

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สาระสำคัญในบทนี้เป็นการนำเสนอข้อมูล จากการศึกษาการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
S.D	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
df	หมายถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัว ยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	หมายถึง	ค่าผลต่างของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Mean square)
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การนำเสนอและการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในด้านรูปแบบการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการจัดการความรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยี โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)



ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในขั้นการเตรียมการ ขั้นดำเนินการ ขั้นตอนการประเมินผล และการสรุปผลการดำเนินการและการเผยแพร่ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนคติของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง กับการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน

ตอนที่ 5 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 6 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 7 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง รายละเอียดดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

รายการ	จำนวน (n=372)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	195	52.4
หญิง	177	47.6
รวม	372	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (n=372)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 35 ปี	124	33.3
35 - 46 ปี	212	57.0
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	36	9.7
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.0</b>
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	86	23.1
มากกว่า 5-10 ปี	129	34.7
มากกว่า 10-15 ปี	123	33.1
มากกว่า 15 ปี	34	9.1
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	17.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	192	51.6
สูงกว่าปริญญาตรี	114	30.6
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
นักวิชาการ	306	82.3
พนักงานวิชาชีพ	66	17.7
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 52.4 เป็นเพศหญิง ที่เหลือเป็นเพศชาย เมื่อจำแนกตามอายุส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.0 มีอายุระหว่าง 35-46 ปี รองลงมา ร้อยละ 33.3 อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 35 ปี ที่เหลืออยู่ในกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ร้อยละ 34.7 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี รองลงมา ร้อยละ 33.1 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10-15 ปี ที่เหลือกระจายอยู่ในกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี และมากกว่า 15 ปี

แต่เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ร้อยละ 51.6 ที่เหลือกระจายอยู่ในกลุ่มการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง ร้อยละ 82.3 เป็นนักวิชาการ ที่เหลือเป็นพนักงานวิชาชีพ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่เกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อหาระดับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 4.2

### ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม 5 ด้าน

ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านรูปแบบการคิด	4.12	0.625	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.38	0.454	ปานกลาง
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.18	0.555	ปานกลาง
4. ด้านการจัดการความรู้	3.18	0.673	ปานกลาง
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	2.84	0.662	ปานกลาง
รวม	3.34	0.357	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.34$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ใน ระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านรูปแบบการคิด ( $\bar{X}=4.12$ ) ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ( $\bar{X}=3.38$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{X}=3.18$ ) ด้านการจัดการความรู้ ( $\bar{X}=3.18$ ) และ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ( $\bar{X}=2.84$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตาม ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านรูปแบบการคิด

ด้านรูปแบบการคิด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านพัฒนาความคิดของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.19	0.743	มาก
2. ท่านสามารถถ่ายโอนความรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.782	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.856	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.08	0.903	มาก
5. ท่านมีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดี	4.02	1.026	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.626</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพัฒนาความคิดของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=4.19$ ) รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.16$ ) ท่านสามารถถ่ายโอนความรู้ของตนเองได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.15$ ) ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 4.08$ ) และท่านมีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดี ( $\bar{X} = 4.02$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจของกฟภ.	3.39	0.709	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ	3.47	0.802	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรทุกคนมีจุดมุ่งหมายที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.15	0.905	ปานกลาง
4. กฟภ. สร้างทัศนคติให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.38	1.056	ปานกลาง
5. ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามแก้ไขปัญหานั้นอย่างเต็มที่	3.53	0.686	มาก
รวม	3.38	0.454	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.12$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก คือ ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามแก้ไขปัญหานั้นอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.53$ ) ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.47$ ) รองลงมาคือ ท่านทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจของกฟภ. ( $\bar{X} = 3.39$ ) กฟภ. สร้างทัศนคติให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.38$ ) และท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรทุกคนมีจุดมุ่งหมายที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.15$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีโอกาแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นประจำ	3.42	0.757	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่า พนักงาน กฟภ. มีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานร่วมกัน คือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.24	0.803	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกันในทุกระดับ	3.21	0.955	ปานกลาง
4. ท่านมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดและสิ่งที่ได้เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	2.98	0.982	ปานกลาง
5. กฟภ. มีนโยบายในการสร้างทีมและเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม	3.06	0.961	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>0.555</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.18$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีโอกาแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นประจำ ( $\bar{X}=3.42$ ) รองลงมาคือ ท่านคิดว่า พนักงาน กฟภ. มีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานร่วมกัน คือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ( $\bar{X}=3.24$ ) ในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกันในทุกระดับ ( $\bar{X}=3.21$ ) กฟภ. มีนโยบายในการสร้างทีมและเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{X}=3.06$ ) และท่านมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดและสิ่งที่ได้เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{X}=2.98$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการจัดการความรู้

ด้านการจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. Intranet ของ กฟภ. ทำให้ท่านบริโภคข่าวสารทั้งในและนอกองค์กรได้อย่างทันสมัย	3.21	1.178	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่า Intranet ของ กฟภ. เป็นศูนย์รวมความรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่ดี และสามารถใช้ได้ตลอดเวลา	3.16	1.094	ปานกลาง
3. กฟภ. มีการจัดเก็บความรู้ที่มีค่าขององค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้น หรือเข้าถึงความรู้เหล่านั้นได้โดยง่ายและรวดเร็ว	3.07	1.098	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่า กฟภ. มีการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ในองค์กรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือบุคคล อย่างต่อเนื่อง	3.32	0.757	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่า กฟภ. ให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้ ศึกษา และพัฒนาตนเองเท่าๆ กัน	3.12	0.899	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>0.673</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.18$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่า กฟภ. มีการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ในองค์กรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือบุคคล อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=3.32$ ) รองลงมาคือ Intranet ของ กฟภ. ทำให้ท่านบริโภคข่าวสารทั้งในและนอกองค์กรได้อย่างทันสมัย ( $\bar{X}=3.21$ ) ท่านคิดว่า Intranet ของ กฟภ. เป็นศูนย์รวมความรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่ดี และสามารถใช้ได้ตลอดเวลา ( $\bar{X}=3.16$ ) ท่านคิดว่า กฟภ. ให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้ ศึกษา และพัฒนาตนเองเท่าๆ กัน ( $\bar{X}=3.12$ ) และ กฟภ. มีการจัดเก็บความรู้ที่มีค่าขององค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้น หรือเข้าถึงความรู้เหล่านั้นได้โดยง่ายและรวดเร็ว ( $\bar{X}=3.07$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของ กฟภ. ทำให้การส่งเอกสารเป็นระบบ และง่ายต่อการค้นหา	2.98	1.016	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่า กฟภ. เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ Internet ในการค้นหาความรู้ได้อย่างอิสระ	2.81	1.051	ปานกลาง
3. กฟภ. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น สื่อวีดิทัศน์การเรียนรู้ ห้องฝึกอบรม	2.92	1.071	ปานกลาง
4. กฟภ. ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ของพนักงาน	2.72	1.003	ปานกลาง
5. กฟภ. มีการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ขององค์กร	2.77	0.926	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.84</b>	<b>0.662</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.84$ ) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของ กฟภ. ทำให้การส่งเอกสารเป็นระบบ และง่ายต่อการค้นหา ( $\bar{X}=2.98$ ) รองลงมาคือ กฟภ. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น สื่อวีดิทัศน์การเรียนรู้ ห้องฝึกอบรม ( $\bar{X}=2.92$ ) ท่านคิดว่า กฟภ. เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ Internet ในการค้นหาความรู้ได้อย่างอิสระ ( $\bar{X}=2.81$ ) กฟภ. มีการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ขององค์กร ( $\bar{X}=2.77$ ) และ กฟภ. ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ของพนักงาน ( $\bar{X}=2.72$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร**

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินการ ขั้นตอนการประเมินผลและการสรุปผลการดำเนินการและการเผยแพร่

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อหาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 4 ขั้นตอน ดังปรากฏในตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม 4 ขั้นตอน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ขั้นตอนเตรียมการ	3.18	0.769	ปานกลาง
2. ขั้นตอนดำเนินการ	2.93	0.819	ปานกลาง
3. ขั้นตอนการประเมินผล	4.02	0.862	มาก
4. การสรุปผลการดำเนินการและการเผยแพร่	3.31	0.699	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.36</b>	<b>0.571</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 1 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการประเมินผล ( $\bar{X}=4.02$ ) ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ขั้นตอน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสรุปผลการดำเนินการและการเผยแพร่ ( $\bar{X}=3.31$ ) รองลงมาได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการ ( $\bar{X}=3.18$ ) และขั้นตอนดำเนินการ ( $\bar{X}=2.93$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ชั้นการเตรียมการ

ชั้นการเตรียมการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. นำเสนอแนวคิด โครงการในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผู้บริหารเพื่อตกลงและร่วมมือในการดำเนินการ	3.06	1.136	ปานกลาง
2. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรใฝ่การเรียนรู้	3.32	0.820	ปานกลาง
3. จัดทำและเสนออนุมัติโครงการ	3.14	0.954	ปานกลาง
รวม	3.18	0.769	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ชั้นการเตรียมการ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.18$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ชั้นการเตรียมการ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรใฝ่การเรียนรู้ ( $\bar{X}=3.32$ ) รองลงมาคือ จัดทำและเสนออนุมัติโครงการ ( $\bar{X}=3.14$ ) และนำเสนอแนวคิด โครงการในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผู้บริหารเพื่อตกลงและร่วมมือในการดำเนินการ ( $\bar{X}=3.06$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ชั้นดำเนินการ

ชั้นดำเนินการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในองค์กร	3.01	1.066	ปานกลาง
2. การหาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร	2.84	1.100	ปานกลาง
3. การเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	2.95	1.123	ปานกลาง
รวม	2.93	0.819	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ชั้นดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.93$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ชั้นดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ( $\bar{X}=3.01$ ) รองลงมาคือ การเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X}=2.95$ ) และการหาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ( $\bar{X}=2.84$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ขั้นตอนการประเมินผล

ขั้นตอนการประเมินผล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้	4.09	0.970	มาก
2. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้	4.03	0.991	มาก
3. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ	3.95	1.121	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.862</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขั้นตอนการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.02$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขั้นตอนการประเมินผล อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ ( $\bar{X}=4.09$ ) รองลงมาคือ มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.03$ ) และมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X}=3.95$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การสรุปผลการดำเนินการและการเผยแพร่

การสรุปผลการดำเนินการและการเผยแพร่	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานอย่างโปร่งใส	3.44	0.880	ปานกลาง
2. มีการนำความคิดเห็นของพนักงานไปประกอบการบริหารงานและมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม	3.13	0.937	ปานกลาง
3. มีกระบวนการหรือกลไกการติดตามตรวจสอบจากพนักงาน	3.38	1.081	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.31</b>	<b>0.699</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสรุปผลการดำเนินการและการเผยแพร่ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.31$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสรุปผลการดำเนินการและการเผยแพร่ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานอย่างโปร่งใส ( $\bar{X}=3.44$ ) รองลงมาคือ มีกระบวนการหรือกลไกการติดตามตรวจสอบจากพนักงาน ( $\bar{X}=3.38$ ) และมีการนำความคิดเห็นของพนักงานไปประกอบการบริหารงานและมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ( $\bar{X}=3.13$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง**

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบค่า  $t$  - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA : Analysis of Variance) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้	เพศ	อายุ	ประสบการณ์ ทำงาน	ระดับการ ศึกษา	ตำแหน่ง งาน
1. ด้านรูปแบบการคิด	-	*	*	*	*
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	-	*	*	*	*
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	-	-	*	*	*
4. ด้านการจัดการความรู้	-	*	-	*	*
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	-	-	-	*	-
โดยภาพรวม	-	*	*	*	*

หมายเหตุ : \* หมายถึง มีความแตกต่าง

จากตารางที่ 4.13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA โดยรวมและในรายข้อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นเพศ

สมมติฐานที่ 1 Ho1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 Ho1.1 เพศ ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 Ho1.2 อายุ ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 Ho1.3 ประสบการณ์ ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสบการณ์ ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 Ho1.4 การศึกษา ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า การศึกษา ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 Ho1.5 ตำแหน่งงาน ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งงาน ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามกลุ่มเพศ

รายการ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 195)		หญิง (n = 177)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านรูปแบบการคิด	4.11	0.625	4.13	0.629	-.213	0.832
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.38	0.422	3.39	0.487	-.128	0.898
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.21	0.526	3.15	0.584	.892	0.373
4. ด้านการจัดการความรู้	3.12	0.649	3.24	0.694	-1.761	0.079
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	2.79	0.644	2.90	0.679	-1.535	0.126
รวม	3.32	0.341	3.36	0.373	-1.061	0.289

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 Ho1.1 เพศ ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามกลุ่มอายุ

การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านรูปแบบการคิด	ระหว่างกลุ่ม	12.739	2	6.370	17.717	.000*
	ภายในกลุ่ม	132.665	369	.360		
	รวม	145.405	371			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.893	2	.946	4.690	.010*
	ภายในกลุ่ม	74.457	369	.202		
	รวม	76.350	371			
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.684	2	.842	2.763	.064
	ภายในกลุ่ม	112.432	369	.305		
	รวม	114.116	371			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.397	2	1.699	3.811	.023*
	ภายในกลุ่ม	164.455	369	.446		
	รวม	167.852	371			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การพัฒนาองค์กรแห่งการ เรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. ด้านการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.070	2	.535	1.223	.296
	ภายในกลุ่ม	161.509	369	.438		
	รวม	162.579	371			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.152	2	1.076	8.818	.000*
	ภายในกลุ่ม	45.033	369	.122		
	รวม	47.185	371			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรูปแบบการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่ไม่แตกต่าง คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

สมมติฐานที่ 3 Ho1.2 อายุ ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไปอีกว่า กลุ่มใดมีความคิดเห็นต่างกัันดังปรากฏผลในตารางที่ 4.16-4.18

ตารางที่ 4.16 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ LSD ด้านรูปแบบการคิด  
จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	อายุ (ปี)		
		ต่ำกว่า 35 ปี	35-46 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	4.25		.11	.67*
35-46 ปี	4.14			.56*
46 ปีขึ้นไป	3.58			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกัน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปีมีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุ 35-46 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.17 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ LSD ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม  
จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	อายุ (ปี)		
		ต่ำกว่า 35 ปี	35-46 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.46		.08	.26*
35-46 ปี	3.37			.17*
46 ปีขึ้นไป	3.20			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกัน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปีมีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุ 35-46 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.18 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ LSD ด้านการจัดการความรู้  
จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	อายุ (ปี)		
		ต่ำกว่า 35 ปี	35-46 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.21		.00	.32*
35-46 ปี	3.21			.32*
46 ปีขึ้นไป	2.88			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกัน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปีมีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุ 35-46 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน

การพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านรูปแบบการคิด	ระหว่างกลุ่ม	12.844	3	4.281	11.886	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	132.560	368	.360		
	รวม	<b>145.405</b>	<b>371</b>			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.339	3	.780	3.877	<b>0.009*</b>
	ภายในกลุ่ม	74.011	368	.201		
	รวม	<b>76.350</b>	<b>371</b>			
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.269	3	1.090	3.617	<b>0.013*</b>
	ภายในกลุ่ม	110.847	368	.301		
	รวม	<b>114.116</b>	<b>371</b>			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.272	3	.757	1.683	<b>0.170</b>
	ภายในกลุ่ม	165.581	368	.450		
	รวม	<b>167.852</b>	<b>371</b>			
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2.397	3	.799	1.836	<b>0.140</b>
	ภายในกลุ่ม	160.182	368	.435		
	รวม	<b>162.579</b>	<b>371</b>			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.837	3	.612	4.970	<b>0.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	45.348	368	.123		
	รวม	<b>47.185</b>	<b>371</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่ไม่แตกต่าง คือ ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

สมมติฐานที่ 4 Ho1.3 ประสิทธิภาพของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพ ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไปอีกว่า กลุ่มใดมีความคิดเห็นต่างกั นดังปรากฏผลในตารางที่ 4.20-4.22

ตารางที่ 4.20 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ LSD ด้านรูปแบบการคิด  
จำแนกตามประสิทธิภาพทำงาน

ประสิทธิภาพทำงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ประสิทธิภาพทำงาน (ปี)			
		ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	4.09		-.16	-.08	.52*
5-10 ปี	4.24			.07	.68*
11-15 ปี	4.17				.60*
>15 ปี	3.56				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกัน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสิทธิภาพทำงานไม่เกิน 5 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสิทธิภาพทำงานมากกว่า 15 ปี พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสิทธิภาพทำงาน 5-10 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสิทธิภาพทำงานมากกว่า 15 ปี และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสิทธิภาพทำงาน 11-15 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการ



เรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี

ตารางที่ 4.21 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ LSD ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม  
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ทำงาน (ปี)			
		ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	3.45		.02	.12	.27*
5-10 ปี	3.44			.10	.25*
11-15 ปี	3.34				.15
>15 ปี	3.19				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกัน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี

ตารางที่ 4.22 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ LSD ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม  
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ทำงาน (ปี)			
		ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	3.09		-.10	-.19*	.10
5-10 ปี	3.19			-.09	.21
11-15 ปี	3.28				.30*
>15 ปี	2.99				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกัน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

การพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านรูปแบบการคิด	ระหว่างกลุ่ม	60.524	2	30.262	131.557	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	84.881	369	.230		
	รวม	<b>145.405</b>	<b>371</b>			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	6.949	2	3.475	18.474	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	69.400	369	.188		
	รวม	<b>76.350</b>	<b>371</b>			
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	5.706	2	2.853	9.710	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	108.410	369	.294		
	รวม	<b>114.116</b>	<b>371</b>			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	23.163	2	11.581	29.536	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	144.690	369	.392		
	รวม	<b>167.852</b>	<b>371</b>			
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	8.263	2	4.132	9.880	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	154.316	369	.418		
	รวม	<b>162.579</b>	<b>371</b>			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.631	2	6.815	74.948	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	33.555	369	.091		
	รวม	<b>47.185</b>	<b>371</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรูปแบบ

การคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 Ho1.4 การศึกษา ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า การศึกษา ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไปอีกว่า กลุ่มใดมีความคิดเห็นต่างกัน ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.24-4.28

#### ตารางที่ 4.24 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ LSD ด้านรูปแบบการคิด

##### จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		<ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	>ปริญญาตรี
<ปริญญาตรี	3.27		-.97*	-1.14*
ปริญญาตรี	4.24			-.17*
>ปริญญาตรี	4.41			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกัน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีและพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.25 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ LSD ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		<ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	>ปริญญาตรี
<ปริญญาตรี	3.09		-.37*	-.34*
ปริญญาตรี	3.46			.02
>ปริญญาตรี	3.43			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกัน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.26 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ LSD ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		<ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	>ปริญญาตรี
<ปริญญาตรี	3.05		-.06	-.31*
ปริญญาตรี	3.12			-.25*
>ปริญญาตรี	3.36			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกัน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้อยู่ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.27 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ LSD ด้านการจัดการความรู้  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		<ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	>ปริญญาตรี
<ปริญญาตรี	2.78		-.34*	-.72*
ปริญญาตรี	3.12			-.38*
>ปริญญาตรี	3.50			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกัน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.28 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ LSD ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		<ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	>ปริญญาตรี
<ปริญญาตรี	2.73		.02	-.33*
ปริญญาตรี	2.75			-.32*
>ปริญญาตรี	3.06			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกัน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง

รายการ	ระดับตำแหน่ง				t	Sig.
	นักวิชาการ (n = 306)		พนักงานวิชาชีพ (n = 66)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านรูปแบบการคิด	4.30	0.495	3.28	0.453	15.500	0.000*
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.45	0.452	3.10	0.341	5.863	0.000*
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.21	0.547	3.05	0.576	2.063	0.040*
4. ด้านการจัดการความรู้	3.26	0.662	2.78	0.580	5.392	0.000*
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	2.87	0.671	2.72	0.607	1.664	0.097
<b>รวม</b>	<b>3.42</b>	<b>0.323</b>	<b>2.99</b>	<b>0.288</b>	<b>10.005</b>	<b>0.000*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีกลุ่มระดับตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตำแหน่งระดับนักวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าตำแหน่งระดับพนักงานวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 6 Ho1.5 ตำแหน่งงาน ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งงาน ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

ตอนที่ 5 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment coefficient of correlation

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาคที่มีต่อปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	องค์กรแห่งการเรียนรู้			ความสัมพันธ์
	n	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
1. ด้านรูปแบบการคิด	372	.463**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	372	.310**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	372	.136**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
4. ด้านการจัดการความรู้	372	.446**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	372	.440**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
สรุป	372	.615**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตอนที่ 6 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment coefficient of correlation

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	องค์กรแห่งการเรียนรู้			ความสัมพันธ์
	n	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
เพศ	372	.102*	.049	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
อายุ	372	-.229**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ประสบการณ์ทำงาน	372	-.102**	.048	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ระดับการศึกษา	372	.417**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ตำแหน่งงาน	372	-.393**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า โดยรวม ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานที่ 14 Ho3 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

**ตอนที่ 7 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของไฟฟ้า  
ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร**

จากผลการศึกษาการพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง มีความเห็นว่า

1. ด้านรูปแบบความคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการคิดหรือมองในลักษณะองค์รวม ไม่ได้มองหรือคิดแบบแยกส่วน และที่สำคัญให้มองผลกระทบเป็นกระบวนการระยะยาวไม่ใช่เพียงมุ่งเน้นผลสำเร็จระยะสั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมได้ ซึ่งจะเป็นรากฐานของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ในระดับหนึ่ง หากองค์กรมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นต้องมีความเป็นเลิศในหลายด้าน

2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นการลงทุนทางปัญญาหรือการค้นคว้าใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วด้วยการส่งพนักงานไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การสอนงานภายในองค์กร การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบเช่น การจัดการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

3. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ควรมีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ เทคโนโลยีและกระบวนการที่เอื้อต่อการจัดการองค์ความรู้ที่สำคัญได้แก่ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายยังไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากขาดผู้เชี่ยวชาญในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ