

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดตาก ในบทนี้ต้องการที่จะอธิบายผลของการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาผลกระทบของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้
 1. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
 2. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
 3. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลกระทบต่อความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาความถี่และหาค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 242)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	103	42.6
หญิง	139	57.4
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	70	28.9
30 – 39 ปี	85	35.1
40 – 49 ปี	38	15.8
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	49	20.2
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	5.8
ปริญญาตรี	172	71.1
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	56	23.1
4. ระดับการทำงาน		
ระดับบริหาร	16	6.6
ระดับปฏิบัติการ	226	93.4
5. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	65	26.8
5 – 10 ปี	83	34.3
11 – 15 ปี	45	18.6
16 – 20 ปี	14	5.8
มากกว่า 20 ปี	35	14.5

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดตาก จำนวน 242 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 57.4 และร้อยละ 42.6 ตามลำดับ) โดยมีอายุ 30–39 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 35.1) รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 28.9) ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด (ร้อยละ 71.1) รองลงมาคือระดับปริญญาโทขึ้นไป (ร้อยละ 23.1) ระดับการทำงาน เป็นระดับบริหาร (ร้อยละ 6.6) และระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 93.4) และประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.3) รองลงมา ต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 26.8)

4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test)

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ กับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดตาก จำนวน 242 คน ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

รายการ	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ด้านการได้รับอำนาจ		
1. เรื่องการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร	4	.744
2. เรื่องการได้รับการสนับสนุน	5	.745
3. เรื่องการได้รับทรัพยากร	4	.787
ด้านการได้รับโอกาส		
4. เรื่องการได้รับความก้าวหน้า	4	.737
5. เรื่องการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ	5	.756
6. เรื่องการได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชย	4	.778
แนวทางพัฒนาตนเองและองค์กร		
7. การเป็นบุคคลรอบรู้	5	.725
8. การมีแบบแผนความคิด	5	.754
9. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	5	.766
10. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	5	.796
11. การคิดอย่างเป็นระบบ	4	.775

จากการทดสอบความเชื่อมั่น พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .725 ถึง .796 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ ยอมรับได้

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอตั้งแต่ตารางที่ 4.3 ถึงตารางที่ 4.9 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับการพัฒนาตนเอง
ด้านการได้รับอำนาจ			
1. การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร	3.74	.63	มาก
2. การได้รับการสนับสนุน	3.71	.59	มาก
3. การได้รับทรัพยากร	3.66	.58	มาก
รวมด้านการได้รับอำนาจ	3.70	.51	มาก
ด้านการได้รับโอกาส			
4. การได้รับความก้าวหน้า	3.40	.61	ปานกลาง
5. การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ	3.66	.62	มาก
6. การได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชย	3.33	.57	ปานกลาง
รวมด้านการได้รับโอกาส	3.46	.46	มาก
รวมด้านการได้รับอำนาจและโอกาส	3.59	.44	มาก

จากตารางที่ 4.3 บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก คิดว่าได้รับอำนาจเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก คิดว่าได้รับอำนาจมากในเรื่องการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก คิดว่าได้รับโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรคิดว่า ได้รับโอกาสมากในเรื่องการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ แต่คิดว่าได้รับโอกาสปานกลางเรื่องการได้รับความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชย โดยภาพรวมบุคลากรสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก คิดว่าได้รับอำนาจและโอกาสมากเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดตาก เรื่องการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร

การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับการได้รับอำนาจ
1. ท่านได้รับทราบข้อมูลการเปลี่ยนแปลงแผนนโยบาย เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันของหน่วยงาน	3.85	.75	มาก
2. ท่านได้รับทราบแผนปฏิบัติงานประจำปี แผนระยะสั้น และแผนระยะยาวของหน่วยงาน	3.66	.84	มาก
3. ท่านได้รับการแจ้งข่าวสารและข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ	3.83	.88	มาก
4. ท่านได้รับทราบระบบการประเมินผลงานและวิธีการพิจารณาเงินเดือนสำหรับบุคลากรของหน่วยงาน	3.63	.86	มาก
รวม	3.74	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.4 บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก คิดว่าได้รับอำนาจมากในเรื่องการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ เรื่องการได้รับทราบข้อมูลการเปลี่ยนแปลงแผนนโยบายเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันของหน่วยงาน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดตาก เรื่องการได้รับการสนับสนุน

การได้รับการสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการได้รับอำนาจ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเองขณะปฏิบัติงาน	3.72	.88	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้นำความรู้ ทักษะ และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน	3.76	.78	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ร่วมงาน	3.83	.82	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนในการสร้างเครือข่ายการทำงานภายในหน่วยงาน	3.73	.86	มาก
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการสร้างเครือข่ายการทำงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกหน่วยงาน	3.52	.87	มาก
รวม	3.71	.85	มาก

จากตารางที่ 4.5 บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก คิดว่า ได้รับอำนาจมากในเรื่องการได้รับการสนับสนุน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ เรื่องการได้รับการสนับสนุนให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดตาก เรื่องการได้รับทรัพยากร

การได้รับทรัพยากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการได้รับอำนาจ
1. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.67	.91	มาก
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้สามารถเสนอเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในยามจำเป็นได้	3.76	.74	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในสำนักงานอย่างเพียงพอและทันสมัย	3.55	.79	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างพอเพียง	3.68	.78	มาก
รวม	3.66	.81	มาก

จากตารางที่ 4.6 บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก คิดว่าได้รับอำนาจมากในเรื่องการได้รับทรัพยากร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ เรื่องการได้รับการส่งเสริมให้สามารถเสนอเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในยามจำเป็นได้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดตาก เรื่องการได้รับความก้าวหน้า

การได้รับความก้าวหน้า	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับการได้รับโอกาส
1. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำหาความสามารถ	3.36	.92	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น	3.40	.99	ปานกลาง
3. ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานในบทบาทอื่นเพิ่มเติม นอกเหนือจากงานประจำ	3.52	.91	มาก
4. ท่านได้รับการตอบแทนความดีความชอบที่เป็นธรรม จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.31	.95	ปานกลาง
รวม	3.40	.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก คิดว่าได้รับโอกาส ปานกลางในเรื่องการได้รับความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรคิดว่า ได้รับโอกาสให้ทำงานในบทบาทอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำมาก แต่การได้รับโอกาสในเรื่องความก้าวหน้ารายข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดตาก เรื่องการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ

การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการได้รับโอกาส
1. ท่านได้รับโอกาสให้มีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.68	.82	มาก
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนกว่าเดิม	3.66	.89	มาก
3. ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานใกล้ชิดกับผู้มีความรู้ความชำนาญงาน	3.63	.88	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการเมื่อมีโอกา	3.61	.87	มาก
5. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือดูงาน	3.73	.87	มาก
รวม	3.66	.87	มาก

จากตารางที่ 4.8 บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก คิดว่าได้รับโอกาสมากในเรื่องการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือดูงาน



ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดตาก เรื่องการได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชย

การได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชย	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับการได้รับโอกาส
1. ท่านมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบโครงการ/งานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.40	.88	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้ร่วมงานเมื่อมีผลงานดี	3.34	.93	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อมีผลงานที่ประสบความสำเร็จ	3.17	.97	ปานกลาง
4. ท่านได้รับผลตอบแทนจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.39	.90	ปานกลาง
รวม	3.33	.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก คิดว่า ได้รับโอกาสปานกลางในเรื่องการได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ท่านได้มีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบ โครงการ/งานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน

4.4 การมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอตั้งแต่ตารางที่ 4.10 ถึงตารางที่ 4.15 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก โดยภาพรวม

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับการมุ่งสู่ การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.14	.69	มาก
2. การมีแบบแผนความคิด	3.39	.88	ปานกลาง
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.88	.80	มาก
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.84	.77	มาก
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.51	.83	มาก
รวม	3.76	.84	มาก

จากตารางที่ 4.10 บุคลากรคิดว่าสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก มีระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้

การเป็นบุคคลรอบรู้	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับการมุ่งสู่ การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้
1. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาการทำงาน	4.14	.65	มาก
2. ท่านมักจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับ เพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.14	.72	มาก
3. ท่านสนใจเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา บรรยาย อภิปรายที่จัดโดยหน่วยงานภายในและภายนอก	4.11	.72	มาก
4. ท่านมักจะนำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ ที่ได้รับ จากการประชุม อบรม สัมมนา มาประยุกต์ใช้ ในการทำงานของท่านเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและ ความสำเร็จของหน่วยงาน	4.14	.71	มาก
5. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในงานที่ปฏิบัติอย่างจริงจัง	4.16	.65	มาก
รวม	4.14	.69	มาก

จากตารางที่ 4.11 บุคลากรคิดว่าสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก มีระดับการมุ่งสู่
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ การมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในงานที่
ปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ด้านการมีแบบแผนความคิด

การมีแบบแผนความคิด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมุ่งสู่ การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้
1. ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่นที่แตกต่างจากท่านเพื่อการพัฒนางาน	3.49	.87	มาก
2. ท่านคิดเสมอว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสให้ท่านเรียนรู้และเป็นการสร้างผลงาน	3.48	.91	มาก
3. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางของหน่วยงาน	3.27	.86	ปานกลาง
4. ท่านสามารถปรับปรุง พัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ	3.39	.75	ปานกลาง
5. ท่านสามารถแยกแยะระหว่างข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงกับข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นได้	3.34	.96	ปานกลาง
รวม	3.39	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 บุคลากรคิดว่าสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก มีระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่นที่แตกต่างจากท่านเพื่อการพัฒนางาน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมุ่งสู่ การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	3.86	.81	มาก
2. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ของหน่วยงาน	3.97	.74	มาก
3. ท่านยอมรับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และนำมากำหนด เป้าหมายและทิศทางการทำงานของตนเอง	3.76	.79	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก	3.79	.82	มาก
5. ท่านมักจะวางแผนปฏิบัติงานของท่านโดยคำนึงถึง เป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน	4.03	.83	มาก
รวม	3.88	.80	มาก

จากตารางที่ 4.13 บุคลากรคิดว่าสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก มีระดับการมุ่งสู่
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ท่านมักจะวางแผนปฏิบัติงานของท่านโดยคำนึงถึงเป้าหมายและ
พันธกิจของหน่วยงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมุ่งสู่ การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้
1. ท่านเปิดใจรับฟังความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	3.88	.83	มาก
2. ท่านแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน	3.98	.78	มาก
3. ท่านยอมรับข้อผิดพลาดโดยไม่ปิดบังและร่วมกันกับผู้ร่วมงานในการพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.72	.74	มาก
4. ท่านร่วมเรียนรู้กับทีมงานเกี่ยวกับความล้มเหลวและความสำเร็จในการทำงาน	3.77	.75	มาก
5. ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างฝ่ายหรือต่างสาขา	3.86	.73	มาก
รวม	3.84	.77	มาก

จากตารางที่ 4.14 บุคลากรคิดว่าสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก มีระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ท่านแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับการมุ่งสู่ การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้
1. ท่านเห็นความสัมพันธ์ของภาระงานของตนเองกับ ภาระงานของผู้อื่น	3.52	.78	มาก
2. ท่านสามารถมองเห็นและเชื่อมโยงปัญหาในการทำงาน ได้ทุกขั้นตอน	3.38	.85	ปานกลาง
3. ท่านมีวิธีการคิดและปรับเปลี่ยนการทำงานได้ตาม สถานการณ์อย่างเป็นระบบ	3.51	.83	มาก
4. ท่านคิดว่าความสำเร็จของหน่วยงานเกิดจากความ ร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน	3.62	.86	มาก
รวม	3.51	.83	มาก

จากตารางที่ 4.15 บุคลากรคิดว่าสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก มีระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าความสำเร็จของหน่วยงานเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วนทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบตามสมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบต่อการได้รับอำนาจ และโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้ t - test ได้นำเสนอดังแต่ตารางที่ 4.16 ถึงตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน

การได้รับอำนาจ	เพศชาย (n = 103)		เพศหญิง (n = 139)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร	3.76	.60	3.73	.65	.408	.684
2. การได้รับการสนับสนุน	3.73	.58	3.70	.60	.411	.681
3. การได้รับทรัพยากร	3.69	.54	3.64	.61	.636	.526
รวม	3.72	.49	3.68	.53	.564	.573

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน

การได้รับโอกาส	เพศชาย (n = 103)		เพศหญิง (n = 139)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับความก้าวหน้า	3.44	.60	3.36	.61	1.053	.293
2. การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ	3.67	.62	3.65	.61	.208	.835
3. การได้รับการยอมรับและ การยกย่องชมเชย	3.32	.56	3.33	.58	.056	.955
รวม	3.47	.44	3.45	.46	.537	.591

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากที่มีเพศต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน
ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ และโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดตาก ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้ F - test ได้นำเสนอตั้งแต่ตารางที่ 4.18 ถึงตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน

การได้รับอำนาจ	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 39 ปี		40 – 49 ปี		50 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร	3.70	.58	3.75	.68	3.84	.63	3.68	.59	.609	.610
2. การได้รับการสนับสนุน	3.66	.62	3.78	.58	3.80	.59	3.57	.53	1.825	.143
3. การได้รับทรัพยากร	3.60	.63	3.69	.63	3.75	.54	3.62	.41	.717	.543
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	.54	3.74	.53	3.80	.52	3.62	.42	1.230	.299

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน

การได้รับโอกาส	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 39 ปี		40 – 49 ปี		50 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับความก้าวหน้า	3.33	.65	3.46	.63	3.33	.56	3.41	.52	.781	.506
2. การได้รับการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ	3.64	.59	3.66	.69	3.68	.67	3.66	.46	.029	.993
3. การได้รับการยอมรับ และการยกย่องชมเชย	3.20	.63	3.35	.59	3.48	.49	3.34	.46	.219	.087
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	.51	3.49	.47	3.50	.46	3.47	.31	.759	.518

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ t - test

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อย (n = 14) ผู้วิจัยจึงได้รวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเข้ากับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.20 ถึงตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

การได้รับอำนาจ	ตั้งแต่ ปริญญาตรีลงมา (n = 186)		ตั้งแต่ ปริญญาโทขึ้นไป (n = 56)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.72	.64	3.79	.58	.657	.512
2. การได้รับการสนับสนุน	3.70	.62	3.72	.48	.244	.807
3. การได้รับทรัพยากร	3.65	.60	3.70	.47	.568	.571
รวม	3.69	.53	3.73	.42	-.576	.565

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

การได้รับโอกาส	ตั้งแต่ ปริญญาตรีลงมา (n = 186)		ตั้งแต่ ปริญญาโทขึ้นไป (n = 56)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับความก้าวหน้า	3.36	.60	3.49	.60	-1.38	.167
2. การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ	3.63	.61	3.76	.60	-1.357	.127
3. การได้รับการยอมรับ และ การยกย่องชมเชย	3.26	.58	3.51	.48	-2.893	.249
รวม	3.68	.66	3.77	.56	-.990	.323

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ และโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดตาก ที่มีระดับการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้ t - test ได้นำเสนอตั้งแต่ตารางที่ 4.22 ถึงตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการทำงานแตกต่างกัน

การได้รับอำนาจ	บริหาร (n = 16)		ปฏิบัติการ (n = 226)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร	3.95	.57	3.72	.63	1.394	.165
2. การได้รับการสนับสนุน	3.68	.52	3.71	.59	.168	.867
3. การได้รับทรัพยากร	3.64	.47	3.66	.58	.153	.878
รวม	3.76	.41	3.70	.52	.444	.657

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการทำงานแตกต่างกัน

การได้รับโอกาส	บริหาร (n = 16)		ปฏิบัติการ (n = 226)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับความก้าวหน้า	3.57	.53	3.38	.61	1.232	.219
2. การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ	3.72	.46	3.65	.62	.416	.184
3. การได้รับการยอมรับและ การยกย่องชมเชย	3.51	.34	3.31	.58	1.368	.172
รวม	3.60	.35	3.45	.46	1.306	.193

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดตาก ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยใช้ F - test

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 16 – 20 ปี มีจำนวนน้อย (n = 14) ผู้วิจัยจึงได้รวมกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี เข้ากับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.24 ถึงตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

การได้รับอำนาจ	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 65)		5 – 10 ปี (n = 83)		11 - 15 ปี (n = 45)		มากกว่า15ปี (n = 49)		F	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.68	.56	3.79	.67	3.78	.61	3.68	.64	.605	.612
2. การได้รับการสนับสนุน	3.66	.61	3.79	.60	3.70	.61	3.63	.52	.981	.402
3. การได้รับทรัพยากร	3.61	.60	3.75	.63	3.56	.56	3.66	.44	1.302	.274
รวม	3.65	.50	3.78	.54	3.68	.51	3.66	.45	.994	.396

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันทั้งใน ภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

การได้รับโอกาส	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 65)		5 – 10 ปี (n = 83)		11 - 15 ปี (n = 45)		มากกว่า15ปี (n = 49)		F	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับความก้าวหน้า	3.32	.65	3.44	.62	3.41	.64	3.39	.48	.454	.714
2. การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ	3.58	.61	3.74	.66	3.65	.63	3.62	.51	.932	.426
3. การได้รับการยอมรับ และการยกย่องชมเชย	3.18	.62	3.38	.55	3.31	.59	3.43	.46	2.275	.081
รวม	3.65	.61	3.74	.64	3.76	.68	3.65	.65	.448	.719

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ผลการทดสอบตามสมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบต่อแนวทางพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้ t - test ได้นำเสนอตั้งแต่ตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน

การมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	เพศชาย (n = 103)		เพศหญิง (n = 139)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.21	.49	4.06	.45	2.478	.014*
2. การมีแบบแผนความคิด	3.39	.43	3.40	.35	.196	.844
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.90	.60	3.86	.54	.537	.591
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.87	.49	3.81	.45	1.032	.303
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.58	.57	3.44	.51	2.067	.040*
รวม	3.79	.35	3.71	.32	1.757	.080

หมายเหตุ: *แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันเพียง 2 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยบุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นในด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าบุคลากรเพศหญิง



2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบต่อแนวทางพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กร
แห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้
t - test ได้นำเสนอในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากร
ที่มีอายุแตกต่างกัน

การมุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 39 ปี		40 – 49 ปี		50 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.01	.48	4.28	.43	4.27	.46	3.96	.44	7.887	.000*
2. การมีแบบแผนความคิด	3.37	.39	3.45	.41	3.36	.32	3.33	.39	1.272	.284
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.80	.58	4.00	.57	3.88	.63	3.76	.47	2.271	.081
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.80	.45	3.95	.49	3.81	.43	3.72	.46	2.858	.238
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.50	.50	3.55	.57	3.61	.60	3.34	.49	2.175	.092
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70	.34	3.84	.34	3.79	.34	3.62	.29	5.352	.001*

หมายเหตุ: *แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากที่มีอายุ
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันด้านเดียว คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
ปรากฏผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 4.28 ถึงตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นต่อการมุ่งไปสู่การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	การเป็นบุคคลรอบรู้			
		ต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X}$ 4.01)	30-39 ปี ($\bar{X}$ 4.28)	40-49 ปี ($\bar{X}$ 4.27)	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ 3.96)
1. ต่ำกว่า 30 ปี	4.01	-			
2. 30-39 ปี	4.28	.005	-		
3. 40-49 ปี	4.27	.045*	1.000	-	
4. ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.96	.966	.003*	.024*	-

หมายเหตุ: *แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีอายุ 40-49 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 30-49 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ส่วนช่วงอายุอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาตนเอง และองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	แนวทางพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้			
		ต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X}$ 3.70)	30-39 ปี ($\bar{X}$ 3.84)	40-49 ปี ($\bar{X}$ 3.79)	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ 3.62)
1. ต่ำกว่า 30 ปี	3.70	-			
2. 30-39 ปี	3.84	.060	-		
3. 40-49 ปี	3.79	.619	.853	-	
4. ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.62	.708	.004*	.167	-

หมายเหตุ: *แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีอายุ 30-39 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ส่วนช่วงอายุอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ แนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยใช้ t - test

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อย (n = 14) ผู้วิจัยจึงได้รวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเข้ากับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

การพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้	ตั้งแต่ ปริญญาตรีลงมา (n = 186)		ตั้งแต่ ปริญญาโทขึ้นไป (n = 56)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.13	.48	4.13	.44	.105	.917
2. การมีแบบแผนความคิด	3.39	.40	3.38	.36	.167	.868
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.90	.58	3.81	.52	1.022	.308
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.83	.47	3.87	.46	-.606	.545
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.47	.52	3.61	.60	-1.686	.093
รวม	3.74	.35	3.76	.32	-.293	.770

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาตนเอง และองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็น ต่อแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีระดับการทำงานแตกต่างกันโดยใช้ t - test ได้นำเสนอในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการทำงานแตกต่างกัน

การพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	บริหาร (n = 16)		ปฏิบัติการ (n = 226)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.05	.54	4.14	.47	.763	.446
2. การมีแบบแผนความคิด	3.38	.38	3.39	.39	.062	.951
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.78	.58	3.88	.57	.662	.508
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.76	.43	3.84	.47	.688	.492
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.37	.63	3.51	.54	1.007	.315
รวม	3.67	.34	3.75	.34	.955	.340

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันโดยใช้ F - test

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวนน้อย (n = 14) ผู้วิจัยจึงได้รวมกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 16-20 ปี เข้ากับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

การพัฒนาตนเองและ องค์กรไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 65)		5 – 10 ปี (n = 83)		11 - 15 ปี (n = 45)		มากกว่า 15 ปี (n = 49)		F	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.04	.49	4.24	.44	4.26	.48	3.97	.44	5.641	.001*
2. การมีแบบแผนความคิด	3.41	.35	3.39	.42	3.48	.35	3.27	.39	2.284	.080
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.83	.55	3.98	.59	3.92	.64	3.72	.45	2.255	.083
4. การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	3.79	.42	3.93	.51	3.91	.51	3.67	.37	3.654	.013*
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.61	.57	3.49	.52	3.61	.55	3.29	.49	4.045	.008*
รวม	3.74	.33	3.80	.36	3.83	.31	3.58	.28	5.629	.001*

หมายเหตุ: *แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการทดสอบรายคู่ ปรากฏดังตารางที่ 4.33 – 4.36

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	การเป็นบุคคลรอบรู้			
	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.04$)	5 – 10 ปี ($\bar{X} = 4.24$)	11 – 15 ปี ($\bar{X} = 4.26$)	มากกว่า 15 ปี ($\bar{X} = 3.97$)
1. ต่ำกว่า 5 ปี	-			
2. 5–10 ปี	.069	-		
3. 11–15 ปี	.110	.998	-	
4. มากกว่า 15 ปี	.894	.014*	.028*	-

หมายเหตุ: *แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี และ 11–15 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ส่วนช่วงประสบการณ์การทำงานอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม			
	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.79$)	5 – 10 ปี ($\bar{X} = 3.93$)	11 – 15 ปี ($\bar{X} = 3.91$)	มากกว่า 15 ปี ($\bar{X} = 3.67$)
1. ต่ำกว่า 5 ปี	-			
2. 5 – 10 ปี	.380	-		
3. 11 – 15 ปี	.632	.998	-	
4. มากกว่า 15 ปี	.608	.028*	.109	-

หมายเหตุ: *แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ส่วนช่วงประสบการณ์การทำงานอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	การคิดอย่างเป็นระบบ			
	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.61$)	5 – 10 ปี ($\bar{X} = 3.49$)	11 – 15 ปี ($\bar{X} = 3.61$)	มากกว่า 15 ปี ($\bar{X} = 3.29$)
1. ต่ำกว่า 5 ปี	-			
2. 5 – 10 ปี	.558	-		
3. 11 – 15 ปี	1.000	.693	-	
4. มากกว่า 15 ปี	.019*	.259	.047*	-

หมายเหตุ: *แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และที่มีประสบการณ์การทำงาน 11–15 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ส่วนช่วงประสบการณ์การทำงานอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	การพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้			
	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.74$)	5 – 10 ปี ($\bar{X} = 3.80$)	11 – 15 ปี ($\bar{X} = 3.83$)	มากกว่า 15 ปี ($\bar{X} = 3.58$)
1. ต่ำกว่า 5 ปี	-			
2. 5 – 10 ปี	.695	-		
3. 11 – 15 ปี	.541	.975	-	
4. มากกว่า 15 ปี	.126	.005*	.006*	-

หมายเหตุ: *แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี และ 11–15 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ส่วนช่วงประสบการณ์การทำงานอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบตามสมมติฐานที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลกระทบต่อความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ผลกระทบของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและ โอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีต่อความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรากฏดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและ โอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

รายการ	การมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
	สัมประสิทธิ์ (r)	P - Value
การได้รับอำนาจ	.547**	.000
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.488**	.000
2. การได้รับการสนับสนุน	.496**	.000
3. การได้รับทรัพยากร	.416**	.000
การได้รับโอกาส	.453**	.000
4. การได้รับความก้าวหน้า	.206**	.001
5. การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ	.510**	.000
6. การได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชย	.309**	.000

หมายเหตุ: **ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและ โอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลกระทบปานกลางกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้