

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

- 4.1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- 4.2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทฤษฎี Peter M. Senge
- 4.3. การทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t - Test	ค่าสถิติที่ใช้สมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่มกับประชากร หรือกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่อาจมีความสัมพันธ์หรือเป็นอิสระต่อกันได้
F - test	ค่าสถิติที่ใช้สมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
P-Value	ค่าความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก
Sig*	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ทดสอบเกณฑ์ที่ผู้วิจัยใช้ในการสรุปผลจะใช้ในระดัับ 0.05

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 350 คน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน และ จำนวนครั้งของการฝึกอบรม ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา  
อายุงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน และ จำนวนครั้งของการฝึกอบรม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	260	74.30
หญิง	90	25.70
รวม	350	100
<b>2. อายุ</b>		
ไม่เกิน 30 ปี / 30 – 40 ปี	150	42.80
41 – 50 ปี	80	22.90
51 – 60 ปี	120	34.30
รวม	350	100
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่า ปริญญาตรี/ปริญญาตรี	248	70.90
สูงกว่าปริญญาตรี	102	29.10
รวม	350	100
<b>4. อายุงาน</b>		
น้อยกว่า 10 ปี	39	11.10
10 – 15 ปี	86	24.50
16 – 20 ปี	51	14.60
21 – 25 ปี	54	15.40
26 – 30 ปี	38	10.90
มากกว่า 30 ปี	82	23.40
รวม	350	100

## ตารางที่ 4.1(ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>5. ตำแหน่งงาน</b>		
ผู้อำนวยการ/รอง/ผู้ช่วย ฝ่าย	48	13.71
ผู้อำนวยการกอง	36	10.30
รอง/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	40	11.43
หัวหน้าแผนก	102	29.10
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	124	35.43
รวม	350	100
<b>6. เงินเดือน</b>		
น้อยกว่า 31,900 บาท	146	41.71
ตั้งแต่ 31,901 – 41,900 บาท	54	15.43
ตั้งแต่ 41,901 - 61,900 บาท	62	17.71
มากกว่า 61,900 บาท	88	25.14
รวม	350	100
<b>7. จำนวนครั้งของการฝึกอบรม</b>		
1 – 5 ครั้ง	32	9.14
6 – 10 ครั้ง	74	21.14
11 – 15 ครั้ง	51	14.57
16 – 20 ครั้ง	52	14.86
มากกว่า 20 ครั้ง	141	40.28
รวม	350	100



จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 350 คน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง งาน เงินเดือน และจำนวนครั้งของการฝึกอบรม พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นเพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 74.30 เพศหญิง ร้อยละ 25.70 มีอายุไม่เกิน 30 ปี/อายุระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.80 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.90 และอายุระหว่าง 50 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.30 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิกามีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.30 มีการศึกษาระดับ คิดเป็นร้อยละ 70.90 และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.10 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิกามีอายุงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.10 อายุงานระหว่าง 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.50 อายุงานระหว่าง 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.60 มีอายุงานระหว่าง 21 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.40 อายุงานระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.90 และอายุงานมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.40 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิกามีตำแหน่งงานในระดับผู้อำนวยการฝ่าย/รองผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 13.71 ผู้อำนวยการกอง คิดเป็นร้อยละ 10.30 รองผู้อำนวยการกอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง คิดเป็นร้อยละ 11.40 หัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 29.10 และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 35.40 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิกามีเงินเดือนน้อยกว่า 31,900 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.70 เงินเดือนตั้งแต่ 31,901 – 41,900 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.40 เงินเดือนตั้งแต่ 41,901 – 51,900 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.00 เงินเดือนตั้งแต่ 51,901 – 61,900 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.70 และเงินเดือนมากกว่า 61,901 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.10 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิกามีจำนวนครั้งของการฝึกอบรม จำนวน 1 – 5 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 9.10 จำนวนครั้งของการฝึกอบรม จำนวน 6 – 10 ครั้ง คิดเป็น ร้อยละ 21.10 จำนวนครั้งของการฝึกอบรม จำนวน 11 – 15 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 14.57 จำนวนครั้งของการฝึกอบรม จำนวน 16 – 20 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 14.90 และจำนวนครั้งของการฝึกอบรม มากกว่า 20 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 40.30

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทฤษฎี Peter M. Senge

ในการวิเคราะห์ระดับมีการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตามกรอบแนวความคิดวินัย พื้นฐาน 5 ประการ ของ Peter M. Senge คือ วินัยประการที่ 1 การเป็นบุคคลรอบรู้ วินัยประการที่ 2 การมีแบบแผนความคิด วินัยประการที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม วินัยประการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4:2 กลุ่มตัวอย่างมีระดับมีการปฏิบัติ วินัยประการที่ 1 การเป็นบุคคลรอบรู้

วินัยประการที่ 1 การเป็นบุคคลรอบรู้	ผลการศึกษา					ความหมาย ที่ได้
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	$\bar{X}$	S.D	
1 การกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	60.60	39.40	0.00	3.69	0.61	มาก
2 การกำหนดชีวิตให้เป็นไปได้ด้วยตนเอง	73.40	24.60	2.00	3.86	0.63	มาก
3 การสอนและเตือนตัวเองให้เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	64.00	33.40	2.60	3.71	0.70	มาก
4 การใช้ข้อมูลที่มีเหตุผลในการตัดสินใจ	88.50	10.10	1.40	4.03	0.56	มาก
5 การฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน	66.30	26.60	7.10	3.68	0.78	มาก
6 ความมุ่งมั่นสร้างวิสัยทัศน์ให้กับตนเอง	74.90	23.40	1.70	3.80	0.62	มาก
7 การศึกษาค้นคว้าและแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาแนวคิดอย่างสร้างสรรค์	69.70	29.70	0.60	3.61	0.61	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>71.05</b>	<b>26.74</b>	<b>2.20</b>	<b>3.80</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติ วินัยประการที่ 1 การเป็นบุคคลรอบรู้ มีการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.80$  เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติมากในทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับดังนี้คือ พนักงานมีการใช้ข้อมูลที่มีเหตุผลในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 4.03$  รองลงมาได้แก่ พนักงานกำหนดชีวิตให้เป็นไปได้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.86$  พนักงานมีความมุ่งมั่นสร้างวิสัยทัศน์ให้กับตนเอง ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.80$  พนักงานสอนและเตือนตัวเองให้เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.71$  พนักงานกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.69$  พนักงานสามารถพนักงานมีการฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงานค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.68$  พนักงานมีการศึกษาค้นคว้าและแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาแนวคิดอย่างสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.61$  ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีระดับมีการปฏิบัติ วินัยประการที่ 2 การมีแบบแผนความคิด

	วินัยประการที่ 2 การมีแบบแผนความคิด	ผลการศึกษา					ความหมาย ที่ได้
		มาก	ปาน กลาง	น้อย	$\bar{X}$	S.D	
1	การรู้จักแยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อกับสิ่งที่เราปฏิบัติ	60.60	39.40	0.00	3.76	0.63	มาก
2	ความสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและรูปแบบวิธีการคิดของท่านให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้	73.80	24.70	1.50	3.74	0.55	มาก
3	การสร้างวินัยให้กับตนเอง	64.00	33.40	2.60	3.86	0.61	มาก
4	การยอมรับในเหตุและผล	88.50	10.00	1.50	3.97	0.59	มาก
5	การเปิดโลกทัศน์ต่อระบบและวิธีการใหม่ๆ	66.30	26.60	7.10	3.83	0.55	มาก
6	ความสามารถวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความคิดของตนเองได้	74.90	23.40	1.70	3.82	0.58	มาก
7	การมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และยอมรับเหตุผลของกันและกัน	69.70	29.70	0.60	3.87	0.64	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>		<b>71.12</b>	<b>26.74</b>	<b>2.14</b>	<b>3.84</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับมีการปฏิบัติ วินัยประการที่ 2 การมีแบบแผนความคิด มีการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.84$  แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากในทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับดังนี้คือ พนักงานมีการยอมรับในเหตุและผล ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.97$  พนักงานมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และยอมรับเหตุผลของกันและกัน ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.87$  พนักงานสามารถสร้างวินัยให้กับตนเอง ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.86$  พนักงานเปิดโลกทัศน์ต่อระบบและวิธีการใหม่ๆ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.83$  พนักงานมีความสามารถวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความคิดของตนเองได้ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.82$  พนักงานรู้จักแยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อกับสิ่งที่เราปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.76$  และพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและรูปแบบวิธีการคิดของพนักงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.74$  ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีระดับมีการปฏิบัติ วินัยประการที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

วินัยประการที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ผลการศึกษา					ความหมาย ที่ได้
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	$\bar{X}$	S.D	
1 หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีรายละเอียดเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางที่จะปฏิบัติได้	70.60	39.40	0.00	3.34	0.61	ปานกลาง
2 องค์กรได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากสมาชิกทุกคน ในการสานวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล	73.80	24.70	1.50	3.37	0.61	ปานกลาง
3 การรับทราบและเข้าใจในวิสัยทัศน์องค์กร รวมถึงกลยุทธ์ทุกประเภทขององค์กร	64.00	33.40	2.60	3.44	0.76	มาก
4 ผู้นำองค์กรมุ่งมั่นนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรและทำหน้าที่เป็นผู้ชี้นำทิศทางให้แก่บุคลากรด้วย	88.50	10.00	1.40	3.41	0.79	มาก
5 หน่วยงานมีการร่วมมือกันอย่างยึดมั่นเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกัน	66.30	26.60	7.10	3.65	0.63	มาก
6 การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จได้ และสามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของท่านร่วมกับองค์กรได้	75.70	23.70	0.60	3.82	0.64	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>73.15</b>	<b>26.30</b>	<b>2.20</b>	<b>3.75</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับมีการปฏิบัติ วินัยประการที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่ามีการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.75$  แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับการปฏิบัติมาก 4 ข้อ ได้แก่

พนักงานเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จได้ และสามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลร่วมกับองค์กรได้ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.82$  หน่วยงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการร่วมมือกันอย่างยึดมั่นเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกัน ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.65$  พนักงานรับทราบและเข้าใจในวิสัยทัศน์องค์กร รวมถึงกลยุทธ์ทุกประเภทของ

องค์กร ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.44$  และผู้นำองค์กรมุ่งมั่นนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรและทำหน้าที่เป็นผู้ชี้นำทิศทางให้แก่พนักงานด้วย ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.41$  ระดับการปฏิบัติปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากพนักงานทุกคน ในการสานวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.37$  และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีรายละเอียดเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางที่จะปฏิบัติได้ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.34$  ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีระดับมีการปฏิบัติ วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ผลการศึกษา					ความหมาย ที่ได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	$\bar{X}$	S.D	
1 หน่วยงานมีการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)	47.20	45.10	7.70	3.33	0.84	ปานกลาง
2 หน่วยงานมีวิจรรณญาณร่วมกันตลอดเวลาในการพัฒนาองค์กร	39.10	54.30	6.60	3.28	0.81	ปานกลาง
3 ผู้นำในหน่วยงานเป็นครูผู้สอน(Coach) ที่ดี เพื่อที่จะเป็นหัวขบวนนำการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	36.80	60.30	2.90	3.37	0.76	ปานกลาง
4 หน่วยงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	48.30	44.00	7.70	3.57	0.71	มาก
5 ในหน่วยงานมีการสนทนา อภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้กันอยู่เสมอ	44.00	48.90	7.10	3.33	0.81	ปานกลาง
6 ในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและยอมรับอย่างสนิทใจในตัวผู้นำองค์กร	49.20	49.70	1.10	3.57	0.74	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>44.11</b>	<b>50.38</b>	<b>5.51</b>	<b>3.37</b>	<b>0.78</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับมีการปฏิบัติ วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า มีการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.37$  เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับการปฏิบัติมาก 2 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.57$  และพนักงานมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและยอมรับอย่าง

สนใจในตัวผู้นำองค์กร ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.57$  และมีการปฏิบัติระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ ผู้นำเป็นครูผู้สอน (Coach) ที่ดี เพื่อที่จะเป็นหัวหน้าชวนนำการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.37$  พนักงานมีการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.33$  พนักงานมีการสนทนาอภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้กันอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.33$  และพนักงานมีวิचारณญณ์ร่วมกันตลอดเวลาในการพัฒนาองค์กร ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.28$  ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีระดับมีการปฏิบัติ วินัยประการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ

	วินัยประการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ	ผลการศึกษา					ความหมาย ที่ได้
		มาก	ปาน กลาง	น้อย	$\bar{X}$	S.D	
1	ความเข้าใจในระบบงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน	38.30	50.60	11.10	3.68	0.57	มาก
2	การได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้การคิดความเข้าใจในวิธีปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน	35.70	50.90	13.40	3.62	0.77	มาก
3	การรู้จักแยกแยะงานและสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน	43.70	46.60	9.70	3.89	0.60	มาก
4	หน่วยงานมีการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ	46.90	47.40	5.70	3.46	0.82	มาก
5	การมีวิธิตัดและทำความเข้าใจในปรากฏต่างๆ ด้วยการเชื่อมโยงเป็นระบบ	38.80	48.90	12.30	3.39	0.77	ปานกลาง
6	การมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน	47.40	44.90	7.70	3.68	0.66	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>		<b>41.80</b>	<b>48.22</b>	<b>9.98</b>	<b>3.62</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติ วินัยประการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ พบว่ามีการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.62$  เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับการปฏิบัติมาก 5 ข้อ ได้แก่ พนักงานรู้จักแยกแยะงานและสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.89$  พนักงานมีความเข้าใจในระบบงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.68$  พนักงานมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกันค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.68$  พนักงานได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้การคิดความ

เข้าใจในวิธีปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.62$  การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.46$  ตามลำดับ และมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีวิสัยทัศน์และทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ด้วยการเชื่อมโยงเป็นระบบ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.39$

ตารางที่ 4.7 ค่าร้อยละของวินัย ทั้ง 5 ประการ

วินัย ทั้ง 5 ประการ	ผลการศึกษา					ความหมาย ที่ได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	$\bar{X}$	S.D	
1 วินัยประการที่ 1 การเป็นบุคคลรอบรู้	71.05	26.74	2.20	3.80	0.65	มาก
2 วินัยประการที่ 2 การมีแบบแผนความคิด	71.12	26.74	2.14	3.84	0.59	มาก
3 วินัยประการที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	73.15	26.30	2.20	3.75	0.67	มาก
4 วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	44.11	50.38	5.51	3.37	0.78	ปานกลาง
5 วินัยประการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ	41.80	48.22	9.98	3.62	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.7 ค่าร้อยละของวินัย ทั้ง 5 ประการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก อยู่ 4 ประการ ได้แก่

วินัยประการที่ 1 การเป็นบุคคลรอบรู้ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.80$  ศึกษาเกี่ยวกับ การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอ การมีเหตุผลในการตัดสินใจ ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน กำหนดชีวิตให้เป็นไปได้ด้วยตนเอง มุ่งมั่นสร้างวิสัยทัศน์ให้กับตนเอง และศึกษาค้นคว้า แสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาแนวคิดอย่างสร้างสรรค์

วินัยประการที่ 2 การมีแบบแผนความคิด ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.84$  ศึกษาเกี่ยวกับ การแยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อกับสิ่งที่เราปฏิบัติ ความสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและรูปแบบวิธีการคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ การสร้างวินัยให้กับตนเอง การยอมรับในเหตุและผล การเปิดโลกทัศน์ต่อระบบและวิธีการใหม่ๆ สามารถวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความคิดของตนเองได้ และการแลกเปลี่ยนความรู้การยอมรับในเหตุผลของกันและกัน

วินัยประการที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สูงสุดคือ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.75$  ศึกษาเกี่ยวกับ ผู้นำองค์กรมุ่งมั่นนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรและทำหน้าที่เป็นผู้ชี้นำทิศทางให้แก่บุคลากร ความสามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลร่วมกับองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน

การรับทราบและเข้าใจในวิสัยทัศน์องค์กร และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ การสนับสนุน ร่วมมือกันอย่างยึดมั่นเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต

วินัยวินัยประการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.62$  ศึกษาเกี่ยวกับ บุคลากรมีวิธีคิดและทำความเข้าใจในระบบงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจนด้วยการเชื่อมโยงเป็นระบบ มีการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้การคิดความเข้าใจในวิธีปฏิบัติงานการรู้จักแยกแยะงานและสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน การมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง อยู่ ๕ ประการ ได้แก่

วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.37$  ศึกษาเกี่ยวกับ การเรียนรู้ปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม มีการสนทนา อภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้กันอยู่เสมอ มีผู้นำในหน่วยงานเป็นครูผู้สอนที่ดี สมาชิกในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับในตัวผู้นำ พร้อมกับมีวิจรณ์ญาณร่วมกันในการพัฒนาองค์กร

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	3.84	0.79	มาก	3.61	0.56	มาก
2. การมีแบบแผนความคิด	3.62	0.56	มาก	3.54	0.57	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.55	0.55	มาก	3.49	0.61	มาก
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.48	0.64	มาก	3.57	0.66	มาก
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.37	0.62	มาก	3.59	0.52	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.57</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>	<b>3.56</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พิจารณาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ จำแนกคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่างพบว่า

- 1) กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีระดับปฏิบัติมากในวินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ
- 2) กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีระดับปฏิบัติมากในวินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามอายุ

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	อายุ					
	ไม่เกิน 30 ปี			30 – 40 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.04	0.49	มาก	3.72	0.55	มาก
2. การมีแบบแผนความคิด	3.86	0.57	มาก	3.41	0.59	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.73	0.63	มาก	3.42	0.63	มาก
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.85	0.58	มาก	3.56	0.48	มาก
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.70	0.67	มาก	3.37	0.67	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	<b>3.49</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	อายุ					
	41 – 50 ปี			51 – 60 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	3.43	0.61	มาก	3.51	0.45	มาก
2. การมีแบบแผนความคิด	3.59	0.64	มาก	3.56	0.65	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.46	0.55	มาก	3.44	0.54	ปานกลาง
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.55	0.57	มาก	3.47	0.65	มาก
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.45	0.49	มาก	3.52	0.52	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	<b>3.50</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พิจารณาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

- 1) กลุ่มตัวอย่างอายุไม่เกิน 30 ปี มีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่วินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ

- 2) กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีการปฏิบัติในระดับมาก ในวินัยพื้นฐานประการที่ 1 – 4 และการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่ วินัยพื้นฐานประการที่ 5
- 3) กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่วินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ
- 4) กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ วินัยพื้นฐานประการที่ 1, 2, 4 และ 5 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่ วินัยพื้นฐานประการที่ 3

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 การเป็นบุคคลรอบรู้	3.71	0.47	มาก	3.57	0.50	มาก	3.62	0.46	มาก
2 การมีแบบแผนความคิด	3.79	0.46	มาก	3.61	0.48	มาก	3.83	0.42	มาก
3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.81	0.50	มาก	3.62	0.45	มาก	3.61	0.48	มาก
4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.79	0.47	มาก	3.62	0.49	มาก	3.42	0.63	มาก
5 การคิดอย่างเป็นระบบ	3.62	0.48	มาก	3.55	0.54	มาก	3.46	0.67	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	0.47	มาก	3.59	0.49	มาก	3.58	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.10 พิจารณาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

- 1) กลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่วินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามอายุงาน

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	อายุงาน								
	น้อยกว่า 10 ปี			10 – 15 ปี			16 – 20 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 การเป็นบุคคลรอบรู้	3.75	0.44	มาก	3.51	0.52	มาก	3.35	0.50	ปานกลาง
2 การมีแบบแผนความคิด	3.52	0.58	มาก	3.49	0.44	มาก	3.54	0.53	มาก
3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.52	0.59	มาก	3.75	0.54	มาก	3.36	0.48	ปานกลาง
4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.34	0.66	ปานกลาง	3.42	0.45	มาก	3.40	0.53	ปานกลาง
5 การคิดอย่างเป็นระบบ	3.45	0.51	มาก	3.52	0.59	มาก	3.38	0.58	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>	<b>3.53</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	<b>3.40</b>	<b>0.52</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	อายุงาน								
	21 – 25 ปี			26 – 30 ปี			มากกว่า 30 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 การเป็นบุคคลรอบรู้	3.62	0.70	มาก	3.40	0.69	ปานกลาง	3.59	0.54	มาก
2 การมีแบบแผนความคิด	3.38	0.61	ปานกลาง	3.55	0.55	มาก	3.54	0.62	มาก
3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.53	0.69	มาก	3.60	0.51	มาก	3.53	0.61	มาก
4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.55	0.64	มาก	3.53	0.50	มาก	3.45	0.74	มาก
5 การคิดอย่างเป็นระบบ	3.46	0.38	มาก	3.35	0.64	ปานกลาง	3.42	0.44	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>	<b>3.48</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.50</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พิจารณาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน น้อยกว่า 10 ปี และ 10 – 15 ปี มีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่วินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ

- 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยประการที่ 2 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 1, 3, 4 และ 5
- 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 21 – 25 ปี มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยประการที่ 1, 3, 4 และ 5 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 2
- 4) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 26 – 30 ปี มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยประการที่ 2, 3, และ 4 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 1 และ 5
- 5) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี มีการปฏิบัติในระดับมากได้แก่วินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ตำแหน่งงาน								
	ผู้อำนวยการฝ่าย			รองผู้อำนวยการฝ่าย			ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 การเป็นบุคคลรอบรู้	3.88	0.45	มาก	3.85	0.42	มาก	3.42	0.44	มาก
2 การมีแบบแผนความคิด	3.80	0.48	มาก	3.87	0.43	มาก	3.59	0.47	มาก
3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.41	0.58	มาก	3.45	0.51	ปานกลาง	3.45	0.51	มาก
4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.77	0.52	มาก	3.84	0.44	มาก	3.34	0.66	ปานกลาง
5 การคิดอย่างเป็นระบบ	3.82	0.56	มาก	3.51	0.52	มาก	3.42	0.45	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.73</b>		<b>มาก</b>	<b>3.70</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	<b>3.44</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ตำแหน่งงาน								
	ผู้อำนวยการกอง			รองผู้อำนวยการกอง			ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 การเป็นบุคคลรอบรู้	3.61	0.54	มาก	3.50	0.56	มาก	3.64	0.55	มาก
2 การมีแบบแผนความคิด	3.59	0.54	มาก	3.41	0.65	มาก	3.57	0.54	มาก
3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.40	0.48	ปานกลาง	3.40	0.45	ปานกลาง	3.37	0.58	ปานกลาง
4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.39	0.60	ปานกลาง	3.33	0.55	ปานกลาง	3.59	0.48	มาก
5 การคิดอย่างเป็นระบบ	3.49	0.68	มาก	3.42	0.67	มาก	3.38	0.52	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	<b>3.41</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.51</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ตำแหน่งงาน						
	หัวหน้าแผนก			ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	3.64	0.48	มาก	3.61	0.49	มาก	
2 การมีแบบแผนความคิด	3.46	0.51	มาก	3.69	0.46	มาก	
3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.61	0.48	มาก	3.46	0.46	มาก	
4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.33	0.69	ปานกลาง	3.61	0.48	มาก	
5 การคิดอย่างเป็นระบบ	3.65	0.48	มาก	3.56	0.42	มาก	
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	<b>3.58</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.12 พิจารณาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย มีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่วินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ

2) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยประการที่ 1, 2, 4 และ 5 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 3

- 3) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัย ประการที่ 1, 2, 3 และ 5 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 4
- 4) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งผู้อำนวยการกอง มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยประการที่ 1, 2 และ 5 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 3 และ 4
- 5) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งรองผู้อำนวยการกอง มีการปฏิบัติในระดับมาก ในวินัยประการที่ 1, 2 และ 5 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 3 และ 4
- 6) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัย ประการที่ 1, 2 และ 4 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 3 และ 5
- 7) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยประการที่ 1, 2, 3 และ 5 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 4
- 8) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่วินัย พื้นฐานทั้ง 5 ประการ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามเงินเดือน

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	เงินเดือน								
	น้อยกว่า 31,900 บาท			31,900 – 41,900 บาท			41,901 – 51,900 บาท		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 การเป็นบุคคลรอบรู้	3.52	0.44	มาก	3.65	0.54	มาก	3.44	0.54	มาก
2 การมีแบบแผนความคิด	3.61	0.45	มาก	3.46	0.62	มาก	3.47	0.48	มาก
3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.65	0.47	มาก	3.63	0.56	มาก	3.64	0.55	มาก
4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.58	0.48	มาก	3.47	0.72	มาก	3.38	0.52	ปานกลาง
5 การคิดอย่างเป็นระบบ	3.39	0.61	ปานกลาง	3.46	0.62	มาก	3.49	0.48	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>	<b>3.53</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	<b>3.48</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	เงินเดือน					
	51,901 - 61,900 บาท			มากกว่า 61,900 บาท		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	3.49	0.61	มาก	3.59	0.77	มาก
2. การมีแบบแผนความคิด	3.57	0.77	มาก	3.52	0.57	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.46	0.52	มาก	3.44	0.53	มาก
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.50	0.49	มาก	3.54	0.71	มาก
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.44	0.54	มาก	3.55	0.51	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	<b>3.52</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พิจารณาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

- 1) กลุ่มตัวอย่างที่เงินเดือนน้อยกว่า 31,900 บาท มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยประการที่ 1, 2, 3 และ 4 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 5
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 31,900 – 41,900 บาท มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ
- 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 41,901 – 51,900 บาท มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยประการที่ 1, 2, 3 และ 5 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 4
- 4) กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 51,901 - 61,900 บาท มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยพื้นฐาน ทั้ง 5 ประการที่ 1, 2, 3 และ 5 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 4
- 5) กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 61,901 บาท มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามจำนวนครั้งของการฝึกอบรม

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	จำนวนครั้งของการฝึกอบรม								
	1 – 5 ครั้ง			6 – 10 ครั้ง			11 – 15 ครั้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 การเป็นบุคคลรอบรู้	4.07	0.45	มาก	4.07	0.45	มาก	3.59	0.47	มาก
2 การมีแบบแผนความคิด	3.44	0.34	มาก	4.08	0.48	มาก	3.67	0.50	มาก
3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.36	0.49	ปานกลาง	3.94	0.66	มาก	3.42	0.52	มาก
4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.35	0.54	ปานกลาง	3.84	0.70	มาก	3.38	0.61	ปานกลาง
5 การคิดอย่างเป็นระบบ	3.35	0.50	ปานกลาง	3.89	0.76	มาก	3.33	0.69	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.51</b>	<b>มาก</b>	<b>มาก</b>	<b>3.90</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	<b>3.47</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4. 14 (ต่อ)

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	จำนวนครั้งของการฝึกอบรม					
	16 – 20 ครั้ง			มากกว่า 20 ครั้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.08	0.48	มาก	3.55	0.64	มาก
2 การมีแบบแผนความคิด	3.94	0.66	มาก	3.49	0.54	มาก
3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.84	0.70	มาก	3.51	0.64	มาก
4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.82	0.58	มาก	3.57	0.59	มาก
5 การคิดอย่างเป็นระบบ	3.97	0.49	มาก	3.41	0.77	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	<b>3.50</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4. 14 พิจารณา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านจำนวนครั้งของการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่างพบว่า

- 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนครั้งของการฝึกอบรม 1 - 5 ครั้ง มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยประการที่ 1 และ 2 การปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 3,4 และ 5

- 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนครั้งของการฝึกอบรม ระหว่าง 6 – 10 ครั้ง มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ
- 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนครั้งของการฝึกอบรมระหว่าง 11 – 15 ครั้ง มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยประการที่ 1, 2 และ 3 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่วินัยประการที่ 4 และ 5
- 4) กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนครั้งของการฝึกอบรมระหว่าง 16 – 20 มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ
- 5) กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนครั้งของการฝึกอบรม มากกว่า 20 ครั้ง มีการปฏิบัติในระดับมากในวินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ

#### 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F- test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบปัจจัยทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ สมมติฐานที่ 1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีระดับการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

วินัย ทั้ง 5 ประการ	ผลการศึกษา				
	N	$\bar{X}$	S.D	ช่วงความเชื่อมั่น	ผลการทดสอบ
1 วินัยประการที่ 1 การเป็นบุคคลรอบรู้	350	3.80	0.65	0.83	มาก
2 วินัยประการที่ 2 การมีแบบแผนความคิด	350	3.84	0.59	0.86	มาก
3 วินัยประการที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	350	3.75	0.67	0.89	มาก
4 วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	350	3.37	0.78	0.91	ปานกลาง
5 วินัยประการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ	350	3.62	0.70	0.78	มาก

ผลการศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ยวินัยพื้นฐาน 5 ประการ พบว่า วินัยประการที่ 1 การเป็นบุคคลรอบรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับ 3.80 ที่ช่วงความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha 0.83 ผลการทดสอบในระดับ มาก วินัยประการที่ 2 การมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยระดับ 3.84 ที่ช่วงความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha 0.86 ผลการทดสอบในระดับ มาก วินัยประการที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

มีค่าเฉลี่ยระดับ 3.75 ที่ช่วงความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha 0.89 ผลการทดสอบในระดับ มาก  
 วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยระดับ 3.37 ที่ช่วงความเชื่อมั่น Cronbach's  
 Alpha 0.91 ผลการทดสอบในระดับปานกลาง วินัยประการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ มี  
 ค่าเฉลี่ยระดับ 3.62 ที่ช่วงความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha 0.91 ผลการทดสอบในระดับปานกลาง

ในภาพรวม เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีระดับการปฏิบัติ  
 เพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา  
 อายุงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน และจำนวนครั้งของการฝึกอบรม  
 แตกต่างกัน มีระดับปฏิบัติต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ผลการศึกษา				
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1 การเป็นบุคคลรอบรู้	ชาย	3.84	0.79	2.95	0.20
	หญิง	3.61	0.56		
2 การมีแบบแผนความคิด	ชาย	3.62	0.56	1.45	0.56
	หญิง	3.54	0.57		
3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ชาย	3.55	0.55	2.30	0.85
	หญิง	3.49	0.61		
4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ชาย	3.48	0.64	1.74	0.48
	หญิง	3.57	0.66		
5 การคิดอย่างเป็นระบบ	ชาย	3.37	0.62	1.80	0.48
	หญิง	3.59	0.52		

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent Sample t-test พบว่า  
 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติกรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม  
 ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ผลการศึกษา				
	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	ไม่เกิน 30 ปี	4.04	0.49	2.85	0.48
	30 – 40 ปี	3.72	0.55		
	41 – 50 ปี	3.43	0.61		
	51 – 60 ปี	3.51	0.45		
2. การมีแบบแผนความคิด	ไม่เกิน 30 ปี	3.86	0.57	2.94	0.27
	30 – 40 ปี	3.41	0.59		
	41 – 50 ปี	3.59	0.64		
	51 – 60 ปี	3.56	0.65		
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ไม่เกิน 30 ปี	3.73	0.63	2.30	0.77
	30 – 40 ปี	3.42	0.63		
	41 – 50 ปี	3.46	0.55		
	51 – 60 ปี	3.44	0.54		
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ไม่เกิน 30 ปี	3.85	0.58	2.63	0.76
	30 – 40 ปี	3.56	0.48		
	41 – 50 ปี	3.55	0.57		
	51 – 60 ปี	3.47	0.65		
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	ไม่เกิน 30 ปี	3.70	0.67	1.30	0.83
	30 – 40 ปี	3.37	0.67		
	41 – 50 ปี	3.45	0.49		
	51 – 60 ปี	3.52	0.52		

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมที่ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามการศึกษา

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	การศึกษา	ผลการศึกษา			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1 การเป็นบุคคลรอบรู้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.71	0.47	1.62	0.43
	ปริญญาตรี	3.57	0.50		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.62	0.46		
2 การมีแบบแผนความคิด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.79	0.46	2.86	0.79
	ปริญญาตรี	3.61	0.48		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.83	0.42		
3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.81	0.50	2.92	0.55
	ปริญญาตรี	3.62	0.45		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.61	0.48		
4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.79	0.47	3.46	0.03*
	ปริญญาตรี	3.62	0.49		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.42	0.63		
5 การคิดอย่างเป็นระบบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.62	0.48	3.34	0.14
	ปริญญาตรี	3.55	0.54		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.46	0.67		

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.03 ( $P < 0.05$ ) เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญ



ตารางที่ 4.18 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา

การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี (3.79)	ปริญญาตรี (3.62)	สูงกว่าปริญญาตรี (3.42)
ต่ำกว่าปริญญาตรี (3.79)	0		
ปริญญาตรี (3.62)	0.17	0	
สูงกว่าปริญญาตรี (3.42)	0.37*	0.20*	0

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และ แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุงาน

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ผลการศึกษา				
	อายุงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	น้อยกว่า 10 ปี	3.75	0.44	1.75	0.12
	10 – 15 ปี	3.51	0.52		
	16 – 20 ปี	3.35	0.50		
	21 – 25 ปี	3.62	0.70		
	26 – 30 ปี	3.40	0.69		
	มากกว่า 30 ปี	3.59	0.54		
2. การมีแบบแผน ความคิด	น้อยกว่า 10 ปี	3.52	0.58	1.09	0.02*
	10 – 15 ปี	3.49	0.44		
	16 – 20 ปี	3.54	0.53		
	21 – 25 ปี	3.38	0.61		
	26 – 30 ปี	3.55	0.55		
	มากกว่า 30 ปี	3.54	0.62		

ตารางที่.4.19 (ต่อ)

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ผลการศึกษา				
	อายุงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	น้อยกว่า 10 ปี	3.52	0.59	1.28	0.24
	10 – 15 ปี	3.75	0.54		
	16 – 20 ปี	3.36	0.48		
	21 – 25 ปี	3.53	0.69		
	26 – 30 ปี	3.60	0.51		
	มากกว่า 30 ปี	3.53	0.61		
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	น้อยกว่า 10 ปี	3.34	0.66	1.04	0.83
	10 – 15 ปี	3.42	0.45		
	16 – 20 ปี	3.40	0.53		
	21 – 25 ปี	3.55	0.64		
	26 – 30 ปี	3.53	0.50		
	มากกว่า 30 ปี	3.45	0.74		
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	น้อยกว่า 10 ปี	3.45	0.51	1.25	0.36
	10 – 15 ปี	3.52	0.59		
	16 – 20 ปี	3.38	0.58		
	21 – 25 ปี	3.46	0.38		
	26 – 30 ปี	3.35	0.64		
	มากกว่า 30 ปี	3.42	0.44		

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเพียงวินัยประการที่ 2 การมีแบบแผนความคิด ที่มีการปฏิบัติแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.02$  ( $P < 0.05$ ) เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.20 ความแตกต่างระหว่างอายุงาน

อายุงาน	> 10 ปี (3.52)	10-15ปี (3.49)	16-20ปี (3.54)	21-25ปี (3.38)	26-30ปี (3.55)	□30ปี (3.54)
น้อยกว่า 10 ปี (3.52)	0					
10 - 15 ปี (3.49)	0.03	0				
16 - 20 ปี (3.54)	-0.02	-0.05	0			
21 - 25 ปี (3.38)	0.14	0.11	0.16	0		
26 - 30 ปี (3.55)	-0.03	-0.06	-0.01	-0.17	0	
มากกว่า 30 ปี (3.54)	-0.02*	-0.05*	0.00*	-0.16	0.01	0

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี มีการปฏิบัติแตกต่างกับ อายุงานน้อยกว่า 10 ปี อายุงานระหว่าง 10 - 15 ปี และ อายุงานระหว่าง 16 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่ง

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ตำแหน่งงาน	ผลการศึกษา			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	ผู้อำนวยการฝ่าย	3.88	0.45	2.73	0.83
	รองผู้อำนวยการฝ่าย	3.85	0.42		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	3.42	0.44		
	ผู้อำนวยการกอง	3.61	0.54		
	รองผู้อำนวยการกอง	3.50	0.56		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	3.64	0.55		
	หัวหน้าแผนก	3.64	0.48		
	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	3.61	0.49		
2. การมีแบบแผนความคิด	ผู้อำนวยการฝ่าย	3.80	0.48	1.76	1.02
	รองผู้อำนวยการฝ่าย	3.87	0.43		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	3.59	0.47		
	ผู้อำนวยการกอง	3.59	0.54		
	รองผู้อำนวยการกอง	3.41	0.65		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	3.57	0.54		
	หัวหน้าแผนก	3.46	0.51		
	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	3.69	0.46		
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ผู้อำนวยการฝ่าย	3.41	0.58	1.96	1.35
	รองผู้อำนวยการฝ่าย	3.45	0.51		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	3.45	0.51		
	ผู้อำนวยการกอง	3.40	0.48		
	รองผู้อำนวยการกอง	3.40	0.45		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	3.37	0.58		
	หัวหน้าแผนก	3.61	0.48		
	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	3.46	0.46		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ผลการศึกษา				
	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ผู้อำนวยกาฝ่าย	3.77	0.52	1.38	0.87
	รองผู้อำนวยกาฝ่าย	3.84	0.44		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยกาฝ่าย	3.34	0.66		
	ผู้อำนวยกากอง	3.39	0.60		
	รองผู้อำนวยกากอง	3.33	0.55		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยกากอง	3.59	0.48		
	หัวหน้าแผนก	3.33	0.69		
	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	3.61	0.48		
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	ผู้อำนวยกาฝ่าย	3.82	0.56	1.91	1.35
	รองผู้อำนวยกาฝ่าย	3.51	0.52		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยกาฝ่าย	3.42	0.45		
	ผู้อำนวยกากอง	3.49	0.68		
	รองผู้อำนวยกากอง	3.42	0.67		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยกากอง	3.38	0.52		
	หัวหน้าแผนก	3.65	0.48		
	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	3.56	0.42		

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่.4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตาม เงินเดือน

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ผลการศึกษา				
	เงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	น้อยกว่า 31,900 บาท	3.52	0.44	4.01	0.80
	31,901 - 41,900 บาท	3.65	0.54		
	41,901 - 51,090 บาท	3.44	0.54		
	51,901 - 61,900 บาท	3.49	0.61		
	มากกว่า 61,900 บาท	3.59	0.77		
2. การมีแบบแผนความคิด	น้อยกว่า 31,900 บาท	3.61	0.45	2.24	0.92
	31,901 - 41,900 บาท	3.46	0.62		
	41,901 - 51,090 บาท	3.47	0.48		
	51,901 - 61,900 บาท	3.57	0.77		
	มากกว่า 61,900 บาท	3.52	0.57		
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	น้อยกว่า 31,900 บาท	3.65	0.47	1.97	0.98
	31,901 - 41,900 บาท	3.63	0.56		
	41,901 - 51,090 บาท	3.64	0.55		
	51,901 - 61,900 บาท	3.46	0.52		
	มากกว่า 61,900 บาท	3.44	0.53		
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	น้อยกว่า 31,900 บาท	3.58	0.48	1.44	0.22
	31,901 - 41,900 บาท	3.47	0.72		
	41,901 - 51,090 บาท	3.38	0.52		
	51,901 - 61,900 บาท	3.50	0.49		
	มากกว่า 61,900 บาท	3.54	0.71		
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	น้อยกว่า 31,900 บาท	3.39	0.61	1.81	0.12
	31,901 - 41,900 บาท	3.46	0.62		
	41,901 - 51,090 บาท	3.49	0.48		
	51,901 - 61,900 บาท	3.44	0.54		
	มากกว่า 61,900 บาท	3.55	0.51		

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามจำนวนครั้งของการฝึกอบรม

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ผลการศึกษา				
	ครั้ง/ฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	1 – 5 ครั้ง	4.07	0.45	1.29	0.28
	6 – 10 ครั้ง	4.07	0.45		
	11 – 15 ครั้ง	3.59	0.47		
	16 – 20 ครั้ง	4.08	0.48		
	มากกว่า 20 ครั้ง	3.55	0.64		
2. การมีแบบแผนความคิด	1 – 5 ครั้ง	3.44	0.34	1.57	0.44
	6 – 10 ครั้ง	4.08	0.48		
	11 – 15 ครั้ง	3.67	0.50		
	16 – 20 ครั้ง	3.94	0.66		
	มากกว่า 20 ครั้ง	3.49	0.54		
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1 – 5 ครั้ง	3.36	0.49	1.94	0.31
	6 – 10 ครั้ง	3.94	0.66		
	11 – 15 ครั้ง	3.42	0.52		
	16 – 20 ครั้ง	3.84	0.70		
	มากกว่า 20 ครั้ง	3.51	0.64		
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1 – 5 ครั้ง	3.35	0.54	2.34	0.14
	6 – 10 ครั้ง	3.84	0.70		
	11 – 15 ครั้ง	3.38	0.61		
	16 – 20 ครั้ง	3.82	0.58		
	มากกว่า 20 ครั้ง	3.57	0.59		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

วินัยพื้นฐาน 5 ประการ	ผลการศึกษา				
	ครั้ง/ฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	1 – 5 ครั้ง	3.35	0.50	2.02	0.25
	6 – 10 ครั้ง	3.89	0.76		
	11 – 15 ครั้ง	3.33	0.69		
	16 – 20 ครั้ง	3.97	0.49		
	มากกว่า 20 ครั้ง	3.41	0.77		

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจำนวนครั้งของการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติการเพื่อความป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ข้อมูลการรับรู้โครงการกิจกรรมเพื่อสนับสนุนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กิจกรรมการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวน	ร้อยละ
1. โครงการพัฒนาห้องสมุด กฟภ. ให้เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	292	83.40
2. โครงการสร้าง กฟภ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	176	50.40
3. โครงการพัฒนาระบบฝึกอบรม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	168	47.90
4. โครงการบริหารจัดการความรู้	114	32.70
5. โครงการสร้างหลักสูตรมาตรฐาน	35	10.00

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

กิจกรรมการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวน	ร้อยละ
1. โครงการสร้าง กฟภ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	215	61.60
2. โครงการบริหารจัดการความรู้	250	71.60
3. โครงการพัฒนาระบบฝึกอบรม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	226	64.80
4. โครงการพัฒนาห้องสมุด กฟภ. ให้เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	202	57.60
5. โครงการสร้างหลักสูตรมาตรฐาน	79	22.60

จากตารางที่ 4.24 แสดงร้อยละ การรับรู้โครงการกิจกรรมเพื่อสนับสนุนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความคิดเห็นว่ากิจกรรมใดที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จากผลการศึกษา พบว่า กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิกานั้น พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การคิดเห็นต่อ 5 โครงการ สูงกว่าร้อยละ 50 ถึง 4 โครงการ เมื่อพิจารณาตามโครงการตามลำดับ พบว่า

1. โครงการพัฒนาห้องสมุด กฟภ. ให้เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิการับทราบโครงการนี้ และเข้าใช้บริการสูงสุด ร้อยละ 83.40 และการคิดเห็นว่าเป็นโครงการที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 57.60 เนื่องจาก พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิกามีอายุงานสูง มีการยอมรับ สื่อและเทคโนโลยีค่อนข้างช้ากว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า การใช้งานต้องทำการสืบค้นหนังสือจากเครื่อง จึงทำให้การคิดที่จะสนับสนุนโครงการนี้น้อยกว่าที่ควร

2. โครงการสร้าง กฟภ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และโครงการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นโครงการนำร่องที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพเฉพาะกลุ่มผู้บริหารระดับสูง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิการับทราบโครงการนี้และเข้าร่วม ร้อยละ 50.40 และ 32.70 ตามลำดับ ผลจากการศึกษาถึงความคิดเห็นต่อโครงการดังกล่าว พบว่า เป็น โครงการสนับสนุนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงร้อยละ 61.60 และ 71.60 ตามลำดับ ถ้านำโครงการทั้ง 2 มาปรับใช้เพื่ออบรมพนักงานในสายงานที่มีความรับผิดชอบต่างกัน จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ดี ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิกาดต่อไปได้เป็นอย่างดี

3. โครงการพัฒนาระบบฝึกอบรม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิการับทราบโครงการและเข้ารับการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 47.90 และการคิดเห็นว่าเป็นโครงการที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงถึงร้อยละ 64.80

เนื่องจากโครงการดังกล่าว มีสื่อการสอนที่ทันสมัย มีหลักสูตรที่น่าสนใจ มีความหลากหลายตามความต้องการของพนักงานแต่ละสายงาน มีความสะดวกในการเรียนรู้ และยังเป็นการส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ตามวินัยประการที่ 1 อีกด้วย

4. โครงการสร้างหลักสูตรมาตรฐาน Business Intelligence Road Map มีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคครบทราบโครงการและเข้ารับการอบรม ร้อยละ 10 การคิดเห็นว่าเป็นโครงการที่สนับสนุนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร้อยละ 22.60 ซึ่งต่ำกว่าโครงการอื่นที่กล่าวมา เนื่องจากการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ เป็นหลักสูตรของพนักงานช่าง โดยเฉพาะจะเน้นเรื่องความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ส่งเสริมทักษะในการทำงานของระบบการปฏิบัติงาน ระบบปฏิบัติการของเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์อันเกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงของการจ่ายกระแสไฟฟ้า และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง โครงการนี้จะจัดขึ้นในส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขตการไฟฟ้า แต่กลุ่มพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานในสังกัดสำนักงานใหญ่ ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม จึงไม่ทราบรายละเอียดและข้อมูลของหลักสูตรนี้

ตารางที่ 4.25 ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการสร้าง กฟภ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตำแหน่งงาน	โครงการสร้าง กฟภ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)		
	N	n	ร้อยละ
ผู้อำนวยการฝ่าย	18	15	83.33
รองผู้อำนวยการฝ่าย	18	13	72.22
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	18	16	88.88
ผู้อำนวยการกอง	39	16	41.02
รองผู้อำนวยการกอง	35	16	45.71
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	9	5	55.55
หัวหน้าแผนก	119	18	15.12
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	94	39	41.48
	<b>350</b>	<b>138</b>	-

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โครงการสร้าง กฟภ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็น

โครงการที่ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำ สถาบันวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนการคิดประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมต่างๆ ที่พนักงานได้พัฒนาขึ้น เพื่อสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย เข้าร่วมจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 รองผู้อำนวยการฝ่าย เข้าร่วมจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 88.88 ผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 หัวหน้าแผนก เข้าร่วมจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.64 ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก เข้าร่วมจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.45

ตารางที่ 4.26 ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการบริหารจัดการความรู้

ตำแหน่งงาน	โครงการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)		
	N	n	ร้อยละ
ผู้อำนวยการฝ่าย	18	16	88.88
รองผู้อำนวยการฝ่าย	18	14	77.77
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	18	14	77.77
ผู้อำนวยการกอง	39	25	64.10
รองผู้อำนวยการกอง	35	18	51.42
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	9	6	66.66
หัวหน้าแผนก	119	37	31.09
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	94	27	28.72
	<b>350</b>	<b>157</b>	-

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โครงการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่จัดขึ้นเพื่อผู้บริหารเป็นโครงการนำร่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นเพื่อเป็นต้นแบบที่ดี เป็นผู้นำทางด้านความคิดและเป็นการมีวิสัยทัศน์ร่วมระหว่างผู้บริหารและพนักงาน พร้อมทั้งนำมาถ่ายทอดให้พนักงาน เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและหน้าที่การงาน ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย เข้าร่วมจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 88.88 รองผู้อำนวยการฝ่าย เข้าร่วมจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 77.77 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย เข้าร่วม

จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 77.77 ผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10 รองผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 51.42 ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 หัวหน้าแผนก เข้าร่วมจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 31.09 ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก เข้าร่วมจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.72

ตารางที่ 4.27 ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการพัฒนาระบบฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ตำแหน่งงาน	โครงการพัฒนาระบบฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)		
	N	n	ร้อยละ
ผู้อำนวยการฝ่าย	18	9	50
รองผู้อำนวยการฝ่าย	18	8	44.44
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	18	10	55.55
ผู้อำนวยการกอง	39	19	48.71
รองผู้อำนวยการกอง	35	19	54.28
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	9	5	55.55
หัวหน้าแผนก	119	54	45.37
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	94	76	80.85
	<b>350</b>	<b>200</b>	-

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิจัยพบว่าการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โครงการพัฒนาระบบฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการพัฒนาระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการสอนเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน และจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และ Software ในหัวข้อที่น่าสนใจเกี่ยวกับการทำงานให้พนักงานสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบเครือข่ายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย เข้าร่วมจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองผู้อำนวยการฝ่าย เข้าร่วมจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 55.55 ผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 48.71 รองผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 54.28 ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 5 คน คิดเป็น

ร้อยละ 55.55 หัวหน้าแผนก เข้าร่วมจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 45.37 ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก  
เข้าร่วมจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 80.85

ตารางที่ 4.28 ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการพัฒนาห้องสมุด กฟภ. ให้เป็น  
ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์

ตำแหน่งงาน	โครงการพัฒนาห้องสมุด กฟภ. ให้เป็นห้องสมุด อิเล็กทรอนิกส์ (E-Library)		
	N	n	ร้อยละ
ผู้อำนวยการฝ่าย	18	7	38.88
รองผู้อำนวยการฝ่าย	18	7	38.88
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	18	12	66.66
ผู้อำนวยการกอง	39	14	35.89
รองผู้อำนวยการกอง	35	17	48.57
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	9	7	77.77
หัวหน้าแผนก	119	62	52.10
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	94	94	100
	<b>350</b>	<b>220</b>	-

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โครงการพัฒนาห้องสมุด กฟภ. ให้เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library) ซึ่งเป็นโครงการที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพัฒนาห้องสมุดให้มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน จัดซื้อด้าน  
โสตทัศน CD-ROM อันน่าสนใจ ระบบปฏิบัติการใหม่ที่มี สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุน  
กระตุ้นให้พนักงาน สนใจเรียนรู้ เพิ่มความรู้ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ สร้างนิสัยการอ่าน การ  
เรียนรู้ ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย เข้าร่วมจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 38.88 รองผู้อำนวยการฝ่าย  
เข้าร่วมจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 38.88 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อย  
ละ 66.66 ผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.89 รองผู้อำนวยการกอง  
เข้าร่วมจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 7 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 77.77 หัวหน้าแผนก เข้าร่วมจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก  
เข้าร่วมจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.29 ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการสร้าง  
หลักสูตรมาตรฐาน

ตำแหน่งงาน	โครงการสร้างหลักสูตรมาตรฐาน (Business Intelligence Road Map)		
	N	n	ร้อยละ
ผู้อำนวยการฝ่าย	18	10	55.55
รองผู้อำนวยการฝ่าย	18	10	55.55
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	18	2	11.11
ผู้อำนวยการกอง	39	5	12.82
รองผู้อำนวยการกอง	35	2	5.71
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	9	1	11.11
หัวหน้าแผนก	119	16	13.44
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	94	9	9.57
	<b>350</b>	<b>55</b>	-

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โครงการสร้าง Business Intelligence Road Map ซึ่งเป็น โครงการสำหรับการพัฒนาระบบบริหารจัดการบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เน้นฝึกอบรมพนักงานในส่วนภูมิภาค เพราะเนื้อหาในการฝึกอบรมจะเน้นการทักษะในการมีการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์ปัญหาโดยให้เข้าใจถึงความสำคัญของการใช้ข้อมูลที่ต้องการในการวิเคราะห์ปัญหา ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย เข้าร่วมจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 55.55 รองผู้อำนวยการฝ่าย เข้าร่วมจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 55.55 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 รองผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 หัวหน้าแผนก เข้าร่วมจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก เข้าร่วมจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.57

#### 4.4 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากคำถามปลายเปิด : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1. ส่งเสริมให้พนักงานต้องมีจิตสำนึกที่ดีต่อ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความภูมิใจในองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเคารพและดูแลกันเหมือนพี่น้อง สร้างความสามัคคี สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร โดยจัดกิจกรรมต่างๆ และ เน้นการทำงาน
2. การฝึกอบรมหลักสูตร การเรียนรู้ในงานสมควรให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยตรงเป็นผู้ได้รับการอบรม และเรียนรู้ไม่สมควรส่งตัวแทนมาอบรมเรียนรู้
3. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องสร้างสถาบันแห่งการเรียนรู้ก่อน ควรมีการคิดแบบบูรณาการในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรพัฒนาที่บุคคลก่อน
4. ควรมีการพัฒนาด้านฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานต่างๆขององค์กรอย่างถ่องแท้ เช่น จัดฝึกอบรมสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ให้สม่ำเสมอเพื่อความเข้าใจในงาน โดยเฉพาะระบบ SAP ในหลักสูตรเกี่ยวกับด้านจัดซื้อจัดจ้าง เช่น การออกใบแจ้งหนี้ และควรจัดอบรมและส่งเสริมพนักงานเข้ารับการอบรมในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมด้านคุณภาพจิตใจ ทำงานอย่างไรให้ได้ความสุขและหัวข้อทำงานอย่างไรให้เกิดความสนุกกับการทำงาน
5. การเข้าถึงองค์ความรู้ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรมีการจัดการในการค้นหาองค์ความรู้ให้ง่ายและสะดวก
6. ขอให้องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน (เท่าที่จะปฏิบัติได้)
7. องค์กรควรดูแลพนักงานด้านสวัสดิการต่างๆ ให้เป็นที่พอใจ และลดช่องว่างระหว่างองค์กรกับพนักงาน