

## บทความการวิจัย

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด

**Employees' Opinions Toward at Forming of Summit Queen  
Company Limited Learning Organization**

อรษา มะธิปิไย

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด จำนวน 250 คน เป็นชายจำนวน 200 คน หญิงจำนวน 50 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางการสุ่มของ Taro Yamane กำหนดความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จนครบตามจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง 153.84 คน (เก็บตัวอย่าง 154 คน) เก็บตัวอย่างตามสัดส่วนได้เพศชายจำนวน 123 คน เพศหญิงจำนวน 31 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 79.87 เป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.13 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.74 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.94 อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.32 และน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 61.88 รองลงมา เป็นโสด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.63 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.49 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 63.23 รองลงมา จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 24.22 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.56 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 44.84 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.01 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000

บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.42 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.53 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.35 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.42 จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ของ สมาชิกในองค์กรมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องท่านมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้ง รองลงมาคือด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยเฉพาะเรื่องท่านและสมาชิกในทีมมีการ ตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน ด้านความมีสติ โดยเฉพาะเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม ด้านระบบการคิดของคนใน องค์กร โดยเฉพาะเรื่องท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ และน้อยที่สุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ด้านความมี สติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านระบบการคิดของ คนในองค์กร อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านระบบการ คิดของคนในองค์กร สถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านระบบการคิดของคนในองค์กร ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความมีสติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านระบบการคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณาราย

ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความมีสติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกันของคนในองค์กร และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารของบริษัท ชัม มิต ควีน จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานที่ก่อให้เกิด การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนใน องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ด้านความมีสติ ผู้บริหารของบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานที่ก่อให้เกิดแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ แสดงถึงวุฒิ ภาวะ (Emotional quotient, EQ) ที่ได้จากการสังสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ผู้บริหารของบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดต้องส่งเสริม การทำงานที่ก่อให้เกิด การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความ ต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารของบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็น เป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่าง สม่าเสมอ ด้านระบบการคิดของคนในองค์กร ผู้บริหารของบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดต้องส่งเสริม การทำงานที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กัน เป็นระบบโดยรวม (Total system) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะ นำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

## ภูมิหลัง

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือองค์กรการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมันรวดเร็วและรุนแรง ก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบๆ ขยาย ขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก อีกทั้งแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ทั้งการบริหารการ เปลี่ยนแปลง (Change Management) การจัดการคุณภาพ (Quality Management) การจัดการห่วงโซ่ อุปทาน (Supply Chain Management) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทำให้อ องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับท่าที เพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง เพราะ องค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต (Organic) ไม่ใช่เครื่องจักร (Mechanic) โดยคนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่ง คนก็ไม่ใช่ต้นทุน แต่เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) เพราะในตัวคนมีทักษะและประสบการณ์ที่

ก่อให้เกิดความชำนาญซึ่งเป็น “ทุนความรู้” (Knowledge Capital) จำเป็นต้องสร้างค่านิยมขององค์กร (Corporate Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ดี ความรู้ภายใต้บริบทเฉพาะมักแฝงอยู่ในภาษา วัฒนธรรม หรือประเพณี ปัจจุบันความรู้ท้องถิ่นบางอย่างถูกทำลายลง ทำอย่างไรให้ความรู้ในทางปฏิบัติ ซึ่งมักเป็นที่ทราบกันในตัวคนหรือกลุ่มคน ถูกปรับเปลี่ยนและจัดการอย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) เพื่อรักษาองค์กรไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเรื่องการเรียนรู้ องค์กรและการจัดการ การฝึกอบรมและพัฒนา กล่าวคือ หากเป็นกระแสด้านการเรียนการสอนก็จะเปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้สอน และการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ มาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้เรียน (learner center) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง (action learning) โดยการเรียนรู้จะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงาน Peter Senge (1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน ต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ในความหมายของปีเตอร์ เซงก์ก็คือ องค์กรที่ซึ่งสมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (personal mastery) แบบแผนทางจิตใจที่มองโลกตามความเป็นจริง (mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และการคิดเชิงระบบ (systems thinking)

มนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิต มีจิตสำนึก ความคิด และมีศักยภาพในตัวเอง อยู่ที่ว่าจะมีโอกาสในการแสดงศักยภาพเหล่านั้นออกมาเมื่อใด หรือมากน้อยเพียงไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสังคม หรือสภาพแวดล้อมเหล่านั้นว่า ได้ให้โอกาสในการแสดงศักยภาพหรือไม่ ตัวอย่างเช่น องค์กรส่วนใหญ่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรมักจะไม่มีโอกาสในการแสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ไม่สามารถรับรู้ได้ว่าใครมีความสามารถพิเศษด้านใด เพราะผู้ที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถนั้นส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างานเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น บุคลากร นโยบาย วัฒนธรรม และระบบอาวุโส ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะแตกต่างกันออกไป จึงทำให้พนักงานทั่วไปส่วนใหญ่ไม่มีอิสระทางด้านความคิด ไม่กล้าแสดงออก และทำงานตามคำสั่งเท่านั้น เมื่อคนไม่มีการพัฒนาองค์กรก็ไม่สามารถ

พัฒนาได้ ดังนั้นหาบุคลากรในองค์กรทุกคนสามารถพัฒนาตัวเอง และแสดงออกได้อย่างเต็มความสามารถ องค์กรก็จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้เพราะ “คน” นับเป็นแรงขับเคลื่อนที่ดีที่สุดในการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในทุกด้านไม่เพียงแต่เพิ่มผลกำไรในเชิงธุรกิจเท่านั้นแต่ยังคงประสิทธิภาพในเรื่องของการพัฒนาองค์กรที่ดีได้อีกด้วย

ปัจจัยสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นที่ “คน” เป็นหลัก เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเทคนิคต่างๆ ตลอดจนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเพียงอรรถประโยชน์ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้วิธีการที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ดำเนินไปได้สะดวกขึ้น และเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง โดยความรู้ต้องมีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งลักษณะการเรียนรู้ดังกล่าว องค์กรจะต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะสามารถให้องค์กรมีสมาชิกที่มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สมาชิกในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้อันเกิดจากการลองผิดลองดี มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดการผลอย่าง ต่อเนื่อง และสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้อย่างสร้างสรรค์ และนอกจากนั้นปัจจัยที่จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การเน้นการพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความกระตือรือร้นยอมรับและจัดให้มีการถ่ายทอดการเรียนรู้อย่างเปิดเผย รวมถึงระบบการให้รางวัลที่สร้างแรงบันดาลใจ เช่น การประกาศยกย่อง หรือ ชมเชยเพื่อเป็นแรงจูงใจ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีภายในองค์กรมากเกินไป อาจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดผลเสียหายได้ ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีหลายแนวทางในการปฏิบัติ ขณะเดียวกันไม่ได้หมายความว่าเมื่อนำรูปแบบที่ประสบความสำเร็จไปใช้แล้วองค์กรจะประสบความสำเร็จตามไปด้วย ทั้งนี้ยังมีปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่แตกต่างกันดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดระหว่างบุคคล จนมีการต่อยอดและสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) ความรู้เป็นทุนทางปัญญา เป็นสินทรัพย์ที่แตกต่างจากสินทรัพย์อื่นๆ คือใช้แล้วไม่หมดไป ยิ่งใช้มากยิ่งขึ้น ยิ่งให้มากขึ้นทุนยิ่งถูกลง สิ่งเหล่านี้อาจไม่ได้ผลตอบแทนกลับมาโดยตรงในระยะเวลานั้นสั้น แต่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นในระยะยาวทั้งในแง่ตัวบุคคลและองค์กร ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็น

ฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างสูงทั้งวงการวิชาการ วงการธุรกิจ และการบริหารจัดการที่มุ่งปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจึงส่งผลให้ทุกองค์กรจะต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและเพื่อพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นับเป็นความท้าทายขององค์กรต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดทั้งโอกาส ข้อจำกัดต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งย่อมจะมีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน และปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ ๆ ดังนั้นจึงอยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรเอง หากบุคลากรในองค์กรใดมีการเรียนรู้ที่รวดเร็วและพัฒนาความรู้ตนเองอยู่เสมอแล้วนั้น ก็ย่อมทำให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่ความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาองค์กรได้ดี องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าหมายที่สำคัญก็คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยเน้นที่การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการยกระดับความสามารถของคนข้างในองค์กรที่อยู่กับปัญหา ต้องเรียนรู้หนทางแก้ไขปัญหาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่คุ้มค่าที่สุด ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งบุคคล ทีม และองค์กรไปในตัว เป็นการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม นอกเหนือไปจากทักษะฝีมือ และสิ่งที่ผู้โยงเข้ากับปรัชญาและวิสัยทัศน์ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นรวมทั้งการเรียนรู้และสร้างเสริมการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรแล้วยังต้องพัฒนาความรู้ในองค์กรเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงแล้วนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของพนักงานของ บริษัท ชัมมิท ควิน จำกัดซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดถึงระดับการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อผลสำเร็จขององค์กรในอนาคตอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัทซัมมิตควิน จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัทซัมมิตควิน จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

## การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัทซัมมิตควิน จำกัดจำนวน 500 คน เป็นชายจำนวน 400 คน หญิงจำนวน 100 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางการสุ่มของ Taro Yamane กำหนดความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จนครบตามจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
  1. เพศ
  2. อายุ
  3. สถานภาพ
  4. ระดับการศึกษา
  5. รายได้ต่อเดือน
  6. ประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ด้านความมีสติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 79.87 เป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.13 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.74 รองลงมามีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.94 อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.32 และน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 61.88 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.63 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.49 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 97คน คิดเป็นร้อยละ 63.23 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 24.22 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.56 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 69คน คิดเป็นร้อยละ 44.84 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.01 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 15คน คิดเป็นร้อยละ 9.42 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.53 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.35 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.42

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.81, S.D.= 0.234$ ) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรมากกว่าด้านอื่น ( $\bar{X}=4.06, S.D.= 0.357$ ) รองลงมาคือด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $\bar{X}=3.91, S.D.= 0.458$ ) ด้านความมีสติ ( $\bar{X}=3.81, S.D.= 0.421$ ) ด้านระบบการคิดของคนในองค์กร ( $\bar{X}=3.65, S.D.= 0.410$ ) และน้อยที่สุดคือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ( $\bar{X}=3.60, S.D.= 0.507$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06, S.D.= 0.357$ ) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้งส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่นๆ ( $\bar{X}=4.45, S.D.= 0.763$ ) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านเรียนรู้หรือติดตามความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาและทันต่อเหตุการณ์ ( $\bar{X}=4.13, S.D.= 0.823$ ) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการแสดงความคิดเห็นตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้น้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.81, S.D.= 0.749$ )



ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านความมีสติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.81$ , S.D.= 3.81) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.= 0.820) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ( $\bar{X}=3.81$ , S.D.= 0.735) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้น้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.53$ , S.D.= 0.551)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.60$ , S.D.= 0.507) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านได้พัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.= 0.837) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความเข้าใจภารกิจขององค์กร ( $\bar{X}=3.75$ , S.D.= 1.048) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้น้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.37$ , S.D.= 0.811)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.91$ , S.D.= 0.458) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=3.99$ , S.D.= 1.162) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกเมื่ออยู่ในทีมงานจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่เสมอ ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.= 1.075) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านและองค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้น้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.= 0.595)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านระบบการคิดของคนในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.65$ , S.D.= 0.410) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=3.73$ , S.D.= 0.586) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการนำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปบูรณาการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X}=3.65$ , S.D.= 0.891) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานที่ผ่านมาสู่การพัฒนาในปัจจุบันและอนาคตส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้น้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.61$ , S.D.= 0.488)

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี เห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าช่วงอายุอื่น ( $\bar{x}=3.85$ , S.D.= 0.204) โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้เป็นทีม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ( $\bar{x}=3.82$ , S.D.=0.246) โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี ( $\bar{x}=3.67$ , S.D.= 0.259) โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี เห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าช่วงอายุอื่น ( $\bar{x}=4.15$ , S.D.= 0.446) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้ง รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\bar{x}=4.05$ , S.D.= 0.341) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้ง และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี และช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ( $\bar{x}=4.04$ , S.D.= 0.275 และ S.D.= 0.398 ตามลำดับ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการแสดงความคิดเห็นตนเองต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ส่วนด้านความมีสติ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี เห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าช่วงอายุอื่น ( $\bar{x}=3.89$ , S.D.= 0.394) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.80$ , S.D.= 0.446) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ( $\bar{x}=3.76$ , S.D.= 0.434) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านพยายามแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาปรับใช้กับการทำงานของท่านอยู่เสมอ และท่านสามารถปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี เห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าช่วงอายุอื่น ( $\bar{x}=3.81$ , S.D.= 0.469) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความเข้าใจภารกิจขององค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ( $\bar{x}=3.61$ , S.D.= 0.428) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้พัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี ( $\bar{x}=3.11$ , S.D.= 0.592) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่ององค์กรมีภาพลักษณ์ที่ชัดเจนที่ทำให้ท่านต้องการร่วมบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่ออนาคตขององค์กร ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีม กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี เห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในด้านนี้มากกว่าช่วงอายุอื่น ( $\bar{x}=4.10, S.D.= 0.282$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับจากองค์กรให้มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.97, S.D.= 0.340$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ( $\bar{x}=3.70, S.D.= 0.592$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับจากองค์กรให้มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ส่วนด้านระบบการคิดของคนในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี เห็นว่าบริษัท ชัมมิต คิวิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าช่วงอายุอื่น ( $\bar{x}=3.78, S.D.= 0.451$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการนำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปบูรณาการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.63, S.D.= 0.365$  และ  $S.D.= 0.375$  ตามลำดับ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานที่ผ่านมาสู่การพัฒนางานในปัจจุบันและอนาคต และท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี ( $\bar{x}=3.44, S.D.= 0.370$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านเข้าใจท่านเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญเหมือนกับส่วนอื่นในองค์กร

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด เห็นว่าบริษัท ชัมมิต คิวิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ( $\bar{x}=3.81, S.D.= 0.235$ ) โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมรสแล้ว ( $\bar{x}=3.80, S.D.= 0.234$ ) โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย / หย่าร้าง ( $\bar{x}=3.77, S.D.= 0.235$ ) โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย / หย่าร้าง เห็นว่าบริษัท ชัมมิต คิวิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ( $\bar{x}=4.13, S.D.= 0.295$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้ง รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมรสแล้ว ( $\bar{x}=4.09, S.D.= 0.349$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้ง และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ( $\bar{x}=3.99, S.D.= 0.374$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการแสดงความคิดเห็นตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ส่วนด้านความมั่งคั่ง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสดเห็นว่าเป็นบริษัท ชัมมิต คิวิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ( $\bar{x}=3.85, S.D.= 0.476$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมรสแล้ว ( $\bar{x}=3.79, S.D.=$

0.389) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย / หย่าร้าง ( $\bar{x}=3.78$ , S.D.= 0.432) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมรสแล้วเห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ( $\bar{x}=3.61$ , S.D.= 0.504) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความเข้าใจภารกิจขององค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ( $\bar{x}=3.59$ , S.D.= 0.503) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้พัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย / หย่าร้าง ( $\bar{x}=3.40$ , S.D.= 0.592) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย / หย่าร้างเห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ( $\bar{x}=4.05$ , S.D.= 0.387) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกเมื่ออยู่ในทีมงานจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่เสมอ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมรสแล้ว ( $\bar{x}=3.91$ , S.D.= 0.467) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ( $\bar{x}=3.88$ , S.D.= 0.449) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกเมื่ออยู่ในทีมงานจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่เสมอ ส่วนด้านระบบการคิดของคนในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสดเห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ( $\bar{x}=3.75$ , S.D.= 0.370) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการนำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปบูรณาการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมรสแล้ว ( $\bar{x}=3.61$ , S.D.= 0.428) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย / หย่าร้าง ( $\bar{x}=3.48$ , S.D.= 0.299) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานที่ผ่านมาสู่การพัฒนางานในปัจจุบันและอนาคต

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ( $\bar{x}=3.83$ , S.D.= 0.221) โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้เป็นทีม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.80$ , S.D.= 0.230) โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.77$ , S.D.= 0.273) โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร เมื่อพิจารณา

จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเห็นว่าบริษัท ชัมมิท คิวิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ( $\bar{x}=4.09$ , S.D.= 0.477) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้ง และท่านเรียนรู้หรือติดตามความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาและทันต่อเหตุการณ์ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{x}=4.06$ , S.D.= 0.364) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้ง และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}=4.04$ , S.D.= 0.260) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านเรียนรู้หรือติดตามความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาและทันต่อเหตุการณ์ ส่วนด้านความมีสติ กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเห็นว่าบริษัท ชัมมิท คิวิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ( $\bar{x}=3.87$ , S.D.= 0.390) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.78$ , S.D.= 0.520) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.67$ , S.D.= 0.412) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านพยายามแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาปรับใช้กับการทำงานของท่านอยู่เสมอ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีเห็นว่าบริษัท ชัมมิท คิวิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ( $\bar{x}=3.88$ , S.D.= 0.458) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความเข้าใจภารกิจขององค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.54$ , S.D.= 0.455) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้พัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.33$ , S.D.= 0.620) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่ององค์กรมีภาพลักษณ์ที่ชัดเจนที่ทำให้ท่านต้องการร่วมบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่ออนาคตขององค์กร ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีมกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีเห็นว่าบริษัท ชัมมิท คิวิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ( $\bar{x}=4.07$ , S.D.= 0.444) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับการจากองค์กรให้มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.89$ , S.D.= 0.300) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.85$ , S.D.= 0.476) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่าน

ได้รับจากองค์กรให้มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ส่วนด้านระบบการคิดของคนในองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเห็นว่าบริษัท ชัมมิท ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ( $\bar{x}=3.74$ , S.D.= 0.363) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.69$ , S.D.= 0.406) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.51$ , S.D.= 0.416) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านเข้าใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญเหมือนกับส่วนอื่นในองค์กร

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป เห็นว่าบริษัท ชัมมิท ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น ( $\bar{x}=3.85$ , S.D.= 0.222) โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้เป็นทีม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท ( $\bar{x}=3.80$ , S.D.= 0.233) โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ( $\bar{x}=3.77$ , S.D.= 0.295) โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท เห็นว่าบริษัท ชัมมิท ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น ( $\bar{x}=4.12$ , S.D.= 0.528) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านเรียนรู้หรือติดตามความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาและทันต่อเหตุการณ์ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท ( $\bar{x}=4.08$ , S.D.= 0.370) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านเรียนรู้หรือติดตามความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาและทันต่อเหตุการณ์ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท ( $\bar{x}=4.01$ , S.D.= 0.314) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการแสดงความคิดเห็นตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ส่วนด้านความมีสติกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท เห็นว่าบริษัท ชัมมิท ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น ( $\bar{x}=3.86$ , S.D.= 0.322) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ( $\bar{x}=3.74$ , S.D.= 0.533) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.69$ , S.D.= 0.415) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และ

ประสบการณ์ในการทำงาน ท่านพยายามแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาปรับใช้กับการทำงานของท่านอยู่เสมอ และท่านสามารถปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไปเห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น ( $\bar{x}=3.87$ , S.D.= 0.499) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความเข้าใจภารกิจขององค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท ( $\bar{x}=3.62$ , S.D.= 0.418) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความเข้าใจภารกิจขององค์กร และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ( $\bar{x}=3.38$ , S.D.= 0.683) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่ององค์กรมีภาพลักษณ์ที่ชัดเจนที่ทำให้ท่านต้องการร่วมบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่ออนาคตขององค์กร ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีมกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไปเห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น ( $\bar{x}=4.17$ , S.D.= 0.399) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท ( $\bar{x}=3.89$ , S.D.= 0.372) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท ( $\bar{x}=3.82$ , S.D.= 0.513) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน ส่วนด้านระบบการคิดของคนในองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทเห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น ( $\bar{x}=3.80$ , S.D.= 0.384) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท ( $\bar{x}=3.75$ , S.D.= 0.427) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.50$ , S.D.= 0.438) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านเข้าใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญเหมือนกับส่วนอื่นในองค์กร

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องประสบการณ์การทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี เห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าประสบการณ์การทำงานอื่น ( $\bar{x}=3.86$ , S.D.= 0.225) โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี ( $\bar{x}=3.81$ , S.D.= 0.231) โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร และน้อย

ที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.73, S.D.= 0.200$ ) โดยเฉพาะด้านระบบการคิดของคนในองค์กร เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีเห็นว่า บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่า ประสบการณ์การทำงานอื่น ( $\bar{x}=4.13, S.D.= 0.436$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้ง และท่านเรียนรู้หรือติดตามความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาและทันต่อเหตุการณ์ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี ( $\bar{x}=4.04, S.D.= 0.337$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีจิตสำนึกความ รับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้ง และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การ ทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.99, S.D.= 0.279$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านเรียนรู้หรือ ติดตามความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาและทันต่อเหตุการณ์ ส่วนด้านความมีสติกลุ่ม ตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปีเห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดสามารถ พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประสบการณ์การทำงานอื่น ( $\bar{x}=3.92, S.D.= 0.404$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมา วิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ ระหว่าง 11 – 15 ปี ( $\bar{x}=3.78, S.D.= 0.398$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.63, S.D.= 0.485$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถาม เรื่องท่านพยายามแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาปรับใช้กับการทำงานของท่านอยู่เสมอ ส่วนด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี เห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่า ประสบการณ์การทำงานอื่น ( $\bar{x}=3.99, S.D.= 0.356$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความ เข้าใจภารกิจขององค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.52, S.D.= 0.370$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่ององค์กรมีภาพลักษณ์ที่ชัดเจนที่ทำให้ท่าน ต้องการร่วมบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่ออนาคตขององค์กร และน้อยที่สุดคือกลุ่ม ตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี ( $\bar{x}=3.36, S.D.= 0.572$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถาม เรื่ององค์กรมีภาพลักษณ์ที่ชัดเจนที่ทำให้ท่านต้องการร่วมบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่ออนาคตขององค์กร ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีมกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไปเห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้ มากกว่าประสบการณ์การทำงานอื่น ( $\bar{x}=4.01, S.D.= 0.358$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่าน



และสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี ( $\bar{x}=3.94, S.D.= 0.345$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี ( $\bar{x}=3.84, S.D.= 0.485$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับจากองค์กรให้มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ส่วนด้านระบบการคิดของคนในองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปีเห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประสบการณ์การทำงานอื่น ( $\bar{x}=3.73, S.D.= 0.363$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการนำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปบูรณาการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี ( $\bar{x}=3.68, S.D.= 0.449$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.50, S.D.= 0.403$ ) โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการนำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปบูรณาการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ด้านความมีสติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้ง ท่านเรียนรู้หรือติดตามความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาและทันต่อเหตุการณ์ และท่านมีการยอมรับในเหตุผล หรือความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านความมีสติพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านความมีสติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้พัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ชัดเจนที่ทำให้ท่านต้องการร่วมบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่ออนาคตขององค์กร ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม และท่านและสมาชิกเมื่ออยู่ในทีมงานจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่เสมอ สำหรับด้านระบบการคิดของคนในองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านระบบการคิดของคนในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการนำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปบูรณาการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความมีสติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความมีสติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความมีสติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

## อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องท่านมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้ง รองลงมาคือด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยเฉพาะเรื่องท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน ด้านความมีสติโดยเฉพาะเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม ด้านระบบการคิดของคนในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ และน้อยที่สุดคือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานสู่ความสำเร็จทุกครั้งส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านเรียนรู้หรือติดตามความรู้อื่น ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาและทันต่อเหตุการณ์ ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการแสดงความคิดเห็นตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้น้อยที่สุด ส่วนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านความมีสติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้น้อยที่สุด สำหรับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านได้พัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความเข้าใจภารกิจขององค์กร ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้น้อยที่สุด ส่วนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านและสมาชิกเมื่ออยู่ในทีมงานจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่เสมอ ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านและองค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้น้อยที่สุด สำหรับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัดด้านระบบการคิดของคนในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการนำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปบูรณาการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานที่ผ่านมาสู่การพัฒนางานในปัจจุบันและอนาคตส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้น้อยที่สุด

จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัด โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ด้านความมีสติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควิน จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความมีสติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความมีสติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารของบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานที่ก่อให้เกิด การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

2. ด้านความมีสติ ผู้บริหารของบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานที่ก่อให้เกิดแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ผู้บริหารของบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานที่ก่อให้เกิด การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพ และมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารของบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านระบบการคิดของคนในองค์กร ผู้บริหารของบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total system) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จที่ละส่วน

### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารกับพนักงานปฏิบัติการ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาการทำงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่อไป

4. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท ชัมมิต ควีน จำกัดเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของพนักงานต่อไป