

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพทีมงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

Relationships between Transformational leadership and Teamwork Efficiency with Learning Organization of The Permanent Secretary Ministry of Finance

ยุติธรรม มีสามเสน (Yutitham Meesamsen)¹, กนกพร ชัยประสิทธิ์ (Kanokporn Chaiprasit)²

Received: February 7, 2021

Revised: March 29, 2021

Accepted: March 30, 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพทีมงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation Analysis

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลำดับความสัมพันธ์จากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงবারมี ($r = 0.783$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.781$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = 0.777$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = 0.767$) และประสิทธิภาพ

ทีมงาน ด้านการกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของทีมงาน ($r = 0.802$) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ($r = 0.771$) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ($r = 0.720$) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ($r = 0.710$) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($r = 0.650$) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพทีมงาน, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purpose of this research was to study the relation of transformational leadership and teamwork efficiency with learning organization of the Permanent Secretary, Ministry of Finance. The samples of this study were 212 government officers of the Permanent Secretary, Ministry of Finance. Data were analyzed by percentage, frequency, mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation coefficient.

The results conclude that the transformational leadership relation from highest to lowest in the following order; by Charismatic – Inspirational leadership ($r = 0.783$), Inspiration motivation ($r = 0.781$), Intellectual stimulation ($r = 0.777$),

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

MBA. Student, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Advisor, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Individualized consideration ($r = 0.767$) and teamwork efficiency by setting up teamwork's mission and goal ($r = 0.802$), communicating openly ($r = 0.771$), making decisions together ($r = 0.720$), shared leadership ($r = 0.710$), assigning duties according to the role and responsibilities ($r = 0.650$) related with learning organization was statistically significant at .05 level

Keywords: transformational leadership, teamwork efficiency, learning organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่เชื่อมโยงทุกสิ่งทุกอย่างเข้าด้วยกันอย่างไร้พรมแดน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม โรคที่อุบัติใหม่ พฤติกรรม การดำเนินชีวิตของบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ การดำเนินงานในปัจจุบันขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรทุกองค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งต้องพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอด ดังนั้น องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กรของตนมากขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารโดยผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมของคนในองค์กร และสิ่งที่ทำให้พฤติกรรมของคนในองค์กรเปลี่ยนแปลง ก็คือ การเรียนรู้ของคนในองค์กรนั่นเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมให้ทุกระดับได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้บุคลากรในองค์กร

นั้นเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าช่วยยกระดับคุณภาพและเสริมศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (วารสารณิ แสงตรง, 2557)

ผู้นำองค์กรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร กล่าวคือ สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะเปลี่ยนแปลงหรือมีข้อจำกัดเพียงใด (คำเนิง ผุดผ่อง, 2547, หน้า. 87-89) ดังนั้นการที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เพื่อสร้างความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา (ทิพาภรณ์ วรรณพฤษ, 2554, หน้า 4)

ประสิทธิภาพที่ทีมงานต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาทีมงานสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพและภาวะผู้นำที่ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) นอกจากนี้แล้วกระแสแนวคิดเกี่ยวกับ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” สามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกันกับภาวะการณ์ทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของทีมงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่ใกล้ชิดกันอย่างยิ่ง ซึ่งถือเป็นภารกิจที่ทำทนายและมีความสำคัญต่อองค์กรในปัจจุบันโดยเฉพาะหน่วยงานราชการที่เป็นองค์กรกำหนดนโยบายสาธารณะสู่ประชาชนต่างพยายามแสวงหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้คาดคิด เพื่อนำนโยบายของรัฐบาลตอบสนองความพึงพอใจของประชาชน รวมทั้งต้องจัดเก็บองค์ความรู้แนวทางการแก้ไขปัญหาไว้ให้บุคลากรรุ่นต่อไปได้ศึกษาเป็นแบบอย่างจากบทเรียนในอดีต ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานราชการที่สังกัดกระทรวงการคลัง ที่เป็นศูนย์กลางในการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลัง มีอำนาจ

หน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง รวมทั้งควบคุม กำกับติดตาม และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนการปฏิบัติราชการ ของกระทรวง (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน, 2534) ซึ่งปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังอยู่ในชั้นของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยได้ดำเนินการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการความรู้ภายในองค์กร ในการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพทีมงาน กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูล ในการวิเคราะห์ปรับปรุงและวางแผนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพทีมงาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพทีมงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ขอบเขตของการวิจัย (Scope of research)

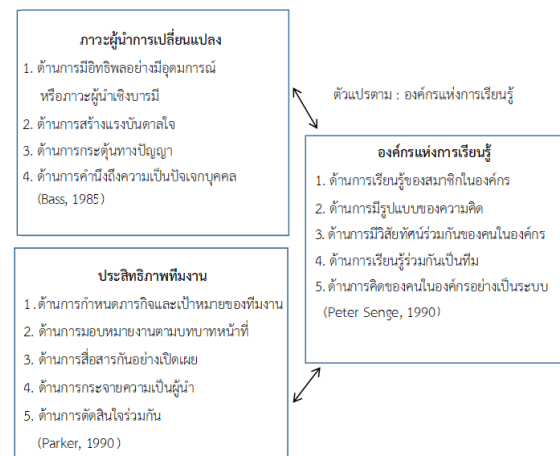
1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนโดยประมาณทั้งหมด 449 ราย คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973 หน้า 125) ได้กลุ่มตัวอย่าง 212 ตัวอย่าง

2. เวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจะใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2563 ถึงเดือน 31 มกราคม 2564 เป็นระยะเวลา 6 เดือน

3. สถานที่เก็บข้อมูล คือ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

สมมติฐานของการวิจัย (Hypothesis)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
2. ประสิทธิภาพทีมงานมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง



วิธีการดำเนินการวิจัย (Methodology)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ คำถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass (1985) ประกอบด้วยคำถาม 4 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งสิ้น 12 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริหารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพทีมงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Parker (1990) ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ 1) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีของ Senge (1990) ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ 1) ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร 2) ด้านความมีรูปแบบความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ และรายงานผลการวิจัย เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพทีมงาน กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงมากขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงวันที่ 1 สิงหาคม 2563 ถึงเดือน 31 มกราคม 2564 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จำนวน 212 ชุด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เพื่อแสดงถึงลักษณะของข้อมูล ทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2-4 เพื่อแสดงถึงลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของทีมงาน กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โดยใช้สถิติหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson Correlation Analysis

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูล เพื่อดูความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถาม มาทำการลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยสามารถนำเสนอได้ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive method) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน การแจกแจง หรืออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่

(Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้วิธีการวัดโดยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) ในการหาความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของทีมงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ผลการวิจัย (Result)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 212 คน ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ มีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	55	25.9
- หญิง	157	74.1
รวม	212	100
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.0
- 20 – 29 ปี	86	40.6
- 30 – 39 ปี	87	41.0
- 40 – 49 ปี	25	11.8
- 50 – 59 ปี	14	6.6
- 60 ปีขึ้นไป	0	0.0
รวม	212	100
3. สถานภาพ		
- โสด	177	83.5
- สมรส	31	14.6
- หย่า	4	1.9
รวม	212	100
4. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	7.5
- ปริญญาตรี	138	65.1
- ปริญญาโท	58	27.4
- ปริญญาเอก	0	0.0
รวม	212	100

5. ประเภทบุคลากร

- ข้าราชการ	102	48.1
- ลูกจ้างประจำ	8	3.8
- พนักงานราชการ	30	14.2
- ลูกจ้างชั่วคราว	72	34.0
รวม	172	100

5. ประสบการณ์

- ต่ำกว่า 3 ปี	88	41.5
- 4 – 6 ปี	19	9.0
- 7- 9 ปี	48	22.6
- 10 – 12 ปี	22	10.4
- 13 – 15 ปี	15	7.1
- 16 – 18 ปี	4	1.9
- 19- 21 ปี	4	1.9
- 22 – 24 ปี	4	1.9
- 25 ปีขึ้นไป	8	3.8
รวม	212	100

จากตาราง 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 212 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 และเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 ส่วนอายุที่น้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และมีอายุ 60 ปีขึ้นไป

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 มีสถานภาพสมรส จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ประเภทบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และเป็นพนักงานราชการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 7 – 9 ปี จำนวน 48 คน และอันดับสุดท้ายมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 - 18 ปี และ 19 - 21 ปี และ 22 - 24 ปี มีจำนวนเท่ากัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมามีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 39 คน อันดับสุดท้ายมีรายได้ 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตาราง 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี	3.81	0.725	มาก	(1)
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.74	0.789	มาก	(3)
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.81	0.794	มาก	(1)
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.75	0.834	มาก	(2)
รวม	3.78	0.725	มาก	

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.725) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.725) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.794)

รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.834) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.789)

ตาราง 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพทีมงาน

ประสิทธิภาพทีมงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การกำหนดเป้าหมายและภารกิจของทีมงาน	3.87	0.714	มาก	(5)
2. การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	4.11	0.599	มาก	(1)
3. การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	4.03	0.751	มาก	(2)
4. การกระจายความเป็นผู้นำ	3.93	0.732	มาก	(4)
5. การตัดสินใจร่วมกัน	3.95	0.667	มาก	(3)
รวม	3.98	0.616	มาก	

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพทีมงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.616) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.599) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.751) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดเป้าหมายและภารกิจของทีมงาน ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.714)

ตาราง 4 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประสิทธิภาพทีมงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	3.81	0.725	มาก	(1)
2. ด้านการมีรูปแบบของความคิด	3.66	0.873	มาก	(4)
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	3.74	0.789	มาก	(3)
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.81	0.794	มาก	(1)
5. ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	3.75	0.834	มาก	(2)
รวม	3.78	0.725	มาก	

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.725) และเมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันคือ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.725) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.794) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.834) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีรูปแบบของความคิด ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.873)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	r (Pearson Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบวก	0.783	.000*	สูง	เดียวกัน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.781	.000*	สูง	เดียวกัน
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.777	.000*	สูง	เดียวกัน
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.767	.000*	สูง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) มีลำดับความสัมพันธ์จากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบวก ($r = 0.783$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.781$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = 0.777$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = 0.767$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
ประสิทธิภาพ ทีมงาน	R (Pearson Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	0.802	.000*	สูง	เดียวกัน
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	0.650	.000*	สูง	เดียวกัน
3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	0.771	.000*	สูง	เดียวกัน
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	0.710	.000*	สูง	เดียวกัน
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	0.720	.000*	สูง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพทีมงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) มีลำดับความสัมพันธ์จากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ($r = 0.802$) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ($r = 0.771$) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ($r = 0.720$) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ($r = 0.710$) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($r = 0.650$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพทีมงาน กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบวก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประสิทธิภาพทีมงาน ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านการตัดสินใจร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล (Discussion)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เนื่องจากการวิเคราะห์ผลทางสถิติมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ในระดับสูงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุชดี สันนะกิจ (2559) ที่ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม

ประสิทธิภาพที่ทีมงาน ด้านการกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เนื่องจากการวิเคราะห์ผลทางสถิติมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ในระดับสูงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสนับสนุนผลการวิจัยของ สุกัญญา มีสมบัติ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพที่ทีมงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษากรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2550, หน้า 14) ที่กล่าวว่า ลักษณะของทีมงานที่มี

ประสิทธิภาพจะต้องมีระบบการทำงานร่วมกันที่ดี สนับสนุนงานวิจัยของมุจลินท์ จรมา และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2558, หน้า 79-100) ที่พบว่า การส่งเสริมให้จัดกระบวนการจัดการความรู้ สร้างความเข้าใจข้อมูลของการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในทุก ๆ ระดับอย่างทั่วถึงทำให้บุคลากรได้รู้จักจัดการความรู้ สามารถเผยแพร่ความรู้ที่ตนมีมาแบ่งปันให้กับเพื่อนร่วมงาน และ Marquardt & Reynolds (1994) อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, (2547) กล่าวว่า การพัฒนาขององค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมที่จะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังควรสนับสนุนให้มีผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากมีค่าความสัมพันธ์ต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลเป็นพิเศษ และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ โดยการให้โอกาสให้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งจะส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่ง

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมอบหมายงานตามที่ได้อธิบายไว้ในลักษณะงาน เพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 งานวิจัยนี้ได้มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องของการจะสร้างองค์กรภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน ก็คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพที่ทีมงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรสนับสนุนปัจจัยทั้งสองดังกล่าว โดยเฉพาะการสร้างผู้นำให้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี และประสิทธิภาพที่ทีมงาน ด้าน

การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน จะทำให้เป็นองค์กรภาครัฐเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืนได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นเปรียบเทียบกัน ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

คำเนิ่ง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. กรุงเทพฯ:ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

ทิพาภรณ์ วรรณพฤกษ์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. จาก <http://ir.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/99175>

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสำนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2550

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 108 ตอนที่ 156 ฉบับพิเศษ หน้า 1 ลงวันที่ 4 กันยายน 2534)

มุจลินท์ จรมา และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2558) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์

จำกัด (มหาชน). วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. 6(2), 79-100.

รุชดี สันนะกิจ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ลลิต ถนอมสิงห์. (2557). หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9(1), 1-22.

วรารณณ์ แสงตรง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท เอ.เอ็ม.พี. คอนสตรัคชั่น 299. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

สุกัญญา มีสมบัติ. (2557). ภาวะผู้ตาม และประสิทธิภาพที่งานที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุ๊คลิ้งค์.

แห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9(1), 1-22.

Bass, B. M., & Avolio, B.J. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectation*. New York: Free Press.

_____. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.

- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: IRWIN
- Parker, G, M. (1990). *Team Players and Teamwork : The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an introduction analysis*. (2nd ed.). New York: Harper & Row.