

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาในระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาเชิงพรรณนา
(Descriptive study) รวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน ทั้งระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ
ในสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับทัศนคติ ที่มีต่อปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการ
เรียนรู้ขององค์กร

3.1 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงานระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีสาขาใน
สังกัด 19 สาขา และสำนักงานจังหวัด 1 แห่ง โดยมีพนักงานจำนวน 399 คน (ข้อมูลจากธ.ก.ส.
สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 7 มกราคม 2552)

ในการศึกษานี้ได้กำหนดจำนวนตัวอย่างด้วยการใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่าง
ของ Yamane

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

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (หรือ กำหนดความเชื่อมั่น)

แทนค่าในสมการ ได้ดังนี้

$$n = \frac{399}{1 + 399(0.05)^2}$$

$$n = 199.75$$

จากการคำนวณจะได้ตัวอย่าง 199.75 คน จึงกำหนดจำนวนตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 200 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยทำการสุ่มตัวอย่างคัดเลือกตามสะดวก (Convenience sampling) ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับสาขาอำเภอ และสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวบรวมและตรวจความสมบูรณ์รวม 200 ชุด

3.2 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามพนักงานระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนตัวอย่าง 200 ราย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และ ระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ตัวแปรความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ขององค์กร โดยอ้างอิงจากแบบสอบถามของ Nick Bontis and Mary Crossan (1999) แบ่งเป็น 7 ตอนคือ

1. ทักษะเกี่ยวกับบุคลากรของร.ก.ส.สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่
2. ทักษะเกี่ยวกับบุคลากรภายในทีมงาน - สายงานของร.ก.ส.สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่
3. ทักษะเกี่ยวกับโครงสร้าง วัฒนธรรม วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร
4. ทักษะเกี่ยวกับอิทธิพลของพนักงานและทีมงานผลการดำเนินงานของ ร.ก.ส.สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่
5. ทักษะเกี่ยวกับอิทธิพลของระบบและระเบียบการปฏิบัติงานต่อการทำงานของพนักงานและทีมงาน
6. ทักษะเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้บังคับบัญชาต่อธนาคาร

7. ทักษะคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์กรกับพนักงาน

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการเรียนรู้ของพนักงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบ ปลายเปิดให้
เติมคำ

3.4 สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้
กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการบันทึกและนำเสนอข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
Age	อายุ
Branch	สาขา หรือ หน่วยงานต้นสังกัด
C	ระดับชั้นงาน
Education	ระดับการศึกษาสูงสุด
Exp	อายุการทำงานในองค์กร
Position	ตำแหน่งงาน
Promote	จำนวนครั้งที่ได้รับขั้นพิเศษในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา
Sex	เพศ
Status	สถานภาพ
Level	ระดับการทำงาน
SUM	ปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กร

สัญลักษณ์	ความหมาย
B1 B2 B3 B4 B5 sumB	ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับบุคคล ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน ความเชื่อมั่นในงานที่ทำ การมีพลังในการทำงาน ความเติบโตในสายอาชีพ การหาแนวทางใหม่ในการทำงาน ปัจจัยส่งเสริมความรู้ด้านบุคคล
C1 C2 C3 C4 C5 sumC	ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับกลุ่ม การร่วมกันรับผิดชอบในกลุ่ม ความสามารถปรับตัวในการทำงาน การใช้คนได้ถูกกับงาน การส่งเสริมในมีความคิดเห็นหลากหลาย ความพร้อมในการรับข้อมูลใหม่ในการทำงาน ปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับกลุ่ม
E1 E2 E3 E4 E5 E6 E7 sumE	ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับองค์กร การส่งเสริมพนักงานในองค์กร โครงสร้างองค์กรเกื้อหนุนการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรเปิดรับสิ่งใหม่ วิสัยทัศน์องค์กรท้าทายการทำงาน ระบบงานขององค์กรเป็นแหล่งความรู้ มีฐานข้อมูลทันสมัย วัฒนธรรมองค์กรไว้วางใจกัน ปัจจัยส่งเสริมความรู้ด้านองค์กร

สัญลักษณ์	ความหมาย
F1 F2 F3 F4 F5 sumF	ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของบุคคลและทีมงานต่อองค์การ การถ่ายทอดความรู้ภายในทีมงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์องค์การ การเสนอแนวทางใหม่ในการทำงานของทีมต่อองค์การ การรวบรวมและแบ่งปันความรู้ในทีม การสื่อสารกันระหว่างทีมงาน ปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของบุคคล และทีมงาน ต่อองค์การ
G1 G2 G3 G4 G5 sumG	ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของระบบองค์การต่อบุคคลและทีมงาน ระบบการให้คำตอบที่เหมาะสมกับการทำงาน การยอมรับการตัดสินใจของทีมงาน การสื่อสารเป้าหมายในองค์การ ระบบสารสนเทศในการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรมเหมาะสมกับงาน ปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลขององค์การต่อบุคคลและทีมงาน
H1 H2 H3 H4 H5 sumH	ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของผู้นำต่อองค์การ การทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้นำ ผู้นำสนับสนุนให้การทำงานไปทิศทางเดียวกัน ผู้นำสนับสนุนการเรียนรู้ของลูกน้อง การมีภาวะผู้นำต่อการพัฒนาองค์การ ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นในการแบ่งปันความรู้ ปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของผู้นำต่อองค์การ

สัญลักษณ์	ความหมาย
	ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์กรกับบุคคล
I1	ความภูมิใจในความสำเร็จขององค์กร
I2	การมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร
I3	ความพึงพอใจในงานที่ทำ
I4	ความมีคุณค่าในการทำงาน
sumI	ปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์กรกับพนักงาน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำมาบันทึกและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยแบบสอบถามในส่วนความคิดเห็นใช้เกณฑ์การแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามแบบมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert's scale) (กาญจนะ คุณเลิศกิจ, 2549) ซึ่งการกำหนดคะแนนในแต่ละระดับมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
ปานกลาง	3
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

โดยคะแนนที่ได้ นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับคะแนน โดยยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย การแปลความหมาย

1.00 – 1.49	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.50 – 2.49	ไม่เห็นด้วย
2.50 – 3.49	ปานกลาง
3.50 – 4.49	เห็นด้วยมาก
4.50 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความหมายของความคิดเห็น

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง มีปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด
 ไม่เห็นด้วย หมายถึง มีปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ในระดับน้อย
 ปานกลาง หมายถึง มีปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
 เห็นด้วยมาก หมายถึง มีปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ในระดับมาก
 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง มีปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

การ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) เช่น ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) เพื่อหาระดับของปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กร และ วิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของผู้ตอบแบบสอบถามหากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.000 – 0.999 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก และทดสอบสถิติ Independent sample t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ของพนักงานกลุ่มผู้ปฏิบัติ และกลุ่มผู้บริหาร การแบ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติและผู้บริหารนั้น แบ่งโดยใช้เกณฑ์ระดับชั้นการทำงาน พนักงานที่มีระดับชั้นตั้งแต่ ระดับชั้น 1 ถึง ระดับชั้น 7 (C1 – C7) จัดเป็นกลุ่มระดับปฏิบัติการ ส่วนพนักงานที่มีระดับชั้นตั้งแต่ ระดับชั้น 8 (C8) ขึ้นไป จัดเป็นกลุ่มระดับผู้บริหาร แล้วจึงทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ระหว่างพนักงานทั้งสองกลุ่ม

การตั้งสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ และพนักงานในระดับผู้บริหาร มีระดับของปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน แล้วทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สรุปการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางสถิติได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
ส่วนที่ 2.1 ระดับของปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
ส่วนที่ 2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มปฏิบัติการและกลุ่มผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์สถิติ Independent sample t-test ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
<p>ส่วนที่ 2.3 วิเคราะห์และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหาร ตามแบบจำลอง SLAM framework</p> <p>เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มปฏิบัติการและกลุ่มผู้บริหาร</p> <p>เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรการเรียนรู้ไปข้างหน้า (Flow forward) ระหว่างกลุ่มปฏิบัติการและกลุ่มผู้บริหาร</p> <p>เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรการเรียนรู้ไปย้อนกลับ (Flow backward) ระหว่างกลุ่มปฏิบัติการและกลุ่มผู้บริหาร</p>	<p>ค่าเฉลี่ย (Mean)</p> <p>การวิเคราะห์สถิติ</p> <p>Independent sample t-test</p> <p>ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)</p>
<p>ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์กร</p>	<p>ความถี่ (Frequency)</p>

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาทำการจัดกลุ่มตัวแปรเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับบุคคล 2) ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับกลุ่ม 3) ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับองค์กร 4) ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของบุคคลและทีมงานต่อองค์กร 5) ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของระบบองค์กรต่อบุคคลและทีมงาน 6) ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของผู้นำต่อองค์กร และ 7) ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์กรกับบุคคล แล้วทำการแยกกลุ่มตัวแปรวิเคราะห์ตามกรอบ SLAM framework เพื่อศึกษาระดับของ

ปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรทั้งส่วนปัจจัยด้านความรู้ (Stock knowledge) และปัจจัยด้านการถ่ายทอดความรู้ (Flow knowledge) ทั้งนี้ได้เปรียบเทียบระดับของปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ดังกล่าวระหว่างพนักงานปฏิบัติการและพนักงานระดับผู้บริหาร

3.6 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability test)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทดสอบหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้วยวิธี Cronbach's Alpha ของตัวแปรปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กร โดยค่าที่ได้จะเป็นเครื่องชี้ถึงความมั่นใจในแบบสอบถาม ค่า Cronbach's alpha สามารถแปลผลได้ดังนี้

ค่า	Alpha มากกว่า 0.9	หมายถึง อยู่ในระดับดีมาก (Excellent)
ค่า	Alpha มากกว่า 0.8	หมายถึง อยู่ในระดับดี (Good)
ค่า	Alpha มากกว่า 0.7	หมายถึง อยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable)
ค่า	Alpha มากกว่า 0.6	หมายถึง อยู่ในระดับน่าสงสัย (Questionable)
	ค่า Alpha มากกว่า 0.5	หมายถึง อยู่ในระดับไม่ดี (Poor)
	ค่า Alpha น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 0.5	หมายถึง อยู่ในระดับไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable)

ทำการทดสอบหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามแยกตามกลุ่มตัวแปรทั้ง 7 ด้าน ได้ผลตามตารางที่ 3.3 ถึง ตารางที่ 3.9 ดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การ
เกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับบุคคล

ปัจจัยส่งเสริมความรู้ ระดับบุคคล	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14.77	7.012	.483	.786
B2	14.42	5.873	.631	.741
B3	14.31	6.446	.650	.737
B4	14.78	6.082	.596	.753
B5	14.80	6.784	.542	.769

ขนาดตัวอย่าง = 200 จำนวนตัวแปร = 5 ค่า Alpha = .797

จากตารางที่ 3.3 ได้ค่า Alpha = .797 ซึ่งมีระดับค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การในด้านปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับบุคคลอยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable) และไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออกเพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือเพิ่มระดับขึ้น

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การ
เกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับกลุ่ม

ปัจจัยส่งเสริมความรู้ ระดับกลุ่ม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	13.78	5.783	.598	.783
C2	13.62	6.027	.641	.769
C3	13.80	5.819	.668	.760
C4	13.84	6.373	.524	.803
C5	13.68	6.337	.605	.780

ขนาดตัวอย่าง = 200 จำนวนตัวแปร = 5 ค่า Alpha = .815

จากตารางที่ 3.4 ได้ค่า Alpha = .815 ซึ่งมีระดับค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรในด้านปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับกลุ่มอยู่ในระดับดี (Good) และไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออกเพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือเพิ่มระดับขึ้น

ตารางที่ 3.5 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับองค์กร

ปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับองค์กร	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	19.52	15.829	.547	.850
E2	19.52	15.457	.642	.837
E3	19.32	14.569	.738	.822
E4	19.31	16.195	.619	.841
E5	19.39	15.445	.629	.839
E6	19.96	15.536	.598	.843
E7	19.10	15.397	.613	.841

ขนาดตัวอย่าง = 200 จำนวนตัวแปร = 7 ค่า Alpha = .859

จากตารางที่ 3.5 ได้ค่า Alpha = .859 ซึ่งมีระดับค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรในด้านปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับองค์กรอยู่ในระดับดี (Good) และไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออกเพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือเพิ่มระดับขึ้น

ตารางที่ 3.6 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวพันการเรียนรู้ขององค์การเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความรู้ด้านอิทธิพลของบุคคลและทีมงานต่อองค์การ

ปัจจัยส่งเสริมความรู้ด้านอิทธิพลของบุคคลและทีมงานต่อองค์การ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	12.54	6.350	.605	.751
F2	13.22	6.373	.532	.775
F3	12.71	6.370	.657	.736
F4	12.58	6.556	.583	.758
F5	12.61	6.510	.530	.775

ขนาดตัวอย่าง = 200 จำนวนตัวแปร = 5 ค่า Alpha = .798

จากตารางที่ 3.6 ได้ค่า Alpha = .798 ซึ่งมีระดับค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวพันการเรียนรู้ขององค์การของตัวแปรปัจจัยส่งเสริมความรู้ด้านอิทธิพลของบุคคลและทีมงานต่อองค์การอยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable) และไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออกเพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือเพิ่มระดับขึ้น

ตารางที่ 3.7 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวพันการเรียนรู้ขององค์การเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของระบบองค์การต่อบุคคลและทีมงาน

ปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของระบบองค์การต่อบุคคลและทีมงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
G1	13.08	5.696	.533	.684
G2	13.12	7.047	.442	.716
G3	13.14	5.846	.591	.658
G4	13.26	6.482	.452	.713
G5	12.89	6.420	.504	.694

ขนาดตัวอย่าง = 200 จำนวนตัวแปร = 5 ค่า Alpha = .739

จากตารางที่ 3.7 ได้ค่า Alpha = .739 ซึ่งมีระดับค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรของตัวแปรปัจจัยส่งเสริมความรู้ด้านอิทธิพลของระบบขององค์กรต่อบุคคลและทีมงานอยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable) และไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออกเพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือเพิ่มระดับขึ้น

ตารางที่ 3.8 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของผู้นำต่อองค์กร

ปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของผู้นำต่อองค์กร	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
H1	13.60	7.889	.749	.837
H2	13.48	8.100	.711	.847
H3	13.44	8.850	.682	.854
H4	13.56	8.238	.756	.836
H5	13.70	9.216	.632	.865

ขนาดตัวอย่าง = 200 จำนวนตัวแปร = 5 ค่า Alpha = .875

จากตารางที่ 3.8 ได้ค่า Alpha = .875 ซึ่งมีระดับค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความรู้ด้านอิทธิพลของผู้นำต่อองค์กรอยู่ในระดับดี (Good) และไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออกเพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือเพิ่มระดับขึ้น

ตารางที่ 3.9 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวพันการเรียนรู้ขององค์การเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับบุคคล

ปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับบุคคล	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	10.93	4.075	.603	.777
I2	10.66	4.770	.556	.792
I3	10.90	4.121	.729	.711
I4	10.85	4.440	.632	.759

ขนาดตัวอย่าง = 200 จำนวนตัวแปร = 4 ค่า Alpha = .809

จากตารางที่ 3.9 ได้ค่า Alpha = .809 ซึ่งมีระดับค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวพันการเรียนรู้ขององค์การเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับบุคคลอยู่ในระดับดี (Good) และไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออกเพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือเพิ่มระดับขึ้น

จากข้อมูลทั้งหมดเมื่อวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของทุกข้อคำถามรวม 36 ตัวแปร จะได้ค่า Alpha 0.966 ซึ่งมีระดับความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามรวมทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก (Excellent) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมทุกข้อกับข้อคำถาม (Corrected Item-Total Correlation) มีค่าสูงทุกคำถาม แสดงว่าข้อคำถามนั้นกับคำถามทุกข้อมีความสัมพันธ์กัน จึงไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออกเพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือสูงขึ้น

3.7 ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษานี้เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2552 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2553 โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2552 รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิแล้วเสร็จเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2552 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรูปเล่มตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2553 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2553