



UTCC



Proceedings

การประชุมวิชาการ

และนำเสนอผลงานทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5

The 5th UTCC National Conference

วันอังคารที่ 8 มิถุนายน 2564

การประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Cisco Webex



สารบัญ

| | หน้า |
|--|--------|
| คำนำ | I |
| สารบัญ | II |
| รายนามคณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการ | XXIV |
| รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ | XXV |
| รายนามผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์บทความ | XXXII |
| กำหนดการประชุมวิชาการ | XXXIII |
| บทความที่นำเสนอ | |
| สาขาบริหารธุรกิจ | |
| ○ แนวทางการรักษาประสิทธิภาพการผลิตของโรงไฟฟ้าพลังความร้อนใน สปป.ลาว กมลชนก ศรีสำราญ และผุสดี พลสารรัมย์ | 1 |
| ○ แนวทางการสร้างการรับรู้และความสนใจเว็บไซต์อสังหาริมทรัพย์ผ่านการตลาดดิจิทัลของ Real Estate Plus Co.,Ltd อภิัญญา กุลชนะชนก | 18 |
| ○ การศึกษาสาเหตุที่ทำให้ลูกค้าปฏิเสธการใช้วงเงินสินเชื่อธุรกิจ SMEs ที่ได้รับการอนุมัติ แล้วของธนาคารออมสิน ฝ่ายบริหารศูนย์ธุรกิจลูกค้า SMEs ส่งผลกระทบต่อรายได้ ค่าธรรมเนียมการให้บริการสินเชื่อที่ลดลงของธนาคารออมสิน กฤตาภรณ์ ไพพฤกษ์ และนงนภัส แก้วพลอย | 33 |
| ○ การศึกษาการผิวนัดชำระหนี้ของลูกค้าหนี้สินเชื่อกลุ่มธุรกิจ SMEs ธนาคารออมสินมี แนวโน้มเพิ่มขึ้น พรชญา เอี่ยมประภัสสร และวรรณรพี บานชื่นวิจิตร | 50 |

- ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการกับการตัดสินใจซื้อประกันและหน่วยลงทุนของ
ธนาคารออมสิน สาขาดาวคะนอง

วันทนีย์ ปิยวจีกุล และอริสรา เสยานนท์

187
- ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการในการตัดสินใจใช้บริการสินเชื่อสำหรับพนักงาน
หน่วยงานเอกชน : กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สาขาดาวคะนอง

สมิตา เอื้อราษฎร์ และสวรส ศรีสุตโต

204
- แนวทางการตลาดบริการเพื่อเพิ่มจำนวนผู้สมัครและใช้บริการ Mobile Banking
(MYMO) กรณีศึกษา: ธนาคารออมสินสาขาสะพานจอมเกล้าเขตเพชรบุรี

พรนัชชา จันทระ ณ ลำปาง และปราณี เอี่ยมละออภักดี

223
- แนวทางการแก้ปัญหาจำนวนผู้ยื่นภาษีออนไลน์ต่ำกว่าเป้าหมายของสำนักงานสรรพากร
พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7

รุติพร ก้อนนคร และพีรพงษ์ พุศิริ

239
- อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่าย
กิจการสาขาภาคกลาง

มนัสนันท์ ไบคุณากร ชวนชื่น อัครกะวณิชชา และทิพวรรณ กำศิริมงคล

251
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อมของนักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัยสีเขียว จังหวัดนครปฐม

พฤกษา ลี้มสวรรค์ ชวนชื่น อัครกะวณิชชา และทิพวรรณ กำศิริมงคล

268
- แนวทางการเพิ่มยอดผู้สมัครและยอดการใช้สินเชื่อบัตรเครดิตเงินสดของ ธนาคารออมสินเขต
ชุมพร 1

ชนมณีภา เหมทานนท์ และอริสรา เสยานนท์

287

รายนามคณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการ

คณะกรรมการอำนวยการ

- | | |
|---|------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวรรธน์ พลวิชัย | ที่ปรึกษา |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สถาพร อมรสวัสดิ์วัฒนา | ประธานกรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหมือนหมาย อภินทนาพงศ์ | รองประธานกรรมการ |
| 4. อาจารย์ ดร.เอกธิป สุขวารี | รองประธานกรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โรจนศักดิ์ โฉมวิไลลักษณ์ | กรรมการ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมิตรา อัครวิไชยตระกูล | กรรมการ |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา อัครนุพงศ์ | กรรมการ |
| 8. อาจารย์ ดร.ปิยรัตน์ ดอกกุหลาบ | กรรมการ |
| 9. ศาสตราจารย์ ดร.ภูมิจาน รังกุลนุวัฒน์ | กรรมการ |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งระวี วีระเวสส์ | กรรมการ |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์หฤทัย มีนะพันธ์ | กรรมการ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร แสงวารี | กรรมการ |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันิดา วิฒนชีวินปกรณ์ | กรรมการ |
| 14. อาจารย์ ดร.ภาสกร เชื้อสวาย | กรรมการ |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณี วัฒนชัยยงค์ | กรรมการ |
| 16. รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน อัครเมฆิน | กรรมการ |
| 17. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตติยา ปภาพจน์ | กรรมการ |
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนา เมฆนนท์ไพศิฐ | กรรมการ |
| 19. อาจารย์ ดร.โสภาค พาณิชพาพิบูล | กรรมการ |
| 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรรณินทร์ สัจจริยทรัพย์ | กรรมการ |
| 21. รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา กาญจนสุนทร | กรรมการ |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์พงษ์ ข้าอ่อน | กรรมการ |
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปกรณ์ วิญญูห์ตถกิจ | กรรมการ |
| 24. อาจารย์สุรพร มุลกณี | กรรมการ |
| 25. อาจารย์รัตนลักษณ์ มณีรัตนโชติวงศ์ | กรรมการ |
| 26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ พิณีจกลาง | กรรมการ |

- | | |
|--|----------------------------|
| 27. อาจารย์ ดร.จักรพันธ์ สืบแสน | กรรมการ |
| 28. รองศาสตราจารย์ ดร.บุรินทร์ ศรีสมถวิล | กรรมการ |
| 29. หัวหน้ากองส่งเสริมงานวิจัย | กรรมการและเลขานุการ |
| 30. นักวิจัย กองส่งเสริมงานวิจัย | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการดำเนินงาน

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. นางสาวลลิตา ปรีดากรณ์ | กองส่งเสริมงานวิจัย สายงานวิชาการและงานวิจัย |
| 2. ดร.แพรวดาว พุพานิชย์พฤกษ์ | กองส่งเสริมงานวิจัย สายงานวิชาการและงานวิจัย |
| 3. นางวิไลลักษณ์ วงสุวรรณ | กองส่งเสริมงานวิจัย สายงานวิชาการและงานวิจัย |
| 4. นางสาวนิรมล สุกคณีง | กองส่งเสริมงานวิจัย สายงานวิชาการและงานวิจัย |
| 5. นางสาวณัฐธยาน์ สารกุล | กองส่งเสริมงานวิจัย สายงานวิชาการและงานวิจัย |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- | | |
|--|--|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ภูมิฐาน รังคกุลนุวัฒน์ | คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เลขมาศ | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร | คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญอร ไหมสุทธิสกุล | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน อัครเมธิน | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา กาญจนสุนทร | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ฉิมฉวี | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 8. รองศาสตราจารย์ชนิษฐา จิตชินะกุล | คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 9. รองศาสตราจารย์ดวงพร หัซชะวณิช | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |

- | | |
|--|---|
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี เอี่ยมละออภักดี | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรพี บานชื่นวิจิตร | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภวรรณ คณานุรักษ์ | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลลิตา หงษ์รัตน์วงศ์ | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิรินุช นิมตระกูล | คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา รักพานิชมณี | คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พงษ์ฤทธิ์ เทศจีบ | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรุณี ดุจสิค | คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรดล แก้วประเสริฐ | คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริสรา เสยานนท์ | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เอี้ยวสกุลรัตน์ | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัศวี แสนศรีมหาชัย | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพงษ์ เขมะเพชร | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษม อุทัยไขฟ้า | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรรณิทร์ สัจจวิริยทรัพย์ | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์พงษ์ ชำอ่อน | คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เต็มธรรม สิทธิเลิศ | คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รัตนา เมฆนันทไพศิฐ | คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปกรณ์ วิญญูหัตถกิจ | คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 29. อาจารย์ ดร.นงนภัส แก้วพลอย | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |

| | |
|---|---|
| 30. อาจารย์ ดร.ศิวฤทธิ์ สุนทรเสณี | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 31. อาจารย์ ดร.ปิยรัตน์ ดอกกุหลาบ | คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 32. อาจารย์ ดร.วศินี ธรรมศิริ | คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 33. อาจารย์ ดร.วาสนา สมอัญญริกุล | คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 34. อาจารย์ ดร.ปาจริย์ หวังรุ่งกิจ | คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 35. อาจารย์ ดร.ภาสกร เชื้อสวาย | คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 36. อาจารย์ ดร.มานะชัย โต๊ะชูดี | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 37. อาจารย์ ดร.โสภาค พาณิชพาพิบูล | คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 38. อาจารย์ ดร.ปิยะเนตร นาคสีดี | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 39. อาจารย์ ดร.วิษณุตร์ งามสะอาด | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 40. อาจารย์ ดร.นพปฎล สกุลสม | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 41. อาจารย์ ดร.ศรินยา ละอองอินทร์ ทยานศิลป์ | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

| | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกตุ | ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเลิศ จิตรมณีโรจน์ | ภาควิชาการเงินและการธนาคาร คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.อลิสรา ชรินทร์สาร | คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์ | สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ |

- | | |
|--|---|
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง | สาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิชาเอกการจัดการการ ท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาศรี เทพรักษา | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.วราฤทธิ์ พานิชกิจโกศลกุล | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีศร เลิศธรรมเทวี | คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุช ปัญญาไพโรจน์ | ภาควิชานิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.วิมุต วาณิชเจริญธรรม | คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย |
| 11. รองศาสตราจารย์ ไพบุลย์ รัตน์ประเสริฐ | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรนุช พุศศักดิ์ศรีกิจ | ภาควิชาการตลาด คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดิษฐ์ ละออปักษิณ | สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ท้วมรุ่งโรจน์ | ภาควิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กริช แรงสูงเนิน | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์ | คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย ทักษิณ |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรจันทร์ ศิริโชติ | คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย ทักษิณ |
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์ | ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณุศณี มีแก้วกฤษกร | สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |

- | | |
|--|---|
| 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ อยู่เพชร | สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการบริการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจศรา ประเสริฐสิน | สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ จินดาบถ | ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ |
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนาภรณ์ ประวัตินิวัชรา | นักวิชาการอิสระ |
| 24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวกร ฉัตรบำรุงสุข | สาขาวิชาภาษาจีน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรลักษณ์ วงศ์โดยหวัง ศิริเจริญ | คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมพงศ์ สายเรียม | คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณีย์ ยืนยงพุทธกาล | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสันต์ กาญจนสิทธิ์ | วิทยาลัยการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนะ เยี่ยงกมลสิงห์ | นักวิชาการอิสระ |
| 30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มงคล อิทธิผลิน | คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย เหลลาหา | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน |
| 32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะบุตร บุญอร่ามเรือง | คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรัมภา ไวยมุกข์ | คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรমন สาดรัักษ์ | คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัตรา แผนวิชิต | สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษมา คำพิทักษ์ | สาขาวิชาการบัญชีและการเงิน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |

- | | |
|---|---|
| 37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง | สาขาวิชาการบัญชีและการเงิน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาวิตรี มุณศรี | คณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ วิทยาเขตนครศรีธรรมราช |
| 39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พนิดา รัตนสุภา | คณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ วิทยาเขตนครศรีธรรมราช |
| 40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัญญูทิศา ชนะชัยภูวัฒน์ | คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ |
| 41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประวีณรัตนา สุขรัตน์ฤทธิ์ | ภาควิชาภาษาตะวันตกและภาษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 42. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุ บุรณจารุกร | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตตศุภางค์ ตันติภิรมย์ | สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| 44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มุกดา ไควหกุล | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต |
| 45. อาจารย์ ดร.ธัญทิพย์ คฤหาโยธิน | คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 46. อาจารย์ ดร.ชินภัทร คันธพนิต | คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 47. อาจารย์ ดร.เพ็ญแข วงศ์สุริยา | คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สาขาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร |
| 48. อาจารย์ ดร.เฟื่องฟ้า ปัญญา | คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 49. อาจารย์ ดร.อุษารตี ภู่มาลี | สาขาวิชาอุทยาน นันทนาการ และการท่องเที่ยว ภาควิชาอนุรักษ์วิทยา คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 50. อาจารย์ ดร.อังสมาลิน จำนงขอบ | สาขาท่องเที่ยววัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ คณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 51. อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ มนต์พานทอง | คณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| 52. อาจารย์ ดร.กรรณิณี เตชะวงศ์เสถียร | สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 53. อาจารย์ ดร.ภารดี โสธรศรีกุล | นักวิชาการอิสระ |
| 54. อาจารย์ ดร.รัฐส่าน เลหาสุรโยธิน | ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 55. อาจารย์ ดร.ประทีป ว่องวีระยุทธ | คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาภาษาจีน มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 56. อาจารย์ ดร.พัฒนพล เจริญโมรา | คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มหาวิทยาลัย กรุงเทพ |
| 57. อาจารย์ ดร.รวินกานต์ ศรีนนท์ | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 58. อาจารย์ ดร.ภูมิศร์ ทับทิมแดง | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 59. อาจารย์ ดร.ทศพร อังสาชน | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 60. อาจารย์ ดร.สุพิชญ์ แคมมณี | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 61. อาจารย์ ดร.รัฐบาล ชันธิโพธิ์น้อย | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 62. อาจารย์ ดร.ประชา โอชคลัง | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน |
| 63. อาจารย์ ดร.ภวัต ภัคดีศรานุกุล | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 64. อาจารย์ ดร.ณภัทร อินทนนท์ | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน |
| 65. อาจารย์ ดร.กัญยิกา ซอว์ | สาขาวิชาวารสารศาสตร์คอนเวอร์เจนซ์ คณะนิเทศศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ |
| 66. อาจารย์ ดร.วราภรณ์ ฉัตรชาติชาติ | ภาควิชาวาทยุทธศาสตร์และสื่อสารการเสด็จ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

| | |
|--|--|
| 67. อาจารย์ ดร.ลลิตา จันทรวงศ์ไพศาล หงษ์ตระกูล | คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 68. อาจารย์ ดร. พิมพิกา ทองรัมย์ | คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |
| 69. อาจารย์ฐิติรัตน์ ทิพย์สัมฤทธิ์กุล | คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 70. ดร.เอกสิทธิ์ กิจสิพงษ์ | ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ |
| 71. ดร.กุลชน แยมพลอย | กรมทางหลวง |
| 72. ดร.นภัทร นพสันติ | นักวิชาการอิสระ |
| 73. ดร.วรรณวิภา วิจารณ์ันท์ | ศาลปกครอง |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์บทความ

| | |
|--|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร. ภูมิฐาน รังคกุลวัฒน์ | คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร | คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตติยา ปภาพจน์ | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน อัครเมธิน | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา กาญจนสุนทร | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมิตรา อัครวิชัยตระกูล | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี เอี่ยมละออภักดิ์ | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินิตา สุรชัยกุลวัฒนา | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา รักพานิชมนี | คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรรณิษฐ์ สัจจวิทย์ทรัพย์ | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์พงษ์ ชำอ่อน | คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริสรา เสยานนท์ | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 13. อาจารย์ ดร.จิรารัช พิพัฒน์นราพงศ์ | คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 14. อาจารย์ ดร.ภาสกร เชื้อสววย | คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 15. อาจารย์ ดร.โสภาค พาณิชพาพิบูล | คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |

อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง

THE INFLUENCE OF LEARNING ORGANIZATION TOWARDS ORGANIZATIONAL
JOB PERFORMANCE THROUGH INNOVATIVE BEHAVIOR OF BANK FOR
AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES: CENTRAL
REGION BRANCH ADMINISTRATION DEPARTMENT

มนัสนันท์ ไบคุณากกร¹, ชวนชื่น อัครคะวณิชชา², ทิพวรรณ กำศิริมงคล³
Manatsanan Baikhunakon¹, Chuanchuen Akkawanitcha², Tippawan Kansirimongkol³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง จำนวน 300 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, E-mail manatsananbai@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร

³ อาจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการ
สาขาภาคกลาง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ผลการดำเนินงานของ
องค์กร

Abstract

The objective of this study is to study the influence of learning organization towards organizational job performance through innovative behavior of bank for agriculture and agricultural cooperatives: central region branch administration department. The samples are 300 employees in bank for agriculture and agricultural cooperatives: central region branch administration department. Data are collected by questionnaires. The statistics used in the study are percentage statistics, frequency distribution, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and regression analysis. The results of the study show that learning organization in terms of personal mastery, mental models, shared vision, team learning and systems thinking presented a positive influence on employee innovative behavior of bank for agriculture and agricultural cooperatives: central region branch administration department with statistically significant. Moreover, employee innovative behavior of bank for agriculture and agricultural cooperatives: central region branch administration department presented a positive influence on organizational job performance with statistically significant.

Keywords: Learning Organization Employee Innovation Behavior Organizational Job Performance

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

สถาบันการเงินมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจการเงินของประเทศ โดยทำหน้าที่ระดมและจัดสรรทุนแก่ภาคเศรษฐกิจ เป็นกลไกสำคัญและมีส่วนในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทั้งระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (ณชา อนันต์โชติกุล, 2559) เนื่องจากสถานการณ์การแข่งขันของสถาบันการเงินในปัจจุบัน ทำให้ทุกธนาคารต้องให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนที่ทำให้องค์กรสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จได้ (ติรพร กิจขวลิต, 2557) อีกทั้งในสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ มนุษย์สามารถรับรู้หรือรับผลกระทบสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมทั่วโลก ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนต่างพยายามที่จะหาวิธีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาแนวทางพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรมภายในองค์กรตามแนวทาง รูปแบบและเทคนิคด้านต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหา เพิ่มประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และรองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552; พสุ เดชะรินทร์, 2544)

ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดของพนักงานองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ซึ่งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เกิดความรวดเร็วในการได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญๆที่จะนำมาใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เป็นสารสนเทศ และแปลงให้เป็นความรู้ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร (บุปผา เกลียวทอง, 2551) ความรู้จึงเป็นปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งต้องมีการเรียนรู้กันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง องค์กรจะต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้อันเกิดจากการลองผิดลองถูก มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์กร และสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้อย่างสร้างสรรค์ (พิชิต เทพวรรณ, 2548) โดยแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Senge, 1990)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดจากการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร ซึ่งการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรนั้นช่วยส่งเสริมและทำให้พนักงานมีความคิดที่สร้างสรรค์และแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา กฤตกร กัลยารัตน์ (2553) กล่าวว่า การเรียนรู้ภายในองค์กร มีส่วนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรผ่านการจัดฝึกอบรม พัฒนาและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นแก่พนักงาน จากนั้นพนักงานจะเกิดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงพฤติกรรมและสร้างมาตรฐานในการทำงานที่

เหมาะสมสามารถนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบผลการดำเนินงานขององค์กร (นัสทยา ชุ่มบุญชู, 2561) นวัตกรรมจึงถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ และการแข่งขันในปัจจุบัน หากองค์กรไม่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงด้วยสิ่งใหม่ๆ แล้วย่อมยากที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จในระยะยาวได้ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552; พสุ เดชะรินทร์, 2544)

สำหรับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นหนึ่งในธนาคารเฉพาะกิจจัดตั้งขึ้นในปี 2509 มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม ซึ่งธนาคารมีการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร และประเมินความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการดำเนินงาน พบว่ามีปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร ได้แก่ ความสามารถด้านการแข่งขัน เนื่องจากอัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์ที่ก่อให้เกิดรายได้มีแนวโน้มลดลงจากคุณภาพสินเชื่อ ขณะที่ต้นทุนทางการเงินมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประกอบกับธนาคารอยู่ระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีทางการเงิน เพื่อรองรับผลิตภัณฑ์ทางการเงินสำหรับลูกค้ารุ่นใหม่ จึงเป็นข้อจำกัดในการขยายสินเชื่อ เงินฝาก รวมทั้งธุรกิจที่สร้างรายได้ค่าธรรมเนียมและค่าบริการอาจจะไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และประสิทธิภาพของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน หากบุคลากรของธนาคารไม่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ หากธนาคารไม่มีการเตรียมการรองรับในการสรรหาและพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับให้มีขีดความสามารถรองรับภารกิจได้แล้ว จะมีผลทำให้การขับเคลื่อนภารกิจไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามพันธกิจได้ (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2561) ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าผลที่ได้รับจากการศึกษานี้ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน อันก่อให้เกิดการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมที่ดีในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรเกิดการพัฒนาคำรู้และความสามารถของตนเองที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่การสร้างผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง และผลการดำเนินงานขององค์กร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลางที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

การทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาสมมติฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

Senge (1990) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้งได้ให้แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ซึ่งเขาได้มองเห็นศูนย์กลางของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้นำเสนอประเด็นคำถามจากทฤษฎีและการปฏิบัติไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 การเป็นบุคคลรอบรู้ คือ การที่องค์กรส่งเสริมให้มีการปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรในองค์กร สร้างวินัย มีความต้องการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพและทักษะของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุความสำเร็จที่ตั้งไว้

ประการที่ 2 รูปแบบวิธีคิด คือ แบบแผนความคิดที่เป็นมุมมองทางปัญญาและประสบการณ์ของบุคคล มีผลต่อความเข้าใจในงาน และวิธีการทำงานอย่างถูกต้อง เพื่อนำมาพัฒนางานให้บรรลุความสำเร็จ

ประการที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ วิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นหน้าที่ของทุกคน ซึ่งจะช่วยเป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน สิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นพันธะผูกพันของทุกคนในองค์กรที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง

ประการที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ เป็นกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอภิปรายของผู้คนในองค์กร เพื่อให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้ มองเห็นภาพ ปัญหาและแนวทางการทำงานร่วมกัน

ประการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ คือ ความเข้าใจภาพรวมและการเชื่อมโยงกันของส่วนต่างๆ ขององค์กร ทุกคนจะต้องมีความเข้าใจในองค์กรรวมและส่วนย่อย จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน

พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานนั้นคือ พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานหรือองค์กรต่อไป (วิกาวิ วัฒนวิจารณ์, 2556) แนวคิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของ Kleysen and Street (2001) พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมเป็นการแสดงออก หรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำ และทดลองนำสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในองค์กร โดยมีพฤติกรรมทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด และพฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้

แนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กร

เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546) ได้ให้ความหมายของผลการดำเนินงานขององค์กร คือ ผลลัพธ์ของงานของแต่ละบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรมีความสำคัญมากกับธุรกิจขององค์กร เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้รู้ถึงสถานการณ์ขององค์กรว่าอยู่ ณ จุดใด ผลงานห่างจากเป้าหมายเพียงใด ผู้รับบริการหรือลูกค้ามีความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์เพียงใด กระบวนการขององค์กรยังคงอยู่ในสถานะควบคุมและยังคงมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามที่องค์กรมุ่งหวังเพียงใด อีกทั้งทำให้ทราบว่าองค์กรมีจุดอ่อนหรือจะต้องพัฒนาในประเด็นใดบ้าง (กาญจนา สุคันธสิริกุล, 2554)

ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน

องค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมพนักงานทำให้เกิดการเรียนรู้นำไปสู่การสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่สะท้อนออกมาเป็นผลผลิตที่มีคุณภาพขององค์กร ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นของพนักงานจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดเป็นพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น (ซูเกียรติ บุญเกษม, 2550) จากงานวิจัยของ Lin and Lee (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน และความผูกพันในงานโดยเป็นตัวแปรส่งผ่าน วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน และผลของตัวกลางคือความผูกพันในงานระหว่างความสัมพันธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน และความผูกพันในงานเป็นตัวกลางความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานอย่างมาก ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 1 : การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน และผลการดำเนินงานขององค์กร

องค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในองค์กร นวัตกรรมขององค์กรเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และเป็นหนทางของการพัฒนาองค์กร ให้มีผลผลิตมากขึ้นและทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานสามารถช่วยปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรได้ อีกทั้งยังทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในระยะยาว และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากการมีผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงขึ้น (มงคล เอกพันธ์, 2562) จากงานวิจัยของ บุญผา ภิภพ และเชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร (SMEs) จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของ SMEs ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 2 : พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลางมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 202 คน จังหวัดสระบุรี จำนวน 159 คน จังหวัดลพบุรี จำนวน 186 คน จังหวัดอ่างทอง จำนวน 90 คน และจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 78 คน รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 715 คน (ข้อมูลจากสำนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง ณ เดือนธันวาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) พร้อมกับกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 257 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้งานวิจัยมีความเชื่อมั่นมากขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง จำนวน 300 คน

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{715}{1+715(0.05)^2}$$

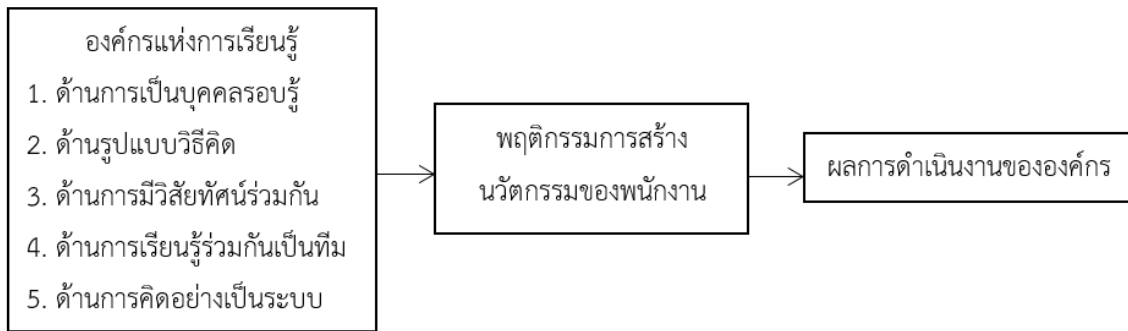
$$n = 256.5$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

E แทน ความคลาดเคลื่อน (= 0.05)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เป็นลักษณะเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) กำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิด แบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดตามกรอบแนวคิด ดังนี้

แบบวัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิถีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Senge (1990) โดยนำแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย อารมณ์ ลำมะนา (2553) แบบวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของ สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) ซึ่งแปลมาจากแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย Kleysen and Street (2001) แบบวัดผลการดำเนินงานขององค์กร แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับผลการดำเนินงานขององค์กร มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของ กาญจนา สุค์ณธสิริกุล (2554) ซึ่งแปลมาจากแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย Kaplan and Norton (1996)

การประเมินความเที่ยงตรง และทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณา ผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สามารถนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ในงานวิจัยได้ แล้วจึงนำไปทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ผู้วิจัยศึกษาจำนวน 30 คน โดยจะต้องไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย (ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.881 - 0.955 ซึ่งค่าที่ได้จากการทดสอบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.7 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (Cronbach, 1951)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ชุด มาคำนวณทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) ในการประมวลผล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานธุรกิจของธนาคารจำนวน 5 จังหวัด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ควบคู่ไปกับการสร้างแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ซึ่งใช้การสร้างแบบสอบถามใน Google Form และดำเนินการส่งลิงค์เชื่อมโยง (URL) ของแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทางแอปพลิเคชันสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ ไลน์ (Line) เฟซบุ๊ก (Facebook) เป็นต้น โดยมีอัตราการตอบกลับครบ 300 ชุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47 อยู่สังกัดสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 65 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

ผลการศึกษาส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน และผลการดำเนินงานขององค์กร

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิถีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39, 4.39, 4.37, 4.42 และ 4.40 ตามลำดับ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และผลการดำเนินงานขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

ผลการศึกษาส่วนที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิถีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิถีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน (n = 300)

| ตัวแปร | พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน | | |
|-------------------------------|------------------------------------|-------|-------|
| | β | t | Sig. |
| ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ | 0.277 | 3.497 | 0.001 |
| ด้านรูปแบบวิถีคิด | 0.222 | 2.267 | 0.024 |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | 0.276 | 2.843 | 0.005 |
| ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม | 0.206 | 2.046 | 0.017 |
| ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ | 0.211 | 2.206 | 0.028 |

$R^2 = 0.708$, Adjust $R^2 = 0.703$, $F = 142.446$, $p < 0.05$

ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์พฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 70.3 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็น บุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการ คิดอย่างเป็นระบบ มีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 ($p < 0.05$) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.277, 0.222, 0.276, 0.206 และ 0.211 ตามลำดับ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

ผลการศึกษาส่วนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานที่ ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการ ดำเนินงานขององค์กร ($n = 300$)

| ตัวแปร | ผลการดำเนินงานขององค์กร | | |
|-------------------------------------|-------------------------|--------|-------|
| | β | t | Sig. |
| พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของ พนักงาน | 0.839 | 26.601 | 0.000 |

$R^2 = 0.704$, Adjust $R^2 = 0.703$, $F = 707.635$, $p < 0.05$

ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน สามารถ พยากรณ์ผลการดำเนินงานขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 70.3 โดยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของ พนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($p < 0.05$) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.839 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ผ่านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่าย กิจการสาขาภาคกลาง สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิถีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า เป็นไปตามที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ แสดงให้เห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เป็นการพัฒนาและเคลื่อนย้ายความรู้ไปสู่การสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรต้องสร้างระบบการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายโอนสารสนเทศ และทักษะในองค์กร ซึ่งแนวคิดของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัย 5 ประการนั้นช่วยให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมด้วยการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและปรับปรุงความรู้อย่างชัดเจน (พยับ วุฒิมรงค์, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Park, Song, Yoon, and Kim (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดจากการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และระดับองค์กร สอดคล้องกับงานประจำอย่างต่อเนื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญ และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 : พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลางมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เป็นไปตามที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ แสดงให้เห็นว่า ความสามารถทางนวัตกรรมมีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานทางธุรกิจ โดยพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือมีพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ให้มีผลผลิตมากขึ้นและทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น (jeroen & Hartong, 2010) ดังนั้นพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานสามารถช่วยปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yuan and Woodman (2010) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน บทบาทความคาดหวังด้านผลการดำเนินงานและภาพลักษณ์ พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กร

ประโยชน์เชิงการบริหารจัดการ

1. องค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆให้เกิดความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงาน หน่วยงาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในภาพรวมขององค์กรมากที่สุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรต่อไป

2. องค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมที่ดีของพนักงาน และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นเพียงการศึกษาจากพนักงานในฝ่ายกิจการสาขาภาคกลางเท่านั้น ในอนาคตจึงควรศึกษาเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมต่อการวิจัยมากขึ้น และสามารถนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานได้เพิ่มมากขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ อาจทำให้ได้ข้อมูลที่จำกัดและไม่ครอบคลุม ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเชิงลึก หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาในเชิงลึกว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่องานและองค์กรอย่างไร ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤตกร กัลยารัตน์. (2553). ผลกระทบเชิงประจักษ์ของสถานการณ์การแข่งขัน การจัดการความรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ ความพร้อมในการปรับตัวในทันการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานสาขาของ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิต บัณฑิต วิทยานิพนธ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,

- กาญจนา สุคันธสิริกุล. (2554). ผลกระทบของธุรกิจแห่งนวัตกรรมที่มีผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 3(2).
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์กรแห่งนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูเกียรติ บุญเกษม. (2550). ศึกษาารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 9(2), 95-112.
- ณชา อนันต์โชติกุล. (2559). สินเชื่อภาคธนาคารกับการส่งผ่านนโยบายการเงิน. Retrieved from <https://www.pier.or.th>
- ดิพร กิจชวลิต. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความไว้วางใจและความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่งแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2561). แผนงานระยะ 5 ปี (ปีบัญชี 2560 - 2564) และแผนงานประจำปีบัญชี 2561 ด้านธรรมาภิบาล. Retrieved from https://www.baac.or.th/cg/cg2018-CGplan61_1.pdf
- นัสทยา ชุ่มบุญชู. (2561). รูปแบบสมรรถนะ และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 8(1), 88-104.
- บุปผา เกลียทอง. (2551). การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- บุปผา ภิภพ และเชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์. (2563). แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 30(2), 333-342.
- เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). คณิตศาสตร์และสถิติธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ท้อป.
- พยัต วุฒิรงค์. (2552). ผลกระทบจากมุมมองด้านทรัพยากรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยานิพนธ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,

- พสุ เดชะรินทร์. (2544). เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติงานด้วย *Balanced Scorecard* และ *Key Performance Indicators* (พิมพ์ครั้งที่ 8 ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต เทพวรรณ. (2548). มิติบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ท - เชียงใหม่. (คณะบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยนอร์ท - เชียงใหม่,
- มงคล เอกพันธ์. (2562). โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการเรียนรู้องค์การกับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน: การศึกษาเชิงประจักษ์บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการ สมัยใหม่, 12(2), 1-20.
- วิภาวี วัฒนวิจารณ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม กรณีศึกษากลุ่มบริษัทผู้ให้บริการด้านการสร้างแบรนด์แบบครบวงจรแห่งหนึ่ง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไอทีแห่งหนึ่ง. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
- อาภรณ์ ลำมะนา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลการดำเนินงานของสาขานาครนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Jeroen, D. J., & Hartong, D. D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *creativity and innovation management*, 19, 1-21.
- Kaplan, & Norton. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: HBS Press.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Towards a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.

- Lin, H. C., & Lee, Y. D. (2017). A Study of the Influence of Organizational Learning on Employees' Innovative Behavior and Work Engagement by a Cross-Level Examination. *Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(7), 3463-3478.
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. W. (2013). Learning Organization and Innovation Behavior. *European Journal of Training and Development*, 38(1), 75-94.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovation behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.