238 (0.060)
45,001 – 55,000 บาท	3.50	-	-	-	-	-	0.202 (0.273)
55,001 บาท ขึ้นไป	3.70	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านความรอบรู้แห่งตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.539

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านความรอบรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.658

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านความรอบรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.456

แห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อ 45,001 – 55,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.441

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 15,000 บาท	15,001- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001- 55,000 บาท	55,001 บาท ขึ้นไป
		4.15	3.84	3.61	3.87	3.85	3.61
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.15	-	0.279 (0.074)	0.539* (0.001)	0.217 (0.159)	0.658* (0.001)	0.456* (0.007)
15,001 – 25,000 บาท	3.84	-	-	0.259* (0.025)	0.062 (0.567)	0.379* (0.029)	0.176 (0.170)
25,001 – 35,000 บาท	3.61	-	-	-	0.321* (0.005)	0.119 (0.498)	0.083 (0.530)
35,001 – 45,000 บาท	3.87	-	-	-	-	0.441* (0.011)	0.238 (0.060)
45,001 – 55,000 บาท	3.85	-	-	-	-	-	0.202 (0.273)
55,001 บาทขึ้นไป	3.61	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.313

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.544

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.541

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.231

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.263

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อ 55,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.259

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามกลุ่ม รายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 15,000 บาท	15,001- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001- 55,000 บาท	55,001 บาท ขึ้นไป
		4.15	3.84	3.61	3.87	3.85	3.61
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.15	-	0.313* (0.036)	0.544* (0.000)	0.281 (0.057)	0.302 (0.124)	0.541* (0.001)
15,001 – 25,000 บาท	3.84	-	-	0.231* (0.037)	0.031 (0.758)	0.011 (0.946)	0.227 (0.064)
25,001 – 35,000 บาท	3.61	-	-	-	0.263* (0.016)	0.224 (0.151)	0.003 (0.979)
35,001 – 45,000 บาท	3.87	-	-	-	-	0.020 (0.900)	0.259* (0.032)
45,001 – 55,000 บาท	3.85	-	-	-	-	-	0.239 (0.176)
55,001 บาท ขึ้นไป	3.61	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไปโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.669

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 15,000 บาท	15,001- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001- 55,000 บาท	55,001 บาท ขึ้นไป
		4.29	3.92	3.68	3.92	3.75	3.91
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.29	-	0.362* (0.018)	0.601* (0.000)	0.366* (0.015)	0.535* (0.008)	0.380* (0.021)
15,001 – 25,000 บาท	3.92	-	-	0.239* (0.034)	0.004 (0.968)	0.173 (0.304)	0.017 (0.886)
25,001 – 35,000 บาท	3.68	-	-	-	0.235* (0.034)	0.066 (0.700)	0.221 (0.087)
35,001 – 45,000 บาท	3.92	-	-	-	-	0.169 (0.312)	0.013 (0.911)
45,001 – 55,000 บาท	3.75	-	-	-	-	-	0.155 (0.388)
55,001 บาท ขึ้นไป	3.91	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.353

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.380

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท

มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.239

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.235

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 47 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามกลุ่ม รายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 15,000 บาท	15,001- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001- 55,000 บาท	55,001 บาท ขึ้นไป
		4.15	3.92	3.50	3.82	3.45	3.81
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.15	-	0.229 (0.141)	0.650* (0.000)	0.331* (0.032)	0.702* (0.001)	0.341* (0.044)
15,001 – 25,000 บาท	3.92	-	-	0.420* (0.000)	0.101 (0.347)	0.472* (0.007)	0.111 (0.3840)
25,001 – 35,000 บาท	3.50	-	-	-	0.318* (0.005)	0.051 (0.768)	0.308* (0.020)
35,001 – 45,000 บาท	3.82	-	-	-	-	0.370* (0.032)	0.009 (0.938)
45,001 – 55,000 บาท	3.45	-	-	-	-	-	0.360 (0.052)
55,001 บาท ขึ้นไป	3.81	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.308

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อ 45,001 – 55,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.370

สำหรับรายคู่อื่นๆพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน

การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	4	10.379	2.595	7.026*	0.000
	ภายในกลุ่ม	252	93.070	0.369		
	รวม	256	103.449			
ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	4	19.832	4.958	16.931*	0.000
	ภายในกลุ่ม	252	73.795	0.293		
	รวม	256	93.627			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	17.358	4.339	6.794*	0.000
	ภายในกลุ่ม	252	160.947	0.639		
	รวม	256	178.305			
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4	10.836	2.709	7.961*	0.000
	ภายในกลุ่ม	252	85.753	0.340		
	รวม	256	96.589			
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	4	12.104	3.026	8.153*	0.000
	ภายในกลุ่ม	252	93.534	0.371		
	รวม	256	105.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน ในการทดสอบพบว่า

ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านความรอบรู้ แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี ทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 49

ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีแบบ แผนความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย รายคู่ปรากฏผลดังตาราง 50

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย รายคู่ปรากฏผลดังตาราง 51

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย รายคู่ปรากฏผลดังตาราง 52

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการคิดอย่าง เป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้

วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่
ปรากฏผลดังตาราง 53

ตาราง 49 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท
หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามกลุ่ม
ระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลา ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4 – 6 ปี	7 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.13	3.74	4.01	3.65	3.45
ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	-	0.384* (0.035)	0.114 (0.526)	0.474* (0.015)	0.379* (0.001)
1-3 ปี	3.74	-	-	0.270* (0.004)	0.089 (0.447)	0.295* (0.026)
4 – 6 ปี	4.01	-	-	-	0.359* (0.002)	0.565* (0.000)
7 – 10 ปี	3.65	-	-	-	-	0.205 (0.166)
มากกว่า 10 ปี	3.45	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน
จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference
(LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน
1 - 3 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาใน
การทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์
ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านความรอบรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทาง

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท

ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านความรอบรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.379

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านความรอบรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7-10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.270

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านความรอบรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.295

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านความรอบรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7-10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.359

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านความรอบรู้แห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.565

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลา ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4 – 6 ปี	7 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.09	3.62	4.11	3.58	3.39
ต่ำกว่า 1 ปี	4.09	-	0.469* (0.004)	0.019 (0.904)	0.517* (0.003)	0.706* (0.000)
1-3 ปี	3.62	-	-	0.459* (0.000)	0.047 (0.651)	0.236* (0.045)
4 – 6 ปี	4.11	-	-	-	0.536* (0.000)	0.725* (0.000)
7 – 10 ปี	3.58	-	-	-	-	0.188 (0.154)
มากกว่า 10 ปี	3.39	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงานเป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด

ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.236

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.536

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีแบบแผนความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.725

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลา ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4 – 6 ปี	7 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.12	3.32	3.81	3.35	3.35
ต่ำกว่า 1 ปี	4.12	-	0.793* (0.001)	0.307 (0.194)	0.765* (0.003)	0.761* (0.005)
1-3 ปี	3.32	-	-	0.486* (0.000)	0.028 (0.856)	0.031 (0.856)
4 – 6 ปี	3.81	-	-	-	0.457* (0.003)	0.454* (0.008)
7 – 10 ปี	3.35	-	-	-	-	0.003 (0.986)
มากกว่า 10 ปี	3.35	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.457

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.454

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 52 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลา ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4 – 6 ปี	7 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.29	3.84	4.07	3.73	3.49
ต่ำกว่า 1 ปี	4.29	-	0.450*	0.222	0.557*	0.797*
			(0.010)	(0.198)	(0.003)	(0.000)
1-3 ปี	3.84	-	-	0.228*	0.106	0.346*
				(0.010)	(0.348)	(0.007)
4 – 6 ปี	4.07	-	-	-	0.334*	0.574*
					(0.003)	(0.000)
7 – 10 ปี	3.73	-	-	-	-	0.239
						(0.093)
มากกว่า 10 ปี	3.49	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงานเป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.346

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.334

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.574

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 53 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลา ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4 – 6 ปี	7 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.29	3.84	4.07	3.73	3.49
ต่ำกว่า 1 ปี	4.02	-	0.302 (0.098)	0.001 (0.994)	0.485* (0.013)	0.567** (0.006)
1-3 ปี	3.71	-	-	0.304* (0.001)	0.182 (0.123)	0.264* (0.045)
4 – 6 ปี	4.02	-	-	-	0.486* (0.000)	0.568* (0.000)
7 – 10 ปี	3.53	-	-	-	-	0.081 (0.583)
มากกว่า 10 ปี	3.45	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงานเป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์

ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.486

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.568

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 2.1 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน

H_0 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน

H_1 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และกระบวนการถ่ายโอนและ

การใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน

การจัดการความรู้	การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	0.330**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านกระบวนการสร้างความรู้	0.688**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการจัดเก็บและ การเรียกใช้ความรู้	0.832**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการ ใช้ประโยชน์ความรู้	0.795**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการ ใช้ประโยชน์ความรู้	0.823**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
โดยรวม	0.823**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน พบว่า

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.330 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.688 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.832 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.795 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ จะทำให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.823 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้โดยรวม จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.2 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด

H_0 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด

H_1 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และกระบวนการถ่ายโอนและ

การใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด

การจัดการความรู้	การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ด้าน การมีแบบแผนความคิด		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	0.368**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านกระบวนการสร้างความรู้	0.604**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการจัดเก็บและ การเรียกใช้ความรู้	0.773**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการ ใช้ประโยชน์ความรู้	0.717**	0.000	สูง	เดียวกัน
โดยรวม	0.762**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.368 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.604 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ จะทำให้พนักงานเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.773 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.717 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด เพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้โดยรวม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.762 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้โดยรวม จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.3 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

H_0 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

H_1 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้

ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การจัดการความรู้	การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ด้าน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	0.288**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านกระบวนการสร้างความรู้	0.706**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการจัดเก็บและการ เรียกใช้ความรู้	0.750**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการ ใช้ประโยชน์ความรู้	0.687**	0.000	สูง	เดียวกัน
โดยรวม	0.757**	0.000	สูง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.288 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.706 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.750 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.687 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้โดยรวม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.757 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้โดยรวม จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.4 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

H_0 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

H_1 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้

ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 57 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

การจัดการความรู้	การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ด้าน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	0.389**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านกระบวนการสร้างความรู้	0.544**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการจัดเก็บและ การเรียกใช้ความรู้	0.734**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการถ่ายโอนและ การใช้ประโยชน์ความรู้	0.693**	0.000	สูง	เดียวกัน
โดยรวม	0.728**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 57 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.389 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.544 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.734 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.693 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้โดยรวม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.728 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้โดยรวม จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.5 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

H_0 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

H_1 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้

ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 58 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

การจัดการความรู้	การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ด้าน การคิดอย่างเป็นระบบ		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	0.416**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการสร้างความรู้	0.610**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการจัดเก็บและ การเรียกใช้ความรู้	0.740**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการถ่ายโอนและ การใช้ประโยชน์ความรู้	0.672**	0.000	สูง	เดียวกัน
โดยรวม	0.751**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 58 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.416 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.610 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.740 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.672 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้น ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้โดยรวม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.751 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้โดยรวม จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.6 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม

H_0 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม

H_1 : การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้

ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 59 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม

การจัดการความรู้	การเป็นองค์การ		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	แห่งการเรียนรู้โดยรวม			
	r	Sig.		
ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	0.399**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านกระบวนการสร้างความรู้	0.717**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านกระบวนการจัดเก็บและ การเรียกใช้ความรู้	0.863**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
ด้านกระบวนการถ่ายโอนและ การใช้ประโยชน์ความรู้	0.802**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
โดยรวม	0.862**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 59 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวม พบว่า

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับ

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.399 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.717 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ในด้านกระบวนการสร้างความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.863 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท

หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.802 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.862 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การจัดการความรู้โดยรวม จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3 บรรยายองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 3.1 บรรยายองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน

H_0 : บรรยายองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน

H_1 : บรรยายการองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 60 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน

บรรยายการองค์การ	การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ในด้านความรอบรู้แห่งตน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านความยืดหยุ่น	0.800**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	0.726**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.748**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	0.603**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความชัดเจน	0.760**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	0.613**	0.000	สูง	เดียวกัน
โดยรวม	0.817**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 60 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน พบว่า

บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.800 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.726 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.748 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท

หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.603 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.760 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.613 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์

ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการองค์การ โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยาการองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.817 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยาการองค์การโดยรวม จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3.2 บรรยาการองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด

H_0 : บรรยาการองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด

H_1 : บรรยาการองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 61 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมี
แบบแผนความคิด

บรรยากาศองค์การ	การเป็นองค์กร		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	แห่งการเรียนรู้ด้าน			
	การมีแบบแผนความคิด			
	r	Sig.		
ด้านความยืดหยุ่น	0.675**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	0.665**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.706**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	0.655**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความชัดเจน	0.755**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	0.611**	0.000	สูง	เดียวกัน
โดยรวม	0.786**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 61 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
ในด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า

บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบ
แผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและ
มีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ
ด้านความยืดหยุ่น จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป

(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาของค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาของค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.665 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาของค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาของค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาของค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.706 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาของค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาของค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาของค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.655 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาของค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท

หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการองค์การ ด้านความชัดเจน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.755 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยาการองค์การ ด้านความชัดเจน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.611 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยาการองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการองค์การ โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยาการองค์การ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.786 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยาการองค์การโดยรวม จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3.3 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

H_0 : บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

H_1 : บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 62 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

บรรยากาศองค์การ	การเป็นองค์กร		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	แห่งการเรียนรู้			
	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน			
	r	Sig.		
ด้านความยืดหยุ่น	0.508**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	0.500**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.590**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	0.642**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความชัดเจน	0.664**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	0.466**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
โดยรวม	0.657**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 62 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า

บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.508 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป

(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.500 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยาการองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.590 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยาการองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.642 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยาการองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท

หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการองค์การ ด้านความชัดเจน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.664 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยาการองค์การ ด้านความชัดเจน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.466 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยาการองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการองค์การ โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยาการองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.657 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยาการองค์การโดยรวม จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3.4 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

H_0 : บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

H_1 : บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 63 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

บรรยากาศองค์การ	การเป็นองค์การ		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	แห่งการเรียนรู้ด้าน			
	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม			
	r	Sig.		
ด้านความยืดหยุ่น	0.709**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	0.735**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.783**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	0.639**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความชัดเจน	0.772**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	0.693**	0.000	สูง	เดียวกัน
โดยรวม	0.833**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 63 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.709 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาตองค์การ ด้านความรู้สึกับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาตองค์การ ด้านความรู้สึกับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.735 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาตองค์การ ด้านความรู้สึกับผิดชอบ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาตองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาตองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.783 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาตองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาตองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาตองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.639 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาตองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.772 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.698 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.833 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การโดยรวม จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3.5 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

H_0 : บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

H_1 : บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 64 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

บรรยากาศองค์การ	การเป็นองค์กร		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	แห่งการเรียนรู้			
	ในด้านความรู้แห่งตน			
	r	Sig.		
ด้านความยืดหยุ่น	0.752**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	0.657**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.740**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	0.648**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความชัดเจน	0.812**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	0.639**	0.000	สูง	เดียวกัน
โดยรวม	0.820**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 64 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า

บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.752 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป

(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.657 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.740 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.649 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท

หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.812 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.639 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3.6 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม

H_0 : บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม

H_1 : บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 65 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม

บรรยากาศองค์การ	การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้โดยรวม		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านความยืดหยุ่น	0.765**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	0.729**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.796**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	0.719**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความชัดเจน	0.843**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	0.672**	0.000	สูง	เดียวกัน
โดยรวม	0.874**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 65 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวม พบว่า

บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.765 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.729 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.796 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล

มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.719 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.843 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การด้านความชัดเจน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การด้านระดับความผูกพันต่อทีมงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.672 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์

เท่ากับ 0.874 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ถ้าบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีบรรยากาศองค์การโดยรวม จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้



3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 66 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
- ด้านความรู้แห่งตน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- ด้านการมีแบบแผนความคิด	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
- ด้านความรอบรู้แห่งตน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีแบบแผนความคิด	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
- ด้านความรอบรู้แห่งตน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีแบบแผนความคิด	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
- ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
1.4 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
- ด้านความรู้แห่งตน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีแบบแผนความคิด	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
- ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีแบบแผนความคิด	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
- ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีแบบแผนความคิด	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
- ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
- ด้านความรอบรู้แห่งตน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีแบบแผนความคิด	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
- ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
2.1 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน		
- ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- ด้านกระบวนการสร้างความรู้	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- โดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 69 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.2 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการ สร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมี แบบแผนความคิด		
- ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- ด้านกระบวนการสร้างความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ ประโยชน์ความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.3 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการ สร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการ เรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ ประโยชน์ความรู้ ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		
- ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- ด้านกระบวนการสร้างความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ ความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ ประโยชน์ความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.4 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการ สร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการ เรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		
- ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- ด้านกระบวนการสร้างความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ ความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ ประโยชน์ความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.5 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการ สร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและ การเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและ การใช้ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ		
- ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- ด้านกระบวนการสร้างความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ ความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ ประโยชน์ความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.6 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการ สร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในโดยรวม		
- ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านกระบวนการสร้างความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ ประโยชน์ความรู้	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3 บรรยายภาคองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
3.1 บรรยายภาคองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน		
- ด้านความยืดหยุ่น	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความชัดเจน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- โดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
3.2 บรรยายภาคองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ระดับของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของ การให้รางวัล ความชัดเจน และระดับ ความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด		
- ด้านความยืดหยุ่น	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความชัดเจน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
3.3 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ระดับของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสม ของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับ ความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน		
- ด้านความยืดหยุ่น	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความชัดเจน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
3.4 บรรยายภาคองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ระดับของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสม ของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับ ความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม		
- ด้านความยืดหยุ่น	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความชัดเจน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
3.5 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ระดับของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสม ของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับ ความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็น ระบบ		
- ด้านความยืดหยุ่น	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความชัดเจน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 66 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
3.6 บรรยายภาคองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ระดับของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสม ของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับ ความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม		
- ด้านความยืดหยุ่น	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
- ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความชัดเจน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิจัยนี้มุ่งศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ควบคู่ไปกับการจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้พัฒนากับการบริหารงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน รวมถึงบริหารพนักงานในองค์การ และผู้บริหารยังสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจ การพิจารณารูปแบบการดำเนินงาน กำหนดแบบแผนกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไปในอนาคต

1. สังเคราะห์การวิจัย

1.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

2 เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

3. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

1.2 สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน สำนักงานใหญ่

2. การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

3. บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ระดับของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อ ทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

2. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 45.53 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 36.58 อายุ 41-50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.45 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.57 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.23 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 71.98 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.11 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 67.32 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานระดับจัดการ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.13 และตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.46 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.12 รายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62 รายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.17 และรายได้ต่อเดือน 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.23 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 - 6 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 3 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.13 ระยะเวลาในการทำงาน 7 - 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.28 และ ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.06 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้

การวิเคราะห์การจัดการความรู้โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ และด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 3.87 3.77 และ 3.75 ตามลำดับ

ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ โดยรวมพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อที่มีการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อกระตุ้นหรือวันที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากการเข้าร่วมอบรมภายในองค์กร ข้อมีการพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ข้อมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าประชุม หรืออบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และข้อผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 4.18 4.17 และ 4.06 ตามลำดับ

ด้านกระบวนการสร้างความรู้ โดยรวมพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อบริษัทมีการสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานให้สร้างความรู้ใหม่ ๆ จากการร่วมทำกิจกรรม หรือฝึกอบรม รวมถึงการทดลองปฏิบัติในสิ่งใหม่ ๆ ข้อเพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร ข้อพนักงานหรือสมาชิกภายในแผนกของท่าน สามารถใช้ความรู้จากประสบการณ์มาพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อคิดว่าบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนในการสร้างความรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูง และข้อคิดว่าบริษัทมีการสร้างความรู้ใหม่โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 3.81 3.77 3.75 และ 3.61 ตามลำดับ

ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ โดยรวมพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อในแผนกของท่านมีการนำความรู้ที่ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ตมาใช้ประโยชน์ ข้อบริษัทมีการกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบในการจัดเก็บความรู้ โดยเฉพาะ ข้อบริษัทมีการเก็บรวบรวมความรู้ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ข้อบริษัทมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและง่ายต่อการนำมาใช้งานเมื่อจำเป็น และข้อบริษัทมีการจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่/ประเภทของข้อมูลไว้อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3.77 3.74 3.71 และ 3.61 ตามลำดับ

กระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ โดยรวมพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อคิดว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานในแผนกสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี ข้อเพื่อนร่วมงานในแผนกของท่านสามารถ

นำความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet), อินทราเน็ต (Intranet) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ข้อพนักงานในองค์กรสามารถใช้ความรู้พัฒนางานที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ข้อพนักงานในแต่ละแผนกมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้มาซึ่งกันและกัน และข้อบริษัทมีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 3.93 3.91 3.80 และ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรโดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่ออยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกด้าน ได้แก่ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความยืดหยุ่น ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความชัดเจน และด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 4.00 3.91 3.77 3.69 และ 3.51 ตามลำดับ

ด้านความยืดหยุ่น พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อสามารถแก้ปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ข้อบริษัทสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ข้อบริษัทมีการสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดใหม่ หรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน รวมถึงปรับใช้ภายในองค์กร ข้อในบริษัทของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจทางการบริหารจากระดับบนลงมาระดับล่าง และข้อบริษัทสามารถยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานนอกเหนือจากที่ได้ทำการประเมินไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 4.00 3.88 3.82 และ 3.82 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อคิดว่าความรับผิดชอบในการทำงานของตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ข้อคิดว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ข้อรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันตรงกับความสามารถและความถนัดของตน ข้อบริษัทสนับสนุนให้พนักงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ และข้อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.18 3.94 3.87 และ 3.81 ตามลำดับ

ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อหากเกิดปัญหาความล่าช้าหรืองานสะดุดท่านสามารถตรวจสอบความชัดเจนได้เลยว่ามีปัญหาในขั้นตอนใด ข้อบริษัทมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ข้อบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) และนำผลนั้นมาวางแผนเพื่อทำการปรับปรุงหรือกำหนดทิศทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง ข้อบริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน และข้อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 3.79 3.77 3.75 และ 3.67 ตามลำดับ

ความเหมาะสมของการให้รางวัล พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ข้อบริษัทมีการพิจารณาความดีความชอบหรือจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ข้อคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทำงานของท่านอย่างตรงไปตรงมาและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของบริษัท ข้อคิดว่าพนักงานทุกคนได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และข้อคิดว่าบริษัทมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมต่อทุกคนในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 3.62 3.45 และ 3.44 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ความชัดเจน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อบริษัทมีการกำหนดขอบเขตของงานในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน ข้อภายในองค์กรของท่านได้มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม ข้อการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ข้อบริษัทมีนโยบายชัดเจนในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน และข้อบริษัทได้กำหนด กฎระเบียบ หรือข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 3.71 3.68 3.68 และ 3.64 ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อทีมงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ข้อได้รับคำแนะนำ หรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา ข้อความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ข้อบริษัทมี

การสนับสนุนให้พนักงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และข้อบริษัทมีแนวทางในการจูงใจเพื่อให้พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 4.15 4.09 4.05 และ 3.86 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 3.82 3.79 3.78 และ 3.55 ตามลำดับ

ความรอบรู้แห่งตน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อกระตุ้นหรือรื้อฟื้น สนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน ข้อบริษัทส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ข้อพนักงานในบริษัทของท่านกำหนดแนวทางวิธีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายได้ด้วยตนเอง ข้อพนักงานในบริษัทของท่านมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนอย่างต่อเนื่อง ข้อพนักงานในบริษัทของท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานเพื่อจะผลิตผลงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และข้อพนักงานในบริษัทของท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ของตน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 3.86 4.77 3.77 3.76 และ 3.69 ตามลำดับ

การมีแบบแผนความคิด พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อพนักงานมีการปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ข้อพนักงานมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานอย่างเป็นระบบ ข้อแนวคิดใหม่ในการทำงานและวิธีแก้ไขปัญหามิจะถูกผลักดันให้เกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติในองค์กร ข้อพนักงานคำนึงถึงผลกระทบในแต่ละด้านของการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรอยู่เสมอ และข้อพนักงานสามารถเชื่อมโยงนำความคิดไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 3.84 3.79 3.77 และ 3.67 ตามลำดับ

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อวิสัยทัศน์ในการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ข้อพนักงานในบริษัทมีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรตรงกัน ข้อพนักงานทุกระดับของบริษัท มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และข้อพนักงานทุกระดับมีส่วนในการผลักดันให้วิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 3.58 3.52 และ 3.48 ตามลำดับ

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกข้อ ได้แก่ ข้อในการทำงานเป็นทีม ท่านได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการทำงานกับเพื่อนร่วมทีมของท่าน ข้อบริษัทส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้ทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ข้อแผนกต่าง ๆ ภายในองค์กรมีการประชุมหารือเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน และข้อบริษัทของท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 3.89 3.88 และ 3.79 ตามลำดับ

การคิดอย่างเป็นระบบ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกข้อ ได้แก่ ข้อบริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ ข้อในการทำงานจะมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน ข้อในการทำงานพนักงานมักจะคำนึงถึงผลกระทบหรือความต้องการของฝ่ายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยอยู่เสมอ ข้อพนักงานในบริษัทของมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และข้อบริษัทได้นำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปบูรณาการในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 3.86 3.78 3.70 และ 3.67 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์สรุปข้อมูลได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ส่วนด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ รายละเอียดดังนี้

ด้านความรอบรู้แห่งตน พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ด้านการมีแบบแผนความคิด พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมและรายด้าน ความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

4. พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง ส่วนโดยภาพรวมและรายด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

5. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและในรายด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในส่วนของรายด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่าแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ รายละเอียดดังนี้

ด้านการมีแบบแผนความคิด พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับจัดการ

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับจัดการ

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับ

ปัญญา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับจัดการ

6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ รายละเอียดดังนี้

ด้านความรอบรู้แห่งตน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 - 55,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 - 55,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ 45,001 - 55,000 บาท

ด้านการมีแบบแผนความคิด พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงาน

[illegible]

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท

[illegible]

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 - 55,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีผลต่อการเป็นองค์การแห่ง

7. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ รายละเอียดดังนี้

ด้านความรอบรู้แห่งตน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 3 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 3 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงาน

ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี

[illegible]

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลา

[illegible]

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี

สมมติฐานที่ 2 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์สรุปข้อมูลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านความรอบรู้แห่งตน

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.330 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.688 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท

หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.832 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.795 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.2 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.368 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.604 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง

และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.773 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.795 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.3 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.288 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.706 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.750 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้าน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.687 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.4 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.389 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท

หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.544 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.734 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.693 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.5 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.416 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.610 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.740 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.672 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้าใช้การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3 บรรยายาคองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า

สมมติฐานที่ 3.1 บรรยายาคองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน พบว่า

บรรยายาคองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.800 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยายาคองค์การ ด้านความยืดหยุ่น จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยายาคองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.726 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยายาคองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยายาคองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.748 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยายาคองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.603 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.760 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.613 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตนเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3.2 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า

บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด

บรรยากาศขององค์กร ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใน
ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.706 ซึ่งมีความสัมพันธ์
ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศ
องค์กร ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด
เพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.655 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการสองศัการ ด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองคการแห่งการเรียนรูของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.755 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยาการสองศัการ ด้านความชัดเจน จะทำให้การเป็นองคการแห่งการเรียนรูของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด

(มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.611 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ในด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิดเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3.3 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า

บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.508 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ในด้านความยืดหยุ่น จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.500 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.590 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.642 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.664 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.466 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3.4 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกกับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.709 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาการขององค์กร ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.735 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยาการขององค์กร ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศขององค์กร ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.783 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศขององค์กร ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.639 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.772 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความชัดเจน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.698 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ในด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3.5 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.752 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.657 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์

ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาภาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.740 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยาภาศองค์การ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาภาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.649 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยาภาศองค์การ ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาภาศองค์การ ด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.812 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยาภาศองค์การ ด้านความชัดเจน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

บรรยาภาศองค์การ ด้านและระดับความผูกพันต่อทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.639 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ถ้ามีบรรยาภาศองค์การ ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน

บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

3. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกแตกต่างกัน ในด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยพนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานเพศหญิงเป็นเพศที่มีความใส่ใจในรายละเอียดในเรื่องของการวางแผนงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย หรือจัดระดับความสำคัญของงานได้อย่างรอบครอบ และในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมพนักงานเพศหญิงยังสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ดี เพราะเป็นเพศที่ใส่ใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานเมื่อจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยสามารถแสดงความคิดเห็นและมุมมองเพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา บวรพาณิชย์ (2553) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงานมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

ทั้งนี้พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคลในการนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ พิชิตนิตกร (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผล

กระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาบริษัท ฟาร์มาไลน์ จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี เป็นช่วงวัยที่เริ่มเก็บเกี่ยวประสบการณ์การทำงาน ทั้งในด้านการเรียนรู้ การวางแผนงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมักจะมี ความมุ่งมั่นค่อนข้างสูงในการพัฒนาศักยภาพของตนในการที่จะก้าวขึ้นไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน เพราะเมื่อองค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาไปการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา บวรพาณิชย์ (2553) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ อายุการทำงานมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานทุกระดับการศึกษาจะทำงานในลักษณะเฉพาะทางของตนเอง และพนักงานของบริษัทฯ ส่วนมากมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าสูงถึงร้อยละ 64.20 ทำให้การรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ พิชิตนิตกร (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาบริษัท ฟาร์มาไลน์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จะอยู่กันเป็นครอบครัวจึงทำให้มีมุมมองหรือทัศนคติที่ดีในแง่ของการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและเมื่อต้องร่วมงานกับพนักงานคนอื่น ๆ ในบริษัท จึงปรับตัวได้ดีในแง่ของการต้องร่วมมือกันในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางและทิศทางของการดำเนินงานองค์การร่วมกัน รวมถึงเมื่อมีสภาพจิตใจที่มั่นคงย่อมส่งผลให้การคิดเป็นไปอย่างมีระบบทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พิณสวัน ปัญญามาก (2543) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ ศักยภาพในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยธุรกิจและหน่วยปฏิบัติการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลทำให้การรับรู้ในองค์ประกอบในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจกล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดไม่ได้ส่งผลเสียในแง่ของการทำงาน เพราะยังสามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติตามงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ พัทธจักรวรรต (2546) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท แซทเทลไลท์ มีเดีย อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ สถานภาพ และอายุการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านการมีแบบแผนความคิดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการและระดับจัดการ เนื่องจากพนักงานที่อยู่ในระดับบังคับบัญชามีตำแหน่งที่สูงและอยู่ในสายงานบริหารงานขององค์กร มีการรับคำสั่ง หรือนโยบายจากผู้บริหารโดยตรง ส่งผลให้ต้องมี

ความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าระดับปฏิบัติการและระดับจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุช อนิวรรณ (2551) ที่พบว่า ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ทั้งนี้พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อาจกล่าวได้ระดับตำแหน่งงานทั้งระดับปฏิบัติการ ระดับจัดการและระดับบังคับบัญชา สามารถทำหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดีตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ พิชิตินิติกร (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาบริษัท ฟาร์มาไลน์ จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท อาจกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่สูงนัก ซึ่งจุดนี้เป็นเหมือนแรงผลักดันให้พนักงานขยันที่จะเรียนรู้และเก็บเกี่ยวทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้ได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา บวรพาณิชย์ (2553) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ อายุการทำงานมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ กล่าวได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ประสบการณ์ในการคิดวิเคราะห์ หรือเรียนรู้เทคนิคการทำงาน ย่อมแตกต่างออกไปตามลักษณะงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา บวรพาณิชย์ (2553) ได้

ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางข้อมูล ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ อายุการทำงานมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ และกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและต่ำ และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หากบริษัทจัดกิจกรรมเพื่อเปรียบเทียบความสามารถทางการแข่งขันระหว่างบริษัทหลักทรัพย์อื่น ๆ จะสามารถช่วยปรับปรุงงาน หรือพัฒนาความสามารถได้มากยิ่งขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เช่น การเข้าร่วมประชุมเพื่อแบ่งปันความรู้ในเรื่องการลงทุน เมื่อพนักงานได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติธัช แจ่มสว่าง (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่าการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและสูง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากปัจจุบันคนเริ่มให้ความสำคัญกับการวางแผนเรื่องเงินทอง และบลจ.ฟิลลิป ได้เป็นอีกหนึ่งตัวเลือกที่ดีในการลงทุน ดังนั้นพนักงานในบริษัทฯ จึงเป็นหัวใจสำคัญในการให้ความรู้ หรือคำแนะนำต่าง ๆ แก่นักลงทุน การมีบุคลากรที่เก่ง มีความรู้

ความสามารถย่อมทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน อาทิ การสร้างองค์ความรู้โดยบุคคลหนึ่งได้ส่งผ่านความรู้ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เช่น การเรียนรู้งานกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น หากบริษัทเพิ่มกระบวนการสร้างความรู้ในด้านต่าง ๆ ใน 5 ด้านตามที่ระบุไว้ในข้างต้น จะทำให้บลจ. ฟิลลิปพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติธัช แจ่มสว่าง (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการความรู้ ด้านกระบวนการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากและสูง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการจัดเก็บและเรียกใช้ความรู้ โดยมีการใช้งานระบบอินทราเน็ต (Intranet) ในการจัดเก็บความรู้ของฝ่ายงานต่าง ๆ รวมถึงคือ ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา ทำให้พนักงานบลจ.ฟิลลิป สามารถสืบค้น หรือเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างสะดวกสบาย และยังช่วยประหยัดเวลาในการค้นหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินัน อินทภิรมย์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการความรู้ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และด้านแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้บริษัทต้องอาศัยเครื่องมือในการสื่อสารระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ซึ่งการมีกระบวนการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์ความรู้ที่ดีจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ บริษัทได้มองเห็นความสำคัญของกระบวนการดังกล่าว จึงมีนโยบายแบ่งปันความรู้แห่งตน หรือมุมมองวิสัยทัศน์ในการทำงานผ่านระบบอินทราเน็ต (Intranet) ของบริษัท ซึ่งสามารถทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อ

องค์การ ซึ่งงานวิจัยของ นวลปราง รักษาภักดี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ระดับปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 สมมติฐานที่ 3 บรรยายการองค์การ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยายการองค์การทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล ด้านความชัดเจน และด้านระดับความผูกพันต่อทีมงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงและปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความสำคัญกับบรรยายการภายในองค์กร เพราะบรรยายการองค์การเป็นตัวกำหนดการทำงานของบุคลากร รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งการมีบรรยายการองค์การในด้านความยืดหยุ่น จะช่วยให้พนักงานภายในบริษัทมีอิสระทางด้านความคิดและสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ดี ทั้งนี้ความสำเร็จของงานจะเกิดขึ้นได้ต้องควบคู่ไปกับการมีรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อลดการผิดพลาดที่มีโอกาสเกิดขึ้นขณะการทำงาน และควรชัดเจนในวิธีวัดหรือประเมินผลงาน ทั้งนี้ความเหมาะสมของการให้รางวัลเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรล้วนให้ความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ทุกคนคาดหวังไว้เมื่อปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของโบนัสประจำปี หรือการเลื่อนตำแหน่ง ในการบริหารจัดการในเรื่องของการให้รางวัล สิ่งที่บริษัทต้องคำนึงถึงเป็นสิ่งแรกคือความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงเสมอว่า หากบริษัทตอบแทนพนักงานอย่างเหมาะสม บรรยายการในบริษัทเต็มไปด้วยความสุข จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของสมาชิกภายในองค์กรได้ดีขึ้น จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ขององค์การ จนเกิดเป็น

ความผูกพันและเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) กล่าวว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร บุคคลในองค์กร สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และยังมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร รางวัล ความอบอุ่น และการสนับสนุน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชิต เทพวรรณ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง มิติองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัย นอร์ท-เชียงใหม่ พบว่า มิติบรรยากาศขององค์กรมีประสิทธิภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกด้าน ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อันได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ด้านความชัดเจนของนโยบายและเป้าหมาย ด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้ ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกัน โดยสามารถสรุปได้ว่า การมุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการสร้างบรรยากาศขององค์กร โดยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคล เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนา สุขเปี่ยม (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรและการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ โดยกล่าวว่า มิติที่มีความสัมพันธ์ กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ได้แก่ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุนและมิติความภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัย การจัดการความรู้และบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. บริษัทควรมีการวางแผนพัฒนาพนักงานในกลุ่มช่วงอายุระหว่าง 21 – 30 ขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุด โดยอาจมีการส่งพนักงานไปฝึกอบรม ความรู้ใหม่ๆ ทั้งในด้านทักษะทางอ้อม หรือ Soft Skill และทักษะด้านความรู้ที่ใช้ในการทำงาน ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ให้กับพนักงานกลุ่มนี้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาใช้กับ การทำงานที่ต้องพบปะลูกค้าอยู่เป็นประจำ นอกจากพนักงานจะได้ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ไปอบรม มาแล้วให้เกิดประโยชน์ ยังส่งผลดีต่อบริษัทในแง่ของการเพิ่มประสิทธิภาพในการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

2. บริษัทควรมีนโยบายในการให้ผลตอบแทน หรือการให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี เช่น การขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมต่อภาระงาน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งจุดนี้เป็นเสมือนแรงผลักดันให้พนักงานขยันที่จะเรียนรู้และเก็บเกี่ยวทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้ได้มากที่สุด ทำให้บริษัทมีบุคลากรที่มีความรู้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นบริษัทควรจะต้องเห็นความสำคัญในจุดนี้ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความประทับใจและนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์การในที่สุด

3. เมื่อพิจารณารายด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ครบทั้ง 5 ด้าน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และต่ำ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบริษัทควรให้ความสำคัญในด้านนี้เพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น เพราะการแสวงหาความรู้เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ดังนั้นเพื่อให้การแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง บริษัทควรมีแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา โดยผู้บริหารควรจัดอบรมความรู้สำหรับเพิ่มทักษะ และจัดกิจกรรมที่สามารถให้พนักงานแบ่งปันความรู้ระหว่างกันภายในองค์การ หรืออาจเป็นการฝึกอบรมความรู้ระหว่างปฏิบัติงานจริงภายนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานมีการแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กรมาปรับในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

4. การจัดการความรู้ในด้านกระบวนการสร้างความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ และด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์การในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกัน ดังนั้นบริษัทควรมีนโยบายในการบริหารจัดการเพื่อให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นไปอย่างยั่งยืนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวองค์การ

5. บรรยากาศองค์การ พบว่ารายด้านของบรรยากาศองค์การมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งบรรยากาศองค์การอาจกล่าวได้ว่าเป็นเสมือนหัวใจในการหล่อเลี้ยงความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นไปอย่างยั่งยืน

5. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล มุมมองและทัศนคติในการทำงาน รวมถึงวิธีการจัดการความรู้ของกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 21-30 ขึ้นไป เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มนี้มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป ซึ่งการศึกษาดังกล่าวอาจจะช่วยให้ทราบถึงวิธีการปฏิบัติงาน แนวคิด หรือเป้าหมายของพนักงานกลุ่มดังกล่าว เพื่อที่บริษัทจะได้ทราบถึงทิศทางในการวางแผนพัฒนาพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษากิจการจัดการความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในด้านกระบวนการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การแสวงหาความรู้ภายในและภายนอกองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถใช้การจัดการความรู้ในการสร้างต้นแบบเชิงระบบจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษากิจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นจุดเด่นและจุดด้อยขององค์กร รวมถึงการศึกษาค้นคว้าที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม และยังสามารถวางแผนเพื่อการพัฒนาพนักงานภายในองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น และยั่งยืนต่อไปได้ในอนาคต

บรรณานุกรม

- Ahmed & Shepherd. (2010). *Innovation Management*. England: Pearson Prentice Hall.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York: Wiley.
- Campbell, J. J., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness*. New York: Mc Graw-Hill.
- Debowski, S. (2006). *Knowledge Management*. Sydney: John Wiley & Sons.
- DeFleur, M. L. (1970). *Theories of mass communication*: McKay.
- Franklin, B. (2005). Knowledge Management Synergy. Retrieved from <http://www.providersedge.com/kma>.
- Garwin, D. A. (1993). Building A Learning Organization. *Harvard BusinessReview*, 71(4), 73-91.
- Gephartt, M. A., & Marsick, V. J. (1996). Learning Organizations Come Alive. *Training & Development*, 50(12), 35-45.
- Goleman, D. (2000, March-April). Leadership that Gets Results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- Hannah & Lester. (2009). A Multilevel Approach to Building and Leading Learning Organizations. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 34-48.
- Hislop, D. (2009). *Knowledge Management in Organization* (2nd ed). New York.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational Climate: A Review of Theory and Research. *Psychological bulletin*, 81(12), 1096 - 1112.
- Keyes, J. (1950). *Knowledge Management, Business Intelligence, and Content Management: The IT Practitioner's Guide*. New York: Taylor & Francis.
- Kundu, K. (2007, March). Development of The Conceptual Framework of Organizational Climate. *Vidyasgar University Journal of Commerce*, 12, 99-108.
- Kurt Lewin. (1936). *Principles of Topological Psychology*. New York, London: McGraw-Hill book company.
- Litwin & Stringer. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard

University.

Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*: McGraw-Hill.

Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*. New York: McGraw-Hill.

Prusak, L., & Davenport, T. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*.

Robbins & Coulter. (2002). *Management* (7th Ed). New Jersey: Prentice Hall.

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of Learning Organization*. New York: Doubleday Currence.

Steers & Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Swart, J., Mann, C., Brown, S., & Price, A. (2008). *Human Resource Development*. Burlington: MA: Elsevier.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row Publications.

กรกนก ทิพรส และพิชัย ตั้งภิญโญภูมิคุณ. (2548, มกราคม - มีนาคม). KM ก้าวต่อไปของการพัฒนาหน่วยงานราชการ. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 27(103), 89-95.

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะจิตของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บิโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์. (2543, กรกฎาคม-กันยายน). บรรยายภาคองค์การที่เกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ*, 2(3), 184-193.

กิตติธัช แจ่มสว่าง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. (ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- จำเรียง วัณวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เจษฎา นกน้อย และ คณะ. (2552). นานาทฤษฎีการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมฤทธิ์ สารกุล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (สารนิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชุตินัน อินทภิรมย์. (2551). การศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี *EAU Heritage Journal Science and Technology*, 2(2), 83-93.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพนิมิตรการพิมพ์.
- ฐาปณีย์ เปรียญกุล. (2556). องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด. (ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิติพร ชมภูคำ. (2548, มกราคม-มีนาคม). การบริหารเพื่อจัดการความรู้. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์* (103), 21-29.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น บมจ.
- ดนยวรรณ ลีละสุภพงษ์. (2554). ลักษณะของพนักงานและผลการท างานขององค์กรตามแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัทอาหารบริการด่วน. (ปริญานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ดนุพันธ์ วิสุววรรณ. (2555). การพัฒนาองค์การอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 1..). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดิวิชา สังคหะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 (วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2543). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา รวมบทความทางวิชาการ

EQ (15). กรุงเทพฯ: ชมรมผู้สนใจอีคิว.

ทอฝัน เพ็ชรดี. (2556). องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. (ปริญญา นิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ทัศนาศ สุขเปี่ยม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์. (ปริญญา นิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธเนศ ขำเกิด. (2541, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี, 25(137), 171 – 174.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นวลปราง รักษาภักดี. (2558, กันยายน - ธันวาคม). การจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 11(3), 7-13.

นวลละออ แสงสุข. (2550). การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

นุช อนิวรรณ. (2551). การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.). (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บุญดี บุญญาภิข. สมเจตน์ อิงคธีรวัฒน์ และนงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย. (2547, มกราคม-กุมภาพันธ์). ถึงเส้นชัยก่อนใคร ประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วยทรัพยากรที่น้อยลง. *Productivity World*, 9(48), 68-79.

ปณิตา พันภัย. (2544). การบริหารความรู้: แนวคิดและกรณีศึกษา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปิตินพงษ์ วรณรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนครเขต 1.

- (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2529). การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลิชฐ์ ศรีสุจริต. (2558). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า (กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช). (วิทยาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิต เทพวรรณ. (2548, กรกฎาคม-ธันวาคม). มิติของบรรยากาศองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(2), 61-70.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น บมจ.
- พิณสวัน ปัญญามาก. (2543). การรับรู้ศักยภาพในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาหน่วยธุรกิจและปฏิบัติการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปิ่น ภู่วรรณ. (2546, เมษายน-พฤษภาคม). จัดการความรู้. ส่งเสริมเทคโนโลยี, 30(168), 101-104.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- วิจารณ์ พานิช. (2548). การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- วิโรจน์ พิชิตนิตกร. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มาไลน์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วีรุธ มาพะศรีวานนท์. (2542). การบริหารภูมิปัญญา. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ บัณฑิตามย์. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กสเปอร์เน็ท.
- วุฒิศักดิ์ พิศสุวรรณ. (2548, มกราคม-มีนาคม). การจัดการความรู้ทางธุรกิจ. นักบริหาร, 25(1), 22-26.

- ศิริเพ็ญ พัทธวัชรรัตน์. (2546). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท แชนเทลไท์ มีเดีย อินเตอร์เนชันแนล จำกัด. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการ จัดการ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). การบริหารการตลาดยุคใหม่ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สุพัตรา โคตรหา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์กร การบริหาร องค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 10(2), 21-34.
- สุวสา ชัยสุรัตน์. (2552). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิพงศ์ ไชติรัตน์. (2557). การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของ พนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต).
- อาภรณ์ ลำมะนา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้และผลการ ดำเนินงานของสาขานาครนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อารยา บวรพาณิชย์. (2553). ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (ปริญญาานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ “การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อผลสมมุติฐานของการวิจัยจะได้เป็นไปตามความมุ่งหมายและขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ความร่วมมือ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การจัดการจัดการความรู้

ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ☐ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21-30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง

5. ระดับตำแหน่งงาน

☐ ระดับปฏิบัติการ

☐ ระดับจัดการ

☐ ระดับบังคับบัญชา

6. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

☐ 15,001 - 25,000 บาท

☐ 25,001 - 35,000 บาท

☐ 35,001 - 45,000 บาท

☐ 45,001 - 55,000 บาท

☐ 55,001 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี☐ 1 - 3 ปี☐ 4 - 6 ปี☐ 7 - 10 ปี☐ มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 การจัดการความรู้

คำชี้แจง การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในบริษัทมากนักน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องว่าง โดยเลือกเพียง 1 คำตอบ

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้						
1	ท่านมีการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่					
3	ท่านกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากการเข้าร่วมอบรมภายในองค์การ					
4	มีการพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆ ให้มากขึ้นเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย					
5	มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าประชุม หรืออบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านกระบวนการสร้างความรู้						
6	บริษัทมีการสนับสนุน ส่งเสริมพนักงานให้สร้างความรู้ใหม่ๆ จากการร่วมทำกิจกรรม หรือฝึกอบรม รวมถึงการทดลองปฏิบัติในสิ่งใหม่ๆ					

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
7	พนักงานหรือสมาชิกภายในแผนกของท่าน สามารถใช้ความรู้จากประสบการณ์ มาพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
8	พนักงานในแผนกของท่านมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กร					
9	ท่านคิดว่าบริษัทมีการสร้างความรู้ใหม่โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย					
10	ท่านคิดว่าบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนการสร้างความรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูง					
ด้านกระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้						
11	บริษัทมีการรวบรวมความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ					
12	บริษัทมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการนำมาใช้งานเมื่อจำเป็น					
13	บริษัทมีการกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบในการจัดเก็บความรู้โดยเฉพาะ					
14	บริษัทมีนั้ทำการรวบรวมความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย					
15	ในแผนกของท่านมีการนำความรู้ที่ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ตมาใช้ประโยชน์					

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
ด้านกระบวนการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ความรู้						
16	บริษัทมีการสลับเปลี่ยน หมุนเวียนการทำงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกันและกัน					
17	สมาชิกในแผนกของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet), อินทราเน็ต (Intranet) มาใช้ให้เกิดประโยชน์					
18	ท่านคิดว่าตนเองและสมาชิกภายในแผนกสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี					
19	พนักงานในแต่ละแผนกมีการถ่ายโอนความรู้ที่ได้มาซึ่งกันและกัน					
20	พนักงานในองค์การสามารถใช้ความรู้พัฒนางานที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น					

ส่วนที่ 3 บรรยายการสังเกตการ

คำชี้แจง การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในบริษัทมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องว่าง โดยเลือกเพียง 1 คำตอบ

ข้อ	บรรยายการสังเกตการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ด้านความยืดหยุ่น						
1	บริษัทมีการสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน รวมถึงปรับใช้ภายในองค์กร					
2	บริษัทสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
3	ท่านสามารถแก้ปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน					
4	ในบริษัทของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจทางการบริหารจากระดับบน ลงมาระดับล่าง					
5	บริษัทสามารถยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน นอกเหนือจากที่ประเมินไว้					
ความรู้สึกรับผิดชอบ						
6	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่					

ข้อ	บรรยายาคองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
7	บริษัทสนับสนุนให้พนักงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ					
8	ท่านรู้สึกร่างานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันตรงกับความสามารถและความถนัดของตน					
9	ท่านคิดว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานภายในองค์กร					
10	ท่านคิดว่าความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อองค์กร					
ด้านระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน						
11	บริษัทมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
12	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงานภายใต้บังคับบัญชาในการนำเสนอแผนงาน					
13	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม					
14	บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) และนำผลนั้นมาวางแผนเพื่อทำการปรับปรุงหรือกำหนดทิศทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
15	หากเกิดปัญหาหาความล่าช้าหรืองานสะดุดท่านสามารถตรวจสอบความชัดเจนได้เลย ว่ามีปัญหาในขั้นตอนใด					

ข้อ	บรรยายาการศอการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยั้ง	เห็นด้วย	ไม่แนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยั้ง
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ด้านความเหมาะสมของการให้รางวัล						
16	บริษัทมีการพิจารณาความดีความชอบหรือจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
17	ท่านคิดว่าบริษัทมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมต่อทุกคนในองค์กร					
18	ท่านมีความรู้สึกว่าการมีรางวัลให้รางวัลอย่างเหมาะสม					
19	ท่านคิดว่าพนักงานทุกคนได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน					
20	ท่านคิดว่าการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความเหมาะสมต่อการทำงาน					
ด้านความชัดเจน						
21	บริษัทมีการกำหนดขอบเขตของงานในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน					
22	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน					
23	บริษัทมีนโยบายชัดเจนในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน					
24	บริษัทได้กำหนด กฎระเบียบ หรือข้อบังคับ ไว้อย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ					
25	ภายในองค์กรของท่านได้มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	บรรยายกาศองค้การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ด้านระดับความผูกพันต่อทีมงาน						
26	ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี					
27	บริษัทมีแนวทางในการจูงใจเพื่อให้พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน					
28	บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
29	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
30	ท่านได้รับคำแนะนำ หรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา					

ส่วนที่ 4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในบริษัทมากนักน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องว่าง โดยเลือกเพียง 1 คำตอบ

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
ด้านความรอบรู้แห่งตน						
1	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2	ท่านกระตือรือร้น สนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน					
3	พนักงานในบริษัทของท่านกำหนดแนวทางวิธีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายได้ด้วยตนเอง					
4	พนักงานในบริษัทของท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ของตน					
5	พนักงานในบริษัทของท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน เพื่อจะผลิตผลงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
6	พนักงานในบริษัทของท่านมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ด้านการมีแบบแผนความคิด						
7	แนวคิดใหม่ในการทำงานและวิธีแก้ไข ปัญหาจะถูกผลักดันให้เกิดขึ้นอย่าง อัตโนมัติในองค์กร					
8	พนักงานมีการปรับรูปแบบวิธีการคิด และวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา					
9	พนักงานสามารถเชื่อมโยงนำความคิด ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
10	พนักงานมีการจัดลำดับความสำคัญ และความเร่งด่วนของงานอย่างเป็น ระบบ					
11	พนักงานคำนึงถึงผลกระทบในแต่ละ ด้านของการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร อยู่เสมอ					
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
12	พนักงานทุกระดับของบริษัท มีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์					
13	วิสัยทัศน์ในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร					
14	พนักงานในบริษัทมีความเข้าใจต่อ วิสัยทัศน์ขององค์กรตรงกัน					
15	มีการผลักดันให้วิสัยทัศน์มีความ เป็นไปได้					
16	พนักงานได้รับโอกาสในการกำหนด วิสัยทัศน์และร่วมกันทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม						
17	บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้ทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม					
18	บริษัทของท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน					
19	แผนกต่าง ๆ ภายในองค์กรมีการประชุมหารือเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน					
20	ในการทำงานเป็นทีม ท่านได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการทำงานกับเพื่อนร่วมทีมของท่าน					
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ						
21	บริษัทได้นำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปบูรณาการในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
22	บริษัท ส่งเสริมให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิเคราะห์					
23	ในการทำงานจะมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน					
24	พนักงานในบริษัทของมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
25	ในการทำงานพนักงานมักจะคำนึงถึงผลกระทบหรือความต้องการของฝ่ายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยอยู่เสมอ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ. ดร. กุลเชษฐ์ มงคล	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาว ชลารร แสงถนอม
วัน เดือน ปี เกิด 09 เมษายน 2535
สถานที่เกิด หนองคาย
วุฒิการศึกษา พ.ศ. 2558
ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาภาษาไทย
จาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน 243 หมู่ 2 ถนนจรดหลวงวรค์ ตำบลท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย
43110

