

การพัฒนาารูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทาง
 วัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด
 THE DEVELOPMENT OF AN INTEGRATED PSYCHOLOGICAL LEARNING
 MODEL FOR ENHANCING ORGANIZATIONAL CULTURE COMPETENCIES OF
 FIRST-LINE MANAGERS, BRF(THAILAND) LIMITED

Corresponding author¹,
 cbutsarakham@yahoo.com¹

ชนาธิป บุษราคัม¹ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา²
 และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์³

Chanathip Butsarakham¹ PrasarnMalakul Na Ayudhaya²
 and Pongpan Kirdpitak³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของบริหารระดับต้น 3) เพื่อประเมินผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้น และ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการของกลุ่มทดลองกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ 1 คือผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 177 คน ที่คัดเลือกจากผู้บริหารระดับต้นตำแหน่งหัวหน้างานและอายุการทำงานในตำแหน่งตั้งแต่ 4 เดือนขึ้นไปซึ่งผ่านระยะทดลองงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ 2 คือกลุ่มที่เข้าร่วมการทดลอง ได้มาจากการคัดเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ที่มีคะแนนสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในลำดับน้อยที่สุดถึงอันดับที่ 30 จำนวน 30 คนแล้วคัดเลือกโดยวิธีจับคู่จากนั้นแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มๆละ 15 คน คือ กลุ่มทดลองได้รับการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ และกลุ่มควบคุมไม่ได้ใช้รูปแบบการเรียนรู้ใดๆ

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed methods research design) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพประกอบกัน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบวัดสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .702 และ 2) รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ และการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .56 ถึง 1.00

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 177 คน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะรายด้าน ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน ด้านมีลูกความเป็นแรงบันดาลใจ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรักเป็นเจ้าของและรักในงานที่ทำ ด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

¹ นิสิตระดับศษุภบัณฑิต สาขาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
 วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ : ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2561

ระดับมาก และสมรรถนะด้านร่วมกันสร้าง ด้านการลงมือทำทันที มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ พัฒนาจากการบูรณาการแนวคิด 1) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 2) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ และ 3) การเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ก) ขั้นเริ่มต้น ข) ขั้นตอนการ ค) ขั้นสรุปผล และ ง) ขั้นการประเมินผล 3) ผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรพบว่า กลุ่มทดลองมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมหลังการทดลองและหลังติดตามผลเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพิ่มขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะพบว่า กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจรูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ เพราะได้เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น มีแนวทางการปฏิบัติตนในการทำงานต่าง ๆ ในหน้าที่รับผิดชอบ และการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

คำสำคัญ : สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร,การเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ, ผู้บริหารระดับต้น

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study organizational culture competencies of first-line managers, BRF(THAILAND) LIMITED, 2) to develop an integrated psychological learning model for enhancing organizational culture competencies of first-line managers,3) to evaluate an integrated psychological learning model for enhancing organizational culture competencies of first-line managers, and 4) to study satisfaction of experimental group with an integrated psychological learning model. The sample of the study included 2 groups. The first group consisted of 177 first-line managers, supervisor level worked for 4 months and passed probation. The second group of the study was purposively selected from the first group. This second group consisted of 30 first-line managers whose organizational culture competencies scores were the lowest up to the 30th. They were then divided into 2 groups by matching equal organizational culture competencies, classified as an experimental group and a control group. Each group consisted of 15 first-line managers. The experimental group participated in the integrated psychological learning model while the control group did not participate in the model.

The research design was mixed methods design including qualitative and quantitative methods. The research instruments consisted of the BRF's organizational culture competencies scale with reliability coefficient (alpha) of .702, and an integrated psychological learning model was developed by applying the concepts of adult learning, action learning and social cognitive learning. The IOC of this model ranged from .56-1.00.

The research results were as follows; 1) The total mean score of organizational culture competencies of 177 first-line managers was high while the competency dimensions including Never

settle for less, Inspired by consumer, Eager for the performance, Owner's passion and Healthy life were high. While the other competencies: Buildings together and Right away were average. 2) The integrated psychological learning model was developed by applied the concepts of adult learning, action learning and social cognitive learning. The model included 4 stages: a) preliminary b) activity c) summary and d) assessment. 3) After using an integrated psychological learning model for enhancing organizational culture competencies, it was found that the organizational culture competencies of the experimental group in overall after participating and after the follow up were significantly higher than before the experiment at .05 level, and also significantly higher than that of the control group at .05 level. 4) The focus group report of the experimental group after the follow up showed that they were satisfied with the integrated psychological learning model and their participation in learning activities made them better understand the organizational culture. They understood how to achieve the effective way of working as a team and developed self-learning.

Keywords : Organizational Culture Competencies, An integrated psychological learning model, The first-line managers

บทนำ

สมรรถนะ (competency) คือ ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความเชื่อ ที่เกี่ยวข้องกันที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จ บุคคลจะแสดงความสามารถออกเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพมีความชัดเจน สามารถสังเกตและพัฒนาได้ (วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย, 2550; ขวนพิศ สิทธิ ธาดา 2552; อัญชลี เอมวัฒน์, 2556) แนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามามีบทบาทและถูกนำไปใช้มากขึ้นเพราะการกำหนดสมรรถนะจะตั้งสอดคล้อง เชื่อมโยงและตอบสนองต่อวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดขึ้นผู้บริหารมีความรู้ ทักษะ ทักษะ บุคลิกลักษณะ และสามารถปรับให้สอดคล้องกับชีวิตการทำงาน เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรที่บริษัทต้องการ โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกในการควบคุมพฤติกรรมองค์กรและ ช่วยในการถ่ายทอดอัตลักษณ์ขององค์กร ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร (สุพานี สกฤษฎ์วานิช, 2552)

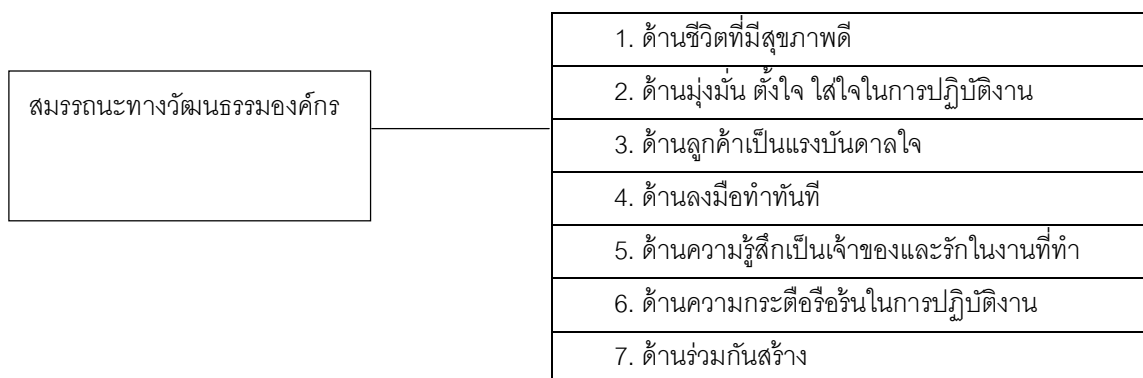
ในภาวะการแข่งขันทางการตลาดปัจจุบัน บริษัท บี อาร์ท (ไทยแลนด์) จำกัด ผลิตเนื้อไก่รายใหญ่รายหนึ่งของประเทศไทย ดำเนินธุรกิจผลิตครบวงจรตั้งแต่อาหารสัตว์ ฟาร์มไก่เนื้อ และการแปรรูปไก่เนื้อ มีคู่แข่งหลักคือผู้ประกอบการรายใหญ่ของตลาด บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด บริษัทเบทาโกร จำกัด บริษัทสหฟาร์ม จำกัด บริษัท คาร์กิลล์มีท์ส (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัทไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด บริษัทจีเอฟพีที จำกัด บริษัท บี อาร์ท (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัทแหลมทองอุตสาหกรรม จำกัด บริษัทจึงต้องมีการปรับตัวครั้งใหญ่ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านวัฒนธรรมองค์กรกลยุทธ์ และผู้บริหาร จึงกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงานมีแนวทางสำหรับนำไปปฏิบัติ มีพฤติกรรมดังที่องค์กรต้องการอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่เดียวกันก็ละเว้นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ปรารถนา เนื่องจากพฤติกรรมของพนักงานมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Wright, McMahan & Smart, 1995)

ในการปฏิบัติงานผู้บริหารระดับต้นมีบทบาทสำคัญในองค์กรทำงานประสานระหว่างพนักงานปฏิบัติการ กับผู้บริหารระดับอื่นๆขององค์กร ส่วนใหญ่เป็นการกำกับดูแลและแก้ไขปัญหาของลูกน้องที่ต้นสังกัดบัญชา และการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันที่อยู่ต่างแผนก ผู้บริหารระดับนี้จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ ทักษะ บุคลิกลักษณะ และสามารถปรับให้สอดคล้องกับชีวิตการทำงานเป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรที่บริษัทต้องการนั้นคือ สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรโดยสามารถที่จะโน้มน้าวพนักงานอื่นๆ ที่ทำงานร่วมด้วย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างพนักงานในองค์กร ที่มีผู้บริหาร และกระบวนการภายในให้ปรับตัวกิจกรรม ทักษะและปฏิบัติให้สอดคล้องตามลักษณะที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร (พรทิพย์ วรกุล, 2554)

ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร สามารถนำค่านิยมการทำงาน ขององค์กรมาเป็นแนวทางปฏิบัติตน แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ คุณลักษณะในทุกๆ ด้านของวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงของบริษัท โดยวิธีการที่จะทำให้ผู้บริหารมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะต้องมีรูปแบบวิธีการ ที่เพียงพอที่จะเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร จึงต้องพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ต่างๆ ในสถานที่ทำงาน การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนารูปแบบในการเสริมสร้างสมรรถนะที่มี หลากหลายรูปแบบ (Rosenberg, 2006; พรทิพย์ วรกุล, 2554; ณัฐกร ดวงพระเกษ, 2560) ซึ่งผู้วิจัยสนใจพัฒนารูปแบบ การเรียนรู้เชิงจิตวิทยา โดยบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้เชิงจิตวิทยา ได้แก่ 1) แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มุ่งเน้นการใช้ ประสบการณ์ของผู้เรียน การใช้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมาเป็นหลักสำคัญในการเรียนรู้ โดยใช้แผนภาพความคิด อภิปรายกลุ่ม เพื่อให้เกิดการสะท้อนความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) แนวคิดการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมที่มุ่งเน้นการ เรียนรู้จากการสังเกต การเลียนแบบ โดยใช้การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา บทบาทสมมติ และตัวแบบ และ 3) แนวคิดการ เรียนรู้โดยการปฏิบัติที่มุ่งเน้นเรียนรู้จากสถานการณ์จริงที่ได้ฝึก โดยใช้การอภิปรายกลุ่ม ใช้กรณีศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นการ เรียนรู้ มาใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัดมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้น
บริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด

2. รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้น
บริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ	
<p>รูปแบบมุ่งเน้นการสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร โดยบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้เชิงจิตวิทยา ต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มุ่งเน้นการใช้ประสบการณ์ของผู้เรียน การใช้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมาเป็นหลักสำคัญในการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม และการเล่นบทบาทสมมติ 2. แนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติมุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้จากสถานการณ์ปัญหาจริงนำมาประมวลความคิดของตนเองโดยใช้การอภิปรายกลุ่ม ใช้กรณีศึกษา 3. แนวคิดการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการสังเกต การเลียนแบบ โดยใช้การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา และสื่อวีดิทัศน์ <p>ขั้นตอนดำเนินการ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขั้นเริ่มต้น เป็นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับผู้บริหารระดับต้น ที่เข้าร่วมกิจกรรม สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร 2. ขั้นดำเนินการ โดยบูรณาการแนวคิดทฤษฎี เทคนิคต่างๆ ของการเรียนรู้ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 บูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่กับแนวคิดการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม และแนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ โดยใช้เล่นเกม อภิปรายกลุ่มเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี 2.2 บูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม และแนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ โดยใช้การอภิปรายกลุ่ม ใช้สื่อวีดิทัศน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน 2.3 บูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยใช้แผนภาพความคิด การแสดงบทบาทสมมติ ใช้สื่อวีดิทัศน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านลูกค้าเป็นแรงบันดาลใจ 2.4 บูรณาการแนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติกับแนวคิดการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมและแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยใช้เล่นเกม กระตุ้นให้ตั้งประเด็น อภิปรายกลุ่มเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านลงมือทำทันที 2.5 บูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยใช้แผนภาพความคิด ใช้สื่อวีดิทัศน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและรักในงานที่ทำ 2.6 บูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และแนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ โดยใช้กรณีศึกษา การอภิปรายกลุ่มและรายบุคคล และใช้สื่อวีดิทัศน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 2.7 บูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยใช้การอภิปรายกลุ่มเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านร่วมกันสร้าง 3. ขั้นสรุปผล เป็นการสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม 4. ขั้นประเมินผล โดยประเมินการเรียนรู้ จากการการสังเกต การให้ความสนใจ ความกระตือรือร้น และความร่วมมือในการร่วมทดลอง 	<p>สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยสมรรถนะ 7 ด้าน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี 2. สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน 3. สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านลูกค้าเป็นแรงบันดาลใจ 4. สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านลงมือทำทันที 5. สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและรักในงานที่ทำ 6. สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 7. สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้าน

แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด
3. เพื่อประเมินผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด โดย
 - 3.1 เปรียบเทียบสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล
 - 3.2 เปรียบเทียบสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและการติดตามผล
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด กลุ่มทดลองที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล โดยใช้การสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group)

สมมุติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัดของกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ หลังการทดลองและหลังการติดตามผลสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง
2. สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด ของกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการที่พัฒนาขึ้นหลังการทดลอง และหลังการติดตามผลการสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณ เริ่มจากวิธีการเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้ ระยะที่ 1การศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นและสร้างแบบวัดการศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณประกอบกัน ระยะที่ 2การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้น โดยบูรณาการ 1) แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 2) แนวคิดการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม และ 3) แนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อสร้างรูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ ระยะที่ 3การประเมินผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่มเฉพาะ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งหมด 4 แห่ง ประกอบด้วย โรงงาน 1 ตั้งอยู่ที่ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โรงงาน 2 โรงงาน 4 และโรงงาน 5 ตั้งอยู่ในเขตองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มประชากรจากทั้ง 4 โรงงาน เป็นจำนวนรวม 3 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรเป็นผู้บริหารระดับต้นจำนวน 177 คนที่ได้มาจากการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้ 1) ตำแหน่งหัวหน้างาน และ 2) อายุการทำงานในตำแหน่งตั้งแต่ 4 เดือนขึ้นไปซึ่งผ่านระยะทดลองงาน

กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการทดลองเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ได้มาจากการคัดเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 มีคะแนนสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในลำดับน้อยที่สุดถึงอันดับที่ 30 จำนวนตัวอย่าง 30 คน แล้วคัดเลือกโดยวิธีจับคู่จากนั้นแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 15 คน คือ กลุ่มทดลองได้รับการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ และกลุ่มควบคุมไม่ได้ใช้รูปแบบการเรียนรู้ใดๆ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด คือสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร แบ่งเป็น 7 ด้าน คือ สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร 1) ด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี 2) ด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน 3) ด้านมีลูกค้าเป็นแรงบันดาลใจ 4) ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและรักในงานที่ทำ 5) ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 6) ด้านลงมือทำทันที และ 7) ด้านร่วมกันสร้าง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด

2.1 ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ

2.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์)

จำกัด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบวัดสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบวัดที่กำหนดเป็นสถานการณ์ (Situation Test) ครอบคลุมสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร 7 ด้าน มีจำนวน 40 ข้อ และมีคำตอบ 3 ตัวเลือกมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .702 และค่าความเที่ยงรายด้านอยู่ระหว่าง .701-.714 ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร

สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร	จำนวนข้อคำถาม	ความเที่ยง
1. ด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี	18	.705
2. ด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน	5	.701
3. ด้านมีลูกค้าเป็นแรงบันดาลใจ	3	.714
4. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและรักในงานที่ทำ	3	.703
5. ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4	.703
6. ด้านลงมือทำทันที	3	.708
7. ด้านร่วมกันสร้าง	4	.701
โดยรวม	40	.702

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 1 พบว่า แบบวัดสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ มีความเที่ยงทั้งฉบับค่าเท่ากับ .702 ส่วนรายด้านมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง .701 - .714

3.2 รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร พัฒนาจากการบูรณาการ แนวคิดการเรียนรู้เชิงจิตวิทยา 3 แนวคิด ได้แก่ 1) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 2) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ และ 3) การเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม โดยมีการดำเนินการการพัฒนา ดังนี้ (1) ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร (2) สร้างรูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ (3) ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .56-1.00 (4) นำรูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับผู้บริหารระดับต้นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ก่อนนำไปใช้ในการทดลอง และ (5) นำรูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการที่ผ่านการทดลองใช้ไปใช้กับกลุ่มทดลอง จำนวน 9 ครั้งๆ ละ 2 ชั่วโมง และทำการสนทนากลุ่มกับกลุ่มทดลองภายหลังการทดลองและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

4. แบบแผนการทดลองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรใช้แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental design) มีการศึกษากลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม มีการวัดก่อนทดลองและหลังทดลอง (Pretest-posttest design) และมีการวัดเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ก่อนและหลังการทดลองและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (Gay, 1987, p. 289)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด ในกลุ่มทดลองก่อนการทดลองหลังการทดลองและหลังการติดตามผลโดยใช้ The Wilcoxon Matched Pairs Signed Ranks Test

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมหลังการทดลองและหลังการติดตามผลโดยใช้ The Mann-Whitney U Test

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าต่ำสุดค่าสูงสุดค่าเฉลี่ยค่าพิสัยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด (n= 177)

สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร	Min	Max	Range	เฉลี่ย	SD	แปลผล
1. ด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี	1.82	2.82	1.00	2.36	.21	มาก
2. ด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน	1.60	3.00	1.40	2.64	.34	มาก
3. ด้านมีลูกค้าเป็นแรงบันดาลใจ	1.00	3.00	2.00	2.42	.37	มาก
4. ด้านลงมือทำทันที	1.00	3.00	2.00	2.27	.46	ปานกลาง
5. ด้านความรู้สึกรักเป็นเจ้าของและรักในงานที่ทำ	1.00	3.00	2.00	2.40	.53	มาก
6. ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1.25	3.00	1.75	2.41	.33	มาก
7. ด้านร่วมกันสร้าง	1.00	3.00	2.00	2.32	.38	ปานกลาง
โดยรวม	1.75	2.75	1.00	2.38	.17	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 2 พบว่าสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท พี อารีเอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 177 คนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายด้านซึ่งได้แก่ ด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี ด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน ด้านมีลูกค้ำเป็นแรงบันดาลใจ ด้านความรู้สึกรักเป็นเจ้าของและด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลงมือทำทันทีและด้านร่วมกันสร้างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร ได้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาที่พัฒนาจากการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงจิตวิทยา ได้แก่ 1) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 2) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ และ 3) การเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน (1) ขั้นเริ่มต้น (2) ขั้นดำเนินการ (3) ขั้นสรุปผล และ (4) ขั้นการประเมินผลและมีการตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.56-1.00

3. ผลการประเมินรูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร

3.1 ค่าสถิติพื้นฐานสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยรวมและรายด้าน ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังติดตามผล ผลวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ย สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มทดลอง (n=15) และกลุ่มควบคุม (n=15) โดยรวมและรายด้าน ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร	กลุ่มทดลอง						กลุ่มควบคุม											
	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		หลังการติดตามผล		ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		หลังการติดตามผล							
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล						
1.ด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี	2.24	.17	ปานกลาง	2.52	.14	มาก	2.60	.14	มาก	2.27	.20	ปานกลาง	2.25	.17	ปานกลาง	2.24	.16	ปานกลาง
2.ด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน	2.51	.38	ปานกลาง	2.77	.15	มาก	2.80	.13	มาก	2.24	.40	ปานกลาง	2.24	.36	ปานกลาง	2.24	.35	ปานกลาง
3.ด้านมีลูกค้ำเป็นแรงบันดาลใจ	2.33	.52	ปานกลาง	2.67	.31	มาก	2.76	.23	มาก	2.20	.48	ปานกลาง	2.11	.48	ปานกลาง	2.11	.48	ปานกลาง
4.ด้านลงมือทำทันที	1.88	.50	ปานกลาง	2.53	.30	มาก	2.60	.29	มาก	1.97	.58	ปานกลาง	1.98	.53	ปานกลาง	1.98	.53	ปานกลาง
5.ด้านความรู้สึกรักเป็นเจ้าของและรักในงานที่ทำ	2.07	.42	ปานกลาง	2.60	.18	มาก	2.63	.16	มาก	2.20	.53	ปานกลาง	2.20	.50	ปานกลาง	2.20	.50	ปานกลาง
6.ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	2.27	.46	ปานกลาง	2.60	.26	มาก	2.64	.27	มาก	2.18	.53	ปานกลาง	2.22	.48	ปานกลาง	2.22	.48	ปานกลาง
7.ด้านร่วมกันสร้าง	1.88	.39	ปานกลาง	2.60	.16	มาก	2.60	.18	มาก	2.32	.37	ปานกลาง	2.30	.39	ปานกลาง	2.30	.39	ปานกลาง
โดยรวม	2.23	.15	ปานกลาง	2.59	.06	มาก	2.65	.05	มาก	2.23	.15	ปานกลาง	2.22	.13	ปานกลาง	2.21	.12	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นโดยรวมของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง อยู่ในระดับปานกลาง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล อยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 เปรียบเทียบสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้านของกลุ่มทดลองที่ได้รับการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการหลังการทดลองและหลังการติดตามผล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นกลุ่มทดลอง (n=15) โดยรวมและรายด้านก่อนการทดลองหลังการทดลองและหลังการติดตามผล

สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร		\bar{X}	ระยะการทดลอง	Z	p
1. ด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี	ก่อนการทดลอง	2.24	ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-3.42 [*]	.00
	หลังการทดลอง	2.52	หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-1.93 [*]	.05
	หลังการติดตามผล	2.60	ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-3.35 [*]	.00
2. ด้านมุ่งมั่น ตั้งใจใส่ใจในการปฏิบัติงาน	ก่อนการทดลอง	2.51	ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-2.87 [*]	.00
	หลังการทดลอง	2.77	หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-.82	.41
	หลังการติดตามผล	2.80	ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-2.69 [*]	.01
3. ด้านมีลูกค้ำเป็นแรงบันดาลใจ	ก่อนการทดลอง	2.33	ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-2.69 [*]	.01
	หลังการทดลอง	2.67	หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-.79	.43
	หลังการติดตามผล	2.76	ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-2.24 [*]	.03
4. ด้านลงมือทำทันที	ก่อนการทดลอง	1.88	ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-3.31 [*]	.00
	หลังการทดลอง	2.53	หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-.22	.82
	หลังการติดตามผล	2.60	ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-3.10 [*]	.00
5. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบและรักในงานที่ทำ	ก่อนการทดลอง	2.07	ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-3.30 [*]	.00
	หลังการทดลอง	2.60	หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-.54	.59
	หลังการติดตามผล	2.63	ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-3.21 [*]	.00
6. ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	ก่อนการทดลอง	2.27	ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-2.99 [*]	.00
	หลังการทดลอง	2.60	หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-.41	.68
	หลังการติดตามผล	2.64	ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-2.22 [*]	.03
7. ด้านร่วมกันสร้าง	ก่อนการทดลอง	1.88	ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-3.21 [*]	.00
	หลังการทดลอง	2.60	หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	.00	1.00
	หลังการติดตามผล	2.60	ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-3.21 [*]	.00
โดยรวม	ก่อนการทดลอง	2.23	ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-3.41 [*]	.00
	หลังการทดลอง	2.59	หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-2.04 [*]	.04
	หลังการติดตามผล	2.65	ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-3.41 [*]	.00

*p < .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นโดยรวมของกลุ่มทดลองระหว่างก่อน-หลังการทดลอง หลังการทดลอง-หลังติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยค่าเฉลี่ยโดยรวมหลังติดตามผลสูงกว่าหลังการทดลองและก่อนการทดลอง ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระหว่างก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง และระหว่างก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผลค่าเฉลี่ยด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี ด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน ด้านมีลูกค้ำเป็นแรงบันดาลใจ ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและรักในงานที่ทำ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านลงมือทำทันทีและด้านร่วมกันสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรหลังการทดลอง-หลังติดตามผลของทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี

3.3 เปรียบเทียบสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้านของผู้บริหารระดับต้นบริษัท พี อาร์ เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัดของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 5 ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้น โดยรวมและรายด้าน ของกลุ่มทดลอง (n=15) และกลุ่มควบคุม (n=15) ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กร	ระยะ	กลุ่ม	\bar{X}	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	P
1. ด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี	ก่อนการทดลอง	ทดลอง	2.24	15.07	106.00	-.27	.79
		ควบคุม	2.27	15.93			
	หลังการทดลอง	ทดลอง	2.52	21.47	23.00	-3.74**	.00
		ควบคุม	2.25	9.53			
	หลังติดตามผล	ทดลอง	2.60	22.33	10.00	-4.27**	.00
		ควบคุม	2.24	8.67			
2. ด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน	ก่อนการทดลอง	ทดลอง	2.51	18.23	71.50	-1.73	.08
		ควบคุม	2.24	12.77			
	หลังการทดลอง	ทดลอง	2.77	21.53	22.00	-3.84**	.00
		ควบคุม	2.24	9.47			
	หลังติดตามผล	ทดลอง	2.80	22.20	12.00	-4.27**	.00
		ควบคุม	2.24	8.80			
3. ด้านมีลูกค้ำเป็นแรงบันดาลใจ	ก่อนการทดลอง	ทดลอง	2.33	17.17	87.50	-1.08	.28
		ควบคุม	2.20	13.83			
	หลังการทดลอง	ทดลอง	2.67	20.63	35.50	-3.28**	.00
		ควบคุม	2.11	10.37			
	หลังติดตามผล	ทดลอง	2.76	21.57	21.50	-3.89**	.00
		ควบคุม	2.11	9.43			
4.b ด้านลงมือทำทันที	ก่อนการทดลอง	ทดลอง	1.88	14.73	101.00	-.49	.63
		ควบคุม	1.98	16.27			

สมรรถนะทาง วัฒนธรรมองค์กร	ระยะ	กลุ่ม	\bar{X}	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	P	
5. ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็น เจ้าของและรักในงานที่ทำ	หลังการทดลอง	ทดลอง	2.53	20.20	42.00	-3.01**	.00	
		ควบคุม	1.98	10.80				
	หลังติดตามผล	ทดลอง	2.60	20.77	33.5	-3.38**	.00	
		ควบคุม	1.98	10.23				
	6. ด้านความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	ก่อนการทดลอง	ทดลอง	2.07	15.97	93.00	-.82	.41
			ควบคุม	2.20	15.03			
หลังการทดลอง		ทดลอง	2.60	19.00	60.00	-2.24**	.03	
		ควบคุม	2.20	12.00				
หลังติดตามผล		ทดลอง	2.63	19.50	55.50	-2.45**	.01	
		ควบคุม	2.20	11.50				
7. ด้านร่วมกันสร้าง	ก่อนการทดลอง	ทดลอง	2.27	14.20	105.50	-.30	.73	
		ควบคุม	2.18	16.80				
	หลังการทดลอง	ทดลอง	2.60	19.00	60.00	-2.29**	.02	
		ควบคุม	2.22	12.00				
	หลังติดตามผล	ทดลอง	2.64	19.30	52.50	-2.61**	.01	
		ควบคุม	2.22	11.70				
โดยรวม	ก่อนการทดลอง	ทดลอง	1.88	12.83	72.50	-44.70	.09	
		ควบคุม	2.32	18.17				
โดยรวม	หลังการทดลอง	ทดลอง	2.60	18.90	61.50	-2.25**	.02	
		ควบคุม	2.30	12.10				
โดยรวม	หลังติดตามผล	ทดลอง	2.60	19.00	60.00	-2.30**	.02	
		ควบคุม	2.30	12.00				
โดยรวม	หลังการทดลอง	ทดลอง	2.59	23.00	0.00	-4.68**	.00	
		ควบคุม	2.22	8.00				
	หลังติดตามผล	ทดลอง	2.65	23.00	0.00	-4.68**	.000	
		ควบคุม	2.21	8.00				

**p < .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้าน ก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน ส่วนหลังการทดลองและหลังการติดตามของกลุ่มทดลอง

และกลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม และรายด้านหลังการทดลองและหลังการติดตามผลของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

4. ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ผู้วิจัยการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้บริหารระดับต้นกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล พบว่าผู้บริหารระดับต้นกลุ่มทดลองมีความพึงพอใจรูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการ โดยผู้บริหารระดับต้นกล่าวว่า การได้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ทราบและมีแนวทางที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะสำหรับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ที่จะเป็แนวทางในการพัฒนาตน ตลอดจนจนถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้เกิดความรักในองค์กรผู้บริหารระดับต้นเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันโดยการ ใช้สื่อและกิจกรรมที่หลากหลาย ทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะมาเรียนรู้และแสวงหาความรู้ จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์จากผู้อื่น โดยแสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะทางวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้นกับตนเอง สามารถนำค่านิยมการทำงานขององค์กรที่ถูกต้องกำหนด ขึ้นมาเป็นแนวทางปฏิบัติตัวในองค์กร

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาแนวบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรม องค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด มีการอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับต้นบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ส่วนสมรรถนะรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านมีลูกค้ำเป็นแรงบันดาลใจ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรักเป็นเจ้าของและรักใน งานที่ทำ ด้านชีวิตที่มีสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะด้านร่วมกันสร้าง ด้านการลงมือทำทันที มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เนื่องจากบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด มีนโยบายสร้างวิถีการทำงานของ พนักงานบริษัทอยู่ในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารและทีมงานมีความร่วมมือในการทำงานระหว่างแผนกมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคอนให้มีความผูกพันกับองค์กรทำงานด้วยความทุ่มเท โดยมีลูกค้ำเป็นแรงบันดาลใจ และรักในงานที่ ทำ และไม่ละเลยที่จะดูแลสุขภาพชีวิต

2. รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาแนวบูรณาการที่พัฒนาทำให้ผู้บริหารระดับต้นได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ละกัน มีการนำปัญหาในการทำงานมาเป็นโจทย์ในการอภิปรายกลุ่ม มีการใช้ตัวแบบ กรณีศึกษา และได้ฝึกปฏิบัติรวมทั้ง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาที่นำมา ประยุกต์ใช้ในรูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มุ่งเน้นการใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนการเรียนรู้โดยการปฏิบัติมุ่งเน้น การเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกฝึกปฏิบัติ และการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการสังเกต การเลียนแบบ

3. ผู้บริหารระดับต้นที่ได้รับการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาบูรณาการเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรม องค์กร มีสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้านเพิ่มขึ้นกว่าก่อนทดลอง โดยมีสมรรถนะด้านชีวิตที่มีสุขภาพ ดี ด้านมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน ด้านมีลูกค้ำเป็นแรงบันดาลใจ ด้านความรู้สึกรักเป็นเจ้าของและด้านความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านลงมือทำทันทีและด้านร่วมกันสร้างเพิ่มขึ้นกว่าก่อนใช้รูปแบบ และเพิ่มขึ้นกว่าผู้บริหาร ระดับต้นที่ไม่ได้รับการใช้รูปแบบและอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารระดับต้นกลุ่มทดลองมีความรู้ความเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและมีการสรุปแบบแผนการปฏิบัติตนให้

สอดคล้องและเป็นทิศทางที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆ เรียนรู้จากบุคคลอื่นเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ฝึกฝนให้เกิดทักษะและคุณลักษณะที่บริษัทมุ่งหวังให้เกิดขึ้นเป็นวัฒนธรรมองค์กร

4. ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะพบว่า กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจรูปแบบการเรียนรู้เชิงจิตวิทยานุกรณาการ เพราะได้เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น มีแนวทางการปฏิบัติตนทำงานต่าง ๆ ในหน้าที่รับผิดชอบ และการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองทุกคนมีโอกาสนำเสนอผลงานตนเองและผลงานกลุ่ม จัดทำงานกลุ่มทำให้ได้ความคิดที่หลากหลายได้แลกเปลี่ยนความคิดมีความสุข พอใจที่ได้เล่าประสบการณ์ของตนเองและฟังเพื่อนในกลุ่มออกมานำเสนองานและเล่าประสบการณ์แลกเปลี่ยนกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำผลการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาพนักงานที่เป็นหัวหน้างานในระดับต่างๆ ของบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด
2. ควรศึกษาวิจัยสมรรถนะทางวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารทุกระดับของทุกหน่วยงานของบริษัท บี อาร์เอฟ(ไทยแลนด์) จำกัด

บรรณานุกรม

- กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. *วารสารการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์และองค์การ*, 7(2), 87-103.
- ขวัญดาว กล้ารัตน์. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุในเขตภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีชั้นปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีชั้นปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ณัฐกร ดวงพระเกษ. (2560). รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะนักศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 18(2), 209-212.
- พรทิพย์ วรกุล. (2554). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสำนักวิทยบริการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีชั้นปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2550). การพัฒนาโมเดลสมรรถนะเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์. *การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 3(9), 2-30
- สุพานิสฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี (2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- อัญชลี เอมวัฒน์. (2555). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีชั้นปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Creswell, J.W. (2015). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Gay, L. R. (1987). *Educational research: Competencies for analysis and application*. Ohio: Merrill Publishing company.
- Rosenberg, M.J. (2006). *Beyond E- Learning; New Approaches to Managing and Delivering Organizational Knowledge*. Denver: ASTD TechKnowledge Conference.
- Wright, P. M., McMahan, G.C., & Smart, D. L. (1995). Matches between human resources and strategy among NCAA basketball teams. *Academy of Management Journal*, 38(4), 1052-1074