

#### บทที่ 4

##### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งประกอบไปด้วย พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่ธุรการ และคนงาน จำนวนทั้งสิ้น 5,418 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 373 คน อย่างไรก็ตามได้จัดส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 410 ชุด (ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 10% เพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม) ได้รับคืนเป็นจำนวน 354 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.34 ของแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด และคิดเป็นร้อยละ 94.91 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

##### ตารางที่ 4.1

ตารางแสดงจำนวนแบบสอบถามและร้อยละ จำแนกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง           | จัดส่งทั้งหมด | ได้รับกลับคืน | คิดเป็นร้อยละของ<br>แบบสอบถามที่<br>จัดส่งทั้งหมด |
|-------------------|---------------|---------------|---------------------------------------------------|
| พยาบาล            | 204           | 176           | 49.7                                              |
| ผู้ช่วยพยาบาล     | 145           | 121           | 34.2                                              |
| เจ้าหน้าที่ธุรการ | 13            | 13            | 3.7                                               |
| คนงาน             | 48            | 44            | 12.4                                              |

แบบสอบถาม จำนวน 354 ชุด นำมาวิเคราะห์ผล และนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา แบ่งเป็น

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้สัจของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้
- 1.4 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
- 1.5 การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมุติฐาน

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.2

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

| ปัจจัยส่วนบุคคล        | จำนวน(N) | ร้อยละ(%) |
|------------------------|----------|-----------|
| <b>เพศ</b>             |          |           |
| ชาย                    | 64       | 18.1      |
| หญิง                   | 290      | 81.9      |
| <b>อายุ</b>            |          |           |
| ต่ำกว่า 20 ปี          | 13       | 3.7       |
| 20 – 30 ปี             | 225      | 63.6      |
| 31 - 40 ปี             | 65       | 18.4      |
| 41 - 50 ปี             | 34       | 9.6       |
| 51 - 60 ปี             | 17       | 4.8       |
| <b>การศึกษา</b>        |          |           |
| ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า   | 53       | 15.0      |
| มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. |          |           |
| อนุปริญญาหรือปวส.      | 74       | 20.9      |
| ปริญญาตรี              | 214      | 60.5      |
| สูงกว่าปริญญาตรี       | 13       | 3.7       |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

| ปัจจัยส่วนบุคคล   | จำนวน(N)   | ร้อยละ(%)  |
|-------------------|------------|------------|
| <b>อายุงาน</b>    |            |            |
| ต่ำกว่า 5 ปี      | 160        | 45.2       |
| 5 - 10 ปี         | 89         | 25.1       |
| 11 - 20 ปี        | 66         | 18.6       |
| 21 - 30 ปี        | 21         | 5.9        |
| 30 ปีขึ้นไป       | 18         | 5.1        |
| <b>ตำแหน่งงาน</b> |            |            |
| พยาบาล            | 176        | 49.7       |
| ผู้ช่วยพยาบาล     | 121        | 34.2       |
| เจ้าหน้าที่ธุรการ | 13         | 3.7        |
| คนงาน             | 44         | 12.4       |
| <b>รวม</b>        | <b>354</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และเพศหญิง จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 และส่วนมากมีอายุ อยู่ในช่วง 20 - 30 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมามีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 อีกทั้งส่วนมากมีอายุงานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งพยาบาลมากที่สุด คือจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาเป็นผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และคนงานจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

## 1.2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

### ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล            | จำนวน<br>(n) | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ |     |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |        |     |
|----------------------------|--------------|--------------------------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|--------|-----|
|                            |              | มิติที่1                 |     | มิติที่2 |     | มิติที่3 |     | มิติที่4 |     | มิติที่5 |     | มิติที่6 |     | มิติที่7 |     | มิติที่8 |     | โดยรวม |     |
|                            |              | X                        | SD  | X        | SD  | X        | SD  | X        | SD  | X        | SD  | X        | SD  | X        | SD  | X        | SD  | X      | SD  |
| <b>กลุ่มตัวอย่างโดยรวม</b> | 345          | 2.54                     | .66 | 3.17     | .40 | 3.05     | .82 | 4.02     | .56 | 3.74     | .66 | 3.72     | .69 | 3.80     | .50 | 3.42     | .61 | 3.36   | .25 |
| <b>เพศ</b>                 |              |                          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |        |     |
| - ชาย                      | 64           | 2.58                     | .56 | 3.19     | .38 | 3.23     | .77 | 4.02     | .52 | 3.78     | .49 | 3.73     | .68 | 3.91     | .63 | 3.54     | .70 | 3.43   | .28 |
| - หญิง                     | 290          | 2.43                     | .68 | 3.16     | .40 | 3.01     | .83 | 4.02     | .56 | 3.73     | .69 | 3.72     | .69 | 3.78     | .46 | 3.39     | .58 | 3.34   | .24 |
| <b>อายุ</b>                |              |                          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |        |     |
| - ต่ำกว่า 20 ปี            | 13           | 2.28                     | .50 | 3.15     | .33 | 3.05     | .97 | 4.15     | .33 | 4.13     | .37 | 3.96     | .17 | 3.69     | .64 | 3.79     | .52 | 3.44   | .22 |
| - 20 – 30 ปี               | 225          | 2.45                     | .59 | 3.17     | .38 | 3.03     | .79 | 4.00     | .56 | 3.77     | .64 | 3.68     | .73 | 3.79     | .50 | 3.38     | .62 | 3.35   | .25 |
| - 31 - 40 ปี               | 65           | 2.50                     | .77 | 3.18     | .46 | 3.15     | .83 | 3.97     | .65 | 3.55     | .67 | 3.67     | .75 | 3.77     | .49 | 3.32     | .56 | 3.33   | .24 |
| - 41 - 50 ปี               | 34           | 2.26                     | .77 | 3.22     | .37 | 2.94     | .90 | 4.15     | .36 | 3.92     | .62 | 3.82     | .47 | 3.90     | .50 | 3.68     | .49 | 3.41   | .24 |
| - 51 - 60 ปี               | 17           | 2.86                     | .83 | 2.95     | .45 | 3.12     | .98 | 4.01     | .60 | 3.43     | .93 | 4.01     | .64 | 3.86     | .43 | 3.51     | .68 | 3.40   | .24 |

ตารางที่ 4.3(ต่อ)  
แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                  | จำนวน<br>(n) | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ |     |          |      |          |      |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |        |     |
|--------------------------------------------------|--------------|--------------------------|-----|----------|------|----------|------|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|--------|-----|
|                                                  |              | มิติที่1                 |     | มิติที่2 |      | มิติที่3 |      | มิติที่4 |     | มิติที่5 |     | มิติที่6 |     | มิติที่7 |     | มิติที่8 |     | โดยรวม |     |
|                                                  |              | X                        | SD  | X        | SD   | X        | SD   | X        | SD  | X        | SD  | X        | SD  | X        | SD  | X        | SD  | X      | SD  |
| <b>การศึกษา</b>                                  |              |                          |     |          |      |          |      |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |        |     |
| - ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า<br>มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. | 53           | 2.52                     | .60 | 3.30     | .36  | 2.87     | .87  | 4.08     | .56 | 3.79     | .47 | 3.75     | .58 | 3.85     | .48 | 3.67     | .48 | 3.42   | .26 |
| - อนุปริญญาหรือปวส.                              | 74           | 2.49                     | .57 | 3.23     | .36  | 3.31     | .75  | 3.90     | .55 | 3.79     | .51 | 3.67     | .64 | 3.81     | .52 | 3.30     | .74 | 3.37   | .24 |
| - ปริญญาตรี                                      | 214          | 2.43                     | .70 | 3.13     | .41  | 2.98     | .79  | 4.05     | .55 | 3.72     | .75 | 3.73     | .73 | 3.76     | .49 | 3.38     | .56 | 3.33   | .24 |
| - สูงกว่าปริญญาตรี                               | 13           | 2.46                     | .78 | 2.93     | .24  | 3.46     | 1.19 | 3.90     | .51 | 3.69     | .58 | 3.62     | .59 | 4.15     | .40 | 3.62     | .74 | 3.87   | .23 |
| <b>อายุงาน</b>                                   |              |                          |     |          |      |          |      |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |        |     |
| - ต่ำกว่า 5 ปี                                   | 160          | 2.35                     | .53 | 3.19     | .38  | 3.10     | .81  | 4.05     | .58 | 3.85     | .66 | 3.73     | .76 | 3.83     | .52 | 3.43     | .64 | 3.37   | .27 |
| - 5 - 10 ปี                                      | 89           | 2.56                     | .67 | 3.15     | .38  | 2.92     | .81  | 4.02     | .50 | 3.77     | .54 | 3.73     | .60 | 3.76     | .50 | 3.37     | .59 | 3.35   | .21 |
| - 11 - 20 ปี                                     | 66           | 2.49                     | .86 | 3.19     | .47  | 3.05     | .90  | 3.94     | .61 | 3.50     | .67 | 3.61     | .71 | 3.76     | .50 | 3.33     | .58 | 3.31   | .26 |
| - 21 - 30 ปี                                     | 21           | 2.42                     | .66 | 3.26     | .22  | 3.13     | .81  | 4.17     | .51 | 4.00     | .58 | 3.79     | .49 | 3.95     | .34 | 3.70     | .49 | 3.47   | .18 |
| - 30 ปีขึ้นไป                                    | 18           | 2.91                     | .69 | 2.90     | .41  | 3.13     | .77  | 3.90     | .45 | 3.22     | .84 | 3.86     | .50 | 3.67     | .47 | 3.54     | .53 | 3.33   | .21 |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>                                |              |                          |     |          |      |          |      |          |     |          |     |          |     |          |     |          |     |        |     |
| - พยาบาล                                         | 176          | 3.12                     | .41 | 3.01     | .78  | 4.08     | .53  | 3.76     | .75 | 3.77     | .76 | 3.87     | .46 | 3.38     | .57 | 2.35     | .65 | 3.35   | .25 |
| - ผู้ช่วยพยาบาล                                  | 121          | 3.17                     | .34 | 3.06     | .78  | 3.92     | .62  | 3.61     | .59 | 3.56     | .58 | 3.61     | .44 | 3.29     | .62 | 2.60     | .71 | 3.31   | .20 |
| - เจ้าหน้าที่ธุรการ                              | 13           | 3.08                     | .44 | 3.56     | 1.18 | 3.83     | .45  | 3.90     | .32 | 3.90     | .61 | 3.97     | .25 | 3.67     | .65 | 2.22     | .42 | 3.40   | .20 |
| - คนงาน                                          | 44           | 3.37                     | .41 | 3.04     | .96  | 4.11     | .42  | 3.96     | .43 | 3.90     | .57 | 3.98     | .66 | 3.82     | .54 | 2.56     | .56 | 3.53   | .28 |

### หมายเหตุ

- มิติที่ 1 หมายถึง ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)
- มิติที่ 2 หมายถึง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)
- มิติที่ 3 หมายถึง ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)
- มิติที่ 4 หมายถึง ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism)
- มิติที่ 5 หมายถึง ลักษณะความเป็นชาย (Masculinity)
- มิติที่ 6 หมายถึง ลักษณะความเป็นหญิง (Femininity)
- มิติที่ 7 หมายถึง การมุ่งเน้นผลระยะยาว (Long Term Orientation)
- มิติที่ 8 หมายถึง การมุ่งเน้นผลระยะสั้น (Short Term Orientation)

จากตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแสดงคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการนำเสนอการรับรู้ในแต่ละมิติและโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ( $x=3.36$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาระดับการรับรู้ในแต่ละมิติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ในระดับปานกลาง ( $x=2.54$ )
2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ในระดับปานกลาง ( $x=3.17$ )
3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มิติความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็นปัจเจกนิยม ในระดับปานกลาง ( $x=3.05$ )
4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มิติความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็นกลุ่มนิยม ในระดับสูง ( $x=4.02$ )
5. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติลักษณะความเป็นชาย ในระดับสูง ( $x=3.74$ )
6. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มิติลักษณะความเป็นหญิง (Femininity) พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติลักษณะความเป็นหญิง ในระดับสูง ( $x=3.72$ )

7. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว (Long Term Orientation) พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาวในระดับสูง ( $x=3.80$ )

8. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มิติการมุ่งเน้นผลระยะสั้น (Short Term Orientation) พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติการมุ่งเน้นผลระยะสั้น ในระดับปานกลาง ( $x=3.42$ )

จากข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม พบว่าบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเป็นกลุ่มนิยม ( $x=4.02$ ) การมุ่งเน้นผลระยะยาว ( $x=3.80$ ) ลักษณะความเป็นชาย ( $x=3.74$ ) ลักษณะความเป็นหญิง ( $x=3.72$ ) การมุ่งเน้นผลระยะสั้น ( $x=3.42$ ) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ( $x=3.17$ ) ความเป็นปัจเจกนิยม ( $x=3.05$ ) และมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ( $x=2.54$ ) ตามลำดับ

### 1.3 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้  
สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล                          | จำนวน<br>(n) | การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ |     |             |     |             |     |             |     |             |     |        |     |
|------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|--------|-----|
|                                          |              | ประการที่ 1                                          |     | ประการที่ 2 |     | ประการที่ 3 |     | ประการที่ 4 |     | ประการที่ 5 |     | โดยรวม |     |
|                                          |              | X                                                    | SD  | X           | SD  | X           | SD  | X           | SD  | X           | SD  | X      | SD  |
| <b>กลุ่มตัวอย่าง<br/>โดยรวม</b>          | 345          | 4.01                                                 | .48 | 3.95        | .45 | 3.45        | .45 | 4.06        | .50 | 3.79        | .46 | 3.84   | .33 |
| <b>เพศ</b>                               |              |                                                      |     |             |     |             |     |             |     |             |     |        |     |
| - ชาย                                    | 64           | 4.06                                                 | .52 | 3.84        | .55 | 3.43        | .41 | 4.00        | .47 | 3.62        | .47 | 3.77   | .32 |
| - หญิง                                   | 290          | 4.60                                                 | .47 | 3.97        | .42 | 3.45        | .46 | 4.07        | .50 | 3.83        | .37 | 3.85   | .33 |
| <b>อายุ</b>                              |              |                                                      |     |             |     |             |     |             |     |             |     |        |     |
| - ต่ำกว่า 20 ปี                          | 13           | 4.08                                                 | .37 | 3.95        | .43 | 3.43        | .51 | 3.88        | .43 | 3.54        | .15 | 3.75   | .19 |
| - 20 – 30 ปี                             | 225          | 4.00                                                 | .49 | 3.90        | .46 | 3.41        | .47 | 4.10        | .51 | 3.78        | .45 | 3.83   | .35 |
| - 31 - 40 ปี                             | 65           | 3.97                                                 | .42 | 4.02        | .45 | 3.49        | .39 | 3.97        | .52 | 3.74        | .46 | 3.83   | .33 |
| - 41 - 50 ปี                             | 34           | 4.04                                                 | .42 | 3.99        | .41 | 3.54        | .34 | 4.04        | .43 | 3.91        | .44 | 3.90   | .28 |
| - 51 - 60 ปี                             | 17           | 4.21                                                 | .69 | 4.16        | .35 | 3.58        | .47 | 3.99        | .38 | 4.10        | .64 | 4.00   | .29 |
| <b>การศึกษา</b>                          |              |                                                      |     |             |     |             |     |             |     |             |     |        |     |
| - ต่ำกว่าหรือ<br>เทียบเท่า ม. 6/<br>ปวช. | 53           | 3.92                                                 | .46 | 3.83        | .46 | 3.48        | .43 | 4.01        | .43 | 3.69        | .45 | 3.78   | .31 |
| - อนุปริญญา<br>หรือปวส.                  | 74           | 4.20                                                 | .41 | 4.03        | .40 | 3.47        | .36 | 4.02        | .44 | 3.76        | .36 | 3.88   | .26 |
| - ปริญญาตรี                              | 214          | 3.95                                                 | .47 | 3.93        | .46 | 3.44        | .48 | 4.08        | .53 | 3.83        | .50 | 3.84   | .36 |
| - สูงกว่าปริญญา<br>ตรี                   | 13           | 4.13                                                 | .68 | 4.23        | .34 | 3.43        | .43 | 4.12        | .51 | 3.72        | .34 | 3.92   | .30 |
| <b>อายุงาน</b>                           |              |                                                      |     |             |     |             |     |             |     |             |     |        |     |
| - ต่ำกว่า 5 ปี                           | 160          | 4.04                                                 | .53 | 3.96        | .44 | 3.41        | .51 | 4.09        | .54 | 3.79        | .46 | 3.85   | .36 |
| - 5 - 10 ปี                              | 89           | 3.99                                                 | .41 | 3.89        | .49 | 3.47        | .40 | 4.12        | .43 | 3.76        | .42 | 3.84   | .31 |
| - 11 - 20 ปี                             | 66           | 3.94                                                 | .40 | 3.94        | .44 | 3.43        | .38 | 3.94        | .49 | 3.77        | .42 | 3.79   | .31 |
| - 21 - 30 ปี                             | 21           | 3.99                                                 | .43 | 4.10        | .44 | 3.66        | .40 | 3.99        | .47 | 3.74        | .51 | 3.88   | .34 |
| - 30 ปีขึ้นไป                            | 18           | 4.15                                                 | .64 | 4.03        | .38 | 3.46        | .33 | 3.99        | .40 | 4.08        | .62 | 3.95   | .23 |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้

สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล     | จำนวน<br>(n) | การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ |     |             |     |             |     |             |     |             |     |        |     |
|---------------------|--------------|------------------------------------------------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|--------|-----|
|                     |              | ประการที่ 1                                          |     | ประการที่ 2 |     | ประการที่ 3 |     | ประการที่ 4 |     | ประการที่ 5 |     | โดยรวม |     |
|                     |              | X                                                    | SD  | X           | SD  | X           | SD  | X           | SD  | X           | SD  | X      | SD  |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>   |              |                                                      |     |             |     |             |     |             |     |             |     |        |     |
| - พยาบาล            | 176          | 3.98                                                 | .52 | 3.99        | .43 | 3.46        | .50 | 4.14        | .52 | 3.88        | .50 | 3.89   | .37 |
| - ผู้ช่วย<br>พยาบาล | 121          | 3.95                                                 | .36 | 3.87        | .42 | 3.38        | .38 | 3.92        | .46 | 3.70        | .40 | 3.75   | .27 |
| - เจ้าหน้าที่       |              |                                                      |     |             |     |             |     |             |     |             |     |        |     |
| ธุรการ              | 13           | 4.31                                                 | .40 | 4.12        | .49 | 3.48        | .41 | 4.00        | .23 | 3.87        | .39 | 3.94   | .21 |
| - คนงาน             | 44           | 4.18                                                 | .53 | 3.95        | .56 | 3.57        | .39 | 4.12        | .47 | 3.66        | .40 | 3.88   | .33 |

หมายเหตุ

ประการที่ 1 หมายถึง ความเป็นเลิศแห่งตน (Personal Mastery)

ประการที่ 2 หมายถึง แบบแผนความคิด (Mental Models)

ประการที่ 3 หมายถึง วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

ประการที่ 4 หมายถึง การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

ประการที่ 5 หมายถึง การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแสดงคะแนนการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการนำเสนอการรับรู้ในแต่ละแนวทางและโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ( $x=3.84$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาระดับการรับรู้ในแต่ละแนวทางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวทางพัฒนาความเป็นเลิศแห่งตน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวทางพัฒนาความเป็นเลิศแห่งตนในระดับสูง ( $x=4.01$ )

2. การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวทางพัฒนาแบบแผนความคิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวทางพัฒนาแบบแผนความคิดในระดับสูง ( $x=3.95$ )

3. การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวทางพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแนวทางพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมในระดับปานกลาง ( $x=3.45$ )

4. การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวทางพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวทางพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมในระดับสูง ( $x=4.06$ )

5. การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวทางพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวทางพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบในระดับสูง ( $x=3.79$ )

จากข้อมูลการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชมีการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การรับรู้แนวทางพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีม ( $x=4.06$ ) การรับรู้แนวทางพัฒนาความเป็นเลิศแห่งตน ( $x=4.01$ ) การรับรู้แนวทางพัฒนาแบบแผนความคิด ( $x=3.95$ ) การรับรู้แนวทางพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ ( $x=3.79$ ) และการรับรู้แนวทางพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ( $x=3.45$ ) ตามลำดับ

#### 1.4 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                  | จำนวน<br>(n) | การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร |     |           |     |           |     |           |     |        |     |
|--------------------------------------------------|--------------|-------------------------------|-----|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|--------|-----|
|                                                  |              | ด้านที่ 1                     |     | ด้านที่ 2 |     | ด้านที่ 3 |     | ด้านที่ 4 |     | โดยรวม |     |
|                                                  |              | X                             | SD  | X         | SD  | X         | SD  | X         | SD  | X      | SD  |
| <b>กลุ่มตัวอย่างโดยรวม</b>                       | 345          | 2.99                          | .61 | 3.40      | .57 | 3.49      | .57 | 3.18      | .62 | 3.25   | .45 |
| <b>เพศ</b>                                       |              |                               |     |           |     |           |     |           |     |        |     |
| - ชาย                                            | 64           | 3.02                          | .57 | 3.61      | .53 | 3.29      | .48 | 3.08      | .72 | 3.24   | .40 |
| - หญิง                                           | 290          | 2.98                          | .62 | 3.35      | .57 | 3.53      | .58 | 3.20      | .59 | 3.25   | .46 |
| <b>อายุ</b>                                      |              |                               |     |           |     |           |     |           |     |        |     |
| - ต่ำกว่า 20 ปี                                  | 13           | 3.27                          | .41 | 3.48      | .31 | 3.35      | .48 | 3.56      | .34 | 3.39   | .30 |
| - 20 – 30 ปี                                     | 225          | 2.94                          | .63 | 3.40      | .55 | 3.55      | .51 | 3.20      | .58 | 3.26   | .42 |
| - 31 - 40 ปี                                     | 65           | 2.95                          | .49 | 3.36      | .57 | 3.42      | .57 | 2.97      | .63 | 3.18   | .46 |
| - 41 - 50 ปี                                     | 34           | 3.08                          | .64 | 3.48      | .67 | 3.47      | .81 | 3.32      | .78 | 3.32   | .57 |
| - 51 - 60 ปี                                     | 17           | 3.32                          | .66 | 3.26      | .78 | 3.05      | .69 | 3.12      | .61 | 3.20   | .53 |
| <b>การศึกษา</b>                                  |              |                               |     |           |     |           |     |           |     |        |     |
| - ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า<br>มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. | 53           | 3.02                          | .56 | 3.52      | .50 | 3.34      | .52 | 3.26      | .47 | 3.26   | .34 |
| - อนุปริญญาหรือปวส.                              | 74           | 3.11                          | .47 | 3.43      | .55 | 3.44      | .55 | 3.15      | .66 | 3.28   | .39 |
| - ปริญญาตรี                                      | 214          | 2.95                          | .66 | 3.36      | .57 | 3.54      | .57 | 3.18      | .62 | 3.24   | .48 |
| - สูงกว่าปริญญาตรี                               | 13           | 2.82                          | .51 | 3.27      | .84 | 3.42      | .79 | 2.95      | .80 | 3.11   | .63 |
| <b>อายุงาน</b>                                   |              |                               |     |           |     |           |     |           |     |        |     |
| - ต่ำกว่า 5 ปี                                   | 160          | 2.90                          | .68 | 3.47      | .57 | 3.57      | .51 | 3.27      | .49 | 3.27   | .44 |
| - 5 - 10 ปี                                      | 89           | 3.12                          | .44 | 3.36      | .47 | 3.53      | .48 | 3.19      | .58 | 3.30   | .34 |
| - 11 - 20 ปี                                     | 66           | 3.02                          | .57 | 3.37      | .64 | 3.46      | .62 | 2.93      | .79 | 3.21   | .55 |
| - 21 - 30 ปี                                     | 21           | 2.98                          | .50 | 3.38      | .66 | 3.34      | .62 | 3.37      | .83 | 3.24   | .46 |
| - 30 ปีขึ้นไป                                    | 18           | 3.06                          | .79 | 3.06      | .53 | 2.77      | .76 | 2.98      | .52 | 2.96   | .51 |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>                                |              |                               |     |           |     |           |     |           |     |        |     |
| - พยาบาล                                         | 176          | 3.00                          | .65 | 3.41      | .61 | 3.60      | .58 | 3.24      | .60 | 3.30   | .48 |
| - ผู้ช่วยพยาบาล                                  | 121          | 2.86                          | .58 | 3.22      | .44 | 3.35      | .55 | 3.02      | .66 | 3.10   | .41 |
| - เจ้าหน้าที่ธุรการ                              | 13           | 3.27                          | .47 | 3.63      | .49 | 3.57      | .57 | 3.23      | .55 | 3.43   | .29 |
| - คนงาน                                          | 44           | 3.23                          | .41 | 3.75      | .57 | 3.36      | .48 | 3.33      | .48 | 3.40   | .32 |

### หมายเหตุ

- ด้านที่ 1 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)
- ด้านที่ 2 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice)
- ด้านที่ 3 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice)
- ด้านที่ 4 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systemic Justice)

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแสดงคะแนนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการนำเสนอ การรับรู้ในแต่ละด้านและโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ( $x=3.25$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาระดับการรับรู้ในแต่ละด้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง ( $x=2.99$ )

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ (Procedural Justice) พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในระดับปานกลาง ( $x=3.40$ )

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice) พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในระดับปานกลาง ( $x=3.49$ )

4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ (Systemic Justice) พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบในระดับปานกลาง ( $x=3.18$ )

จากข้อมูลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวม พบว่าบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ( $x=3.49$ ) ด้านกระบวนการ ( $x=3.40$ ) ด้านระบบ ( $x=3.18$ ) และด้านผลตอบแทน ( $x=2.99$ ) ตามลำดับ

## 1.5 การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

## ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงาน

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                  | จำนวน<br>(n) | ผลการปฏิบัติงาน |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |     |      |     |
|--------------------------------------------------|--------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|-----|
|                                                  |              | 1               |      | 2    |      | 3    |      | 4    |      | 5    |      | 6    |      | 7    |      | 8    |     | 9    |     |
|                                                  |              | X               | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD  | X    | SD  |
| <b>กลุ่มตัวอย่างโดยรวม</b>                       | 345          | 3.39            | .70  | 3.37 | .72  | 3.40 | .79  | 3.35 | .86  | 3.15 | .88  | 3.59 | .79  | 3.67 | .83  | 3.53 | .78 | 3.32 | .83 |
| <b>เพศ</b>                                       |              |                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |     |      |     |
| - ชาย                                            | 64           | 3.22            | .77  | 3.30 | .85  | 3.31 | .83  | 3.16 | .89  | 3.16 | .89  | 3.59 | .79  | 3.74 | .81  | 3.59 | .77 | 3.20 | .60 |
| - หญิง                                           | 290          | 3.43            | .68  | 3.39 | .69  | 3.42 | .78  | 3.30 | .97  | 3.30 | .81  | 3.56 | .81  | 3.38 | .85  | 3.27 | .74 | 3.34 | .87 |
| <b>อายุ</b>                                      |              |                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |     |      |     |
| - ต่ำกว่า 20 ปี                                  | 13           | 3.77            | 1.01 | 3.31 | .63  | 3.46 | 1.05 | 3.15 | .80  | 3.46 | 1.05 | 3.62 | .65  | 3.77 | 1.09 | 3.38 | .96 | 3.31 | .75 |
| - 20 – 30 ปี                                     | 225          | 3.38            | .64  | 3.39 | .69  | 3.37 | .75  | 3.42 | .82  | 3.09 | .86  | 2.64 | .76  | 3.70 | .82  | 3.56 | .74 | 3.33 | .87 |
| - 31 - 40 ปี                                     | 65           | 3.34            | .74  | 3.25 | .64  | 3.35 | .78  | 3.23 | .86  | 3.06 | .75  | 3.54 | .71  | 3.60 | .75  | 3.54 | .77 | 3.28 | .57 |
| - 41 - 50 ปี                                     | 34           | 3.50            | .71  | 3.53 | .86  | 3.50 | .86  | 3.18 | .87  | 3.47 | .96  | 3.47 | .99  | 3.62 | .95  | 3.41 | .89 | 3.38 | .95 |
| - 51 - 60 ปี                                     | 17           | 3.24            | .97  | 3.35 | 1.06 | 3.76 | .97  | 3.41 | 1.28 | 3.35 | 1.12 | 3.29 | 1.16 | 3.65 | .79  | 3.41 | .94 | 3.12 | .86 |
| <b>การศึกษา</b>                                  |              |                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |     |      |     |
| - ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า<br>มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. | 53           | 3.25            | .76  | 3.30 | .70  | 3.30 | .70  | 3.36 | .68  | 3.08 | .70  | 3.47 | .86  | 3.40 | .84  | 3.28 | .59 | 3.26 | .59 |
| - อนุปริญญาหรือปวส.                              | 74           | 3.57            | .78  | 3.47 | .78  | 3.26 | .82  | 3.50 | .95  | 3.35 | .90  | 3.69 | .86  | 3.85 | .87  | 3.59 | .79 | 3.47 | .82 |
| - ปริญญาตรี                                      | 214          | 3.36            | .65  | 3.34 | .69  | 3.32 | .79  | 3.31 | .87  | 3.07 | .89  | 3.57 | .79  | 3.66 | .80  | 3.55 | .77 | 3.25 | .88 |
| - สูงกว่าปริญญาตรี                               | 13           | 3.46            | .66  | 3.62 | .87  | 3.92 | .64  | 3.23 | .73  | 3.62 | .87  | 3.85 | .69  | 3.92 | .76  | 3.85 | .69 | 3.58 | .93 |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)  
แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                  | จำนวน<br>(n) | ผลการปฏิบัติงาน |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |     |
|--------------------------------------------------|--------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-----|
|                                                  |              | 10              |      | 11   |      | 12   |      | 13   |      | 14   |      | 15   |      | ผลรวม |     |
|                                                  |              | X               | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X     | SD  |
| <b>กลุ่มตัวอย่างโดยรวม</b>                       | 345          | 3.66            | .84  | 3.29 | .83  | 3.47 | .82  | 3.38 | .79  | 3.43 | .85  | 3.32 | .78  | 3.42  | .57 |
| <b>เพศ</b>                                       |              |                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |     |
| - ชาย                                            | 64           | 3.59            | .85  | 3.30 | .85  | 3.42 | .85  | 3.44 | .83  | 3.66 | .78  | 3.45 | .85  | 3.37  | .50 |
| - หญิง                                           | 290          | 3.67            | .84  | 3.29 | .84  | 3.49 | .81  | 3.37 | .78  | 3.38 | .86  | 3.29 | .76  | 3.43  | .59 |
| <b>อายุ</b>                                      |              |                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |     |
| - ต่ำกว่า 20 ปี                                  | 13           | 3.54            | .78  | 3.15 | .78  | 3.23 | .83  | 3.46 | 1.05 | 3.54 | 1.05 | 3.92 | 1.04 | 3.47  | .68 |
| - 20 – 30 ปี                                     | 225          | 3.73            | .78  | 3.26 | .78  | 3.54 | .81  | 3.36 | .79  | 3.43 | .79  | 3.29 | .77  | 3.43  | .54 |
| - 31 - 40 ปี                                     | 65           | 3.43            | .95  | 3.26 | .95  | 3.31 | .78  | 3.35 | .65  | 3.31 | .65  | 3.22 | .77  | 3.34  | .50 |
| - 41 - 50 ปี                                     | 34           | 3.65            | .81  | 3.59 | .81  | 3.47 | .96  | 3.47 | .86  | 3.53 | .86  | 3.22 | .60  | 3.48  | .64 |
| - 51 - 60 ปี                                     | 17           | 3.59            | 1.21 | 3.29 | 1.12 | 3.41 | 1.05 | 3.59 | .94  | 3.59 | .94  | 3.35 | 1.06 | 3.43  | .94 |
| <b>การศึกษา</b>                                  |              |                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |     |
| - ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า<br>มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. | 53           | 3.58            | .93  | 3.55 | .88  | 3.43 | .91  | 3.34 | .85  | 3.34 | .83  | 3.53 | .89  | 3.35  | .48 |
| - อนุปริญญาหรือปวส.                              | 74           | 3.82            | .87  | 3.55 | .88  | 3.53 | .88  | 3.57 | .80  | 3.70 | .86  | 3.49 | .86  | 3.59  | .62 |
| - ปริญญาตรี                                      | 214          | 3.61            | .81  | 3.16 | .81  | 3.45 | .78  | 3.34 | .78  | 3.35 | .84  | 3.21 | .84  | 3.37  | .57 |
| - สูงกว่าปริญญาตรี                               | 13           | 3.77            | .60  | 3.54 | .52  | 3.54 | .60  | 3.31 | .63  | 3.54 | .78  | 3.31 | .78  | 3.62  | .45 |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)  
 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงาน  
 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล     | จำนวน<br>(n) | ผลการปฏิบัติงาน |     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |     |      |     |
|---------------------|--------------|-----------------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|-----|
|                     |              | 1               |     | 2    |      | 3    |      | 4    |      | 5    |      | 6    |      | 7    |      | 8    |     | 9    |     |
|                     |              | X               | SD  | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD  | X    | SD  |
| <b>อายุงาน</b>      |              |                 |     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |     |      |     |
| - ต่ำกว่า 5 ปี      | 160          | 3.41            | .67 | 3.42 | .72  | 3.39 | .81  | 3.55 | .78  | 3.19 | .93  | 3.69 | .72  | 3.79 | .80  | 3.62 | .77 | 3.37 | .86 |
| - 5 - 10 ปี         | 89           | 3.42            | .69 | 3.36 | .64  | 3.40 | .72  | 3.31 | .87  | 3.08 | .80  | 3.64 | .82  | 3.55 | .89  | 3.51 | .74 | 3.36 | .81 |
| - 11 - 20 ปี        | 66           | 3.32            | .64 | 3.35 | .75  | 3.42 | .77  | 3.14 | .84  | 3.12 | .80  | 3.56 | .75  | 3.61 | .74  | 3.52 | .79 | 3.24 | .68 |
| - 21 - 30 ปี        | 21           | 3.43            | .81 | 3.24 | .54  | 3.38 | .81  | 3.00 | .84  | 3.24 | .89  | 3.05 | .81  | 3.67 | 1.02 | 3.29 | .78 | 3.38 | .92 |
| - 30 ปีขึ้นไป       | 18           | 3.33            | .72 | 3.28 | 1.07 | 3.50 | 1.10 | 3.00 | 1.19 | 3.11 | 1.08 | 3.11 | 1.08 | 3.44 | .78  | 3.22 | .88 | 2.83 | .86 |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>   |              |                 |     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |     |      |     |
| - พยาบาล            | 176          | 3.34            | .66 | 3.35 | .71  | 3.36 | .84  | 3.36 | .84  | 3.57 | .91  | 3.57 | .77  | 3.69 | .80  | 3.62 | .77 | 3.28 | .85 |
| - ผู้ช่วยพยาบาล     | 121          | 3.45            | .70 | 3.35 | .69  | 3.48 | .68  | 3.18 | .68  | 3.53 | .84  | 3.53 | .83  | 3.69 | .84  | 3.40 | .75 | 3.34 | .84 |
| - เจ้าหน้าที่ธุรการ | 13           | 4.00            | .71 | 3.77 | .60  | 3.85 | .69  | 4.00 | .69  | 4.08 | .63  | 4.08 | .76  | 4.31 | .63  | 3.85 | .69 | 3.62 | .65 |
| - คนงาน             | 44           | 3.25            | .78 | 3.43 | .85  | 3.25 | .84  | 3.59 | .84  | 3.68 | .84  | 3.68 | .77  | 3.39 | .90  | 3.43 | .85 | 3.35 | .71 |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)  
แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล     | จำนวน<br>(n) | ผลการปฏิบัติงาน |     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |     |
|---------------------|--------------|-----------------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-----|
|                     |              | 10              |     | 11   |      | 12   |      | 13   |      | 14   |      | 15   |      | ผลรวม |     |
|                     |              | X               | SD  | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X    | SD   | X     | SD  |
| <b>อายุงาน</b>      |              |                 |     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |     |
| - ต่ำกว่า 5 ปี      | 160          | 3.79            | .85 | 3.23 | .81  | 3.55 | .78  | 3.36 | .85  | 3.44 | .94  | 3.31 | .82  | 3.47  | .56 |
| - 5 - 10 ปี         | 89           | 3.66            | .81 | 3.39 | .82  | 3.53 | .91  | 3.40 | .73  | 3.48 | .79  | 3.45 | .77  | 3.44  | .56 |
| - 11 - 20 ปี        | 66           | 3.47            | .68 | 3.33 | .79  | 3.35 | .73  | 3.39 | .63  | 3.33 | .69  | 3.17 | .60  | 3.35  | .51 |
| - 21 - 30 ปี        | 21           | 3.43            | .92 | 3.38 | .92  | 3.19 | .51  | 3.52 | .81  | 3.33 | .58  | 3.48 | .68  | 3.33  | .57 |
| - 30 ปีขึ้นไป       | 18           | 3.39            | .86 | 3.06 | 1.06 | 3.33 | 1.09 | 3.28 | 1.02 | 3.56 | 1.15 | 3.17 | 1.04 | 3.24  | .92 |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>   |              |                 |     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |     |
| - พยาบาล            | 176          | 3.70            | .74 | 3.22 | .79  | 3.49 | .73  | 3.31 | .76  | 3.31 | .85  | 3.19 | .72  | 3.39  | .56 |
| - ผู้ช่วยพยาบาล     | 121          | 3.55            | .89 | 3.30 | .85  | 3.45 | .86  | 3.41 | .82  | 3.48 | .80  | 3.39 | .75  | 3.41  | .60 |
| - เจ้าหน้าที่ธุรการ | 13           | 4.23            | .93 | 3.69 | .75  | 3.85 | .90  | 3.46 | .66  | 3.92 | .86  | 3.23 | .83  | 3.84  | .40 |
| - คนงาน             | 44           | 3.59            | .97 | 3.43 | .90  | 3.36 | .97  | 3.57 | .85  | 3.64 | .91  | 3.66 | .96  | 3.45  | .54 |

### หมายเหตุ

- 1 หมายถึง ปริมาณงาน
- 2 หมายถึง คุณภาพงาน
- 3 หมายถึง ความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน
- 4 หมายถึง การปฏิบัติตามคำสั่ง
- 5 หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 6 หมายถึง ความรับผิดชอบ
- 7 หมายถึง ความขยันหมั่นเพียร
- 8 หมายถึง การประสานงานและการให้ความร่วมมือ
- 9 หมายถึง การวางแผนและการจัดระบบงาน
- 10 หมายถึง มนุษยสัมพันธ์
- 11 หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- 12 หมายถึง การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง
- 13 หมายถึง การตัดสินใจ
- 14 หมายถึง การพัฒนาตนเอง
- 15 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแสดงคะแนนผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการนำเสนอผลการปฏิบัติงานในแต่ละข้อและโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ( $x=3.42$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาระดับผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละข้อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปริมาณงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปริมาณงานในระดับดี ( $x=3.39$ )
2. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคุณภาพงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคุณภาพงานในระดับดี ( $x=3.37$ )
3. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้และความเชี่ยวชาญในงานในระดับดี ( $x=3.40$ )

4. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การปฏิบัติตามคำสั่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่งในระดับดี ( $x=3.35$ )

5. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในระดับดี ( $x=3.15$ )

6. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในระดับดี ( $x=3.59$ )

7. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความขยันหมั่นเพียร พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความขยันหมั่นเพียรในระดับดีมาก ( $x=3.67$ )

8. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงานและการให้ความร่วมมือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงานและการให้ความร่วมมือในระดับดีมาก ( $x=3.53$ )

9. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนและการจัดระบบงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนและการจัดระบบงานในระดับดี ( $x=3.32$ )

10. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในระดับดีมาก ( $x=3.66$ )

11. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในระดับดี ( $x=3.29$ )

12. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในระดับดี ( $x=3.47$ )

13. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตัดสินใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตัดสินใจในระดับดี ( $x=3.38$ )

14. ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในระดับดี ( $x=3.43$ )

15. ผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การในระดับดี ( $x=3.32$ )

จากข้อมูลผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช สามารถเรียงลำดับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลการปฏิบัติงานจากมากไป

หาน้อยได้ดังนี้ ความขยันหมั่นเพียร ( $x=3.67$ ) มนุษยสัมพันธ์ ( $x=3.66$ ) ความรับผิดชอบ ( $x=3.59$ ) การประสานงานและการให้ความร่วมมือ ( $x=3.53$ ) การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ( $x=3.47$ ) การพัฒนาตนเอง ( $x=3.43$ ) ความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน ( $x=3.39$ ) ปริมาณงาน ( $x=3.39$ ) การตัดสินใจ ( $x=3.38$ ) คุณภาพงาน ( $x=3.37$ ) การปฏิบัติตามคำสั่ง ( $x=3.35$ ) การวางแผน และการจัดระบบงาน ( $x=3.32$ ) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ( $x=3.32$ ) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ( $x=3.29$ ) และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $x=3.15$ ) ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมุติฐาน

ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 1,2,3,4 และ 5 เป็นการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการทดสอบสมมุติฐานที่ 1,2,3,4 และ 5 ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) ในการหาความสัมพันธ์

### สมมุติฐานที่ 1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร                         | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน |
|--------------------------------|------------------------------------------|
| มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ     | -.322**                                  |
| มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | -.036                                    |
| มิติความเป็นปัจเจกนิยม         | .053                                     |
| มิติความเป็นกลุ่มนิยม          | .240**                                   |
| มิติลักษณะความเป็นชาย          | .351**                                   |
| มิติลักษณะความเป็นหญิง         | .282**                                   |
| มิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว       | .248**                                   |
| มิติการมุ่งเน้นผลระยะสั้น      | .224**                                   |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวม | .221**                                   |

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.7 เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน โดยการใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความเป็นกลุ่มนิยม มีลักษณะความเป็นชาย มีลักษณะความเป็นหญิง มีผลการมุ่งเน้นผลระยะยาว และมีผลการมุ่งเน้นผลระยะสั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน โดยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะความเป็นชายมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $r=.351, p < .01$ ) ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = .322, p < .01$ ) ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและมีความเป็นปัจเจกนิยมพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้ของผู้จัดการแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้ของผู้จัดการแห่งการเรียนรู้กับผลการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร                                                        | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| ความเป็นเลิศแห่งตน                                            | .438**                                   |
| แบบแผนความคิด                                                 | .460**                                   |
| วิสัยทัศน์ร่วม                                                | .171**                                   |
| การเรียนรู้เป็นทีม                                            | .344**                                   |
| การคิดอย่างเป็นระบบ                                           | .217**                                   |
| การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้ของผู้จัดการแห่งการเรียนรู้โดยรวม | .445**                                   |

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.8 เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สัจธรรมของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้กับผลการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้สัจธรรมของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความเป็นเลิศแห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน โดยการรับรู้สัจธรรมของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $r = .351, p < .01$ ) และยังพบว่า การรับรู้สัจธรรมของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = .445, p < .01$ )

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า การรับรู้สัจธรรมของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

### สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร                               | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน |
|--------------------------------------|------------------------------------------|
| ด้านผลตอบแทน                         | .100                                     |
| ด้านกระบวนการ                        | .256**                                   |
| ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน           | .341**                                   |
| ด้านระบบ                             | .233**                                   |
| การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม | .293**                                   |

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 4.9 เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 3 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และด้านระบบของบุคลากรระดับ

ปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $r = .341, p < .01$ ) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = .293, p < .01$ ) ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 4** การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

#### ตารางที่ 4.10

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับ  
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

| ตัวแปร                         | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์<br>การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ     | -.552**                                                     |
| มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | .154**                                                      |
| มิติความเป็นปัจเจกนิยม         | -.183**                                                     |
| มิติความเป็นกลุ่มนิยม          | .357**                                                      |
| มิติลักษณะความเป็นชาย          | .443**                                                      |
| มิติลักษณะความเป็นหญิง         | .472**                                                      |
| มิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว       | .266**                                                      |
| มิติการมุ่งเน้นผลระยะสั้น      | .328**                                                      |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวม | .268**                                                      |

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.10 เป็นการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเล็กน้อยต่อความไม่แน่นอน มิตติความเป็นกลุ่มนิยม มิตติลักษณะความเป็นชาย มิตติลักษณะความเป็นหญิง มิตติการมุ่งเน้นผลระยะยาว และมิตติการมุ่งเน้นผลระยะสั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเล็กน้อยต่ออำนาจและมิตติความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเล็กน้อยต่ออำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมากที่สุด ( $r = -.552, p < .01$ )

ดังนั้น จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 4 ที่ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

#### สมมุติฐานที่ 5 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 4.11

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

| ตัวแปร                          | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์<br>การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| มิตติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ     | -.323**                                                                           |
| มิตติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | .039                                                                              |
| มิตติความเป็นปัจเจกนิยม         | .019                                                                              |
| มิตติความเป็นกลุ่มนิยม          | .462**                                                                            |
| มิตติลักษณะความเป็นชาย          | .489**                                                                            |
| มิตติลักษณะความเป็นหญิง         | .561**                                                                            |
| มิตติการมุ่งเน้นผลระยะยาว       | .371**                                                                            |
| มิตติการมุ่งเน้นผลระยะสั้น      | .191**                                                                            |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวม  | .447**                                                                            |

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.11 เป็นการทดสอบสมมุติฐานที่ 5 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม มีลักษณะความเป็นชาย มีลักษณะความเป็นหญิง มีกิจกรรมมุ่งเน้นผลระยะยาว และมีกิจกรรมมุ่งเน้นผลระยะสั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ( $r = .561, p < .01$ ) ส่วนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและมีลักษณะเป็นปัจเจกนิยมพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 5 ที่ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

### ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายผลการปฏิบัติงาน

#### 3.1 การสร้างสมการทำนายผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสร้างสมการทำนายผลการปฏิบัติงาน จากตัวแปรต้น คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรทั้งสามในการทำนายผลการปฏิบัติงาน โดยการใส่ตัวแปรเข้าไปทีละตัวแปร ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.12 - 4.13

ตารางที่ 4.12

ค่าสัมประสิทธิ์ในการตัดสินใจ และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายผลการปฏิบัติงาน  
ของตัวแปรที่เลือกเข้าสู่สมการถดถอย

| ขั้นที่ | ปัจจัยทำนาย                                            | R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | F                     |
|---------|--------------------------------------------------------|------|----------------|-------------------------|-----------------------|
| 1       | การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้<br>องค์การแห่งการเรียนรู้ | .445 | .198           | .196                    | 86.922 <sup>***</sup> |
| 2       | การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ                         | .464 | .216           | .216                    | 48.238 <sup>***</sup> |

<sup>\*\*\*</sup>p<.001

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยทั้ง 2 ขั้นมีความเหมาะสม เนื่องจากค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adjusted R<sup>2</sup>) พบว่า

ขั้นที่ 1 ตัวแปรการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 19.6

ขั้นที่ 2 เพิ่มตัวแปร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เข้าไป สามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 21.6

ดังนั้นสมการถดถอยที่เหมาะสมคือ

$$\begin{aligned} \text{ผลการปฏิบัติงาน} = & a + b_1(\text{การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้}) \\ & + b_2(\text{การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ}) \end{aligned}$$

ตารางที่ 4.13

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรทำนายผลการปฏิบัติงานที่ได้รับคัดเลือก  
เข้าสู่สมการถดถอย เมื่อวิเคราะห์ด้วยพหุคูณแบบขั้น  
(Stepwise Multiple Regression Analysis)

| ขั้นที่ | ปัจจัยทำนาย                                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t-value   |
|---------|--------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-----------|
|         |                                                        | B                           | Std. Error | Beta                      |           |
| 1       | ค่าคงที่                                               | 7.231                       | 4.748      |                           | 1.523 *** |
|         | -การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้<br>องค์กรแห่งการเรียนรู้ | .459                        | .049       | .445                      | 9.323 *** |
| 2       | ค่าคงที่                                               | 3.682                       | 4.869      |                           | .756 ***  |
|         | -การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้<br>องค์กรแห่งการเรียนรู้ | .403                        | .053       | .390                      | 7.628 *** |
|         | -การรับรู้ความยุติธรรมใน<br>องค์กร                     | .154                        | .055       | .143                      | 2.804 *** |

\*\*\* p<.001

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าประมาณของสัมประสิทธิ์ความถดถอย ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยที่ทำนายผลการปฏิบัติงาน ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = 3.682 + .403 (\text{การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้องค์กรแห่งการเรียนรู้}) \\ + .154 (\text{การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร})$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) แล้วได้สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z \text{ ผลการปฏิบัติงาน} = .390 (Z \text{ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้องค์กรแห่งการเรียนรู้}) \\ + .143 (Z \text{ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร})$$

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นพบว่า การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นตัวแปรที่เข้าไปในสมการทำนายผลการปฏิบัติงานได้ โดยตัวแปรอิสระอีก 1 ตัวแปร คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่สามารถเป็นตัวแปรร่วมในสมการทำนายได้ อย่างมีนัยสำคัญทาง