

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ (1) เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ(3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการกำหนด กลยุทธ์ของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลางกรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2551 จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล 2 กลุ่ม ค่าสถิติ F-test หรือ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่ม แล้วทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Fisher's least-significant different) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment coefficient of correlation

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.4 มีอายุระหว่าง 35-46 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.0 ส่วนใหญ่

มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ร้อยละ 51.6 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นนักวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 82.3

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาศักยภาพแห่งการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านรูปแบบการคิด มีค่าเฉลี่ย 4.12 และนอกนั้น อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.18 ด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.18 และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 2.84 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม 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 ขั้นตอนการเตรียมการ ($\bar{X}=3.18$) และขั้นดำเนินการ ($\bar{X}=2.93$) ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1 สมมติฐานและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H01 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
H01.1 เพศของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
H01.2 อายุของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H01.3 ประสบการณ์ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
H01.4 การศึกษาของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
H01.5 ตำแหน่งงานของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
H02 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปฏิเสธสมมติฐาน
H02.1 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ด้านรูปแบบการคิดของพนักงาน PEA ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปฏิเสธสมมติฐาน
H02.2 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของพนักงาน PEA ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปฏิเสธสมมติฐาน
H02.3 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงาน PEA ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปฏิเสธสมมติฐาน
H02.4 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ด้านการจัดการความรู้ของพนักงาน PEA ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปฏิเสธสมมติฐาน
H02.5 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของพนักงาน PEA ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปฏิเสธสมมติฐาน
H03 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านรูปแบบการคิด ซึ่งโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงระดับมาก ถ้าได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรในการจัดกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ หรือแนะนำแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะทำให้พนักงานเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงขึ้นไป เนื่องจากพนักงานมีความกระตือรือร้นสนใจที่จะเรียนรู้ในระดับมาก โดยพนักงานสามารถเลือกวิธีการแสวงหาความรู้ สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้ และนิสัยรักการอ่านและค้นคว้าหาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท ดวงมา (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีรูปแบบความคิด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนิส หงส์ทอง (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัด มีการเรียนรู้ของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการทดสอบสมมติฐานจากการศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีจำนวนเพศที่ไม่ต่างกันมากนัก และไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ก็มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวรรณ ชาติรี (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัท XYZ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตไคร์ฟ (Drive) แห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า เพศที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานจากการศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 35-46 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ยังเป็นพนักงานที่อายุไม่มาก มีความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ที่มีความรู้ในการทำงานอยู่แล้ว ประกอบกับอายุที่มากขึ้นทำให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวรรณ ชาติรี (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กร

แห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัท XYZ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตไครฟ์ (Drive) แห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านอายุ จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพขององค์กร ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐานจากการศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน โดยพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี 5-10 ปี และ 11-15 ปี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิด แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความชำนาญในงานที่ตนเองอยู่แล้ว สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ทำให้แตกต่างพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวรรณ ชาติรี (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัท XYZ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตไครฟ์ (Drive) แห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านระยะเวลาการทำงาน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพขององค์กร ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานจากการศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า การศึกษาของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน โดยพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเทียบเท่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีการฝึกอบรมตามความจำเป็นและสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวรรณ ชาติรี (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัท XYZ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตไครฟ์ (Drive) แห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านระดับการศึกษา จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพขององค์กร ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนิส หงส์ทอง (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน

ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัด พบว่า การรับรู้ของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา

6. ผลการทดสอบสมมติฐานจากการศึกษาวิจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า ตำแหน่งงานของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวรรณ ชาติรี (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัท XYZ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านตำแหน่งงาน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพขององค์กร ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางทางดำเนินธุรกิจ โดยการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ และวิเคราะห์ประเด็นความจำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะหรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ที่มีความคล้ายคลึงกันนำมากำหนดเป็นหัวข้อร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรม ทำให้การจัดหลักสูตรหรือหัวข้อการอบรมยังไม่ครอบคลุม ดังนั้นข้อมูลที่มีความแตกต่างและความจำเป็นเฉพาะหน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงานควรจะดำเนินการในการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการจัดอบรม หรือดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานผ่านระบบ OJT (On-the-job training) การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

2. ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างกว้างขวาง โดยจะต้องกำหนดขีดความสามารถ (Competency) ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร เพราะหากมีการกำหนดขีดความสามารถ (Competency) ในแต่ละตำแหน่งจะทำให้พนักงานทราบว่า ตนเองมีทักษะ ความรู้ในเรื่องใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ตรงกับตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติงานหรือต้องการก้าวหน้า ทั้งนี้อาจจัดให้มีการทดสอบความรู้และทักษะ เพื่อพนักงานจะได้ทราบว่า ตนเองมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานเพียงใด นอกจากนี้ควรมีการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ มีการวางแผนและดำเนินการให้บรรลุผล และให้พนักงานรู้จักถึงความสำเร็จของตนเอง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต อันจะนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

3. ควรมีการเผยแพร่ให้พนักงานทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานต่างๆภายในองค์กร สามารถพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับได้พัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเผยแพร่ความรู้และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรให้ทั่วถึงและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร

5. ควรมีจัดห้องสมุดและมุมอ่านหนังสือในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการสร้างบรรยากาศภายในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ และมีการแนะนำแหล่งการเรียนรู้ การจัดทำคู่มือ การพัฒนาสื่อการสอน สื่อการอ่าน ห้องสมุด ให้มีความหลากหลาย และมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบข่ายในการวิจัยให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ อาจทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะการศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง เท่านั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุม ควรทำการศึกษาในหน่วยงานส่วนอื่นๆที่อยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคด้วย

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารใหม่ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งคาดว่า จะเห็นความแตกต่างในเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางของผู้บริหารในการจัดการบริหารองค์กรต่อไป

3. ศึกษาแนวโน้มการเติบโต ปัญหา และอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผ่านมาและในอนาคต เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร