

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้และความพึงพอใจในการสื่อสารต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือ ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานทุกคนในกิจกรรมซีแพคภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 152 ราย ซึ่งผลวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ทั้ง 8 กลุ่ม, ความพึงพอใจในการสื่อสาร ทั้ง 8 กลุ่ม และทัศนคติในการทำงานทั้ง 5 กลุ่ม

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ทั้ง 8 กลุ่ม, ความพึงพอใจในการสื่อสาร ทั้ง 8 กลุ่ม และทัศนคติในการทำงานทั้ง 5 กลุ่ม จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) และความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือจำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	144	94.7
หญิง	8	5.3
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 และเป็นเพศหญิง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือจำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	23	15.1
31 – 40 ปี	89	58.6
41 – 50 ปี	36	23.7
มากกว่า 50 ปี	4	2.6
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.2 พนักงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี ซึ่งมีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี ซึ่งมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ตามลำดับ และกลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	54	35.5
สมรส	94	61.8
หม้าย/หย่าร้าง	4	2.6
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และกลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้างมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	76	50.0
ปริญญาตรี	63	41.4
สูงกว่าปริญญาตรี	13	8.6
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 สำหรับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน

จำนวนปีการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	24	15.8
7 – 14 ปี	98	64.5
15 – 22 ปี	26	17.1
มากกว่า 22 ปี	4	2.6
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามจำนวนปีการทำงาน กลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานมากที่สุดคือ 7-14 ปี ซึ่งมีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 กลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน 15-22 ปี ซึ่งมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า 6 ปี ซึ่งมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานมากกว่า 22 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ความถี่	ร้อยละ
พนักงาน / เจ้าหน้าที่	117	77.0
หัวหน้างาน / ผู้จัดการ	35	23.0
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามตำแหน่งงาน มีกลุ่มที่มีตำแหน่งงานเป็น พนักงาน/เจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนมากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 ส่วนกลุ่มที่มีตำแหน่งงานเป็น หัวหน้างาน / ผู้จัดการ/ผู้บริหารมีจำนวนน้อยที่สุด ซึ่งมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	2	1.3
10,001 – 20,000 บาท	35	23.0
20,001 – 30,000 บาท	47	30.9
30,001 – 40,000 บาท	36	23.7
40,001 – 50,000 บาท	14	9.2
50,001 – 60,000 บาท	5	3.3
มากกว่า 60,000 บาท	13	8.6
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 30,001-40,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 รองลงมาคือกลุ่มรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท เท่ากับ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 กลุ่มรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท เท่ากับ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 กลุ่มรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท เท่ากับ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 กลุ่มรายได้ต่อเดือนมากกว่า 6,000 บาท เท่ากับ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 กลุ่มรายได้ต่อเดือน 50,001-60,000 บาท เท่ากับ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000บาท มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ปัจจัยบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความสามารถในการปรับตัว (ADP) ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการให้ความยกย่อง (APP) ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการพัฒนาพนักงาน (DEV) ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN) ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านผลตอบแทนในทางบวก (PFE) ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชา (SAT) ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเปิดเผยโปร่งใส (TRN)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ยแปรผล S.D. แปลผล	ลำดับที่
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability : ADP)						3.60 ค่อนข้างสูง 0.58 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. ความยืดหยุ่นของขั้นตอนการทำงาน (a1)	21 (13.8)	53 (34.9)	35 (23.0)	35 (23.0)	8 (5.3)	2.71 ปานกลาง 1.25 แตกต่างกันมาก	3	
2. ความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง (a10)	0 (0.0)	4 (2.6)	22 (14.5)	86 (56.6)	40 (26.3)	4.07 ค่อนข้างสูง 0.72 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
3. นโยบายสนับสนุนการทำงานที่รวดเร็ว (a19)	0 (0.0)	2 (1.3)	30 (19.7)	82 (53.9)	38 (25.0)	4.03 ค่อนข้างสูง 0.71 ไม่แตกต่างกันมาก	2	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศ การแบ่งปันความรู้	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการให้ความยกย่อง (Appreciation : APP)							3.77 ค่อนข้างสูง 0.58 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. การที่ผู้บริหาร กล่าวชมเชยต่อ หน้า (a2)	2 (1.3)	10 (6.6)	69 (45.4)	63 (41.4)	8 (5.3)	3.43 ค่อนข้างสูง 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
2. การชื่นชมของ หัวหน้างานต่อ ความสำเร็จ (a11)	0 (0.0)	8 (5.3)	35 (23.0)	78 (51.3)	31 (20.4)	3.87 ค่อนข้างสูง 0.79 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
3. การส่งเสริม และให้รางวัล ข้อเสนอแนะ (a20)	0 (0.0)	4 (2.6)	28 (18.4)	80 (52.6)	40 (26.3)	4.03 ค่อนข้างสูง 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการพัฒนาพนักงาน (Developing Employees : DEV)							3.80 ค่อนข้างสูง 0.58 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. การฝึกอบรม ตามความ ต้องการของ พนักงาน (a3)	3 (2.0)	16 (10.5)	39 (25.7)	76 (50.0)	18 (11.8)	3.59 ค่อนข้างสูง 0.90 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
2. การอบรมเพื่อ พัฒนาศักยภาพ ของหัวหน้า งาน (a12)	0 (0.0)	7 (4.6)	18 (11.8)	102 (67.1)	25 (16.4)	3.87 ค่อนข้างสูง 0.79 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
3. การได้รับการ ฝึกอบรมตรง ตามความ ต้องการ (a21)	0 (0.0)	2 (1.3)	49 (32.2)	71 (46.7)	30 (19.7)	3.85 ค่อนข้างสูง 0.74 ไม่แตกต่างกันมาก	2	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศ การแบ่งปันความรู้	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (Encouraging Innovation : EIN)							4.04 ค่อนข้างสูง 0.63 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. การสนับสนุน และโอกาสใน การสร้าง สรรค้งาน (a4)	0 (0.0)	4 (2.6)	24 (25.8)	88 (57.9)	36 (23.7)	4.03 ค่อนข้างสูง 0.71 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
2. การเปิดรับ แนวคิดใหม่ ขององค์กร (a13)	0 (0.0)	5 (3.3)	16 (10.5)	82 (53.9)	49 (32.2)	4.15 ค่อนข้างสูง 0.73 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
3. ความกล้าเสี่ยง ต่อการรับมือ กับปัญหา (a22)	0 (0.0)	8 (5.3)	35 (23.0)	68 (44.7)	41 (27.0)	3.93 ค่อนข้างสูง 0.84 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านผลตอบแทนในทางบวก (Positive Feedback : PFE)							3.77 ค่อนข้างสูง 0.64 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. การสื่อสารถึง จุดอ่อนการ ทำงานอย่าง สุภาพ (a5)	3 (2.0)	10 (6.6)	44 (28.9)	74 (48.7)	21 (13.8)	3.66 ค่อนข้างสูง 0.87 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
2. การได้รับข้อมูล ข่าวสารที่ ทันสมัย (a14)	0 (0.0)	6 (3.9)	30 (19.7)	75 (49.3)	41 (27.0)	3.99 ค่อนข้างสูง 0.79 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
3. การฉลอง ความสำเร็จ ของงาน (a23)	2 (1.3)	10 (6.6)	47 (30.9)	71 (46.7)	22 (14.5)	3.66 ค่อนข้างสูง 0.85 ไม่แตกต่างกันมาก	2	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศ การแบ่งปันความรู้	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Respect for Employees : RES)							3.85 ค่อนข้างสูง 0.55 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. ความเชื่อมั่นใน คุณค่าของ พนักงานและ การดูแล พนักงานเป็น อย่างดี (a6)	0 (0.0)	2 (1.3)	20 (13.2)	91 (59.9)	39 (25.7)	4.01 ค่อนข้างสูง 0.66 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
2. การไม่ถูก กล่าวโทษจาก คนในองค์กร (a15)	1 (0.7)	16 (10.5)	65 (42.8)	65 (42.8)	5 (3.3)	3.38 ปานกลาง 0.74 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
3. การปฏิบัติต่อ พนักงานอย่าง เห็นคุณค่า (a24)	1 (0.7)	3 (2.0)	27 (17.8)	72 (47.4)	49 (32.2)	4.09 ค่อนข้างสูง 0.80 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model : RMO)							3.87 ค่อนข้างสูง 0.56 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. การกำหนด เป้าหมายที่ท้าทายโดย ผู้บริหาร (a7)	0 (0.0)	4 (2.6)	14 (9.2)	79 (52.0)	55 (36.2)	4.22 สูง 0.72 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
2. การมีจริยธรรม ในการทำงาน ของหัวหน้า งาน (a16)	0 (0.0)	5 (3.3)	26 (17.1)	98 (64.5)	23 (15.1)	3.91 ค่อนข้างสูง 0.67 ไม่แตกต่างกันมาก	2	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศ การแบ่งปันความรู้	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
3. การไม่ กล่าวโทษ พนักงาน (a25)	3 (2.0)	12 (7.9)	52 (34.2)	78 (51.3)	7 (4.6)	3.49 ก่อนข้างสูง 0.79 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชา (Superior's Attitude : SAT)						3.92 ก่อนข้างสูง 0.61 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. การแจ้งให้ ทราบถึงความ คืบหน้าของ งาน (a8)	3 (2.0)	7 (4.6)	24 (15.8)	81 (53.3)	37 (24.3)	3.93 ก่อนข้างสูง 0.87 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
2. การประชุมเพื่อ แบ่งปันข้อมูล ข่าวสารกัน (a17)	0 (0.0)	6 (3.9)	21 (13.8)	90 (59.2)	35 (23.0)	4.01 ก่อนข้างสูง 0.73 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
3. การส่งเสริมการ แลกเปลี่ยน ความรู้ (a26)	1 (0.7)	3 (2.0)	36 (23.7)	96 (63.2)	16 (10.5)	3.81 ก่อนข้างสูง 0.67 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency : TRN)						3.83 ก่อนข้างสูง 0.57 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. ความเปิดเผย ของการสื่อสาร ในองค์กร (a9)	1 (0.7)	7 (4.6)	46 (30.3)	77 (50.7)	21 (13.8)	3.72 ก่อนข้างสูง 0.78 ไม่แตกต่างกันมาก	2	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ยแปรผล S.D. แปลผล	ลำดับที่
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
2. การเชิญชวนให้เสนอแนะวิธีการทำงาน (a18)	2 (1.3)	1 (0.7)	20 (13.2)	86 (56.6)	43 (28.3)	4.10 ค่อนข้างสูง 0.74 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
3. การที่ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงข้อดีของคนอย่างชัดเจน (a27)	0 (0.0)	7 (4.6)	41 (27.0)	101 (66.4)	3 (2.0)	3.66 ค่อนข้างสูง 0.60 ไม่แตกต่างกันมาก	3	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความสามารถในการปรับตัว (AUT) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.58

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการให้ความช่วยเหลือ (APP) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.77 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.58

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการพัฒนาพนักงาน (DEV) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.58

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.04 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านผลตอบแทนในทางบวก (PFE) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.77 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.55

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.56

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชา (SAT) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.61

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเปิดเผยโปร่งใส (TRN) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.57

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO)

ตารางที่ 4.9 แสดงผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้นับถือใจ (TRU)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ยแปรผล S.D. แปลผล	ลำดับที่
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (Efficacy : EFF)						3.80 ค่อนข้างสูง 0.54 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. โอกาสในการทดลองทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ (b1)	1 (0.7)	5 (3.3)	22 (14.5)	107 (70.4)	17 (11.2)	3.88 ค่อนข้างสูง 0.66 ไม่แตกต่างกันมาก	2
2. ความมั่นใจที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ (b6)	0 (0.0)	7 (4.6)	31 (20.4)	86 (56.6)	28 (18.4)	3.89 ค่อนข้างสูง 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	1
3. ความสามารถในการทำงานได้ด้วยตนเอง (b10)	3 (2.0)	18 (11.8)	37 (24.3)	67 (44.1)	27 (17.8)	3.64 ค่อนข้างสูง 0.97 ไม่แตกต่างกันมาก	3
ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction : ESA)						4.13 ค่อนข้างสูง 0.55 ไม่แตกต่างกันมาก	

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. ความก้าวหน้า ในสายงาน (b2)	3 (2.0)	9 (5.9)	27 (17.8)	86 (56.6)	27 (17.8)	3.82 ก่อนข้างสูง 0.86 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
2. ความมั่นใจต่อ ความก้าวหน้า ขององค์กร (b7)	0 (0.0)	1 (0.7)	10 (6.6)	73 (48.0)	68 (44.7)	4.37 สูง 0.64 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
3. ความพึงพอใจ ต่อเพื่อน ร่วมงาน (b11)	0 (0.0)	1 (0.7)	18 (11.8)	85 (55.9)	48 (31.6)	4.18 ก่อนข้างสูง 0.66 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (Involvement : INV)						3.91 ก่อนข้างสูง 0.51 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. ความรู้สึก รับผิดชอบต่อ สิ่งที่เกิดขึ้นใน องค์กร (b3)	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (15.1)	80 (52.6)	49 (32.2)	4.17 ก่อนข้างสูง 0.67 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
2. การสละเวลา ว่างให้กับงาน (b12)	0 (0.0)	2 (1.3)	21 (13.8)	94 (61.8)	35 (23.0)	4.07 ก่อนข้างสูง 0.65 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
3. ความพึงพอใจ ในงาน (b15)	2 (1.3)	14 (9.2)	52 (34.2)	75 (49.3)	9 (5.9)	3.49 ก่อนข้างสูง 0.80 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Participation : PAR)						4.09 ก่อนข้างสูง 0.53 ไม่แตกต่างกันมาก		

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. การแก้ปัญหา ในองค์กรด้วย ความเข้าใจกัน (b4)	0 (0.0)	7 (4.6)	19 (12.5)	78 (51.3)	48 (31.6)	4.10 ค่อนข้างสูง 0.79 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
2. การแก้ปัญหา ร่วมกันเป็นทีม (b8)	0 (0.0)	2 (1.3)	25 (16.4)	78 (51.3)	47 (30.9)	4.12 ค่อนข้างสูง 0.72 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
3. โอกาสแสดง ความเห็นใน การปรับปรุง งาน (b13)	0 (0.0)	2 (1.3)	22 (14.5)	93 (61.2)	35 (23.0)	4.06 ค่อนข้างสูง 0.65 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (Trust : TRU)						3.96 ค่อนข้างสูง 0.46 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. ความสะดวกใน การขอคำ ปรึกษาจาก เพื่อนร่วมงาน (b5)	0 (0.0)	7 (4.6)	25 (16.4)	88 (57.9)	32 (21.1)	3.95 ค่อนข้างสูง 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
2. การให้โอกาส ผู้ร่วมงาน ตัดสินใจด้วย ตัวเอง (b9)	0 (0.0)	1 (0.7)	13 (8.6)	87 (57.2)	51 (33.6)	4.24 สูง 0.63 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
3. การไม่ กล่าวโทษ พนักงาน (b14)	1 (0.7)	5 (3.3)	44 (28.9)	92 (60.5)	10 (6.6)	3.69 ค่อนข้างสูง 0.67 ไม่แตกต่างกันมาก	3	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.54

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.13 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.55

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.09 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS)

ตารางที่ 4.10 แสดงผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านประสานหล่อมทอทางองค์กร (OIN) ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB) ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านภาพรวมขององค์กร (OPE) ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร (CLI) ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ (MQU) ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (HOR) ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUB) และปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUP)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ยแปรผล S.D. แปลผล	ลำดับที่
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านประสานหล่อมทอทางองค์กร (Organization Integration : OIN)						3.95 ค่อนข้างสูง 0.48 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (c1)	4 (2.6)	6 (3.9)	30 (19.7)	95 (62.5)	17 (11.2)	3.76 ค่อนข้างสูง 0.81 ไม่แตกต่างกันมาก	5
2. ข่าวสารด้านการบุคคล (c2)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (17.8)	100 (65.8)	25 (16.4)	3.99 ค่อนข้างสูง 0.56 ไม่แตกต่างกันมาก	3
3. นโยบายและเป้าหมายของแผนก (c7)	0 (0.0)	3 (2.0)	25 (16.4)	90 (59.2)	34 (22.4)	4.02 ค่อนข้างสูง 0.69 ไม่แตกต่างกันมาก	2

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึง พอใจในการ สื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
4. ข้อกำหนด ต่างๆ ในงาน (c8)	0 (0.0)	1 (0.7)	21 (13.8)	96 (63.2)	34 (22.4)	4.07 ก่อนข้างสูง 0.62 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
5. สวัสดิการ และเงินเดือน (c12)	0 (0.0)	1 (0.7)	33 (21.7)	98 (64.5)	20 (13.2)	3.90 ก่อนข้างสูง 0.61 ไม่แตกต่างกันมาก	4	
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (Personal Feedback : PFB)						3.92 ก่อนข้างสูง 0.51 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. การเปรียบ เทียบกับงาน ของบุคคล อื่น (c4)	0 (0.0)	5 (3.3)	49 (32.2)	82 (53.9)	16 (10.5)	3.72 ก่อนข้างสูง 0.69 ไม่แตกต่างกันมาก	4	
2. ความเห็น ของผู้อื่นต่อ ตัวเรา (c5)	0 (0.0)	6 (3.9)	58 (38.2)	69 (45.4)	19 (12.5)	3.66 ก่อนข้างสูง 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	5	
3. การรับรู้ใน ความ พยายามจาก องค์กร (c6)	3 (2.0)	7 (4.6)	31 (20.4)	89 (58.6)	22 (14.5)	3.79 ก่อนข้างสูง 0.82 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
4. ข้อมูลการ จัดการปัญหา ในงาน (c11)	0 (0.0)	0 (0.0)	40 (26.3)	74 (48.7)	38 (25.0)	3.99 ก่อนข้างสูง 0.72 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
5. ความรู้ความ เข้าใจของ พนักงานต่อ ปัญหา (c15)	0 (0.0)	3 (2.0)	23 (15.1)	95 (62.5)	31 (20.4)	4.01 ก่อนข้างสูง 0.66 ไม่แตกต่างกันมาก	1	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ยแปรผล S.D. แปลผล	ลำดับที่
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านภาพรวมขององค์กร (Organization Perspective : OPE)							3.90 ค่อนข้างสูง 0.55 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. นโยบายและเป้าหมายของบริษัท (c3)	0 (0.0)	1 (0.7)	35 (23.0)	89 (58.6)	27 (17.8)	3.93 ค่อนข้างสูง 0.66 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
2. กฎหมายและข้อบังคับผลกระทบต่อบริษัท (c9)	0 (0.0)	3 (2.0)	43 (28.3)	83 (54.6)	23 (15.1)	3.83 ค่อนข้างสูง 0.70 ไม่แตกต่างกันมาก	4	
3. การเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นภายในบริษัท (c10)	0 (0.0)	1 (0.7)	32 (21.1)	81 (53.3)	38 (25.0)	4.03 ค่อนข้างสูง 0.70 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
4. กำไรและผลประโยชน์ของบริษัท (c13)	0 (0.0)	4 (2.6)	48 (31.6)	75 (49.3)	25 (16.4)	3.80 ค่อนข้างสูง 0.74 ไม่แตกต่างกันมาก	5	
5. ความสำเร็จหรือความผิดพลาดของบริษัท (c14)	0 (0.0)	2 (1.3)	42 (27.6)	73 (48.0)	35 (23.0)	3.93 ค่อนข้างสูง 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร (Communication Climate : CLI)							4.01 ค่อนข้างสูง 0.50 ไม่แตกต่างกันมาก	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึง พอใจในการ สื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. การกระตุ้นให้ พนักงาน บรรลุ เป้าหมาย (c16)	0 (0.0)	2 (1.3)	23 (15.1)	95 (62.5)	32 (21.1)	3.93 ก่อนข้างสูง 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	4	
2. ความสามารถ การสื่อสาร ของพนักงาน ในบริษัท (c18)	0 (0.0)	2 (1.3)	27 (17.8)	93 (61.2)	30 (19.7)	3.99 ก่อนข้างสูง 0.66 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
3. การสื่อสารให้ พนักงานมี ส่วนร่วมกับ องค์กร (c20)	0 (0.0)	1 (0.7)	23 (15.1)	92 (60.5)	36 (23.7)	4.07 ก่อนข้างสูง 0.64 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
4. ความทันเวลา ของข้อมูล ข่าวสาร (c23)	0 (0.0)	1 (0.7)	38 (25.0)	86 (56.6)	27 (17.8)	3.91 ก่อนข้างสูง 0.67 ไม่แตกต่างกันมาก	5	
5. การจัดการ ความขัดแย้ง โดยการสื่อ สารที่เหมาะสม (c24)	0 (0.0)	0 (0.0)	37 (24.3)	71 (46.7)	44 (28.9)	4.05 ก่อนข้างสูง 0.73 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ (Media Quality : MQU)						4.04 ก่อนข้างสูง 0.52 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. สื่อประชา สัมพันธ์ที่ น่าสนใจและ มีประโยชน์ (c21)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (16.4)	94 (61.8)	33 (21.7)	4.05 ก่อนข้างสูง 0.62 ไม่แตกต่างกันมาก	3	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึง พอใจในการ สื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
2. ระบบการ ประชุมใน องค์กร (c30)	0 (0.0)	5 (3.3)	36 (23.7)	87 (57.2)	24 (15.8)	3.86 ก่อนข้างสูง 0.71 ไม่แตกต่างกันมาก	5	
3. ความชัดเจน และกระชับ ของรายงาน ข้อกำหนด (c32)	0 (0.0)	1 (0.7)	18 (11.8)	95 (62.5)	38 (25.0)	4.12 ก่อนข้างสูง 0.62 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
4. ทัศนคติของ พนักงานต่อ การสื่อสาร ในองค์กร (c33)	0 (0.0)	1 (0.7)	16 (10.5)	98 (64.5)	37 (24.3)	4.13 ก่อนข้างสูง 0.60 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
5. ความ เหมาะสม ของปริมาณ การสื่อสาร ภายใน องค์กร (c35)	0 (0.0)	1 (0.7)	20 (13.2)	103 (67.8)	28 (18.4)	4.04 ก่อนข้างสูง 0.59 ไม่แตกต่างกันมาก	4	
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication : HOR)						4.01 ก่อนข้างสูง 0.53 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. ความแพร่ หลานของ ช่องทางการ สื่อสาร (c25)	0 (0.0)	1 (0.7)	28 (18.4)	77 (50.7)	46 (30.3)	4.11 ก่อนข้างสูง 0.71 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
2. ความถูกต้อง ของการสื่อ สารในแนว นอน (c27)	0 (0.0)	0 (0.0)	32 (21.1)	87 (57.2)	33 (21.7)	4.01 ก่อนข้างสูง 0.66 ไม่แตกต่างกันมาก	4	

ความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึง พอใจในการ สื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
3. การสื่อสาร ภายใน องค์กรใน ภาวะฉุกเฉิน (c28)	0 (0.0)	0 (0.0)	50 (32.9)	81 (53.3)	21 (13.8)	3.81 ค่อนข้างสูง 0.66 ไม่แตกต่างกันมาก	5	
4. การเข้าถึงได้ ดีของ พนักงาน ภายในแผนก (c29)	0 (0.0)	1 (0.7)	24 (15.8)	94 (61.8)	33 (21.7)	4.05 ค่อนข้างสูง 0.63 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
5. ความถูกต้อง ของการ สื่อสารไม่ เป็นทางการ (c34)	0 (0.0)	2 (1.3)	15 (9.9)	104 (68.4)	31 (20.4)	4.08 ค่อนข้างสูง 0.59 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Supervisory Communication : SUP)						3.87 ค่อนข้างสูง 0.59 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. การรับฟัง ของหัวหน้า งาน (c17)	2 (1.3)	6 (3.9)	32 (21.1)	89 (58.6)	23 (15.1)	3.82 ค่อนข้างสูง 0.78 ไม่แตกต่างกันมาก	5	
2. คำชี้แนะของ หัวหน้างาน (c19)	0 (0.0)	8 (5.3)	27 (17.8)	92 (60.5)	25 (16.4)	3.88 ค่อนข้างสูง 0.74 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
3. ความไว้วางใจ ของหัว หน้าที่มีต่อ พนักงาน (c22)	0 (0.0)	6 (3.9)	35 (23.0)	88 (57.9)	23 (15.1)	3.84 ค่อนข้างสูง 0.72 ไม่แตกต่างกันมาก	3	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึง พอใจในการ สื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
4. การเปิดรับฟัง ความคิดเห็น ของหัวหน้า งาน (c26)	0 (0.0)	8 (5.3)	28 (18.4)	96 (63.2)	20 (13.2)	3.84 ค่อนข้างสูง 0.71 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
5. การควบคุม บังคับบัญชา ของหัวหน้า งาน (c31)	0 (0.0)	3 (2.0)	31 (20.4)	84 (55.3)	34 (22.4)	3.98 ค่อนข้างสูง 0.71 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Communication : SUB) (ข้อคำถามสำหรับหัวหน้างาน)						3.97 ค่อนข้างสูง 0.47 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. การ ตอบสนอง ต่อคำสั่งของ พนักงาน (c36)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	21 (61.8)	12 (35.3)	4.32 สูง 0.53 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
2. การคาดเดา ของพนักงาน ต่อข้อมูลที่ หัวหน้า ต้องการ (c37)	0 (0.0)	1 (2.9)	7 (20.6)	20 (58.8)	6 (17.6)	3.91 ค่อนข้างสูง 0.71 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
3. การไม่ต้องทำ การสื่อสาร มาก จนเกินไป (c38)	0 (0.0)	3 (8.8)	10 (29.4)	18 (52.9)	3 (8.8)	3.62 ค่อนข้างสูง 0.78 ไม่แตกต่างกันมาก	5	
4. การเปิดรับต่อ ความคิดเห็น ของหัวหน้า งาน(c39)	0 (0.0)	1 (2.9)	5 (14.7)	24 (70.6)	4 (11.8)	3.91 ค่อนข้างสูง 0.62 ไม่แตกต่างกันมาก	3	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ยแปรผล S.D. แปลผล	ลำดับที่
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
5. การให้ข้อมูลจากระดับล่างไปยังระดับบน (c40)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (14.7)	21 (61.8)	8 (23.5)	4.09 ก่อนข้างสูง 0.62 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา (Subordinate Communication : SUB) (ข้อความสำหรับพนักงาน)						3.41 ก่อนข้างสูง 0.64 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. การสื่อสารที่เป็นคำสั่งของหัวหน้างาน (c36)	3 (2.5)	10 (8.5)	33 (28.0)	69 (58.5)	3 (2.5)	3.50 ก่อนข้างสูง 0.79 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
2. การคาดเดาข้อมูลที่หัวหน้างานต้องการ (c37)	1 (0.8)	9 (7.6)	51 (43.2)	43 (44.9)	4 (3.4)	3.42 ก่อนข้างสูง 0.72 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
3. การไม่ต้องทำการสื่อสารมากเกินไป (c38)	0 (0.0)	10 (8.5)	55 (46.6)	48 (40.7)	5 (4.2)	3.41 ก่อนข้างสูง 0.71 ไม่แตกต่างกันมาก	4	
4. การแสดงความเห็น/คำวิจารณ์ของหัวหน้างาน (c39)	6 (5.1)	12 (10.2)	55 (46.6)	38 (32.2)	7 (5.9)	3.24 ปานกลาง 0.90 ไม่แตกต่างกันมาก	5	
5. การให้ข้อมูลจากระดับบนไปยังระดับล่าง (c40)	0 (0.0)	11 (9.3)	49 (41.5)	56 (47.5)	2 (1.7)	3.42 ก่อนข้างสูง 0.68 ไม่แตกต่างกันมาก	2	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.48

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูล ป้อนกลับส่วนตัว (PFB) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านภาพรวมขององค์กร (OPE) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.55

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร (CLI) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.01 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.50

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ (MQU) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.04 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (HOR) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.01 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUP) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา (SUB) หัวข้อคำถามสำหรับหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.97 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา (SUB) หัวข้อคำถามสำหรับพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ทั้ง 9 กลุ่มปัจจัย (ADP, APP, DEV, EIN, PFE, RES, RMO, SAT และ TRN) , ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) ทั้ง 5 ปัจจัย (EFF, ESA, INV, PAR และ TRU) และความพึงพอใจในการสื่อสาร ทั้ง 8 ปัจจัย (OIN, PFB, OPE, CLI, MQU, HOR, SUB และ SUP)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ทั้ง 9 กลุ่มปัจจัย (ADP, APP, DEV, EIN, PFE, RES, RMO, SAT และ TRN)

ลำดับ	ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) แปลผล	ลำดับที่
1	ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability : ADP)	3.60 ค่อนข้างสูง	9
2	ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ด้านการให้ความยกย่อง (Appreciation : APP)	3.77 ค่อนข้างสูง	7
3	ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ด้านการพัฒนาพนักงาน (Developing Employees : DEV)	3.80 ค่อนข้างสูง	6
4	ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (Encouraging Innovation : EIN)	4.04 ค่อนข้างสูง	1
5	ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ด้านผลตอบสนองในทางบวก (Positive Feedback : PFE)	3.77 ค่อนข้างสูง	7
6	ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Respect for Employees : RES)	3.85 ค่อนข้างสูง	4

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) แปลผล	ลำดับที่
7	ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model: RMO)	3.87 ค่อนข้างสูง	3
8	ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชา (Superior's Attitude : SAT)	3.92 ค่อนข้างสูง	2
9	ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ด้านความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency : TRN)	3.83 ค่อนข้างสูง	5
ค่าเฉลี่ยบรรยากาศการแบ่งปันความรู้		3.83 ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ทั้ง 9 กลุ่มปัจจัย (ADP, APP, DEV, EIN, PFE, RES, RMO, SAT และ TRN) ของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 152 คน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือพอใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) ทั้ง 5 กลุ่มปัจจัย (EFF ,ESA ,INV ,PAR และ TRU)

ลำดับ	ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) แปลผล	ลำดับที่
1	ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้าน การเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (Efficacy : EFF)	3.80 ค่อนข้างสูง	5
2	ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้าน ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction : ESA)	4.13 ค่อนข้างสูง	1
3	ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้าน ความเกี่ยวข้อง (Involvement : INV)	3.91 ค่อนข้างสูง	4
4	ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้าน การมีส่วนร่วม (Participation : PAR)	4.09 ค่อนข้างสูง	2
5	ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้าน ความไว้วางใจ (Trust : TRU)	3.96 ค่อนข้างสูง	3
ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน		3.98 ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) ทั้ง 5 กลุ่มปัจจัย (EFF ,ESA ,INV ,PAR และ TRU) ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 152 คน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือพอใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.98

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ทั้ง 8 กลุ่มปัจจัย (OIN, PFB, OPE ,CLI ,MQU ,HOR ,SUB และ SUP)

ลำดับ	ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) แปลผล	ลำดับที่
1	ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านการประสานหล່หลอมทางองค์กร (Organization Integration : OIN)	3.95 ค่อนข้างสูง	5
2	ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (Personal Feedback : PFB)	3.92 ค่อนข้างสูง	6
3	ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านภาพรวมขององค์กร (Organization Perspective : OPE)	3.90 ค่อนข้างสูง	7
4	ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร (Communication Climate : CLI)	4.01 ค่อนข้างสูง	2
5	ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านคุณภาพของสื่อ (Media Quality : MQU)	4.04 ค่อนข้างสูง	1
6	ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication : HOR)	4.01 ค่อนข้างสูง	2
7	ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Supervisory Communication : SUP)	4.01 ค่อนข้างสูง	2

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) แปลผล	ลำดับที่
8	ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านการติดต่อสื่อสารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Communication : SUB)	3.53 ค่อนข้างสูง	8
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการสื่อสาร		3.95 ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ทั้ง 8 กลุ่มปัจจัย (OIN, PFB, OPE, CLI, MQU, HOR, SUB และ SUP) ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 152 คน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือพอใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) , ความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
2. ความยืดหยุ่นของขั้นตอนการทำงาน (a1)	2.80	2.41	1.769	.079 (ไม่แตกต่าง)
2. ความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง (a10)	3.99	4.32	-2.421	.017* (แตกต่าง)
3. นโยบายสนับสนุนการทำงานที่รวดเร็ว (a19)	3.99	4.15	-1.128	.261 (ไม่แตกต่าง)
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)	3.59	3.63	-.301	.764 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความสามารถในการปรับตัว (ADP) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความสามารถในการปรับตัว (ADP) แตกต่างกันในเรื่องความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง (a10) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความยืดหยุ่นของขั้นตอนการทำงาน (a1) และนโยบายสนับสนุนการทำงานที่รวดเร็ว (a19)

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการให้ความยกย่อง จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. การที่ผู้บริหารกล่าวชมเชยต่อหน้า (a2)	3.35	3.71	-3.103	.003* (แตกต่างกัน)
2. การชื่นชมของผู้บังคับบัญชาต่อความสำเร็จ (a11)	3.77	4.21	-2.877	.005* (แตกต่างกัน)
3. การส่งเสริมและให้รางวัลกับข้อเสนอแนะ (a20)	4.01	4.09	-.548	.584 (ไม่แตกต่างกัน)
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการให้ความยกย่อง (Appreciation)	3.71	4.00	-2.647	.009* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการให้ความยกย่อง (APP) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการให้ความยกย่อง (APP) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่องการที่ผู้บริหารกล่าวชมเชยต่อหน้า (a2) การชื่นชมของผู้บังคับบัญชาต่อความสำเร็จ (a11) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการส่งเสริมและให้รางวัลกับข้อเสนอแนะ (a20)

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการพัฒนาพนักงาน จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. การฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน (a3)	3.51	3.88	-2.156	.033* (แตกต่างกัน)
2. การเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชา (a12)	3.87	4.24	-2.782	.006* (แตกต่างกัน)
3. การได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ (a21)	3.83	3.91	-.560	.576 (ไม่แตกต่างกัน)
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการพัฒนาพนักงาน (Developing Employees)	3.74	4.01	-2.461	.015* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการพัฒนาพนักงาน (DEV) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการพัฒนาพนักงาน (DEV) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่องการฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน (a3) การเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชา (a12) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ (a21)

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. การสนับสนุนและโอกาสในการสร้างสรรค์งาน (a4)	3.94	4.32	-2.839	.005* (แตกต่าง)
2. การเปิดรับแนวคิดใหม่ขององค์กร (a13)	4.09	4.35	-1.830	.069 (ไม่แตกต่าง)
3. ความกล้าเสี่ยงต่อการรับมือกับปัญหา (a22)	3.88	4.12	-1.445	.151 (ไม่แตกต่าง)
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (Encouraging Innovation)	3.97	4.27	-2.447	.016* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่องการสนับสนุนและโอกาสในการสร้างสรรค์งาน (a4) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการเปิดรับแนวคิดใหม่ขององค์กร (a13) และความกล้าเสี่ยงต่อการรับมือกับปัญหา (a22)

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านผลตอบสนองในทางบวก จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. การสื่อสารถึงจุดอ่อนในการทำงานอย่างสุภาพ (a5)	3.58	3.94	-2.182	.031* (แตกต่างกัน)
2. การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย (a14)	3.92	4.26	-2.295	.023* (แตกต่างกัน)
3. การฉลองความสำเร็จของงาน (a23)	3.64	3.76	-0.777	.439 (ไม่แตกต่างกัน)
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านผลตอบสนองในทางบวก (Positive Feedback)	3.71	3.99	-2.279	.024* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านผลตอบสนองในทางบวก (PFE) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านผลตอบสนองในทางบวก (PFE) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่องการสื่อสารถึงจุดอ่อนในการทำงานอย่างสุภาพ (a5) และการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย (a14) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการฉลองความสำเร็จของงาน (a23)

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. ความเชื่อมั่นในคุณค่าของพนักงานและการดูแลพนักงาน (a6)	4.04	4.29	-1.770	.083 (ไม่แตกต่าง)
2. การไม่ถูกกล่าวโทษจากคนในองค์กร (a15)	3.28	3.71	-3.021	.003* (แตกต่าง)
3. การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเห็นคุณค่า (a24)	4.04	4.24	-1.246	.215 (ไม่แตกต่าง)
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Respect for Employees)	3.79	4.08	-2.758	.007* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่องการไม่ถูกกล่าวโทษจากคนในองค์กร (a15) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความเชื่อมั่นในคุณค่าของพนักงานและการดูแลพนักงาน (a6) และการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเห็นคุณค่า (a24)

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. การกำหนดเป้าหมายที่ทำทหายโดยผู้บริหาร (a7)	4.15	4.44	-2.088	.038* (แตกต่าง)
2. การรักษาจริยธรรมในการทำงานของผู้บังคับบัญชา (a16)	3.87	4.06	-1.891	.062 (ไม่แตกต่าง)
3. การไม่กล่าวโทษผู้ใต้บังคับบัญชา (a25)	3.89	3.82	-3.696	.000* (แตกต่าง)
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model)	3.81	4.11	-3.689	.000* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่อง การกำหนดเป้าหมายที่ทำทหายโดยผู้บริหาร (a7) และการไม่กล่าวโทษผู้ใต้บังคับบัญชา (a25) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการรักษาจริยธรรมในการทำงานของผู้บังคับบัญชา (a16)

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. การแจ้งให้ทราบถึงความคืบหน้าของงาน (a8)	3.88	4.12	-1.393	.166 (ไม่แตกต่าง)
2. การประชุมเพื่อแบ่งปันข้อมูลข่าวสารกัน (a17)	3.95	4.24	-2.941	.043* (แตกต่าง)
3. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ (a26)	3.75	4.03	-2.422	.018* (แตกต่าง)
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชา (Superior's Attitude)	3.86	4.13	-2.907	.005* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชา (SAT) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชา (SAT) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่องการประชุมเพื่อแบ่งปันข้อมูลข่าวสารกัน (a17) และการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ (a26) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการแจ้งให้ทราบถึงความคืบหน้าของงาน (a8)

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเปิดเผยโปร่งใส จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. ความเปิดเผยของการสื่อสารในองค์กร (a9)	3.64	4.00	-2.373	.019* (แตกต่างกัน)
2. การเชิญชวนให้เสนอแนะวิธีการทำงาน (a18)	4.01	4.41	-2.851	.005* (แตกต่างกัน)
3. การที่ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงข้อดีของตนเองอย่างซื่อตรง (a27)	3.59	3.88	-3.175	.002* (แตกต่างกัน)
ปัจจัยของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency)	3.75	4.10	-3.956	.000* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเปิดเผยโปร่งใส (TRN) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเปิดเผยโปร่งใส (TRN) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่องความเปิดเผยของการสื่อสารในองค์กร (a9) การเชิญชวนให้เสนอแนะวิธีการทำงาน (a18) และการที่ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงข้อดีของตนเองอย่างซื่อตรง (a27) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. โอกาสในการทดลองทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ (b1)	3.82	4.09	-2.094	.038* (แตกต่างกัน)
2. ความมั่นใจที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ (b6)	3.91	3.82	.568	.571 (ไม่แตกต่างกัน)
3. ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง (b10)	3.59	3.79	-1.061	.291 (ไม่แตกต่างกัน)
ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (Efficacy)	3.77	3.90	-1.223	.223 (ไม่แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในเรื่องความมั่นใจที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ (b6) และความสามารถในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง (b10) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) ที่แตกต่างกันในเรื่องโอกาสในการทดลองทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ (b1) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. ความก้าวหน้าในสายงาน (b2)	3.68	4.32	-5.260	.00* (แตกต่าง)
2. ความมั่นใจต่อความก้าวหน้าขององค์กร (b7)	4.34	4.47	-1.061	.290 (ไม่แตกต่าง)
3. ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (b11)	4.18	4.21	-.218	.828 (ไม่แตกต่าง)
ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)	4.07	4.33	-3.242	.002* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน (b2) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความมั่นใจต่อความก้าวหน้าขององค์กร (b7) และความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (b11)

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. ความรู้สึกรับผิชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร (b3)	4.08	4.47	-3.044	.003* (แตกต่าง)
2. การสละเวลาว่างให้กับงาน (b12)	4.04	4.15	-.830	.408 (ไม่แตกต่าง)
3. ความพึงพอใจในงาน (b15)	3.35	4.00	-4.349	.000* (แตกต่าง)
ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (Involvement)	3.83	4.21	-3.997	.000* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่องความรู้สึกรับผิชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร (b3) และความพึงพอใจในงาน (b15) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการสละเวลาว่างให้กับงาน (b12)

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. การแก้ปัญหาในองค์กรด้วยความเข้าใจกัน (b4)	4.03	4.32	-1.907	.058 (ไม่แตกต่าง)
2. การแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม (b8)	4.08	4.24	-1.078	.283 (ไม่แตกต่าง)
3. โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน (b13)	4.00	4.26	-2.060	.044* (แตกต่าง)
ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	4.04	4.27	-2.323	.022* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม(PAR) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม(PAR) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่องโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน (b13) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการแก้ปัญหาในองค์กรด้วยความเข้าใจกัน (b4) และการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม (b8)

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. ความสะดวกในการขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน (b5)	3.97	3.91	.372	.771 (ไม่แตกต่าง)
2. การให้โอกาสผู้ร่วมงานตัดสินใจด้วยตัวเอง (b9)	4.16	4.50	-2.839	.005* (แตกต่าง)
3. การไม่กล่าวโทษพนักงาน (b14)	3.64	3.85	-2.088	.040* (แตกต่าง)
ปัจจัยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (Trust)	3.92	4.09	-2.311	.023* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) โดยรวมแตกต่างกัน ในเรื่องการให้โอกาสผู้ร่วมงานตัดสินใจด้วยตัวเอง (b9) และการไม่กล่าวโทษพนักงาน (b14) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความสะดวกในการขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน (b5)

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านประสานหล่อหลอมทางองค์กร จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (c1)	3.65	4.12	-3.046	.003* (แตกต่างกัน)
2. ข่าวสารด้านการบุคคล (c2)	3.92	4.21	-2.574	.013* (แตกต่างกัน)
3. นโยบายและเป้าหมายของแผนก (c7)	3.95	4.26	-2.402	.018* (แตกต่างกัน)
4. ข้อกำหนดต่างๆ ในงาน (c8)	4.00	4.32	-2.734	.007* (แตกต่างกัน)
5. สวัสดิการและเงินเดือน (c12)	3.80	4.26	-4.176	.000* (แตกต่างกัน)
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านประสานหล่อหลอมทางองค์กร (Organization Integration)	3.86	4.24	-4.192	.000* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN) แตกต่างกันในเรื่องความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (c1) ข่าวสารด้านการบุคคล (c2) นโยบายและเป้าหมายของแผนก (c7) ข้อกำหนดต่างๆ ในงาน (c8) และสวัสดิการและเงินเดือน (c12) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. การเปรียบเทียบกับงานของบุคคลอื่น (c4)	3.72	3.71	.107	.915 (ไม่แตกต่าง)
2. ความเห็นของผู้อื่นต่อตัวเรา (c5)	3.67	3.65	.154	.878 (ไม่แตกต่าง)
3. การรับรู้ในความพยายามจากองค์กร (c6)	3.69	4.12	-2.707	.008* (แตกต่าง)
4. ข้อมูลการจัดการกับปัญหาในงาน (c11)	3.88	4.35	-3.495	.001* (แตกต่าง)
5. ความรู้ความเข้าใจของพนักงานต่อปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ (c15)	3.92	4.32	-3.201	.002* (แตกต่าง)
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (Personal Feedback : PFB)	3.89	4.05	-2.044	.045* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB) แตกต่างกันในเรื่องการรับรู้ในความพยายามจากองค์กร (c6) ข้อมูลการจัดการกับปัญหาในงาน (c11) และความรู้ความเข้าใจของพนักงานต่อปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ (c15) ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการเปรียบเทียบกับงานของบุคคลอื่น (c4) และความเห็นของผู้อื่นต่อตัวเรา (c5)

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านภาพรวมขององค์กร จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. นโยบายและเป้าหมายของบริษัท (c3)	3.79	4.44	-5.587	.000* (แตกต่างกัน)
2. กฎและข้อบังคับของรัฐบาลที่มีผลกระทบต่อบริษัท (c9)	3.69	4.29	-4.710	.000* (แตกต่างกัน)
3. การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในบริษัท (c10)	3.91	4.44	-4.128	.000* (แตกต่างกัน)
4. กำไรและผลประกอบการทางการเงินของบริษัท (c13)	3.62	4.41	-6.139	.000* (แตกต่างกัน)
5. ความสำเร็จหรือความผิดพลาดของบริษัท (c14)	3.76	4.50	-5.551	.000* (แตกต่างกัน)
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านภาพรวมขององค์กร (Organization Perspective)	3.75	4.42	-7.212	.000* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านภาพรวมขององค์กร (OPE) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านภาพรวมขององค์กร (OPE) แตกต่างกันในเรื่องนโยบายและเป้าหมายของบริษัท (c3) กฎและข้อบังคับของรัฐบาลที่มีผลกระทบต่อบริษัท (c9) การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในบริษัท (c10) กำไรและผลประกอบการทางการเงินของบริษัท (c13) และความสำเร็จหรือความผิดพลาดของบริษัท (c14) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. การกระตุ้นให้พนักงานบรรลุเป้าหมาย (c16)	3.97	4.24	-2.100	.037* (แตกต่างกัน)
2. ความสามารถในการสื่อสารของพนักงานภายในบริษัท (c18)	3.92	4.24	-2.481	.014* (แตกต่างกัน)
3. การสื่อสารให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร (c20)	4.02	4.26	-2.003	.047* (แตกต่างกัน)
4. ความทันเวลาของข้อมูลข่าวสาร (c23)	3.86	4.12	-2.026	.045* (แตกต่างกัน)
5. การจัดการความขัดแย้งโดยอาศัยการสื่อสารที่เหมาะสม (c24)	3.99	4.24	-1.725	.087 (ไม่แตกต่างกัน)
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร (Communication Climate)	3.95	4.22	-2.771	.006* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร (CLI) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร (CLI) แตกต่างกันในเรื่องการกระตุ้นให้พนักงานบรรลุเป้าหมาย (c16) ความสามารถในการสื่อสารของพนักงานภายในบริษัท (c18) การสื่อสารให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร (c20) และความทันเวลาของข้อมูลข่าวสาร (c23) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการจัดการความขัดแย้งโดยอาศัยการสื่อสารที่เหมาะสม (c24)

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. สื่อประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจและมีประโยชน์ (c21)	4.00	4.24	-1.971	.050* (แตกต่างกัน)
2. ระบบการประชุมในองค์กร (c30)	3.81	4.00	-1.347	.180 (ไม่แตกต่างกัน)
3. ความชัดเจนและกระชับของรายงานข้อกำหนด (c32)	4.03	4.44	-3.583	.000* (แตกต่างกัน)
4. ทักษะคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อการสื่อสารในองค์กร (c33)	4.04	4.41	-3.251	.001* (แตกต่างกัน)
5. ความเหมาะสมของปริมาณการสื่อสารภายในองค์กร (c35)	3.97	4.29	-2.951	.004* (แตกต่างกัน)
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ (Media Quality)	3.97	4.28	-3.141	.002* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ (MQU) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ (MQU) แตกต่างกันในเรื่องสื่อประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจและมีประโยชน์ (c21) ความชัดเจนและกระชับของรายงานข้อกำหนด (c32) ทักษะคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อการสื่อสารในองค์กร (c33) และความเหมาะสมของปริมาณการสื่อสารภายในองค์กร (c35) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องระบบการประชุมในองค์กร (c30)

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. ความแพร่หลายของช่องทางการสื่อสาร (c25)	4.04	4.32	-1.927	.060 (ไม่แตกต่าง)
2. ความถูกต้องของการสื่อสารในระดับเดียวกัน (c27)	3.95	4.21	-2.031	.044* (แตกต่าง)
3. การสื่อสารภายในองค์กรในภาวะฉุกเฉิน (c28)	3.76	3.97	-1.631	.105 (ไม่แตกต่าง)
4. การเข้าถึงได้ดีของพนักงานภายในแผนก (c29)	3.99	4.24	-1.995	.048* (แตกต่าง)
5. ความถูกต้องของการสื่อสารไม่เป็นทางการ (c34)	4.00	4.35	-3.148	.002* (แตกต่าง)
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication)	3.95	4.22	-2.672	.008* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (HOR) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (HOR) แตกต่างกันในเรื่อง. ความถูกต้องของการสื่อสารในระดับเดียวกัน (c27) การเข้าถึงได้ดีของพนักงานภายในแผนก (c29) และ. ความถูกต้องของการสื่อสารไม่เป็นทางการ (c34) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความแพร่หลายของช่องทางการสื่อสาร (c25) และการสื่อสารภายในองค์กรในภาวะฉุกเฉิน (c28)

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. การรับฟังของหัวหน้างาน (c17)	3.74	4.12	-3.022	.003* (แตกต่างกัน)
2. คำชี้แนะของหัวหน้างาน (c19)	3.80	4.18	-2.705	.008* (แตกต่างกัน)
3. ความไว้วางใจของหัวหน้างานที่มีต่อพนักงาน (c22)	3.76	4.12	-2.581	.011* (แตกต่างกัน)
4. การเปิดรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างาน (c26)	3.76	4.12	-2.616	.010* (แตกต่างกัน)
5. การควบคุมบังคับบัญชาของหัวหน้างาน (c31)	3.92	4.21	-2.116	.036* (แตกต่างกัน)
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Supervisory Communication)	3.79	4.15	-3.199	.002* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUP) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUP) แตกต่างกันในเรื่องการรับฟังของหัวหน้างาน (c17) คำชี้แนะของหัวหน้างาน (c19) ความไว้วางใจของหัวหน้างานที่มีต่อพนักงาน (c22) การเปิดรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างาน (c26) และการควบคุมบังคับบัญชาของหัวหน้างาน (c31) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติงาน		T-value	Sig. (แปลผล)
	พนักงาน	หัวหน้างาน		
1. การสื่อสารที่เป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชา / การตอบสนองต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (c36)	3.50	4.32	-7.026	.000* (แตกต่าง)
2. การคาดเดาข้อมูลของผู้บังคับบัญชาที่ต้องการ / การคาดเดาของลูกน้องต่อข้อมูลข่าวสารที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ (c37)	3.42	3.91	-3.487	.001* (แตกต่าง)
3. การไม่ต้องทำการสื่อสารมากจนเกินไป (c38)	3.41	3.62	-4.198	.136 (ไม่แตกต่าง)
4. การแสดงความคิดเห็น/คำวิจารณ์ของผู้บังคับบัญชา / การเปิดรับของลูกน้องต่อการแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา (c39)	3.24	3.91	-2.616	.010* (แตกต่าง)
5. การให้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากระดับบนไปยังระดับล่าง / การให้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากระดับล่างไปยังระดับบน (c40)	3.42	4.09	-5.439	.000* (แตกต่าง)
ปัจจัยของความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Subordinate Communication : SUB)	3.40	3.97	-5.640	.000* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUB) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUB) แตกต่างกันในเรื่องการสื่อสารที่เป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชา / การตอบสนองต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (c36) การคาดเดาข้อมูลของผู้บังคับบัญชาต้องการ / การคาดเดาของลูกน้องต่อข้อมูลข่าวสารที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ (c37) การแสดงความคิดเห็น/คำวิจารณ์ของผู้บังคับบัญชา / การเปิดรับของลูกน้องต่อการแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา (c39) และการให้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากระดับบนไปยังระดับล่าง / การให้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากระดับล่างไปยังระดับบน (c40) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการไม่ต้องทำการสื่อสารมากจนเกินไป (c38)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) , ความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO)

7.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO)

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO)

ตัวแปร	1	2	3
1. ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO)	1		
2. บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC)	.793**	1	
3. ความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS)	.869**	.811**	1
Mean	3.9781	3.8283	3.9706
S.D.	.4243	.4830	.4853

**P <.01

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) และผลสัมฤทธิ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

7.2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) กับ บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC)

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ทั้ง 9 ปัจจัย (ADP, APP, DEV, EIN, PFE, RES, RMO, SAT และ TRN)

ตัวแปร	WO	ADP	APP	DEV	EIN	PFE	RES	RMO	SAT	TRN
WO	1									
ADP	.427**	1								
APP	.645**	.558**	1							
DEV	.683**	.451**	.763**	1						
EIN	.682**	.510**	.630**	.707**	1					
PFE	.620**	.499**	.698**	.630**	.716**	1				
RES	.678**	.455**	.556**	.549**	.632**	.693**	1			
RMO	.729**	.476**	.602**	.564**	.551**	.644**	.658**	1		
SAT	.688**	.472**	.638**	.674**	.668**	.676**	.656**	.751**	1	
TRN	.702**	.572**	.732**	.666**	.714**	.736**	.654**	.704**	.789**	1
Mean	3.978	3.601	3.774	3.798	4.037	3.772	3.853	3.873	3.919	3.827
S.D.	.4243	.5823	.5751	.5791	.6258	.6421	.5515	.5617	.6147	.5724

**P <.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ด้านความสามารถในการปรับตัว (ADP) ด้านการให้ความยกย่อง (APP) ด้านการพัฒนาพนักงาน (DEV) ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN) ด้านผลตอบแทนในทางบวก (PFE) ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชา (SAT) และด้านความเปิดเผยโปร่งใส (TRN) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS)

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ทั้ง 8 ปัจจัย (OIN, PFB, OPE, CLI, MQU, HOR, SUB และ SUP)

ตัวแปร	WO	OIN	PFB	OPE	CLI	MQU	HOR	SUB	SUP
WO	1								
OIN	.740**	1							
PFB	.864**	.580**	1						
OPE	.669**	.774**	.516**	1					
CLI	.738**	.753**	.624**	.617**	1				
MQU	.758**	.764**	.644**	.700**	.792**	1			
HOR	.729**	.708**	.621**	.635**	.842**	.830**	1		
SUB	.689**	.591**	.580**	.680**	.582**	.654**	.645**	1	
SUP	.733**	.705**	.636**	.594**	.797**	.786**	.765**	.673**	1
Mean	3.978	3.947	3.924	3.903	4.012	4.038	4.009	3.525	3.874
S.D.	.4243	.4788	.5064	.5466	.5023	.5166	.5266	.6501	.5930

**P <.01

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านการประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN) ด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB) ด้านภาพรวมขององค์กร (OPE) ด้านบรรยากาศของการติดต่อสื่อสาร (CLI) ด้านคุณภาพของสื่อ (MQU) ด้านการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (HOR) ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUP) และด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา (SUB) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

7.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) กับตัวแปร บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) และความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS)

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ระหว่างตัวแปร
ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) ทั้ง 5 ปัจจัย กับตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ทั้ง
9 ปัจจัย และความพึงพอใจในการสื่อสารทั้ง 8 ปัจจัย

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่า
ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) ในตัวแปร ตัวแปรผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประ
สิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) ด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) ด้านความเกี่ยวข้อง (INV)
ด้านการมีส่วนร่วม (PAR) และ ด้านความไว้วางใจ (TRU) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัว
แปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ด้านความสามารถในการปรับตัว (ADP) ด้านการให้
ความยกย่อง (APP) ด้านการพัฒนาพนักงาน (DEV) ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN)
ด้านผลตอบสนองในทางบวก (PFE) ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) ด้านการทำตนเป็น
แบบอย่าง (RMO) ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชา (SAT) และด้านความเปิดเผยโปร่งใส (TRN)
และความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ด้านการประสานหล่อหลอมทาง
องค์กร (OIN) ด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB) ด้านภาพรวมขององค์กร (OPE) ด้าน
บรรยากาศของการติดต่อสื่อสาร (CLI) ด้านคุณภาพของสื่อ (MQU) ด้านการติดต่อสื่อสารตาม
แนวนอน (HOR) ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUP) และด้านการติดต่อสื่อสารกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา (SUB) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตัวแปร	ADP	APP	DEV	EIN	PFE	RES	RMO	SAT	TRN	EFF	ESA	INV	PAR	TRU	OIN	PFB	OPE	CLI	MQU	HOR	SUP	SUB	
ADP	1																						
APP	.558**	1																					
DEV	.451**	.763**	1																				
EIN	.510**	.630**	.707**	1																			
PFE	.499**	.698**	.630**	.716**	1																		
RES	.455**	.556**	.549**	.632**	.693**	1																	
RMO	.476**	.602**	.564**	.551**	.644**	.658**	1																
SAT	.472**	.638**	.674**	.668**	.676**	.656**	.751**	1															
TRN	.572**	.732**	.666**	.714**	.736**	.654**	.704**	.789**	1														
EFF	.326**	.469**	.564**	.528**	.470**	.349**	.502**	.469**	.496**	1													
ESA	.318**	.521**	.575**	.559**	.436**	.622**	.588**	.579**	.558**	.542**	1												
INV	.290**	.568**	.584**	.521**	.517**	.581**	.638**	.599**	.567**	.467**	.673**	1											
PAR	.370**	.526**	.526**	.602**	.591**	.588**	.643**	.559**	.614**	.508**	.625**	.626**	1										
TRU	.455**	.561**	.543**	.582**	.527**	.646**	.619**	.617**	.648**	.512**	.646**	.574**	.697**	1									
OIN	.384**	.553**	.659**	.602**	.506**	.626**	.596**	.664**	.649**	.522**	.665**	.631**	.603**	.605**	1								
PFB	.425**	.652**	.619**	.592**	.602**	.579**	.606**	.569**	.605**	.633**	.676**	.741**	.770**	.717**	.580**	1							
OPE	.278**	.517**	.586**	.516**	.471**	.520**	.568**	.580**	.580**	.477**	.579**	.629**	.516**	.534**	.774**	.516**	1						
CLI	.417**	.610**	.715**	.660**	.567**	.600**	.528**	.555**	.591**	.509**	.664**	.614**	.619**	.614**	.753**	.624**	.617**	1					
MQU	.361**	.621**	.679**	.641**	.532**	.633**	.618**	.622**	.618**	.484**	.718**	.637**	.601**	.666**	.764**	.644**	.700**	.792**	1				
HOR	.353**	.581**	.689**	.607**	.511**	.547**	.594**	.580**	.570**	.517**	.642**	.606**	.626**	.589**	.708**	.621**	.635**	.842**	.830**	1			
SUP	.373**	.646**	.709**	.604**	.603**	.639**	.587**	.629**	.627**	.408**	.692**	.668**	.601**	.638**	.705**	.636**	.594**	.797**	.786**	.765**	1		
SUB	.341**	.597**	.564**	.488**	.560**	.531**	.618**	.583**	.605**	.455**	.586**	.602**	.583**	.598**	.591**	.580**	.680**	.582**	.654**	.645**	.673**	1	
Mean	3.6008	3.7744	3.7982	4.0374	3.7718	3.8533	3.873	3.9188	3.8268	3.8024	4.1257	3.9101	4.0918	3.9603	3.9474	3.9237	3.9026	4.0118	4.0382	4.0092	3.8737	3.525	
S.D.	0.5823	0.5751	0.5791	0.6258	0.6421	0.5515	0.5617	0.6147	0.5724	0.5389	0.5507	0.5129	0.5267	0.4646	0.4788	0.5063	0.5466	0.5023	0.5166	0.5266	0.5930	0.6501	

**P < .01

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (WO) ทั้ง 5 ปัจจัย กับตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ทั้ง 9 ปัจจัย และความพึงพอใจในการสื่อสารทั้ง 8 ปัจจัย

7.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (Work Outcome) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ในทุกตัวแปร (ADP, APP, DEV, EIN, PFE, RES, RMO, SAT และ TRN)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
การทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO)	.303	.409	.057	5.291***
การพัฒนาพนักงาน (DEV)	.232	.305	.058	3.968***
ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES)	.171	.216	.061	2.791**
การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN)	.156	.228	.058	2.691**
ผลตอบสนองในทางบวก (PFE)	-.120	-.170	.059	-2.022*
a	1.086	-	.180	6.025***
$SE_{est} = \pm .2455$		$R = .837$	$R^2 = .700$	$F = 4.090^*$

* $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

จากตารางที่ 4.40 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) ($P < 0.001$) ตัวแปรการพัฒนาพนักงาน (DEV) ($P < 0.001$) ตัวแปรความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) ($P < 0.01$) ตัวแปรการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN) ($P < 0.01$) และตัวแปรผลตอบสนองในทางบวก (PFE) ($P < 0.05$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) กับกลุ่มตัวแปรทั้งห้า (RMO, DEV, RES, EIN และ PFE) มีค่า $R = 0.837$ สามารถรวมกันพยากรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 70.0 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.24545

เมื่อพิจารณาค่าของตัวแปรทั้งห้าพบว่า มีตัวแปรสี่ตัวที่มีค่าเป็นบวกคือ ได้แก่ ตัวแปรการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) ตัวแปรการพัฒนาพนักงาน (DEV) ตัวแปรความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) และตัวแปรการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN) แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสี่มีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) ก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

ในขณะที่มีตัวแปรที่มีค่าเป็นลบคือ ผลตอบสนองในทางบวก (PFE) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรดังกล่าวมีระดับลดลง ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) ก็จะมีระดับเพิ่มขึ้น

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) เป็นดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย} &= 1.086 + 0.303 \text{ การทำตนเป็นแบบอย่าง} + 0.232 \text{ การพัฒนา} \\ &\quad \text{พนักงาน} + 0.171 \text{ ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน} + 0.156 \text{ การ} \\ &\quad \text{สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม} - 0.120 \text{ ผลตอบสนองในทางบวก} \\ \text{WO} &= 1.086 + 0.303 (\text{RMO}) + 0.232 (\text{DEV}) + 0.171 (\text{RES}) + 0.156 \\ &\quad (\text{EIN}) - 0.120 (\text{PFE}) \end{aligned}$$

7.6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตั้งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (Work Outcome) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ในทุกตัวแปร (OIN, PFB, OPE, CLI, MQU, HOR, SUB และ SUP)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
ข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB)	.471	.572	.040	11.755***
การประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN)	.285	.308	.046	6.219***
การติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา (SUB)	.119	.172	.034	3.445***
a	.591	-	.139	4.263***
SE_{est} = ±.1709		R = .923	R² = .852	F = 11.869***

***P < .001

จากตารางที่ 4.41 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB) (P<0.001) ตัวแปรการประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN) (P<0.001) และตัวแปรการติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา (SUB) (P<0.001) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) กับตัวแปรทั้งสาม (PFB, OIN และ SUB) มีค่า R = 0.923 สามารถพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 85.2 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.17087

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสาม (PFB, OIN และ SUB) มีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสี่มีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

สามารถเขียนเป็นสมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) เป็นดังนี้ คือ

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย = 0.591 + 0.471 ข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว + 0.285 การประสานหล่อหลอมทางองค์กร + 0.119 การติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา

WO = 0.591 + 0.471 (PFB) + 0.285 (OIN) + 0.119 (SUB)

7.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น)

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (Efficacy) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ในทุกตัวแปร (ADP, APP, DEV, EIN, PFE, RES, RMO, SAT และ TRN)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
การพัฒนาพนักงาน (DEV)	.485	.508	.081	6.009***
การทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO)	.196	.210	.079	2.487*
a	1.216	-	.290	4.192***
$SE_{est} = \pm 0.4237$		$R = .647$	$R^2 = .419$	$F = 6.186^{**}$

* $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

จากตารางที่ 4.42 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรการพัฒนาพนักงาน (DEV) ($P < 0.001$) และตัวแปรการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) ($P < 0.05$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสอง (DEV และ RMO) มีค่า $R = 0.647$ สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ได้ร้อยละ 41.9 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.42372

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสอง (DEV และ RMO) พบว่า ทั้งหมดมีค่า

เป็นบวก แสดงว่าส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสามมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) เป็นดังนี้ คือ

$$\text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น} = 1.216 + 0.485 \text{ การพัฒนาพนักงาน} + 0.196 \text{ การทำตนเป็นแบบอย่าง}$$

$$\text{EFF} = 1.216 + 0.485 (\text{DEV}) + 0.196 (\text{RMO})$$

7.8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของพนักงาน)

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของดงพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ในทุกตัวแปร (ADP, APP, DEV, EIN, PFE, RES, RMO, SAT และ TRN)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES)	.456	.435	.098	4.675***
การพัฒนาพนักงาน (DEV)	.398	.396	.084	4.728***
ผลตอบสนองในทางบวก (PFE)	-.323	-.347	.092	-3.524***
การทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO)	.299	.306	.094	3.196**
a	.908	-	.296	3.071**
$SE_{est} = \pm .4040$		$R = .730$	$R^2 = .533$	$F = 10.213**$

P < .01, *P < .001

จากตารางที่ 4.43 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) ($P < 0.001$) ตัวแปรการพัฒนาพนักงาน (DEV) ($P < 0.001$) ตัวแปรผลตอบสนองในทางบวก (PFE) ($P < 0.001$) และตัวแปรการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) ($P < 0.01$) และเป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสิ้น (RES, DEV, PFE และ RMO) มีค่า $R = 0.730$ สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 53.3 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.40395

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสิ้นพบว่า มีตัวแปรสี่ตัวที่มีค่าเป็นบวกคือ ตัวแปรความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) ตัวแปรการพัฒนาพนักงาน (DEV) และตัวแปรการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสิ้นมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) ก็จะมีระดับเพิ่มขึ้น

ในขณะที่มีตัวแปรสามตัวที่มีค่าเป็นลบคือ ตัวแปรผลตอบสนองในทางบวก (PFE) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตามคือ เมื่อตัวแปรดังกล่าวมีระดับลดลง ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) ก็จะมีระดับเพิ่มขึ้น

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) เป็นดังนี้ คือ

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน = $0.908 + 0.456$ การเอาใจใส่ต่อพนักงาน + 0.398 การพัฒนาพนักงาน - 0.323 ผลตอบสนองในทางบวก + 0.299 การทำตนเป็นแบบอย่าง

ESA = $0.908 + 0.456$ (RES) + 0.398 (DEV) - 0.323 (PFE) + 0.299 (RMO)

7.9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง)

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง (Involvement) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ในทุกตัวแปร (ADP, APP, DEV, EIN, PFE, RES, RMO, SAT และ TRN)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
การทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO)	.255	.295	.081	3.148**
การพัฒนาพนักงาน (DEV)	.293	.329	.071	4.121***
ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES)	.204	.220	.083	2.445*
a	.988	-	.267	3.697***
$SE_{est} = \pm 0.3653$		$R = .506$	$R^2 = .493$	$F = 5.977^*$

* $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

จากตารางที่ 4.44 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) ($P < 0.01$) ตัวแปรการพัฒนาพนักงาน (DEV) ($P < 0.001$) และตัวแปรความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) ($P < 0.05$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสาม (RMO, DEV และ RES) มีค่า $R = 0.506$ สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 49.3 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.36534

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสาม (RMO, DEV และ RES) พบว่า ทั้งหมดมีค่า

เป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสามมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) เป็นดังนี้
คือ
ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง = 0.988 + 0.255 การทำตนเป็นแบบอย่าง
+ 0.263 การพัฒนาพนักงาน + 0.204 ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน
INV = 0.988 + 0.255 (RMO) + 0.263 (DEV) + 0.204 (RES)

7.8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม)

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ในทุกตัวแปร (ADP, APP, DEV, EIN, PFE, RES, RMO, SAT และ TRN)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
การทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO)	.439	.493	.067	5.178***
การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN)	.273	.333	.062	6.558***
a	1.284	-	.48	4.422***
$SE_{est} = \pm 0.3671$	$R = .724$	$R^2 = .524$	$F = 19.555***$	

***P < .001

จากตารางที่ 4.45 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) ($P < 0.001$) และตัวแปรการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN) ($P < 0.001$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสอง (RMO และ EIN) มีค่า $R = 0.724$ สามารถรวมกันพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 52.4 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.36710

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสอง (RMO และ EIN) พบว่า ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสามมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) เป็นดังนี้คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม} &= 1.284 + 0.439 \text{ การทำตนเป็นแบบอย่าง} \\ &\quad + 0.273 \text{ การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม} \\ \text{PAR} &= 1.284 + 0.439 (\text{RMO}) + 0.273 (\text{EIN}) \end{aligned}$$

7.9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ)

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ (Trust) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ในทุกตัวแปร (ADP, APP, DEV, EIN, PFE, RES, RMO, SAT และ TRN)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
ความเปิดเผยโปร่งใส (TRN)	.150	.180	.091	1.646*
ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES)	.237	.266	.083	2.870**
การทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO)	.194	.233	.080	2.416*
การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN)	.146	.190	.071	2.049*
a	1.142	-	.238	4.791***
SE_{est} = ±.3358		R = .743	R² = .533	F = 4.199*

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

จากตารางที่ 4.46 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรความเปิดเผยโปร่งใส (TRN) (P<0.05) ตัวแปรความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (RES) (P<0.01) ตัวแปรการทำตนเป็นแบบอย่าง (RMO) (P<0.05) และตัวแปรการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (EIN) (P<0.05) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสี่ (TRN, RES, RMO และ EIN) มีค่า R = 0.743 สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 53.3 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.33832

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสี่ (TRN, RES, RMO และ EIN) พบว่า ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสามมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานความไว้วางใจ (TRU) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานความไว้วางใจ (TRU) เป็นดังนี้

คือ
 ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานความไว้วางใจ = 1.142 + 0.150 ความเปิดเผยโปร่งใส + 0.237 ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน + 0.194 การทำตนเป็นแบบอย่าง + 0.146 การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม

TRU = 1.142 + 0.150 (TRN) + 0.237 (RES) + 0.194 (RMO) + 0.146 (EIN)

7.10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น)

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (Efficacy) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ในทุกตัวแปร (OIN, PFB, OPE, CLI, MQU, HOR, SUB และ SUP

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
ข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB)	.491	.475	.086	5.703***
การประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN)	.354	.305	.097	3.669***
a	.498	-	.319	1.560
$SE_{est} = \pm 0.3956$		$R = .702$	$R^2 = .493$	$F = 13.464***$

***P < .001

จากตารางที่ 4.47 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB) ($P < 0.001$) และตัวแปรการประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN) ($P < 0.001$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) กับตัวแปร PFB และ OIN มีค่า $R = 0.702$ สามารถพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 49.3 โดยค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39564

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปร PFB พบว่ามีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปร PFB และ OIN มีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) เป็นดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น} &= 0.498 + 0.491 \text{ ข้อมูลป้อนกลับ} \\ &\quad \text{ส่วนตัว} + 0.354 \text{ การประสานหล่อหลอมทางองค์กร} \\ \text{EFF} &= 0.498 + 0.491 (\text{PFB}) + 0.354 (\text{OIN}) \end{aligned}$$

7.11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของพนักงาน)

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ในทุกตัวแปร (OIN, PFB, OPE, CLI, MQU, HOR, SUB และ SUP

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
คุณภาพของสื่อ (MQU)	.351	.318	.111	3.158**
ข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB)	.327	.300	.088	3.702***
การประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN)	.309	.253	.115	2.679**
a	.204	-	.303	0.673
$SE_{est} = \pm .3738$		$R = .772$	$R^2 = .596$	$F = 7.178**$

P < .01, *P < .001

จากตารางที่ 4.48 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

ตัวแปรคุณภาพของสื่อ (MQU) ($P < 0.01$) ตัวแปรข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB) ($P < 0.001$) และตัวแปรการประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN) ($P < 0.01$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) กับตัวแปรทั้งสาม (MQU, PFB และ OIN) มีค่า $R = 0.772$ สามารถพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำงาน ได้ร้อยละ 59.6 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.37383

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสาม (MQU, PFB และ OIN) พบว่ามีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) เป็นดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน} &= 0.204 + 0.351 \text{ คุณภาพของสื่อ} + \\ & 0.327 \text{ ข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว} + 0.309 \text{ การประสานหล่อหลอมทาง} \\ & \text{องค์กร} \\ \text{ESA} &= 0.204 + 0.351 (\text{MQU}) + 0.327 (\text{PFB}) + 0.309 (\text{OIN}) \end{aligned}$$

7.12 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง)

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำงาน (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง (Involvement) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ในทุกตัวแปร (OIN, PFB, OPE, CLI, MQU, HOR, SUB และ SUP)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
ข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB)	.473	.491	.075	6.265***
ภาพรวมขององค์กร (OPE)	.240	.229	.077	3.131**
การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUP)	.173	.196	.071	2.452*
a	.429	-	.247	1.739
SE_{est} = ±.3116		R = .800	R² = .640	F = 6.014*

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

จากตารางที่ 4.49 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (Involvement) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB) (P<0.001) ตัวแปรภาพรวมขององค์กร (OPE) (P<0.01) และตัวแปรการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUP) (P<0.05) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) กับตัวแปรทั้งสาม (PFB, OPE และ SUP) มีค่า R = 0.800 สามารถพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 64.0 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.31163

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสาม (PFB, OPE และ SUP) พบว่ามีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) เป็นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{INV} &= 0.429 + 0.473 \text{ ข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว} + 0.240 \\ &\quad \text{ภาพรวมขององค์กร} + 0.173 \text{ การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา} \\ &= 0.429 + 0.473 \text{ (PFB)} + 0.240 \text{ (OPE)} + 0.173 \text{ (SUP)} \end{aligned}$$

7.13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม)

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ในทุกตัวแปร (OIN, PFB, OPE, CLI, MQU, HOR, SUB และ SUP)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
ข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB)	.612	.618	.072	8.515***
การประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN)	.262	.236	.081	3.256***
a	.648	-	.266	2.433*
$SE_{est} = \pm 0.3303$		$R = .784$	$R^2 = .614$	$F = 10.600***$

*P < .05, ***P < .001

จากตารางที่ 4.50 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Participation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB) (P<0.001) และตัวแปรการประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN) (P<0.001) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) กับตัวแปรทั้งสอง (PFB และ OIN) มีค่า $R = 0.784$ สามารถพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 61.4 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33030

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสอง (PFB และ OIN) พบว่า มีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) เป็นดังนี้
คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม} &= 0.648 + 0.612 \text{ ข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว} + 0.262 \\ &\text{การประสานหล่อหลอมทางองค์กร} \\ \text{PAR} &= 0.648 + 0.612 (\text{PFB}) + 0.262 (\text{OIN}) \end{aligned}$$

7.14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ) (Trust) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ในทุกตัวแปร (OIN, PFB, OPE, CLI, MQU, HOR, SUB และ SUP

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤติ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ (Trust) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ในทุกตัวแปร (OIN, PFB, OPE, CLI, MQU, HOR, SUB และ SUP

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
ข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB)	.401	.433	.073	5.481***
การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUP)	.249	.293	.075	3.322***
การประสานหล่อหลอมทางองค์กร (OIN)	.176	.169	.086	2.039*
a	.742	-	.246	2.039*
$SE_{est} = \pm 0.3050$	$R = .792$	$R^2 = .628$	$F = 4.158^*$	

*P < .05, ***P < .001

จากตารางที่ 4.51 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว (PFB) ($P < 0.001$) ตัวแปรการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (SUP) ($P < 0.001$) และตัวแปรการประสานหล่อมลอมทางองค์กร (OIN) ($P < 0.05$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) กับตัวแปรทั้งสาม (PFB, SUP และ OIN) มีค่า $R = 0.792$ สามารถพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์การทำงาน ได้ร้อยละ 62.8 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.30502

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสาม (PFB, SUP และ OIN) พบว่ามีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) เป็นดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ} &= 0.742 + 0.401 \text{ ข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว} + 0.249 \\ &\quad \text{การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา} + 0.176 \text{ การประสานหล่อมลอมทาง} \\ &\quad \text{องค์กร} \\ \text{TRU} &= 0.742 + 0.401 (\text{PFB}) + 0.249 (\text{SUP}) + 0.176 (\text{OIN}) \end{aligned}$$

7.15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง, ด้านการพัฒนาพนักงาน, ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน, ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม, และด้านผลตอบสนองในทางบวก) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (Work Outcome) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ในตัวแปร (RMO, DEV, RES, EIN และ PFE)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
การไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา (a25)	.196	.369	.030	6.588***
การได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ (a21)	.171	.299	.037	4.655***
การกำหนดเป้าหมายที่ทำนายโดยผู้บริหาร (a7)	.125	.216	.034	3.674***
การสนับสนุนและโอกาสในการสร้างสรรค์งาน (a4)	.104	.168	.036	2.912**
ความกล้าเสี่ยงต่อการรับมือกับปัญหา (a22)	.079	.157	.035	2.281*
a	1.367	-	.166	8.247***
$SE_{est} = \pm 2.2409$		$R = .844$	$R^2 = .712$	$F = 5.201^*$

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

จากตารางที่ 4.52 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง, ด้านการพัฒนาพนักงาน, ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน, ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม, และด้านผลตอบสนองในทางบวก ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรการไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา(a25) (P<0.001) ตัวแปรการได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ(a21) (P<0.001) ตัวแปรการ

กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายโดยผู้บริหาร(a7) ($P < 0.001$) ตัวแปรการสนับสนุนและการให้โอกาสในการสร้างสรรค์งาน(a4) ($P < 0.01$) และตัวแปรความกล้าเสี่ยงต่อการรับมือกับปัญหา(a22) ($P < 0.05$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) กับกลุ่มตัวแปรทั้งห้า (a25, a21, a7, a4 และ a22) มีค่า $R = 0.844$ สามารถรวมกันพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 71.2 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.24086

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งห้า (a25, a21, a7, a4 และ a22) พบว่า ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งหมดมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) เป็นดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย} &= 1.367 + 0.196 \text{ การไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา} + 0.171 \text{ การ} \\ &\quad \text{ได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ} + 0.125 \text{ การกำหนด} \\ &\quad \text{เป้าหมายที่ท้าทายโดยผู้บริหาร} + 0.104 \text{ การสนับสนุนและ} \\ &\quad \text{โอกาสในการสร้างสรรค์งาน} + 0.079 \text{ ความกล้าเสี่ยงต่อการ} \\ &\quad \text{รับมือกับปัญหา} \\ \text{WO} &= 1.367 + 0.196 (a25) + 0.171 (a21) + 0.125 (a7) + 0.104 \\ &\quad (a4) + 0.079 (a22) \end{aligned}$$

7.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว, ด้านการประสานหล่อหลอมทางองค์กร, ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์

การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (Work Outcome) กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ในตัวแปร (PFB, OIN และ SUB)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	T
ข้อมูลข่าวสารจากระดับบนไปยังระดับล่าง (c40)	.190	.295	.044	4.295***
ข้อกำหนดต่างๆ ในงาน (c8)	.151	.221	.043	3.534***
ข่าวสารด้านการบุคคล (c2)	.166	.217	.046	3.611***
ข้อมูลการจัดการกับปัญหาในงาน (c11)	.102	.167	.036	2.831**
การรับรู้ในความพยายามของพนักงาน (c6)	.087	.167	.034	2.584*
การไม่ต้องทำการสื่อสารมากจนเกินไป (c38)	.087	.139	.038	2.282*
a	1.007	-	.195	5.165***
SE_{est} = ±.2404		R = .846	R² = .715	F = 5.205*

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

จากตารางที่ 4.53 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว, ด้านการประสานหล່หลอมทางองค์กร, ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา ที่มี ความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปร การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากระดับล่างขึ้นมายังระดับบน(c40) (P<0.001) ตัวแปร ข้อกำหนดต่างๆ ในงาน(c8) (P<0.001) ตัวแปรข่าวสารด้านการบุคคล(c2) (P<0.001) ตัวแปร ข้อมูลการจัดการกับปัญหาในงาน(c11) (P<0.01) ตัวแปรการรับรู้ในความพยายามของพนักงาน (c6) (P<0.05) และตัวแปรการไม่ต้องทำการสื่อสารมากจนเกินไป(c38) (P<0.05) เป็นตัว พยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) กับ กลุ่มตัวแปรทั้งหมด (c40, c8, c2, c11, c6 และ c38) มีค่า R = 0.846 สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่า สัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 71.5 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.24038

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งหมด (c40, c8, c2, c11, c6 และ c38) พบว่า ทั้งหมด มีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งเจ็ดมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย (WO) เป็นดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย} &= 1.007 + 0.190 \text{ การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากระดับ} \\ &\quad \text{ล่างขึ้นมายังระดับบน} + 0.151 \text{ ข้อกำหนดต่างๆ ในงาน} + 0.166 \\ &\quad \text{ข่าวสารด้านการบุคคล} + 0.102 \text{ ข้อมูลการจัดการกับปัญหาใน} \\ &\quad \text{งาน} + 0.087 \text{ การรับรู้ในความพยายามของพนักงาน} + 0.087 \text{ การ} \\ &\quad \text{ไม่ต้องทำการสื่อสารมากเกินไป} \\ \text{WO} &= 1.1007 + 0.190 (c40) + 0.151 (c8) + 0.166 (c2) + 0.102 (c11) + \\ &\quad 0.087 (c6) + 0.087 (c38) \end{aligned}$$

7.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น)

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (Efficacy) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ตัวแปร DEV และ RMO

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
การฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน (a3)	.176	.280	.049	3.618***
การกำหนดเป้าหมายที่ทำนายโดยผู้บริหาร (a7)	.183	.252	.056	3.278***
การได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ (a21)	.178	.247	.055	3.235**
การไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา (a25)	.122	.183	.052	2.349*
a	1.298	-	.268	4.845***
$SE_{est} = \pm .4161$ $R = .670$ $R^2 = .499$ $F = 5.519^*$				

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

จากตารางที่ 4.54 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรการฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน(a3) (P<0.001) ตัวแปรการกำหนดเป้าหมายที่ทำนายโดยผู้บริหาร(a7) (P<0.001) ตัวแปรการได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ(a21) (P<0.01) และตัวแปรการไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา(a25) (P<0.05) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสี่ (a3, a7, a21 และ a25) มีค่า R = 0.670 สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 49.9 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.41609

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสี่ (a3, a7, a21 และ a25) พบว่า ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสี่มีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) เป็นดังนี้ คือ

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น = 1.298 + 0.176 การฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน+ 0.183 การกำหนดเป้าหมายที่ทำนายโดยผู้บริหาร + 0.178 การได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ + 0.122 การไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา

$$EFF = 1.298 + 0.176 (a3) + 0.183 (a7) + 0.178 (a21) + 0.122 (a25)$$

7.18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านผลตอบแทนในทางบวก และด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของพนักงาน)

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ตัวแปร RES, DEV, PFE และ RMO

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเห็นคุณค่า (a24)	.252	.347	.058	4.333***
การได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ (a21)	.242	.319	.055	4.414***
การไม่กล่าวโทษผู้ใต้บังคับบัญชา (a25)	.178	.253	.053	3.331***
a	1.520	-	.236	6.433***
$SE_{est} = \pm.4101$ $R = .717$ $R^2 = .514$ $F = 11.095***$				

***P < .001

จากตารางที่ 4.55 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านผลตอบแทนในทางบวก และด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเห็นคุณค่า(a24) ($P < 0.001$) ตัวแปรการได้รับการฝึกอบรมตรงตาม

ความต้องการ(a21) ($P < 0.001$) และตัวแปรการไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา(a25) ($P < 0.001$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสาม (a24, a21 และ a25) มีค่า $R = 0.717$ สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 51.4 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.41006

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสาม (a24, a21 และ a25) พบว่า ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสี่มีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) เป็นดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน} &= 1.520 + 0.252 \text{ การปฏิบัติต่อ} \\ &\text{ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเห็นคุณค่า} + 0.242 \text{ การได้รับการฝึกอบรมตรงตาม} \\ &\text{ความต้องการ} + 0.178 \text{ การไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา} \\ \text{ESA} &= 1.520 + 0.252 (a24) + 0.242 (a21) + 0.178 (a25) \end{aligned}$$

7.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง)

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง (Involvement) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ตัวแปร RMO, DEV และ RES

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
การไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา (a25)	.231	.372	.045	5.122***
การได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ (a21)	.195	.291	.048	4.027***
ความเชื่อมั่นในคุณค่าของพนักงาน (a6)	.166	.201	.059	2.831**
การฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน (a3)	.093	.159	.042	2.215*
a	1.296	-	.258	5.028***
SE_{est} = ±.3635 R = .718 R² = .515 F = 4.906*				

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

จากตารางที่ 4.56 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรการไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา(a25) (P<0.001) ตัวแปรการได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ(a21) (P<0.001) ตัวแปรความเชื่อมั่นในคุณค่าของพนักงาน(a6) (P<0.01) และตัวแปรการฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน(a3) (P<0.05) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสี่ (a25, a21, a6 และ a3) มีค่า R = 0.718 สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนักได้ร้อยละ 51.5 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.36347

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสี่ (a25, a21, a6 และ a3) พบว่า ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสี่มีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) เป็นดังนี้

คือ
ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง = 1.296 + 0.231 การไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา

$$\begin{aligned}
 &+ 0.195 \text{ การได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ} + 0.166 \text{ ความ} \\
 &\text{เชื่อมั่นในคุณค่าของพนักงาน} + 0.093 \text{ การฝึกอบรมเป็นไปตามความ} \\
 &\text{ต้องการของพนักงาน} \\
 \text{INV} &= 1.296 + 0.231 (a25) + 0.195 (a21) + 0.166 (a6) + 0.093 (a3)
 \end{aligned}$$

7.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง และด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม)

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ตัวแปร RMO และ EIN

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	T
ความกล้าเสี่ยงต่อการรับมือกับปัญหา (a22)	.185	.305	.045	4.073***
การไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา (a25)	.161	.252	.048	3.343***
การกำหนดเป้าหมายที่ทำหายโดยผู้บริหาร (a7)	.172	.247	.052	3.272***
การรักษาจริยธรรมในการทำงานของผู้บังคับบัญชา (a16)	.129	.177	.057	2.283*
a	1.563	-	.236	6.614***
$SE_{est} = \pm .3733$	$R = .718$	$R^2 = .516$	$F = 5.212^*$	

*P<.05, ***P < .001

จากตารางที่ 4.57 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง และด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (PAR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรความกล้าเสี่ยงต่อการรับมือ

กับปัญหา(a22) ($P<0.001$) ตัวแปรการไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา(a25) ($P<0.001$) ตัวแปรการกำหนดเป้าหมายที่ทำหายโดยผู้บริหาร(a7) ($P<0.001$) และตัวแปรการรักษาจริยธรรมในการทำงานของผู้บังคับบัญชา(a16) ($P<0.05$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสี่ (a22, a25, a7 และ a16) มีค่า $R = 0.718$ สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 51.6 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.37329

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสี่ (a22, a25, a7 และ a16) พบว่า ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสามมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) เป็นดังนี้คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม} &= 1.563 + 0.185 \text{ ความกล้าเสี่ยงต่อการรับมือกับ} \\ &\text{ปัญหา} + 0.161 \text{ การไม่กล่าวโทษผู้ได้บังคับบัญชา} + 0.172 \text{ การกำหนด} \\ &\text{เป้าหมายที่ทำหายโดยผู้บริหาร} + 0.129 \text{ การรักษาจริยธรรมในการทำงาน} \\ &\text{ของผู้บังคับบัญชา} \\ \text{PAR} &= 1.563 + 0.185 (a22) + 0.161 (a25) + 0.172 (a7) + 0.129 (a16) \end{aligned}$$

7.21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเปิดเผยโปร่งใส ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน และด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ)

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์

การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ (Trust) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ตัวแปร TRN, RES, RMO และ EIN

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	T
การที่ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงข้อดีของตนอย่างซื่อตรง (a27)	.175	.223	.061	2.859**
การกำหนดเป้าหมายที่ทำนายโดยผู้บริหาร (a7)	.121	.185	.044	2.726**
การไม่ถูกกล่าวโทษจากคนในองค์กร (a15)	.196	.294	.046	4.243***
การเชิญชวนให้เสนอแนะวิธีการทำงาน (a18)	.156	.242	.047	3.306***
การสนับสนุนและโอกาสในการสร้างสรรค์งาน (a4)	.118	.170	.048	2.454*
a	1.060	-	.233	4.559***
SE_{est} = ±.3213		R = .771		R² = .594
				F = 6.020*

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

จากตารางที่ 4.58 ตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ด้านความเปิดเผยโปร่งใส ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน และด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรการที่ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงข้อดีของตนอย่างซื่อตรง(a27) (P<0.01) ตัวแปรการกำหนดเป้าหมายที่ทำนายโดยผู้บริหาร(a7) (P<0.01) ตัวแปรการไม่ถูกกล่าวโทษจากคนในองค์กร(a15) (P<0.001) ตัวแปรการเชิญชวนให้เสนอแนะวิธีการทำงาน(a18) (P<0.01) และตัวแปรการสนับสนุนและโอกาสในการสร้างสรรค์งาน(a4) (P<0.05) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) กับกลุ่มตัวแปรทั้งห้า (a27, a7, a15, a18 และ a4) มีค่า R = 0.771 สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 59.4 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.32127

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งห้า (a27, a7, a15, a18 และ a4) พบว่า ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งห้ามีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานความไว้วางใจ (TRU) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานความไวเนื้อเชื้อใจ (TRU) เป็นดังนี้
คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานความไวเนื้อเชื้อใจ} &= 1.060 + 0.175 \text{ การที่ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงข้อดีของ} \\ &\quad \text{คนอย่างซื่อตรง} + 0.121 \text{ การกำหนดเป้าหมายที่ทำทลายโดยผู้บริหาร} + \\ &\quad 0.196 \text{ การไม่ถูกกล่าวโทษจากคนในองค์กร} + 0.156 \text{ การเชิญชวนให้} \\ &\quad \text{เสนอแนะวิธีการทำงาน} + 0.118 \text{ การสนับสนุนและโอกาสในการ} \\ &\quad \text{สร้างสรรค์งาน} \\ \text{TRU} &= 1.060 + 0.175 (a27) + 0.121 (a7) + 0.196 (a15) + 0.156 (a18) + \\ &\quad 0.118 (a4) \end{aligned}$$

7.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว และด้านการประสานหล่อหลอมทางองค์กร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น)

ตารางที่ 4.59 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (Efficacy) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ตัวแปร PFB และ OIN

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	T
ข่าวสารด้านการบุคคล (c2)	.276	.287	.081	3.409***
ข้อกำหนดต่างๆ ในงาน (c8)	.226	.263	.068	3.314***
สวัสดิการและเงินเดือน (c12)	.165	.178	.075	2.202*
ความเห็นของผู้อื่นต่อตัวเรา (c5)	.130	.183	.060	2.159*
a	.681	-	.357	1.909
SE_{est} = ±.4274 R = .647 R² = .419 F = 4.662*				

*P < .05, ***P < .001

จากตารางที่ 4.59 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรข่าวสารด้านการบุคคล(c2) (P<0.001) ตัวแปรข้อกำหนดต่างๆ ในงาน(c8) (P<0.001) ตัวแปรสวัสดิการและเงินเดือน(c12) (P<0.05) และตัวแปรความเห็นของผู้อื่นต่อตัวเรา(c5) (P<0.05) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) กับตัวแปรทั้งสี่ (c2, c8, c12 และ c5) มีค่า R = 0.647 สามารถพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทํานาย ได้ร้อยละ 41.9 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.42738

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปร PFB พบว่า มีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสี่ (c2, c8, c12 และ c5) มีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น (EFF) เป็นดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น} &= 0.681 + 0.276 \text{ ข่าวสารด้านการ} \\ &\text{บุคคล} + 0.226 \text{ ข้อกำหนดต่างๆ ในงาน} + 0.165 \text{ สวัสดิการและเงินเดือน} \\ &+ 0.130 \text{ ความเห็นของผู้อื่นต่อตัวเรา} \\ \text{EFF} &= 0.681 + 0.276 (c2) + 0.226 (c8) + 0.165 (c12) + 0.130 (c5) \end{aligned}$$

7.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว และด้านการประสานหล่อหลอมทางองค์กร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน)

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ตัวแปร PFB และ OIN

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	T
ความเหมาะสมของปริมาณการสื่อสาร (c35)	.367	.378	.084	4.364**
การรับรู้ในความพยายามของพนักงาน (c6)	.191	.278	.050	3.851***
สื่อประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจมีประโยชน์ (c21)	.234	.247	.078	3.007**
a	.968	-	.264	3.672***
$SE_{est} = \pm 0.3877$ $R = .752$ $R^2 = .566$ $F = 9.040^{**}$				

P < .01, *P < .001

จากตารางที่ 4.60 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรความเหมาะสมของปริมาณการสื่อสาร(c35) ($P < 0.01$) ตัวแปรการรับรู้ในความพยายามของพนักงาน(c6) ($P < 0.001$) และตัวแปรสื่อประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจและมีประโยชน์(c21) ($P < 0.01$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) กับตัวแปรทั้งสาม (c35, c6 และ c21) มีค่า $R = 0.752$ สามารถพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 56.6 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.37867

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสาม (c35, c6 และ c21) พบว่ามีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน (ESA) เป็นดังนี้ คือ

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน = $0.968 + 0.367$ ความเหมาะสมของปริมาณการสื่อสาร + 0.191 การรับรู้ในความพยายามของพนักงาน + 0.234 สื่อประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจมีประโยชน์

ESA = $0.968 + 0.367 (c35) + 0.191 (c6) + 0.234 (c21)$

7.24 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลย้อนกลับส่วนตัว ด้านภาพรวมขององค์กร และด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง)

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง (Involvement) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ตัวแปร PFB, OPE และ SUP

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	T
ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน (c22)	.281	.362	.061	4.617***
การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในบริษัท (c10)	.199	.268	.047	4.194***
ความสำเร็จหรือความผิดพลาดของบริษัท (c14)	.181	.255	.057	3.189**
การรับรู้ในความพยายามของพนักงาน (c6)	.138	.226	.046	2.996**
การควบคุมสั่งการของผู้บังคับบัญชา (c31)	.118	.164	.052	2.269*
ความรู้และความเข้าใจของพนักงานต่อปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ (c15)	.147	.191	.066	2.227*
a	.914	-	.255	3.591***
SE_{est} = ±.3364		R = .769	R² = .592	F = 4.961*

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

จากตารางที่ 4.61 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (Involvement) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน(c22) (P<0.001) ตัวแปรการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในบริษัท(c10) (P<0.001) ตัวแปรความสำเร็จหรือความผิดพลาดของบริษัท(c14) (P<0.01) ตัวแปรการรับรู้ในความพยายามของพนักงาน(c6) (P<0.01) ตัวแปรการควบคุมสั่งการของผู้บังคับบัญชา(c31) (P<0.05) และตัวแปรความรู้และความเข้าใจของพนักงานต่อปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่(c15) (P<0.05) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) กับตัวแปรทั้งหมด (c22, c10, c14, c6, c31 และ c15) มีค่า R = 0.769 สามารถพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 59.2 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.33641

เมื่อพิจารณาค่าของตัวแปรทั้งหมดพบว่า มีตัวแปรห้าตัวที่มีค่าเป็นบวกคือ ตัวแปรความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน(c22) ตัวแปรการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในบริษัท (c10) ตัวแปรความสำเร็จหรือความผิดพลาดของบริษัท(c14) ตัวแปรการรับรู้ในความพยายามของพนักงาน(c6) ตัวแปรการควบคุมสั่งการของผู้บังคับบัญชา (c31) แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งห้ามีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (Involvement) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

ในขณะที่มีตัวแปรที่มีค่าเป็นลบคือ ตัวแปรตัวแปรความรู้และความเข้าใจของพนักงานต่อปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่(c15) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรดังกล่าวมีระดับลดลง ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (Involvement) โดยรวมก็จะมึระดับเพิ่มขึ้น

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง (INV) เป็นดังนี้
คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง} &= 0.914 + 0.281 \text{ ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาต่อ} \\ &\text{พนักงาน} + 0.199 \text{ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในบริษัท} + 0.181 \\ &\text{ความสำเร็จหรือความผิดพลาดของบริษัท} + 0.138 \text{ การรับรู้ในความ} \\ &\text{พยายามของพนักงาน} + 0.118 \text{ การควบคุมสั่งการของผู้บังคับบัญชา} + \\ &0.147 \text{ ตัวแปรความรู้และความเข้าใจของพนักงานต่อปัญหาที่กำลังเผชิญ} \\ &\text{อยู่} \\ \text{INV} &= 0.914 + 0.281 (c22) + 0.199 (c10) + 0.181 (c14) + 0.138 (c6) + 0.118 \\ &(c31) + 0.147 (c15) \end{aligned}$$

7.25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว และด้านการประสานหล่อหลอมทาง) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม)

ตารางที่ 4.62 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ตัวแปร PFB และ OIN

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	T
นโยบายและเป้าหมายของบริษัท (c7)	.124	.168	.074	1.686*
ข่าวสารด้านการบุคคล (c2)	.228	.247	.074	3.098**
ข้อกำหนดต่างๆ ในงาน (c8)	.263	.319	.076	3.463***
ความเห็นของผู้อื่นต่อตัวเรา (c5)	.164	.240	.055	2.974**
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (c1)	.154	.236	.051	3.043**
สวัสดิการและเงินเดือน (c12)	.151	.170	.067	2.249*
a	.992	-	.312	3.175**
SE_{est} = ±.3703		R = .730	R² = .532	F = 5.057*

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

จากตารางที่ 4.62 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Participation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรนโยบายและเป้าหมายของบริษัท(c7) (P<0.05) ตัวแปรข่าวสารด้านการบุคคล(c2) (P<0.01) ตัวแปรข้อกำหนดต่างๆ ในงาน(c8) (P<0.001) ตัวแปรความเห็นของผู้อื่นต่อตัวเรา(c5) (P<0.01) ตัวแปรความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(c1) (P<0.01) และตัวแปรสวัสดิการและเงินเดือน (c12) (P<0.05) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) กับตัวแปรทั้งหมด (c7, c2, c8, c5, c1 และ c12) มีค่า R = 0.730 สามารถพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 53.2 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.37025

เมื่อพิจารณาค่าของตัวแปรทั้งหมดพบว่า มีตัวแปรห้าตัวที่มีค่าเป็นบวกคือ ได้แก่ ตัวแปรนโยบายและเป้าหมายของบริษัท(c7) ตัวแปรข่าวสารด้านการบุคคล(c2) ตัวแปรข้อกำหนดต่างๆ ในงาน(c8) ตัวแปรความเห็นของผู้อื่นต่อตัวเรา(c5) และตัวแปรตัวแปรสวัสดิการและเงินเดือน (c12) แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งหมดมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Participation) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

ในขณะที่มีตัวแปรที่มีค่าเป็นลบคือ ตัวแปรความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(c1) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรดังกล่าวมีระดับลดลง ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Participation) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้น

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (PAR) เป็นดังนี้
คือ
ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม = 0.992 + 0.124 นโยบายและเป้าหมายของบริษัท +
0.228 ข่าวสารด้านการบุคคล + 0.263 ข้อกำหนดต่างๆ ในงาน + 0.164
ความเห็นของผู้อื่นต่อตัวเรา - 0.154 ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
+ 0.151 สวัสดิการและเงินเดือน
PAR = 0.992 + 0.124 (c7) + 0.228 (c2) + 0.263 (c8) - 0.164 (c5) + 0.154
(c1) + 0.151 (c12)

7.26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ)

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของดังพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard Error) อัตราส่วนวิกฤติ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ (Trust) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ตัวแปร PFB, SUP และ OIN

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	T
การเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา (c26)	.163	.223	.068	2.399*
นโยบายและเป้าหมายของบริษัท (c7)	.257	.372	.050	5.169***
ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน (c22)	.227	.305	.066	3.416***
a	1.443	-	.219	6.581***
$SE_{est} = \pm 0.3410$	$R = .731$	$R^2 = .534$	$F = 11.668***$	

*P < .05, ***P < .001

จากตารางที่ 4.63 ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (Trust) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา(c26) ($P < 0.05$) ตัวแปรนโยบายและเป้าหมายของบริษัท(c7) ($P < 0.001$) และตัวแปรความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน(c22) ($P < 0.001$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) กับตัวแปรทั้งสาม (c26, c7 และ c22) มีค่า $R = 0.731$ สามารถพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์การทำงาน ได้ร้อยละ 53.4 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.34102

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้งสาม (c26, c7 และ c22) พบว่ามีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรมีระดับเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ (TRU) เป็นดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความไว้วางใจ} &= 1.443 + 0.163 \text{ การเปิดรับฟังความคิดเห็นของ} \\ &\quad \text{ผู้บังคับบัญชา} + 0.257 \text{ นโยบายและเป้าหมายของบริษัท} + 0.227 \text{ ความ} \\ &\quad \text{ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน} \\ \text{TRU} &= 1.443 + 0.163 (c26) + 0.257 (c7) + 0.227 (c22) \end{aligned}$$