

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 นิยามศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	7
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้	8
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร	16
2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.4 สรุปกรอบแนวคิดการศึกษา	26
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	
3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	28
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล และการแปรค่าข้อมูล	28
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	30
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
3.6 สันตลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	33
3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test)	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	45
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC)	49
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (OC)	56
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS)	60
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ทั้ง 9 ปัจจัย (ADP, APP, DEV, EIN, PFE, RES, RMO, SAT และ TRN) , ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (OC) ทั้ง 5 ปัจจัย (EFF, ESA, INV, PAR และ TRU) และความพึงพอใจในการสื่อสารทั้ง 8 ปัจจัย (OIN, PFB, OPE, CLI, MQU, HOR, SUB และ SUP)	70
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) , ความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (OC) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	75
ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับอายุงาน (WY)	98
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	140
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	170
5.3 ข้อเสนอแนะ	176
บรรณานุกรม	190
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	193
ภาคผนวก ข	203
ประวัติผู้เขียน	204

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่แจกไปและได้รับกลับคืน	28
3.2 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
3.3 ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC)	39
3.4 ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (OC)	40
3.5 ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS)	41
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือจําแนกตามเพศ	45
4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือจําแนกตามอายุ	45
4.3 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือจําแนกตามสถานภาพสมรส	46
4.4 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือจําแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	46
4.5 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือจําแนกตามจํานวนปีการทำงาน	47
4.6 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือจําแนกตามตำแหน่งงาน	47
4.7 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือจําแนกตามรายได้ต่อเดือน	48
4.8 แสดงผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC)	49
4.9 แสดงผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (OC)	56
4.10 แสดงผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS)	60
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ทั้ง 9 กลุ่ม	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (OC) ทั้ง 5 กลุ่มปัจจัย	72
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ทั้ง 8 กลุ่มปัจจัย	73
4.14 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	75
4.15 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	76
4.16 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการพัฒนาพนักงาน จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	77
4.17 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	78
4.18 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านผลตอบแทนในทางบวก จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	79
4.19 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	80
4.20 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	81
4.21 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	82
4.22 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเปิดเผยโปร่งใส จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	83
4.23 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	84
4.24 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	85
4.25 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้อง จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.26 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	87
4.27 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	88
4.28 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านประสานหล่อมลอมทางองค์กร จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	89
4.29 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	90
4.30 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านภาพรวมขององค์กร จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	91
4.31 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	92
4.32 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านคุณภาพของสื่อ จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	93
4.33 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	94
4.34 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	95
4.35 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน	96
4.36 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (OC)	98
4.37 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (OC) กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ทั้ง 9 ปัจจัย (ADP, APP, DEV, EIN ,PFE ,RES ,RMO ,SAT และ TRN)	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.38 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน(OC) กับความพึงพอใจในการสื่อสาร (CS) ทั้ง 8 ปัจจัย (OIN, PFB, OPE ,CLI ,MQU ,HOR ,SUB และ SUP)	100
4.39 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ระหว่างตัวแปรผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (OC) ทั้ง 5 ปัจจัย กับตัวแปรบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ (KSC) ทั้ง 9 ปัจจัย และความพึงพอใจในการสื่อสารทั้ง 8 ปัจจัย	101
4.40 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย)	103
4.41 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย)	104
4.42 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น)	106
4.43 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน)	107
4.44 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความถี่ข้อง)	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.45 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม)	110
4.46 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ)	111
4.47 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น)	113
4.48 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของพนักงาน)	114
4.49 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง)	115
4.50 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม)	117

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.51 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสาร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ)	118
4.52 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง, ด้านการพัฒนาพนักงาน, ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน, ด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม, และด้านผลตอบสนองในทางบวก) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย)	120
4.53 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว, ด้านการประสานหล่อหลอมทางองค์กร, ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเฉลี่ย)	121
4.54 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น)	123
4.55 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านผลตอบสนองในทางบวก และด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของพนักงาน)	125
4.56 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง)	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.57 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านการทำคนเป็นแบบอย่าง และด้านการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม)	128
4.58 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (บรรยากาศการแบ่งปันความรู้ด้านความเปิดเผยโปร่งใส ด้านการทำคนเป็นแบบอย่าง ด้านความเอาใจใส่ต่อพนักงาน และด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ)	129
4.59 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว และด้านการประสานหล่อหลอมทางองค์กร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น)	131
4.60 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว และด้านการประสานหล่อหลอมทางองค์กร) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของพนักงาน)	133
4.61 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว ด้านภาพรวมขององค์กร และด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง)	135
4.62 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว และด้านการประสานหล่อหลอมทาง) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม)	136

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.63 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านข้อมูลป้อนกลับส่วนตัว ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม) กับตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ)	138

สารบัญภาพ

รูป	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการประเมินบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความรู้และผลสัมฤทธิ์ในการทำงานในองค์กรของ Gupta	13
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัยของ จูดีพัฒนา พิษณุธาดาพงศ์	21
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัยของ โชคชัย ปั้นเทศ	23
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัยของ กัลยิมา ไตกะคุณะ	25
2.5 <u>แบบจำลองที่ 1</u> การหาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศการแลกเปลี่ยนความรู้กับความพึงพอใจในการสื่อสารต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ	27
5.1 <u>แบบจำลองที่ 1</u> ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความรู้กับความพึงพอใจในการสื่อสารต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	170
5.2 ผลกระทบของบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	173
5.3 ผลกระทบของตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	175