

องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท  
มงคลศิริทัวร์ จำกัด

A learning Organization that Affects Employee Team Effectiveness,  
Mongkolsiritour Company Limited.

อภิชาติ โปชา<sup>1</sup> สำเนียง มณีฉาย<sup>2</sup> และ ไพรพร แสงจันทร์<sup>3</sup>

Aphichat Phocha<sup>1</sup>, Samnieng Maneechai<sup>2</sup>, and Priaporn Saengchan<sup>3</sup>

หลักสูตรการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาขาการบริหารการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Master of Arts Program (Development Administration), Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: phocha1994@gmail.com

Received: November 08, 2025

Revised: December 30, 2025

Accepted: December 31, 2025

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน และ 2) ศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด จำนวน 227 คน ใช้สถิติพรรณนา, t-test, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมแตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานบริษัทที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และ 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตของการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ และด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกขององค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม การวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด นำผลจากการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและประยุกต์ใช้สำหรับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การเพื่อการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การต่อไป

**คำสำคัญ :** องค์การแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีม

### Abstract

This study's objectives were to: 1) compare teamwork effectiveness according to employee individual characteristics; and 2) look into how learning organizations affect teamwork effectiveness. The researcher employed questionnaires to gather data for the study from a sample of 227 Mongkolsiri Tour Co., Ltd. personnel. Descriptive statistics, t-tests, F-tests, and multiple regression analysis were also employed. The findings demonstrated that 1) cooperation effectiveness varied across employees with varying lengths of service, but it

did not differ among employees with varying genders, ages, educational backgrounds, and average monthly salaries. 2) Learning organizations affected the effectiveness of cooperation in terms of learning dynamics, organizational change, and member empowerment. Executives at Mongkolsiri Tour Co., Ltd. utilized the study's findings as suggestions for creating and putting into practice policies for the creation of a learning organization within their organization in order to further increase organizational effectiveness.

**Keywords:** Learning Organization, Team Performance

## บทนำ

สถานะเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาได้มีการขยายตัวในระดับจำกัด โดยในปี พ.ศ. 2562 เศรษฐกิจไทยขยายตัวได้ดีในช่วงครึ่งปีแรก จากแรงขับเคลื่อนของอุปสงค์ทั้งจากต่างประเทศและภายในประเทศ อย่างไรก็ตาม ในช่วงครึ่งหลังของปี อุปสงค์จากต่างประเทศ โดยเฉพาะภาคการส่งออกสินค้าเริ่มชะลอตัวลงอย่างชัดเจน อันเป็นผลจากสงครามทางการค้า (Trade War) ระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน รวมถึงการชะลอตัวของเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การขยายตัวของเศรษฐกิจไทยโดยรวม ทั้งนี้ การขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ผ่านมาเป็นไปภายใต้เงื่อนไขของการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ การรักษาความเชื่อมั่นในระบบเศรษฐกิจ และการส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

จากบริบทดังกล่าว องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการนำหลักการบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ โดยปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร และเป็นตัวชี้วัดระดับความสามารถและความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานที่สมดุลกับความสามารถ ความสอดคล้องระหว่างความรับผิดชอบกับค่าตอบแทน รวมถึงทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา (สมชาย หิรัญกิติ, 2562) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ซึ่งเน้นแนวคิด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลในทุกมิติ ทั้งด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2556) ที่ระบุว่า องค์กรจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารงานและนำเครื่องมือทางการบริหาร

จัดการสมัยใหม่มาใช้ ควบคู่กับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้เชื่อว่าการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากรจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับระบบเปิด การปรับตัวเชิงรุก และการเรียนรู้จากความผิดพลาดอย่างต่อเนื่อง (Dixon, 1994) โดยองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่สมาชิก การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Marquardt, 2014)

บริษัท มงคลศิริ ทัวร์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 เป็นผู้ให้บริการรถโดยสารปรับอากาศไม่ประจำทาง โดยมีรถให้บริการหลากหลายประเภทเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้า และได้พัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการ ทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ซ่อมบำรุง และระบบความปลอดภัย เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการ ทั้งนี้ ธุรกิจขนส่งของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2566 มีการขยายตัวร้อยละ 3.0 จากแรงหนุนของการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจและภาคการท่องเที่ยว รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบโลจิสติกส์ ส่งผลให้การแข่งขันในธุรกิจขนส่งมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น (ธนาคารกสิกรไทย, 2566)

อย่างไรก็ตาม บุคลากรของบริษัทฯ ยังประสบปัญหาด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ การทำงานร่วมกัน และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ แนวคิดเรื่องประสิทธิผลถือเป็นเกณฑ์สำคัญในการประเมินความสำเร็จของการบริหารองค์กร (สายสวาท โสขวิญญา, 2561) และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (Miller, 2017) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท มงคลศิริ ทัวร์ จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีมแตกต่างกันหรือไม่
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานภายในองค์การ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 525 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด , 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 227 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาคะยามาเน่ (Yamane, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่งเป็นข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ส่วนที่สองเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ พลวัตของการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจสมาชิกขององค์การ การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด ส่วนที่สามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ประกอบด้วยด้านความเข้าใจการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับเช่นเดียวกัน และส่วนที่สี่เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด ในการเก็บข้อมูลจากพนักงานจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการแจกและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้วได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีมากกว่าสองกลุ่ม โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อศึกษาค่าอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พนักงานส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 85.90 เป็นเพศหญิงอีกร้อยละ 14.09 เป็นเพศชาย ส่วนมาก คือ ร้อยละ 46.26 มีอายุไม่เกิน 30 ปี รองลงมาคือ ร้อยละ 29.96 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 14.54 อายุระหว่าง 41-50 ปี และ ร้อยละ 9.25 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ตามลำดับ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อย

ละ 146 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา จบการศึกษานต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.26 และจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 15.42 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 30,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 37.44 รองลงมา คือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 25,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 28.20 ลำดับถัดมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 ขึ้นไป ร้อยละ 15.42 มี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 11.89 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ร้อยละ 7.05 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 3 ปี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.26 มากกว่า 3 ปี- 5 ปี ร้อยละ 33.48 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.26 ตามลำดับ

2. สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.06	0.501	3.94	0.476	1.836	.069
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.98	0.580	3.91	0.541	0.907	.366
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน	4.04	0.504	3.93	0.477	1.573	.118
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	0.459	3.93	0.42	1.636	.104

จากตารางที่ 1 พนักงาน เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ (n = 227)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม	อายุ	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.459	3	0.486	2.082	.103
	ภายในกลุ่ม	52.098	223	0.234		
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.584	3	0.528	1.740	.160
	ภายในกลุ่ม	67.695	223	0.304		
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.483	3	0.494	2.110	.100
	ภายในกลุ่ม	52.222	223	0.234		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.007	3	0.336	1.768	.154
	ภายในกลุ่ม	42.344	223	0.190		

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงาน ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำกัด ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมจำแนกตามระดับการศึกษา (n = 227)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.212	2	0.106	0.446	.641
	ภายในกลุ่ม	53.344	224	0.238		
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.903	2	0.452	1.479	.230
	ภายในกลุ่ม	68.376	224	0.305		
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.285	2	0.642	2.745	.066
	ภายในกลุ่ม	52.420	224	0.234		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.271	2	0.136	0.705	.495
	ภายในกลุ่ม	43.080	224	0.192		

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (n = 227)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.075	4	0.269	1.136	.340
	ภายในกลุ่ม	52.482	222	0.236		
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.204	4	0.301	0.981	.419
	ภายในกลุ่ม	68.076	222	0.307		
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.773	4	0.193	0.811	.520
	ภายในกลุ่ม	52.932	222	0.238		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.649	4	0.162	0.843	.499
	ภายในกลุ่ม	42.703	222	0.192		

จากตารางที่ 3 ผล พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระยะเวลาใน		SS	df	MS	F	Sig
	ก	า					
1. ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม		5.947	2	2.974	13.990	.000*
	ภายในกลุ่ม		47.610	224	0.213		
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม		3.021	2	1.511	5.107	.007*
	ภายในกลุ่ม		66.258	224	0.296		
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม		5.812	2	2.906	13.591	.000*
	ภายในกลุ่ม		47.893	224	0.214		
รวม	ระหว่างกลุ่ม		4.815	2	2.408	13.995	.000*
	ภายในกลุ่ม		38.536	224	0.172		

\* ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
		1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
		3.82	4.04	4.23
1 – 3 ปี	3.82	-	-0.22*	-0.41*
มากกว่า 3 ปี	4.04	-	-	-0.19*
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.23	-	-	-

\* ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 3 ปี และ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 3 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
		3.81	4.10	4.10
1 – 3 ปี	3.81	-	-0.18*	-0.29*
มากกว่า 3 ปี	3.99	-	-	-0.11
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.10	-	-	-

\* ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 3 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 7 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
		3.81	4.04	4.21
1 – 3 ปี	3.81	-	-0.23*	-0.40*
มากกว่า 3 ปี	4.04	-	-	-0.17
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.21	-	-	-

\* ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 3 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3. สมมติฐานที่ 2 องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ด้านพลวัตของการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ 3) ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ 4) ด้านการจัดการความรู้ และ 5) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์การแห่งการเรียนรู้ในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	14.596	8	1.825	22.480	0.000*
Residual	17.613	217	0.081		
Total	32.209	225			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด

องค์การแห่งการเรียนรู้	Unstandardized (b)	SE	Standardized ( $\beta$ )	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.012	0.044		0.278	.781
ด้านพลวัตของการเรียนรู้	0.299	0.025	0.333	11.998*	.000
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	0.337	0.026	0.372	12.918*	.000
ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ	0.342	0.012	0.428	29.162*	.000
ด้านการจัดการความรู้	0.027	0.030	0.032	0.902	.368
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	0.011	0.020	0.013	0.580	.563
R = 0.987		Adjusted R <sup>2</sup> = 0.974			
R <sup>2</sup> = 0.975		SE = 0.070			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตของการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ และด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การตัวแปรนี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม และสามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้ร้อยละ 97.4

## อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง และบทบาทหน้าที่

ตามโครงสร้างอำนาจในองค์การ เป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ทั่วไป ทั้งนี้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานย่อมมีการสั่งสมองค์ความรู้เชิงปฏิบัติ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และทักษะการประสานงานภายในทีม ขณะที่พนักงานในตำแหน่งงานระดับสูงมีบทบาทเชิงภาวะผู้นำ สามารถกำหนดทิศทางการทำงาน ถ่ายทอดแบบอย่างที่เหมาะสม และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นไป ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของมาลัยวัลย์ บุญแพทย์ (2552) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงาน ขณะที่อายุและรายได้ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตของการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ และด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีมได้ถึงร้อยละ 97.4 ซึ่งสะท้อนถึงอิทธิพลเชิงโครงสร้างและเชิงกระบวนการขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของพนักงาน ทั้งนี้ องค์การที่ส่งเสริมพลวัตของการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การพัฒนาทักษะการทำงาน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องประสาน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกภายในทีม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัช อ่อนละมุล (2562) ซึ่งพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกมิติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ทั้งในด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

#### 1) องค์การแห่งการเรียนรู้

1.1) ผู้บริหารบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด ควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2) ผู้บริหารบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด ควรกำหนดนโยบายด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมากยิ่งขึ้น

1.3) ผู้บริหารบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด ควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีระบบการทำงานที่ทันสมัย ประหยัดเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

#### 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม

2.1) ผู้บริหารบริษัท มงคลศิริทัวร์ จำกัด ควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2) ผู้บริหารบริษัท มงคลศิริทิวร์ จำกัดควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บุคลากร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นผู้นำที่ มีภาวะในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงแผนงาน/โครงการ

- 1) จัดทำแผนงานในการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ ฯลฯ
- 2) จัดทำแผนงานและประชุมระหว่างแผนกเพื่อเอื้อหรือสนับสนุนข้อมูลซึ่งกันและกัน
- 3) จัดทำแผนงานและจัดงานเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร
- 4) จัดทำแผนงานในการตรวจสอบ ปรับปรุงและพัฒนาด้านกายภาพ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- 5) มีแผนปฏิบัติ ที่มุ่งให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานเป็นทีม
- 6) จัดอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรโดยเฉพาะ

#### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษา พบว่าพนักงานขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ในการศึกษารั้งต่อไปควรศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มงคลศิริทิวร์ จำกัด เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษา ให้ผู้บริหารองค์กร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

- จิรธร อ่อนละมุล. (2562). *องค์การแห่งการเรียนรู้ในการทำงานแบบกลุ่มของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดตาก* [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก].
- ธนาคารกสิกรไทย. (2566). *รายงานประจำปี 2566 (One Report)*. Kasikornbank.  
<https://www.kasikornbank.com/th/ir/finaninforeports/financialreports/y2023-onereport-th.pdf>
- ปัญญา อัสวกุลประดิษฐ์. (2564). *การศึกษาเปรียบเทียบการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน* [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท มงคลศิริทิวร์ จำกัด. (2566). *ข้อมูลบุคลากรบริษัท มงคลศิริทิวร์ จำกัด*. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท มงคลศิริทิวร์ จำกัด
- มาลัยวัลย์ บุญแพทย์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลขององค์กร* [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก].
- สมชาย หิรัญกิติ. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สายสวาท โสขวิญญา. (2551). *การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547-2549* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. สำนักงานนายกรัฐมนตรี.

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2556). *บทบาทของผู้นำต่อการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

Dixon, G. (1994) *Division Algebras: Octonions, Quaternions, Complex Numbers and the Algebraic Design of Physics*. Kluwer, Dordrecht, Netherlands.

<https://doi.org/10.1007/978-1-4757-2315-1>

Marquardt, M. J. (2014). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. McGraw-Hill.

Miller, L. B. (2017). Review of Journaling as a Teaching and Learning Strategy. *Teaching and Learning in Nursing*, 12, 39-42. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2016.10.004>

Yamane, T. (1970). *Statistic: an Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper & Row.