

การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดลำปาง

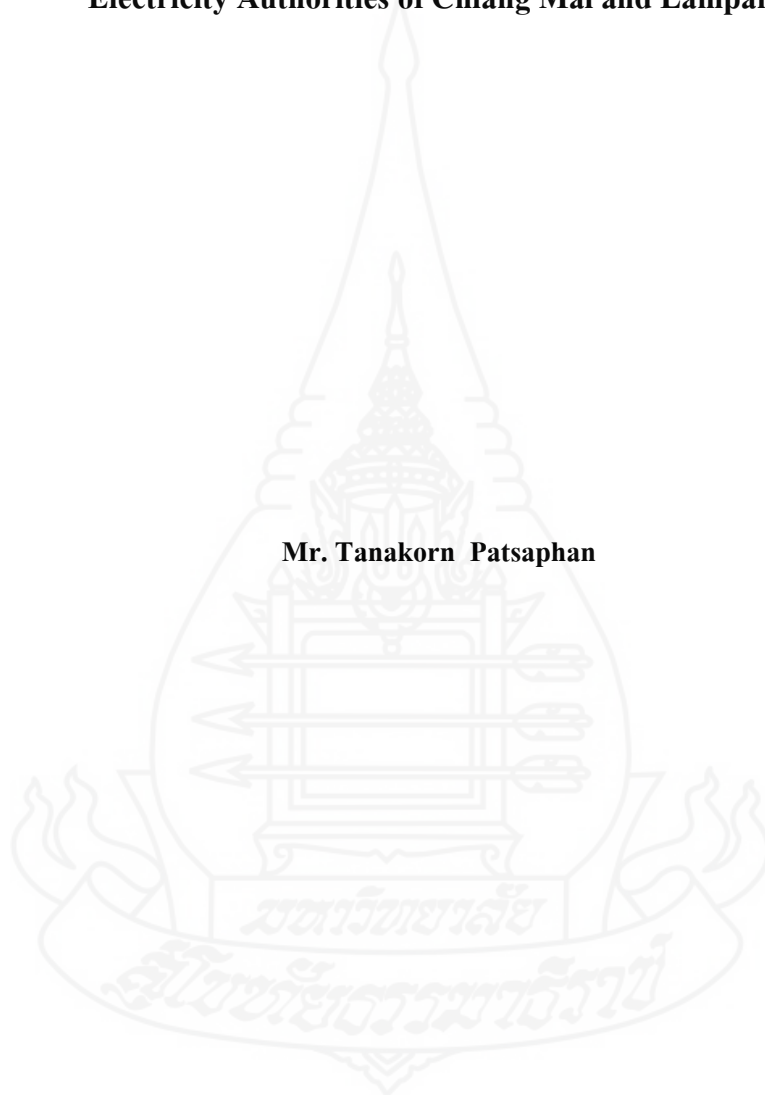


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**A Comparison Study of Learning Organization Between Provincial
Electricity Authorities of Chiang Mai and Lampang**

Mr. Tanakorn Patsaphan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

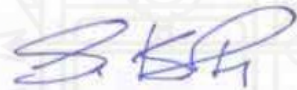
2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง

ชื่อและนามสกุล นายธนกร บัดสาพันธ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์จักรกรณ์ สุธรรมสภา)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดลำปาง

ผู้ศึกษา นายชนกร บัณฑิตพันธุ์ รหัสนักศึกษา 2533001620 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริย์ เข้มทอง **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาพรวมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง และ (2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 195 คน และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด
ลำปาง จำนวน 135 คน ช่วงระหว่างเดือนมกราคม-เมษายน 2555 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร
ของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนทั้งสิ้น 184 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างพนักงานจากจังหวัดเชียงใหม่ 109 คน
พนักงานจากจังหวัดลำปาง 75 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนตามประชากรของแต่ละจังหวัด
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาพบว่า (1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และทุกองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
พบว่าอยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ
การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา ส่วนการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมและทุกองค์ประกอบ
อยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา และ
(2) ผลการเปรียบเทียบภาพรวมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด
เชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง พบว่า มีสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ องค์กรแห่งการเรียนรู้ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำปาง

Independent Study title: A Comparison Study of Learning Organization Between Provincial Electricity Authorities of Chiang Mai and Lampang

Author: Mr. Tanakorn Patsaphan; **ID:** 2533001620; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Suree Khemthong, Assistant Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

This study aims (1) to examine the overview of how the Provincial Electricity Authority in Chiang Mai and Lampang as learning organizations; and (2) to compare the degree to which the Provincial Electricity Authority in Chiang Mai and Lampang as learning organizations.

This study used survey research to address these aims. In total, the population was 195 Provincial Electricity Authority staff in Chiang Mai and 135 Provincial Electricity Authority staff in Lampang during January–April 2012. Applying the Taro Yamane Formula yielded a total sample size of 184 Provincial Electricity Authority staff, comprised of 109 staff working in Chiang Mai and 75 staff working in Lampang. Proportional randomized sampling method classified by the population from each province was adopted with the research. Questionnaires were used as a tool for data collection, and statistics used for data analysis including frequency, percentage, mean, standard deviation and independent sample *t-test*.

The findings of the study indicated that: (1) the overall of how the Provincial Electricity Authority in Chiang Mai functions as a learning organizations was at a good level and every component was also at a good level, ordered as follows: common vision, systematic thinking, learning and knowledge development, team learning and development of a wisdom framework. The overall of how the Provincial Electricity Authority in Lampang functions as a learning organization and all components were considered at a good level, ordered as follows: systematic thinking, common vision, learning and knowledge development, team learning and development of wisdom framework; and (2) there was no difference between Provincial Electricity Authority in Chiang Mai and Lampang in their overall functioning as learning organizations.

Keywords: Learning Organization; Electricity Authorities; Chiang Mai and Lampang Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาชั้นคว่ำอิศระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์ เข้มทอง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นคว่ำอิศระ และรองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุทธิम्मสภา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ คำปรึกษาและตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดเวลาที่ทำการศึกษาจนการศึกษาชั้นคว่ำอิศระนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบ ขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามแก่ผู้ศึกษา และได้ให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ญาติพี่น้อง และเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจมาตลอด จนทำให้การศึกษาชั้นคว่ำอิศระนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สำหรับความดีของการศึกษาชั้นคว่ำอิศระ ฉบับนี้ ขอมอบแก่บุพการี และคณาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา

ธนกร ปัดสาพันธุ์

พฤศจิกายน 2555

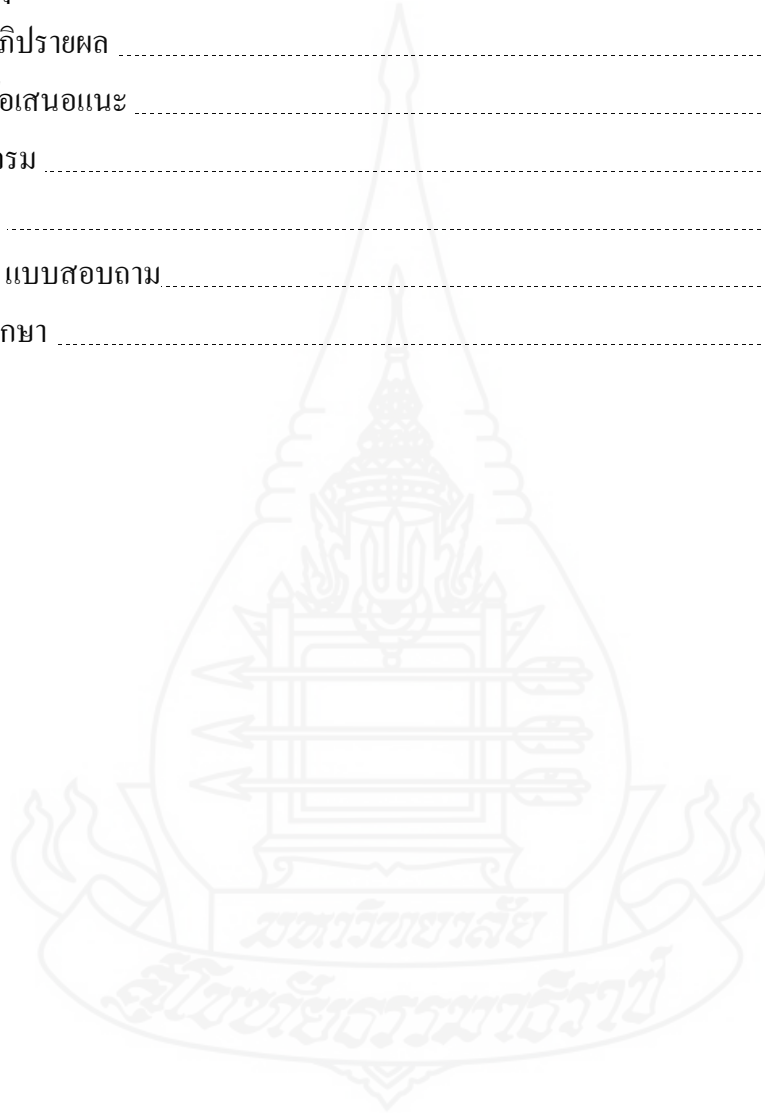


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
สมมติฐานของการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร	7
แนวคิดของ Learning Organization	7
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
การวิเคราะห์ข้อมูล	24
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	26
ผลการวิเคราะห์สภาวะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ความแตกต่าง ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	39
สรุปการศึกษา	39
อภิปรายผล	43
ข้อเสนอแนะ	48
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	55
ก แบบสอบถาม	56
ประวัติผู้ศึกษา	64



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	27
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถานะการเรียนรู้และพัฒนาความรู้.....	29
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถานะการพัฒนารอบแห่งภูมิปัญญา.....	31
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถานะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	33
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถานะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม.....	34
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถานะการคิดอย่างเป็นระบบ.....	36
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้ง 5 สถานะ.....	37

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 3



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจและการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันมีความแตกต่างไปจากการดำเนินงานในอดีตเป็นอย่างมาก ทั้งยังเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารสมัยใหม่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและอยู่รอดได้อย่างมั่นคง ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่ผู้บริหาร จะต้องเผชิญมีมากมาย อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว การเผชิญกับสภาพการณ์แข่งขันจากทั่วทุกมุมโลก ตลอดจนพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป ดังนั้น องค์กรธุรกิจจึงจำเป็นต้องได้รับการผลักดันและสนับสนุนให้สร้างความสามารถในการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา และเพื่อให้ก้าวทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งแนวคิดการกระทำดังกล่าวเป็นแนวคิดของความเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ และได้รับการยอมรับจากนักวิชาการอย่างกว้างขวางว่าจะเป็นการนำองค์กรไปสู่ความอยู่รอดและความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ที่ยั่งยืน (ยูรพา สุทธิรัตน์, 2549: 6) ดังนั้น แต่ละองค์กรจึงได้นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคธุรกิจเอกชน รวมถึงองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม ทั้งนี้เพราะทุกองค์กรล้วนต้องแข่งขันกันด้วยความรู้และภูมิปัญญา (มาร์ควอดด์, 2550: 3)

สำหรับองค์กรทางด้านไฟฟ้า เป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลิต จำหน่าย และให้บริการ ด้านไฟฟ้าแก่ประชาชน จำเป็นต้องมีการปรับปรุงองค์กรให้มุ่งไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งทำหน้าที่ทั้งด้านผลิตและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า ที่มีคุณภาพให้เพียงพอกับความต้องการด้านการบริโภคพลังงานแก่ประชาชน ซึ่งปัจจุบันองค์ความรู้ด้านไฟฟ้าและบริการด้านไฟฟ้าพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ดังนั้น บุคลากรภายในองค์กรจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม เพราะยิ่งองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ก็ย่อมประกอบด้วยบุคลากรหลายหน่วยงาน อย่างในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร วิศวกร พนักงานด้านบัญชี พนักงานด้านบริหารงานทั่วไป พนักงานด้านเทคนิค ต่างต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้

ตามมาตรฐาน มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการด้านไฟฟ้า มีความพึงพอใจต่อการบริการได้ดีที่สุด รวมถึงลดระยะเวลาในการเข้ามาใช้บริการแต่ละครั้งอีกด้วย (เช่น เดชามหาชัย, 2546: ออนไลน์)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่ที่ 208/1 ถนนเชียงใหม่-ลำพูน ตำบลวัดเกต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ตั้งอยู่ที่ถนนลำปาง-เกาะคา ตำบลชมพู อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เป็นการไฟฟ้าที่มีชื่อเสียงในภาคเหนือ มีลักษณะเป็นธุรกิจบริการด้านพลังงานไฟฟ้าเป็นสำนักงานการไฟฟ้าชั้น 1 ที่มีบุคลากรหลากหลายสาขา มีความรู้ความชำนาญด้านต่างๆ จำนวนมากปฏิบัติงานรวมกันอยู่ เช่น วิศวกร ฝ่ายบัญชี ฝ่ายเทคนิค การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพ และจัดความสามารถของพนักงาน อยู่อย่างสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน ซึ่งอาจต้องให้ต้นทุน ในการดำเนินการสูงขึ้น และต้องให้เวลาในการพัฒนาแต่พนักงาน ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กร และสามารถทำงาน สำคัญได้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังส่งผลให้ทัศนคติของพนักงาน มีความมุ่งมั่น เรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา และสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่น ได้ ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสามารถอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนในอนาคต

จากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เนื่องจากเป็นการพัฒนาที่เริ่มจากระดับบุคคล ซึ่งสมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องมีการพัฒนาตนเองก่อนแล้วจึงพัฒนาต่อในระดับทีม องค์กรและสังคมในที่สุด (ยุรพร สุทธิรัตน์, 2549: 84) ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงภาพรวมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

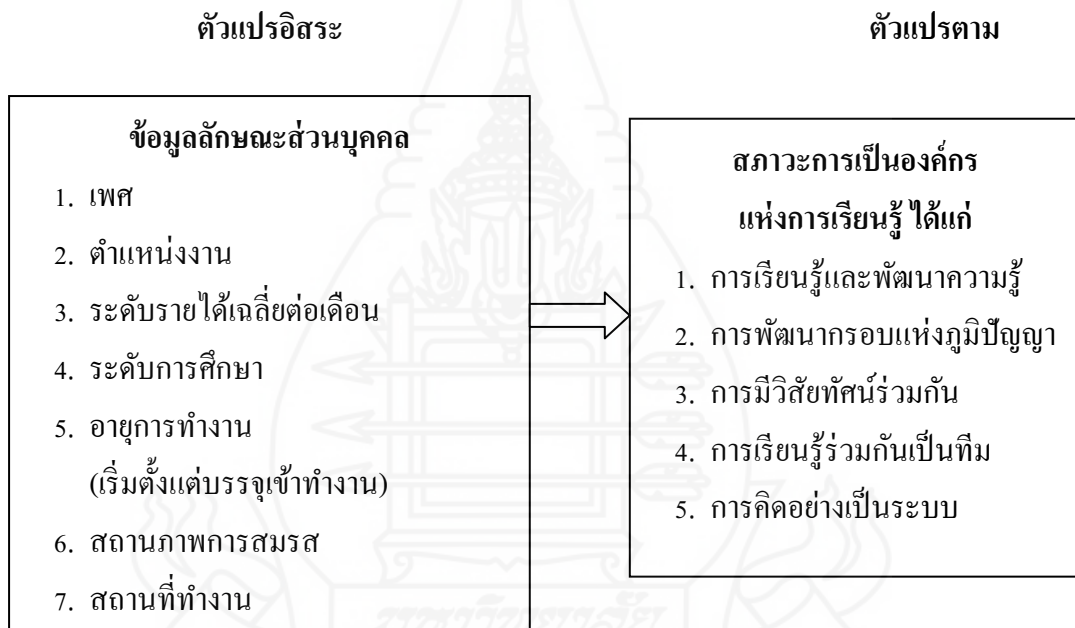
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาพรวมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระหว่างจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน (เริ่มตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน) สถานภาพการสมรส และสถานที่ทำงาน
2. ข้อมูลเชิงวิชาการเกี่ยวกับสภาวะองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ



ที่มา: กรอบแนวคิดของ Dr.Peter Sange

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานของการศึกษา

ภาพรวมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง มีสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 195 คน และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง จำนวน 135 คน ทั้งสิ้น 330 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง จำนวน 184 คน

2) ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระหว่างจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง มีจำนวน 5 สถานะ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน (เริ่มตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน) สถานภาพการสมรส และสถานที่ทำงาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ สถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

- ◆ การเรียนรู้และพัฒนาความรู้
- ◆ การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา
- ◆ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- ◆ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- ◆ การคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็้องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วย วิศวกร ฝ่ายบัญชี ฝ่ายเทคนิค ฝ่ายบริหารทั่วไป

ระดับชั้น หมายถึง ระดับชั้นของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง

การเปรียบเทียบ หมายถึง การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเปรียบเทียบใน 5 สภาวะ คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนารอบแห่งภูมิปัญญา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือการผลิตและจัดให้ได้มา จัดส่งและจัดจำหน่าย พลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมต่างๆ ในเขตจำหน่าย 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ดำเนินกิจการในลักษณะแบบผูกขาด มาโดยตลอด แต่ในปัจจุบันรัฐบาลมีแผนที่จะเปิดเสรีในการซื้อขายไฟฟ้ามากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะต้องมีการปรับโครงสร้างขององค์กรเพื่อรองรับการดำเนินงานในเชิงธุรกิจมากขึ้นในอนาคตโดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพในทุกๆ ด้าน เพื่อให้การบริการลูกค้ามีความรวดเร็ว มีคุณภาพทันสมัย เพื่อให้ผู้ใช้ไฟฟ้าได้รับความพึงพอใจสูงสุด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำระดับมาตรฐานสากล และพันธกิจคือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้บริการด้านพลังงานไฟฟ้าอย่างมีมาตรฐาน ยึดหลักผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการศึกษาวิจัย ด้วยวิทยาการที่ทันสมัย ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรที่มีคุณภาพและคุณธรรม ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนามาตรฐานการให้บริการแก่ผู้ใช้ไฟอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้บุคลากร ทุกหน่วยงาน ร่วมมือกันหาแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืน

การศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร
2. แนวคิดของ Learning Organization
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร

องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็งพร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขัน

Learning Organization หรือการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นคำที่ใช้เรียกการรวมชุดของความคิดที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาเรื่ององค์กร ของ Chris Argyris ได้ให้แนวคิดทางด้าน Organization Learning ร่วมกับ Donald Schon ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่สมาชิกขององค์กรให้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้วยการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอๆ ในองค์กร

แนวคิดของ Learning Organization

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในความหมายของ Dr. Peter Senge หมายถึง “องค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกัน” ซึ่ง Peter Senge เชื่อว่าหัวใจของการสร้าง Learning Organization อยู่ที่การสร้างวินัย 5 ประการในรูปของการนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และองค์กรอย่างต่อเนื่อง วินัย 5 ประการที่เป็นแนวทางสนับสนุนการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์กร ประกอบด้วย “วินัย หรือ การฝึกฝน 5 ประการ” (The Five Disciplines) ดังต่อไปนี้

1. การใฝ่เรียนใฝ่รู้ (Personal Mastery)

มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรจะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ให้เพิ่มขึ้น โดยมุ่งสู่การใฝ่เรียนใฝ่รู้ให้จริงจัง ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งการรู้จริงจนเป็นผู้เชี่ยวชาญจะทำให้สมาชิกขององค์กรสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ และรู้ถึงผลลัพธ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อหน่วยงานหรือองค์กร จึงจะสามารถป้องกันปัญหาล่วงหน้าหรือสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญจะทำให้เรามีวิสัยทัศน์ที่คมชัดมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบขององค์กร และมุ่งสู่จุดหมายได้อย่างต่อเนื่องและเต็มที่

2. การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา (Mental Models)

มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากรูปแบบแนวความคิดนี้จะออกมาในรูปแบบของผลลัพธ์ 3 ลักษณะคือ เจตคติ หมายถึง ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์ หรือเรื่องราวใดๆ ทักษะคิด แนวความคิดเห็นและกระบวนการทัศน์ กรอบความคิด แนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตามๆ กันไป จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรความเชื่อหรือทัศนคติ เป็นกรอบความคิดหรือกรอบแห่งภูมิปัญญาของพนักงานแต่ละคน ซึ่งจะทำให้แต่ละคนมองโลกในมุมที่แตกต่างออกไป และแสดงออกมาซึ่งการกระทำต่างๆ ตามความเชื่อนั้น โดยส่วนใหญ่แล้วคนทั่วไปมักจะไม่ว่างที่จะรู้ว่าความคิดความเชื่อเหล่านั้นจะมีผลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของเขา ซึ่งความเชื่อหรือทัศนคติบางอย่างกลายเป็นอคติส่วนบุคคลจนกลายเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้บางเรื่องถึงขนาดขัดขวางพัฒนาการขององค์กร ด้วย ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีอคติหรือมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องมากเท่าใด องค์กรก็มีโอกาสล้มเหลวมากเท่านั้น ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีความเชื่อ หรือทัศนคติที่ถูกต้อง รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล เปิดใจกว้างพอที่จะประเมินตนเองตามความจริง และยอมรับคำวิจารณ์จากคนอื่น เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความเชื่อและทัศนคติที่ดี ที่ถูกต้องจะทำให้มีการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา ที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งในทิศทางที่ถูกต้อง

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

การสร้างและสานวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต ลักษณะวิสัยทัศน์องค์กรที่ดี คือ กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มนำเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์องค์กรต้องเป็นภาพวาดต่อองค์กรสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ก็คือ การทำให้สมาชิกทุกคนขององค์กรสามารถมองเห็น “ภาพขององค์กรในอนาคต” ได้อย่างชัดเจน หรือการสร้าง

“วิสัยทัศน์” ขององค์กรขึ้นนั่นเอง วิสัยทัศน์ที่ดีคือได้มาจากการที่สมาชิกทุกคนขององค์กรร่วมกันสร้างขึ้น และเมื่อสมาชิกทุกคนมี “วิสัยทัศน์ร่วม” อย่างแท้จริงแล้วสมาชิกขององค์กรก็จะยึดมั่นและร่วมมือร่วมใจกันสร้างขึ้นให้ได้ จึงไม่ใช่เพราะถูกสั่งให้ทำแต่เป็นเพราะทุกคนต้องการทำ

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมองค์กรควรมุ่งมั่นให้ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกันว่าเรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไรจะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขึ้นกับ 2 ปัจจัย คือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์กรทุกระดับ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศ และส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรทำงานร่วมกันเป็นทีมทำงานกันเป็นหมู่คณะ โดยเน้นเรื่อง Team Spirit แทนการเน้นที่ปัจเจกบุคคล องค์กรที่ทำงานเป็นทีมจะได้ผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้นอย่างน่าตกใจ เมื่อมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมก็จะเกิดการเรียนรู้และเติบโตไปพร้อมๆ กันและสามารถลดความขัดแย้ง และชิงดีชิงเด่นในทีมงานไปในตัวได้ด้วย

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ทุกคนควรมีความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบนอกจากมองภาพรวมแล้ว ต้องมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยในภาพนั้นให้ออกด้วย วินัยข้อนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถใน “ความคิดเชิงระบบ” คือ มีความสามารถในการมองแบบองค์รวม (Holism) มีความสามารถในการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ และมีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างด้วย ผู้บริหารจะต้องรู้ว่า องค์ประกอบต่างๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารหน่วยงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบซึ่งกันและกัน ผลของการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบใดๆ ย่อมส่งผลให้องค์ประกอบอื่น หรือหน่วยงานอื่นเปลี่ยนแปลงไปด้วย การจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรหรือพฤติกรรมส่วนบุคคล จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน โครงสร้างหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการข้างต้นจะเป็นพื้นฐานอันสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสามารถจะพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ เพราะธรรมชาติของคนล้วนแล้วแต่มีวิญญูณของการเรียนรู้ในตัวเองและพร้อมที่จะทำงานเป็นทีมอยู่แล้ว ความสำคัญจึงอยู่ที่ความสามารถของผู้บริหารที่จะกระตุ้น “ความอยากเรียนรู้” ของแต่ละคนให้กลายเป็นการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นส่วนรวม องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการแข่งขัน สามารถอยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้

จากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการข้างต้น จากการนำแนวคิดของ Dr. Peter Sange มาใช้ จะมีการกำหนดรูปแบบของการเรียนรู้ในส่วนของโครงสร้างที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่มั่นคงในการเรียนรู้ขององค์กร โดยโครงสร้างของการเรียนรู้ 5 ประการที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. **การเรียนรู้และพัฒนาความรู้** พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในทุกระดับชั้นขององค์กร จะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และความชำนาญให้เพิ่มมากขึ้นจากที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยใฝ่หาความรู้ โดยจากการศึกษาหรือกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นทางการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยศึกษาเรียนรู้ให้รู้จริงในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนเกิดความเชี่ยวชาญซึ่งการรู้จริงจนเป็นผู้เชี่ยวชาญจะทำให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบขององค์กร และทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้

2. **การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา** พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำองค์กรต่างมีแนวคิดหรือความเชื่อและมุมมองที่ต่างกัน ไป และทำให้พนักงานแต่ละคนแสดงออกซึ่งการกระทำแตกต่างกันไป ซึ่งบางครั้งอาจจะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรหรือต่างองค์กรควรจะงานด้วยกันเอง ดังนั้น องค์กรควรจะมีการส่งเสริมหรือสร้างมุมมองให้พนักงานเปิดใจกว้างในด้านทัศนคติ ระบบความเชื่อเพื่อใช้เป็นกลไกในการสร้างกรอบแนวคิด และทัศนคติที่มีเหตุผลเปิดใจกว้างยอมรับเหตุผลต่างๆ ด้วยความเป็นจริงทั้งเรื่องเกี่ยวกับความรู้และความเชื่อส่วนบุคคล

3. **การมีวิสัยทัศน์ร่วม** คือมุมมองร่วมของพนักงานซึ่งพัฒนามาจากความเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร วิสัยทัศน์ร่วมเป็นสาระสำคัญขององค์กรการเรียนรู้เพราะว่าผู้บริหารและพนักงานจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันนั่นคือ ทำให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดความเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานในองค์กร

4. **การเรียนรู้ร่วมกัน** การมีส่วนร่วมแบ่งปันความรู้และใช้ให้เกิดประโยชน์จากการเรียนรู้จะนำไปสู่ทักษะความคิด การเรียนรู้เป็นทีมช่วยให้นักงานในองค์กรมีประสบการณ์กับสิ่งต่างๆ จากมุมมองที่หลากหลาย การเรียนรู้เป็นทีมช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันสื่อสารและร่วมใจกันประสานงานกันในการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรไปสู่จุดหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

5. **การคิดเชิงระบบ** คือ พนักงานในองค์กรต้องยอมรับแนวคิดเชิงระบบและสำนึกอยู่เสมอว่าการดำเนินการใดๆ ก็ตามจะส่งผลต่อองค์กรเสมอ การดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งใดต้องมองในลักษณะภาพรวมเสมอเพราะถ้ามองอะไรในองค์กรเป็นส่วนๆ จะมองไม่เห็นภาพรวมขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาพในอดีตหรือในปัจจุบัน และทิศทางที่ควรจะเป็นในอนาคต

สรุป องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรในอุดมคติที่สามารถสร้างขึ้นมาได้ด้วยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัย The Five Disciplines เป็นหลักที่สมาชิกในองค์กรจะใช้เพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กรสู่ความเป็นองค์กรอัจฉริยะที่จะสามารถดำรงอยู่ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคงซึ่งการที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็น Learning Organization นั้นเราจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรเป็นหลักวิเคราะห์หาปัญหาที่แท้จริงขององค์กรโดยไม่หลงยึดติดอยู่กับภาพลวงตาซึ่งวิธีการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขปัญหาได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยของแต่ละองค์กร เป็นหลักวิธีการที่ใช้ได้ผลดีในองค์กรหนึ่งๆ อาจจะใช้ไม่ได้ผลในองค์กรหนึ่งก็เป็นได้ องค์กรจะต้องมุ่งไปในทางใดจะต้องปรับตัวอย่างไร จะต้องตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างไรที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดเจริญเติบโตและทรงประสิทธิภาพสูงสุดได้ตลอดไปนั้น The Five Disciplines เป็นสิ่งที่ต้องศึกษาทำความเข้าใจและเชื่อมโยงตลอดจนการบูรณาการ (Integration) ทางความคิดอีกมากเพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจองค์กรแห่งการเรียนรู้และวิธีที่จะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนะ คุณเลิศกิจ (2549) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทแอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือแบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้ ด้านบุคลากร และด้านองค์กร

ด้านการเรียนรู้ พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ พนักงานมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน พนักงานเข้าใจความสำคัญของการเรียนรู้ พนักงานเปิดใจรับฟังผู้อื่น พนักงานมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตัวเอง บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ พนักงานได้รับการฝึกสอนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง หน่วยงานต่างๆ มีการประชุมหาแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกัน พนักงานมีทักษะในการหาสาเหตุของปัญหา พนักงานมีทักษะในการวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำ พนักงานปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้งบริษัท พนักงานคิดอย่างเป็นระบบ พนักงานได้รับการฝึกอบรมสม่ำเสมอ หน่วยงานต่างๆ มีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และหน่วยงานต่างๆ มีการแบ่งปันความรู้แก่กันและกัน

ด้านองค์กร พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยปัจจัยความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ค่านิยมของบริษัทสนับสนุนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พนักงานเข้าใจความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บริษัทให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในทุกดับ บริษัทส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งบริษัท ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัทมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พนักงานมีโอกาสเรียนรู้ในทุกกระบวนการทำงาน บริษัทสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ หน่วยงานต่างๆ มีความร่วมมือในการเรียนรู้ด้วยกัน และบริษัทมีความคล่องตัวในการเรียนรู้ ส่วนปัจจัยความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ บริษัทมีระดับชั้นการบริหารที่เหมาะสม บริษัทมีการให้รางวัลที่จูงใจแก่ทีมที่มีการเรียนรู้ และบริษัทมีการให้รางวัลที่จูงใจแก่พนักงานที่มีการเรียนรู้

ด้านบุคลากร พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยปัจจัยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ พนักงานรับฟังความคิดเห็นของลูกค้ำผู้จัดการ และพนักงานแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้จัดการมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ผู้จัดการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้แก่พนักงาน ผู้จัดการสร้างโอกาสในการเรียนรู้แก่พนักงาน ผู้จัดการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม บริษัทกระจายอำนาจจากส่วนกลางและบริษัทมีการสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้แก่หน่วยงานอื่นๆ ส่วนปัจจัยความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่พนักงานมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนเอง ทรัพยากรเออร์มีส่วนร่วมในการเรียนรู้กับบริษัท และพันธมิตรทางธุรกิจมีการเรียนรู้ร่วมกับทางบริษัท

ด้านความรู้ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยปัจจัยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ บริษัทผลักดันให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ บริษัทเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพนักงาน บริษัทมีการแสวงหาข้อมูลเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น บริษัทมีระบบจัดเก็บข้อมูลจากภายในบริษัท พนักงานเข้าใจถึงความจำเป็นในการแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น พนักงานเข้าใจถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ของบริษัท บริษัทมีกลยุทธ์ในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งบริษัท บริษัทมีการจัดทำระบบเพื่อจัดเก็บข้อมูลความรู้ บริษัทมีการวัดประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับคู่แข่ง ข้อมูลความรู้ในบริษัทถูกจัดเก็บเป็นหมวดหมู่ บริษัทมีระบบจัดเก็บข้อมูลที่พนักงานสามารถเข้าสู่ระบบได้ง่าย และบริษัทมีระบบจัดเก็บข้อมูลจากภายนอกบริษัท ส่วนปัจจัยความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจคือ บริษัทมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานข้ามหน่วยงาน

ด้านเทคโนโลยี พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยได้แก่ บริษัทสนับสนุนให้พนักงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ บริษัทใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ พนักงานเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายผ่านระบบคอมพิวเตอร์ บริษัทมีระบบคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บฐานข้อมูลความรู้ บริษัทมีระบบสนับสนุนการเรียนรู้ พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตรงตามความต้องการ บริษัทมีระบบ e-Learning ที่มีประสิทธิภาพ บริษัทปรับระบบในการเรียนรู้ตามความต้องการของพนักงานและบริษัทมีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้เป็นทีม

พิรพงษ์ เหลืองรุ่งทรัพย์ (2552) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงเสนอแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรคือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเอกมัย ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวน 155 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มจำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบหลายตัวเลือก สำหรับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลแบบสอบถามมาตรฐานค่าเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 0.1 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านบุคลากร ด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน ระดับการศึกษา แผนกงาน รายได้ ตำแหน่งงาน พบว่าไม่แตกต่าง และเสนอให้เสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยธนาคารควรกำหนดตัวบ่งชี้ในบางยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน กระจายอำนาจและให้อิสระแก่ทีมงานอบรมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาให้กับบุคลากรในการทำงานและการประเมินผลควรมีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นธรรม

สุรวงศ์ วรรณวิสันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท เทิร์นคีย์ คอมมูนิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เทิร์นคีย์ คอมมูนิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรการเรียนรู้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรทั้งหมดของ บริษัท เทิร์นคีย์ คอมมูนิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด ปี พ.ศ. 2552 จำนวน 60 คน และวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ตามแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรการเรียนรู้ในระดับ “ส่วนใหญ่เห็นด้วย” ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยตามมุมมอง 7 ด้านในการดำเนินการได้ดังนี้คือ มิติกลยุทธ์ภาวะผู้นำกับการเรียนรู้ มิติการร่วมมือระหว่างกันและการเรียนรู้ของทีม มิติการซักถามและการสื่อสาร มิติการถ่ายโอนอำนาจให้คนในองค์กร มิติการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มิติการเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และระบบที่แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ร่วมกัน เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองการดำเนินการทั้ง 7 ด้านกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบองค์รวมของบริษัท เทิร์นคีย์ คอมมูนิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงระดับมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับมุมมองการดำเนินการทั้ง 7 ด้านมากขึ้น บริษัท เทิร์นคีย์ คอมมูนิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด จะมีการเรียนรู้แบบองค์รวมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

อัปคุลลาเต๊ะ สาและ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน (3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ (1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำนวน 15 คน (2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามคือ บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ประมวลข้อเสนอแนะ พบว่า มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอตามความต้องการของตนเอง บุคลากรควรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานที่ร่วมกันคิดอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการคิดสามารถลำดับความสำคัญได้ ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้มีกิจกรรมการแสดงออกทางความคิด การอภิปรายของบุคลากรและเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น เปิดโอกาสให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องของการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นกันเอง ควรมีการจัดวางแผนงานที่เป็นระบบ โดยมีการวางแผนล่วงหน้า และมีการพัฒนาด้านความคิดเป็นอย่างดี สามารถนำแนวคิดสู่การปฏิบัติได้ สำหรับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มี 7 องค์ประกอบ คือ (1) ความเข้มแข็งต่ออัลลอฮ์ (ตักวา) (2) ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ (3) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (4) การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (5) การมีสายสัมพันธ์แห่งภราดรภาพ (6) การเผยแผ่อิสลาม และ (7) การคิดและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

อัญชลีพร หล่อสุวรรณกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงจากแบบสอบถามสำเร็จรูป DLOQ ของ Marsick และ Watkins ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือ DLOQ และปัญหาและข้อเสนอแนะ ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปด้วยวิธี LSD และวิธี Tamhane' T 2 โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่าบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมีตำแหน่งผู้ช่วยเภสัช มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ผลการศึกษาของการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้จากแบบสอบถาม DLOQ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมของทุกมิติคือ 3.26 โดยเรียงลำดับจากมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยสุดคือ การวัดผลทางความรู้ การสนับสนุนให้มีการซักถามและ

สนทนา การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับความเชื่อมั่นดังกล่าวได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ

อริย คำยา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างองค์การธุรกิจที่มีประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกันมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาระดับของลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การธุรกิจในประเทศไทย (2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างองค์การธุรกิจในประเทศไทยที่มีประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน ประชากรคือ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 521 บริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ชนิด คือ (1) แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจขององค์การ (2) แบบประเมินประสิทธิผลขององค์การ (3) แบบประเมินลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที่ผลการวิจัยพบว่า (1) ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การธุรกิจในประเทศไทย (2) องค์กรที่มีประสิทธิผลขององค์การสูงกับองค์กรที่มีประสิทธิผลขององค์การต่ำมีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลขององค์การสูงมีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลขององค์การต่ำทั้ง 5 ด้าน

จิระพร เรื่องจิระชุกร (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีจุดมุ่งหมายในการประเมินภาพรวมของศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน และศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงศึกษาผลของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลการปฏิบัติงานในรูปของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ได้ใช้แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร และการมุ่งใจในการทำงาน จากการเก็บข้อมูลในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครทั้งภาครัฐและภาค

เอกชน จำนวน 24 สถาบัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และขณะที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ จะมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากกว่าขณะที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบปกป้อง (ปกป้องเชิงรับและปกป้องเชิงรุก) และเมื่อวัดระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเปรียบเทียบกันแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยทั้งภาครัฐและเอกชนมีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และต่างก็มีสัดส่วนของขณะที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์อยู่เป็นจำนวนน้อย เฉลี่ยรวมประมาณ 21% ของขณะที่มีทัศนคติศึกษา ผลการวิจัยที่พบแสดงให้เห็นว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญในสถาบันการศึกษา เพราะไม่เพียงแต่จะสะท้อนถึงศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้เกี่ยวข้องในการให้ความรู้แล้ว ยังเป็นส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย และในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ วัฒนธรรมองค์กร หากองค์กรมีวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ก็มีผลผลักดันให้การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มากขึ้น แต่น่าเสียดายที่วัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มีลักษณะแบบไม่สร้างสรรค์ จึงควรที่ผู้บริหารองค์กรจะให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของตนให้เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีต่อไป

กฤตยา แผลมทองมงคล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคมการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านบุคคลและด้านองค์กร เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรกับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านบุคคลและด้านองค์กร การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ จำนวน 405 ตัวอย่าง โดยการใช่วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และแสดงข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติด้วยค่าสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ Pearson's Correlation โดยกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.28 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.60 ระยะเวลาปฏิบัติราชการต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.54 ปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ฝ่ายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 63.46 และปฏิบัติงานในหน่วยงานฝ่ายวิชาการ ฝ่ายดำเนินงาน และหน่วยงาน วิศวกรใหญ่ด้านควบคุมการก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 17.28 ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทั้งใน ภาพรวมและรายด้าน

และการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีระดับการรับรู้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มด้านที่รับรู้ระดับมาก ได้แก่ ด้านโครงสร้างที่ เหมาะสม และด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ กลุ่มด้านที่รับรู้ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเพิ่ม อำนาจและความรับผิดชอบในงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การสร้างและการถ่ายโอน ความรู้ มุ่งเน้นคุณภาพ กลยุทธ์ บรรยากาศที่สนับสนุน การทำงานเป็นทีมและวิสัยทัศน์ และกลุ่ม ตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันทั้งใน ด้านบุคคลและด้านองค์กรการจัดการความรู้ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ด้านบุคคลทุกองค์ประกอบในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านบุคคลมากที่สุด การจัดการความรู้ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ด้านองค์กรทุกองค์ประกอบ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านองค์กรมากที่สุด การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการรับรู้การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ด้านองค์กรทุกองค์ประกอบ ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคิดและความเข้าใจในภาพรวมทั้งระบบมีความสัมพันธ์กับ การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการรับรู้และสานวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ตนเอง อย่างต่อเนื่อง และด้านการมีแบบแผนทาง ความคิด ตามลำดับ

ประกาศิ พิพัฒนรัตนานนท์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการ พัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้ในการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ(3) เพื่อนำเสนอ แนวทางในการกำหนด กลยุทธ์ของการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค ส่วนกลางกรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2551 จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็น แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในการ

ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล 2 กลุ่ม ค่าสถิติ F-test หรือ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่ม แล้วทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment coefficient of correlation ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านรูปแบบการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ขั้นตอนการประเมินผลการสรุปผลการดำเนินการและการเผยแพร่ ขั้นตอนเตรียมการ และขั้นตอนการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยพัฒนาการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

รัชฎา ประสิทธิ์พรชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กรณีศึกษา: สำนักงานใหญ่) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (3) ศึกษากิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้กรอบแนวความคิด จากวินัยพื้นฐาน 5 ประการของ Peter M Senge ทำการวิจัยโดยวิธีสำรวจใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จัดสัดส่วนตามตำแหน่ง จำนวน

350 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณี 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t-test กรณีมากกว่า 2 กลุ่มใช้ F- test และสถิติ One- way ANOVA ใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe และเปรียบเทียบความสัมพันธ์โดยวิธี Cross Tab ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน และ จำนวนครั้งต่อการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวมมีการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีแบบแผนความคิด การเป็นบุคคลรอบรู้ และมีความคิดเป็นระบบ ส่วนวินัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามโครงการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวม อยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด เมื่อพนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวแล้วสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง และเพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระหว่างจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง มีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างประชากร และแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วส่งกลับคืนมา หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความถูกต้องและวิเคราะห์ข้อมูล บทนี้จะกล่าวถึงแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 195 คน และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง จำนวน 135 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 330 คน

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้ศึกษากำหนดขนาดของตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาอย่างละเท่ากัน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการคำนวณจากสัดส่วนประชากร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทั้งสิ้น 184 คน

การศึกษาได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548: 194) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิอย่างง่าย (Stratified Sample Random Sampling) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ และมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งอ้างอิงจากสูตร จะได้จำนวนของขนาดตัวอย่างแต่ละกลุ่มโดยการคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

การคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548: 194) จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน

จากสูตร	n	$=$	$\frac{N}{[1 + N(e)^2]}$
	N	$=$	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	$=$	ขนาดของประชากร
	e	$=$	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
แทนค่า			
	n	$=$	$\frac{330}{[1 + 330(0.05)^2]}$
		$=$	180.82
		$=$	181

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรของ Taro Yamane ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 181 คน เนื่องจากผู้ศึกษาได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 184 คน โดยแบ่งออกเป็นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 109 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง จำนวน 75 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง” นำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แบบของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน (เริ่มตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน) สถานภาพการสมรส และสถานที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามรายการ (Check List) โดยให้เลือกตอบคำถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 สภาวะ ได้แก่

1. การเรียนรู้และพัฒนาความรู้
2. การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาขอความร่วมมือจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำปาง ช่วยตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามและทำการจัดเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 4 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนเมษายน 2555 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 184 ฉบับ

ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกรูปแบบที่สมบูรณ์ มาเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 184 ฉบับ และนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาเข้าสู่ระบบการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติต่อไป

หมายเหตุ: ข้อมูลปฐมภูมิ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมหรือบันทึกจากแหล่งข้อมูลโดยตรง ซึ่งอาจจะได้จากการสอบถาม การสัมภาษณ์ การสำรวจ การจดบันทึก ตลอดจนการจัดหามาด้วยเครื่องจักรอัตโนมัติต่างๆ ที่ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลได้ เช่น เครื่องอ่านรหัสแท่ง เครื่องอ่านแถบแม่เหล็ก ข้อมูลปฐมภูมิจึงเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ได้มาจากจุดกำเนิดของข้อมูลนั้นๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด 184 ฉบับ และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows Version 16 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการลงรหัส (Coding) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน (เริ่มตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน) สถานภาพการสมรส และสถานที่ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสถิติความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การวัดระดับสภาวะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะใช้สเกลของไลเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ยเลขคณิต) จะยึดหลักเกณฑ์ในการวัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	การประเมินสถานะการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้
1.01-1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	น้อยที่สุด
1.81-2.60	ไม่เห็นด้วย	น้อย
2.61-3.40	ปานกลาง	ปานกลาง
3.41-4.20	เห็นด้วย	มาก
4.21-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มากที่สุด

จากนั้นใช้เกณฑ์สำหรับพิจารณาค่าเฉลี่ยในการวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเทียบกับเกณฑ์การแปลผลคะแนน โดยจะต้องหาความกว้างของอันตรรกาศั้น เพื่อแบ่งช่วงค่าเฉลี่ย ซึ่งอ้างอิงจากสูตรดังนี้

สูตรคำนวณหาความกว้างของอันตรรกาศั้นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรรกาศั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ผลความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ กับจังหวัดลำปาง ใช้วิธีทดสอบโดยค่าสถิติที (t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง จำนวน 184 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษา สำหรับในบทที่ 4 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์สภาวะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง รวมทั้งสิ้น 184 คน มาคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีองค์ประกอบที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุ การทำงาน และสถานภาพการสมรส โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ลักษณะส่วนบุคคล	เชียงใหม่		ลำปาง		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	(n=109)	(100.00)	(n=75)	(100.00)	
เพศ	ชาย	74	67.89	49	65.33
	หญิง	35	32.11	26	34.67
ตำแหน่งงาน	วิศวกร	5	4.59	2	2.67
	พนักงานฝ่ายบัญชีการเงิน	36	33.03	27	36.00
	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการด้านเทคนิค	54	49.54	40	53.33
	พนักงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป	14	12.84	6	8.00
	ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	5	4.59	1
	10,000 - 20,000 บาท	17	15.60	6	8.00
	20,000 - 30,000 บาท	22	20.18	16	21.33
	มากกว่า 30,000 บาท	65	59.63	52	69.33
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	45.87	37	49.33
	ปริญญาตรี	47	43.12	34	45.33
	สูงกว่าปริญญาตรี	12	11.01	4	5.33
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1	0.92	1	1.33
	1-5 ปี	11	10.09	4	5.33
	6-10 ปี	5	4.59	2	2.67
	11-15 ปี	3	2.75	3	4.00
	16-20 ปี	22	20.18	19	25.33
	21 ขึ้นไป	67	61.47	46	61.33
สถานภาพการสมรส	โสด	23	21.10	11	14.67
	สมรส	84	77.06	59	78.67
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	2	1.83	5	6.67

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.89 และเพศหญิง ร้อยละ 34.78 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปางส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.33 และเพศหญิง ร้อยละ 34.67

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่า

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการด้านเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 49.54 โดยตำแหน่งงานวิศวกร มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.59 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปางส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการด้านเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 53.33 โดยตำแหน่งงานวิศวกร มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.67

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.63 โดยรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.59 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปางส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.33 โดยรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.33

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.87 รองลงมาคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.12 โดยศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.01 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปางส่วนใหญ่ศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.33 รองลงมาคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.33 โดยศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.33

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน พบว่า

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 21 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.47 โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.92 ส่วนพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปางส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 21 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.33 โดย อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.33

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส พบว่า

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 77.06 โดยหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.83 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปางส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 78.67 โดยหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.67

ผลการวิเคราะห์สภาวะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์สภาวะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 สภาวะ คือ 1) การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ 2) การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบความแตกต่างโดยค่าสถิติที (T-test) รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สภาวะการเรียนรู้และพัฒนาความรู้

ข้อ	การเรียนรู้และพัฒนาความรู้	เชียงใหม่ (n=109)			ลำปาง (n=75)			T-test	Sig
		ความคิดเห็น			ความคิดเห็น				
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1.1	พนักงานมีความเข้าใจระบบการบริหารที่อยู่ ในแผนการปฏิบัติงานในแต่ละปีอย่างชัดเจน	3.45	0.631	ดี	3.52	0.811	ดี	-0.632	0.528
1.2	พนักงานได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มี ความคิดความเข้าใจวิธีการบริหารงาน	3.57	0.685	ดี	3.56	0.809	ดี	0.077	0.939
1.3	พนักงานได้รับการเรียนรู้ในด้านกระบวนการ การคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ	3.51	0.789	ดี	3.56	0.775	ดี	-0.395	0.694
1.4	พนักงานมีความเข้าใจระบบการทำงานใหม่ๆ ที่ กฟภ. นำเข้ามาใช้ในองค์กร	3.52	0.740	ดี	3.59	0.680	ดี	-0.603	0.548

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	การเรียนรู้และพัฒนาความรู้	เชียงใหม่ (n=109)			ลำปาง (n=75)			T-test	Sig
		ความคิดเห็น			ความคิดเห็น				
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1.5	มีการเรียนรู้สภาวะการให้บริการต่อผู้ใช้ไฟอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.59	0.735	ดี	4.05	0.695	ดี	-4.364*	0.000
1.6	พนักงานมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานและตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	3.40	0.734	พอใช้	3.57	0.661	ดี	-1.634	0.104
1.7	พนักงานมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความคิดพลาด	3.58	0.773	ดี	3.63	0.693	ดี	-0.446	0.656
รวม		3.52	0.548	ดี	3.64	0.22	ดี	-1.531	0.128

จากตารางที่ 4.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สภาวะการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ พบว่า

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อ 1.5 มีการเรียนรู้สภาวะการให้บริการต่อผู้ใช้ไฟอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 1.6 พนักงานมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานและตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.40$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานอยู่ในระดับดีทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1.5 มีการเรียนรู้สภาวะการให้บริการต่อผู้ใช้ไฟอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 1.1 พนักงานมีความเข้าใจระบบการบริหารที่อยู่ในแผนการปฏิบัติงานในแต่ละปีอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.52$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านสถานะการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ พบว่า มีระดับสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง มีสถานะในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 1.5

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถานะการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา

ข้อ	การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา	เชียงใหม่ (n=109)			ลำปาง (n=75)			T-test	Sig
		ความคิดเห็น			ความคิดเห็น				
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
2.1	พนักงานได้รับการส่งเสริมให้หาวิธีการที่ดีกว่าสำหรับการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป	3.58	0.737	ดี	3.60	0.771	ดี	-0.194	0.847
2.2	พนักงานได้รับการพัฒนาให้มีความรอบรู้ในงานที่จะต้องรับผิดชอบรวมถึงงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน	3.64	0.714	ดี	3.87	0.704	ดี	-2.113*	0.036
2.3	มีการพัฒนาทักษะในระบบงาน รวมถึงทักษะส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานที่จะนำมาใช้ประกอบ การปฏิบัติหน้าที่	3.69	0.690	ดี	3.80	0.753	ดี	-1.025	0.307
2.4	พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะในการจัดการระดับสูงที่จะสามารถก้าวหน้าไปสู่การบริหารองค์กรได้	3.45	0.855	ดี	3.21	0.810	พอใช้	1.900	0.059
2.5	มีการนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้มาจากภายนอกและภายใน กฟภ. มาปรึกษาหารือและหาทางประยุกต์มาใช้กับการปฏิบัติงาน	3.40	0.722	พอใช้	3.32	0.720	พอใช้	0.774	0.440
2.6	กฟภ.สนับสนุนให้พนักงานค้นหาคำตอบจากข้อมูลทั่วทั้ง กฟภ.ก่อนเมื่อมีการพยายามแก้ไขปัญหา	3.47	0.752	ดี	3.47	0.684	ดี	0.011	0.991
2.7	พนักงานได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรต่างๆที่จำเป็นต่อการเรียนรู้	3.31	0.802	พอใช้	3.32	0.738	พอใช้	-0.070	0.944
	รวม	3.51	0.603	ดี	3.51	0.539	ดี	-0.076	0.939

จากตารางที่ 4.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สภาวะการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา พบว่า

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2.3 มีการพัฒนาทักษะในระบบงาน รวมถึงทักษะส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานที่จะนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.7 พนักงานได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรต่างๆที่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.31$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2.2 พนักงานได้รับการพัฒนาให้มีความรอบรู้ในงานที่จะต้องรับผิดชอบรวมถึงงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.87$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.4 พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะในการจัดการระดับสูงที่จะสามารถก้าวหน้าไปสู่การบริหารองค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.21$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านสภาวะการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา พบว่า มีระดับสภาวะการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง มีสภาวะในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 2.2

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สภาวะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	เชียงใหม่ (n=109)			ลำปาง (n=75)			T-test	Sig
		ความคิดเห็น			ความคิดเห็น				
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
3.1	กฟภ.เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	3.99	0.776	ดี	4.16	0.754	ดี	-1.478	0.141
3.2	กฟภ. มีการบริหารจัดการองค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.70	0.752	ดี	4.01	0.797	ดี	-2.706*	0.008
3.3	กฟภ.มีการติดตามผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานตามแผนงานและมีการเปรียบเทียบเป็นไตรมาส	3.94	0.705	ดี	4.17	0.724	ดี	-2.126*	0.035
3.4	กฟภ. ให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆของพนักงาน	3.53	0.777	ดี	3.33	0.704	พอใช้	1.804	0.073
3.5	กฟภ.มีการวางวิสัยทัศน์ที่พนักงานทุกระดับและทุกทีมงานสามารถมีส่วนร่วมได้	3.63	0.754	ดี	3.51	0.724	ดี	1.144	0.254
3.6	มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและทีมงานอย่างเป็นระบบ	3.50	0.857	ดี	3.69	0.735	ดี	-1.599	0.112
3.7	กฟภ.เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.50	0.929	ดี	3.45	0.810	ดี	0.326	0.745
	รวม	3.69	0.662	ดี	3.76	0.503	ดี	-0.889	0.375

จากตารางที่ 4.4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สภาวะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานอยู่ในระดับดีทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อ 3.1 กฟภ.เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.6 มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและทีมงานอย่างเป็นระบบ กับข้อ 3.7 กฟภ.เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.50$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3.3 กฟภ.มีการติดตามผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานตามแผนงานและมีการเปรียบเทียบเป็นไตรมาส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.4 กฟภ. ให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.33$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านสถานะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า มีระดับสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง มีสถานะในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 3.2 และข้อ 3.3

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถานะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	เชียงใหม่ (n=109)			ลำปาง (n=75)			T-test	Sig
		ความคิดเห็น			ความคิดเห็น				
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
4.1	กฟภ.มีการจัดการและการบริหารเป็นทีมงาน	3.56	0.751	ดี	3.80	0.697	ดี	-2.226*	0.027
4.2	พนักงานทุกระดับชั้นมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างจิตสำนึก ด้านการรักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน	3.63	0.778	ดี	3.69	0.697	ดี	-0.550	0.583
4.3	พนักงานได้รับมอบหมายให้แก้ไขปัญหาลักษณะใดอย่างหนึ่ง ด้วยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	3.55	0.739	ดี	3.57	0.640	ดี	-0.223	0.823
4.4	มีการร่วมกันคิดและร่วมกันทำทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ ทางด้านคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม	3.59	0.641	ดี	3.55	0.643	ดี	0.420	0.675
4.5	พนักงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.44	0.821	ดี	3.56	0.663	ดี	-1.090	0.277

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	เชียงใหม่ (n=109)			ลำปาง (n=75)			T-test	Sig
		ความคิดเห็น			ความคิดเห็น				
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
4.6	พนักงานมีการยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยน ความคิดของตนเอง ตามผลของการสรุปของ กลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	3.44	0.738	ดี	3.47	0.600	ดี	-0.266	0.791
4.7	พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	3.43	0.685	ดี	3.41	0.617	ดี	0.184	0.854
	รวม	3.52	0.611	ดี	3.58	0.462	ดี	-0.742	0.459

จากตารางที่ 4.5 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
สภาวะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ อยู่
ในระดับดี ($\bar{X}=3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานอยู่
ในระดับดีทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อ 4.2 พนักงานทุกระดับชั้นมีการเรียนรู้ร่วมกันใน
การสร้างจิตสำนึกด้านการรักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.63$)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.7 พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดง
ความคิดเห็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.43$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง อยู่ใน
ระดับดี ($\bar{X}=3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานอยู่ใน
ระดับดีทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 4.1 กฟภ.มีการจัดการและการบริหารเป็นทีมงาน มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 4.7 พนักงานรับฟังความคิดเห็นของ
เพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.41$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านสภาวะการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า มีระดับสภาวะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และเมื่อ
วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง มี
สภาวะในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 4.1

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถานะการคิดอย่างเป็นระบบ

ข้อ	การคิดอย่างเป็นระบบ	เชียงใหม่ (n=109)			ลำปาง (n=75)			T-test	Sig
		ความคิดเห็น			ความคิดเห็น				
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
5.1	มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน	3.69	0.716	ดี	3.85	0.672	ดี	-1.596	0.112
5.2	มีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานประจำของ กฟภ.	3.77	0.741	ดี	3.95	0.715	ดี	-1.617	0.108
5.3	พนักงานมีการทำงานอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน	3.61	0.706	ดี	3.83	0.665	ดี	-2.072*	0.040
5.4	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลรวมถึงการจัดฐาน ข้อมูลผู้ใช้ไฟอย่างเป็นระบบ	3.79	0.695	ดี	4.05	0.769	ดี	-2.382*	0.019
5.5	กฟภ.ให้ความสำคัญกับงานในทุกๆ ด้าน	3.63	0.899	ดี	3.88	0.929	ดี	-1.795	0.075
5.6	พนักงานได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความคิดความเข้าใจการทำงานอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนและตามลำดับความสำคัญของงาน	3.61	0.693	ดี	3.77	0.649	ดี	-1.585	0.115
5.7	พนักงานได้รับการเรียนรู้ในด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยหลักการและทฤษฎี	3.56	0.726	ดี	3.52	0.644	ดี	0.389	0.698
	รวม	3.67	0.613	ดี	3.84	0.556	ดี	-1.943	0.054

จากตารางที่ 4.6 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถานะการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานอยู่ในระดับดีทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 5.4 มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลรวมถึงการจัดฐานข้อมูลผู้ใช้ไฟอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 5.7 พนักงานได้รับการเรียนรู้ในด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยหลักการและทฤษฎี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.56$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานอยู่ในระดับดีทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 5.4 มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลรวมถึงการจัดฐานข้อมูลผู้ใช้ไฟอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 5.7 พนักงานได้รับการเรียนรู้ในด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยหลักการและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.52$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านสภาวะการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า มีระดับสภาวะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง มีสภาวะในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 5.3 และข้อ 5.4

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้ง 5 สภาวะ

ข้อ	สภาวะองค์กรแห่งการเรียนรู้	เชียงใหม่ (n=109)			ลำปาง (n=75)			T-test	Sig
		ความคิดเห็น			ความคิดเห็น				
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1	การเรียนรู้และพัฒนาความรู้	3.52	0.548	ดี	3.64	0.522	ดี	-1.531	0.128
2	มีการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา	3.51	0.603	ดี	3.51	0.539	ดี	-0.076	0.939
3	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.69	0.662	ดี	3.76	0.503	ดี	-0.889	0.375
4	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.52	0.611	ดี	3.58	0.462	ดี	-0.742	0.459
5	การคิดอย่างเป็นระบบ	3.67	0.613	ดี	3.84	0.556	ดี	-1.943	0.054
	รวม	3.58	0.534	ดี	3.67	0.432	ดี	-1.213	0.227

จากตารางที่ 4.7 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้ง 5 สภาวะ ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง ในภาพรวมพบว่า มีระดับสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สรุปสมมติฐาน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง มีสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่า

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง มีสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 สถานะ ได้แก่ สถานะการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ สถานะมีการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา สถานะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สถานะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสถานะการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่าง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง เพื่อให้ทราบถึงสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีผลต่อการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในทางปฏิบัติ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สรุปการศึกษา

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ (1) เพื่อศึกษาภาพรวมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระหว่าง จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง

2. วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 195 คน และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง จำนวน 135 คน รวมทั้งสิ้น 330 คน

กลุ่มตัวอย่างมีทั้งสิ้น 184 คน โดยวิธีแบ่งแบบสัดส่วนโดยแบ่งออกเป็นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 109 คน และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง จำนวน 75 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ส่วนการทดสอบความเที่ยงตรงใช้วิธีทดสอบความเที่ยงตรงโดยใช้วิธีครอนบาค และทดสอบความเที่ยงตรงเชิงวิชาการจากการทบทวนวรรณกรรมและเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ระหว่างเดือนมกราคม ถึง เดือนเมษายน 2555

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ (1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล (2) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถาม (3) การวิเคราะห์ผลความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ กับ จังหวัดลำปาง โดยใช้วิธีทดสอบโดยค่าสถิติ (t- test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3. ผลการศึกษา

3.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ด้านเพศ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.89 และเพศหญิง ร้อยละ 34.67 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็น เพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.33 และเพศหญิง ร้อยละ 34.67

ด้านตำแหน่งงาน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็น พนักงานฝ่ายปฏิบัติการด้านเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 49.54 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการด้านเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 53.33

ด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.63 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.33

ด้านระดับการศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.87 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่ศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49

ด้านอายุการทำงาน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 21 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.47 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 21 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.33

ด้านสถานภาพการสมรส พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 77.06 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.67

3.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเรื่องสถานะการเรียนรู้และพัฒนาความรู้

ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการเรียนรู้สถานะการให้บริการต่อผู้ใช้ไฟอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.59$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆที่เกิดจากการทำงานและตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.40$) ส่วนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการเรียนรู้สถานะการให้บริการต่อผู้ใช้ไฟอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.05$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือพนักงานมีความเข้าใจระบบการบริหารที่อยู่ในการปฏิบัติงานในแต่ละปีอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.52$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเรื่องสถานะการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา

ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการพัฒนาทักษะในระบบงาน รวมถึงทักษะส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานที่จะนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.69$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรต่างๆที่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.31$) ส่วนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานได้รับการพัฒนาให้มีความรอบรู้ในงานที่จะต้องรับผิดชอบรวมถึงงาน ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.87$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะในการจัดการระดับสูงที่จะสามารถก้าวหน้าไปสู่การบริหารองค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.21$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเรื่องสถานะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กฟภ.เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.99$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและทีมงานอย่างเป็นระบบ และ กฟภ.เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.50$) ส่วนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง อยู่ใน

ในระดับดี ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กฟภ.มีการติดตามผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานตามแผนงานและมีการเปรียบเทียบเป็นไตรมาส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.17$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กฟภ. ให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.33$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเรื่องสภาวะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานทุกระดับชั้นมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างจิตสำนึกด้านการรักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.63$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กฟภ. พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.43$) ส่วนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กฟภ.มีการจัดการและการบริหารเป็นทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.80$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.41$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเรื่องสภาวะการคิดอย่างเป็นระบบ

ความคิดเห็นต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลรวมถึงการจัดฐานข้อมูลผู้ใช้ไฟอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.79$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานได้รับการเรียนรู้ในด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยหลักการและทฤษฎี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.56$) ส่วนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลรวมถึงการจัดฐานข้อมูลผู้ใช้ไฟอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.05$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานได้รับการเรียนรู้ในด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยหลักการและทฤษฎี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.52$)

อภิปรายผล

การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เปรียบเทียบกับระหว่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง จากวินัยพื้นฐาน 5 ประการของ Peter M. Senge จากการศึกษาพบว่า

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ตามลำดับได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ตามลำดับได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละสถานะสามารถสรุปได้ดังนี้

สถานะที่ 1: การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการเรียนรู้สถานะการให้บริการต่อผู้ใช้ไฟอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เปรียบเทียบการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ก็อยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการเรียนรู้สถานะการให้บริการต่อผู้ใช้ไฟอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และการให้บริการต่อผู้ใช้ไฟเป็นอย่างมาก เพราะหน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานด้านบริการด้านสาธารณูปโภค ทางผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง จึงมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ พนักงานได้รับการฝึกสอนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและยังอบรมให้มีจิตสำนึกในการทำงานและบริการผู้ใช้ไฟ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีซอฟต์แวร์ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการให้บริการแก่ผู้ใช้ไฟได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนะ คุณเลิศกิจ (2549) ซึ่งศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิสจำกัด (มหาชน) พบว่าด้านการเรียนรู้พนักงานมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน พนักงานเข้าใจความสำคัญของการเรียนรู้ พนักงานมีการมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ พนักงานได้รับการฝึกสอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง พนักงานมีทักษะในการหาสาเหตุของปัญหา พนักงานปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้ง

บริษัท พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพร้อมต่อการให้บริการและทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงรวมทั้งอยู่รอดและสามารถเจริญเติบโตได้

สภาวะที่ 2: การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการพัฒนาทักษะในระบบงาน รวมถึงทักษะส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดอบรมพัฒนาและสนับสนุนให้พนักงาน มีการฝึกอบรมการปฏิบัติงานที่พนักงานแต่ละแผนกรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง เพราะการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่มีสถานที่ตั้งอยู่ใกล้ๆกับ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1. ภาคเหนือ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานหลักต่างๆซึ่งรับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมในงานด้านต่างๆอยู่ ทำให้ผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ มีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการส่งเสริม และมีความคล่องตัวมากกว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ในการส่งเสริมและส่งพนักงานให้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงานได้บ่อยครั้งกว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนะ คุณเลิศกิจ (2549) ซึ่งศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิสจำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้จัดการมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ผู้จัดการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้แก่พนักงาน ผู้จัดการสร้างโอกาสในการเรียนรู้แก่พนักงาน พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้ทุกระบวนการทำงาน ทำให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะในการทำงานและทักษะพื้นฐานของตัวพนักงานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เปรียบเทียบกับการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญาของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดีเช่นกัน ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ พนักงานได้รับการพัฒนาให้มีความรอบรู้ในงานที่จะต้องรับผิดชอบรวมถึงด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง มีส่วนสร้างความเข้าใจ ภายในองค์กร และจะช่วยให้พนักงานทุกคนค่อยๆ ปรับปรุงแบบวิธีคิดและมุมมองต่างๆ ให้ไปในทิศทางเดียวกันที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์แก่ทุกๆ คน พนักงานรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานด้วยตนเอง และแก้ไขปัญหาพร้อมกันทำให้เกิดความร่วมมือกันในการพัฒนา การทำงานในส่วนที่งานนั้นเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของรัชฎา ประสิทธิ์พรชัย (2553) ซึ่งศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

(กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่) พบว่า การสร้างความเข้าใจภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะเสริมแนวความคิด ความรู้ และประสบการณ์จากรุ่นพี่และหัวหน้างานที่ได้สั่งสมจากการทำงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน ทำให้พนักงานทุกคนได้ประโยชน์จากการเรียนรู้ พนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้จากระบบต่างๆ ขององค์กรได้ตลอดเวลา ทำให้รูปแบบวิถีคิดการทำงาน of พนักงานสอดคล้องกับงานที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันได้เป็นอย่างดี

สภาวะที่ 3: การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ซึ่งข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ กฟภ.เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้กำหนดวิสัยทัศน์ สำหรับองค์กรไว้อย่างชัดเจน และได้จัดทำเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่มุ่งหมาย และผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ กระตุ้นให้พนักงานเกิดการตื่นตัว และต้องการมีส่วนร่วมในจุดหมายปลายทางเดียวกันของพนักงานทุกคน สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชฎา ประสิทธิ์พรชัย (2553) ซึ่งศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่) พบว่า ผู้นำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้กำหนดวิสัยทัศน์สำหรับองค์กรไว้อย่างชัดเจน คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรชั้นนำของประเทศ ที่ได้มาตรฐานสากลทันสมัย และมีประสิทธิภาพในการประกอบธุรกิจพลังงาน และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยได้จัดทำเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่มุ่งหมาย โดยมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของพนักงาน สร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างจริงจัง เปรียบเทียบกับ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดีเช่นกัน ซึ่งข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ กฟภ.มีการติดตามผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานตามแผนงานและมีการเปรียบเทียบเป็นไตรมาส ทั้งนี้อาจจะเพราะว่าผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ให้ความสำคัญกับนโยบาย การประเมินผลตามเกณฑ์ชี้วัดของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ได้กำหนดไว้ และมีการประเมินผลการทำงานตามแผนงานที่วางไว้ โดยมีการประเมินผลการทำงานเป็นรายไตรมาสทำให้พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง มีการร่วมมือและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานมีเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อับดุลลาเต๊ะ สาและ (2554) ซึ่งศึกษาเรื่องสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา พบว่า บุคลากรควรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานที่ร่วมกันคิดอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการคิดสามารถลำดับความสำคัญได้ ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องของการทำงาน

เป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการจัดวางแผนงานที่เป็นระบบ โดยมีการวางแผนล่วงหน้าและมีการพัฒนาด้านความคิดเป็นอย่างดี สามารถนำแนวคิดสู่การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ได้

สภาวะที่ 4: การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ พนักงานทุกระดับชั้นมีการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างจิตสำนึกด้านการรักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการไฟฟ้าที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดใหญ่ซึ่งมีผู้ใช้ไฟฟ้ารายใหญ่อยู่เป็นจำนวนมาก อาทิเช่น ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจร้านค้าและห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ ธุรกิจโรงแรม และธุรกิจบ้านจัดสรรขนาดใหญ่ซึ่งมีนักธุรกิจมาลงทุนในพื้นที่มาก ผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จึงให้ความสำคัญกับตัวพนักงานผู้ปฏิบัติงาน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ ซึ่งสามารถบริการข้อมูลได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง สนับสนุนให้พนักงานมีการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงานด้วยกัน มีการอบรมทดสอบการเรียนรู้ในการทำงานเพื่อคงระดับการรักษามาตรฐาน และคุณภาพของงานบริการต่อผู้ใช้ไฟอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชฎา ประสิทธิ์พรชัย (2553) ซึ่งศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่) พบว่า ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในการฝึกอบรม มีการสอนงาน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยหัวหน้างาน มีการประชุมร่วมกันเพื่อรับทราบปัญหา มีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้อย่างเป็นระบบ เปรียบเทียบการเรียนรู้ร่วมกันของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการจัดการและการบริหารเป็นทีมงาน อาจจะเป็นเพราะว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง มีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลงานค่าเกณฑ์ชี้วัดประจำไตรมาส เนื่องจากที่ผ่านมามีการปฏิบัติงานตามแผนงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ไม่ได้บรรลุตามแผนที่วางไว้ ผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง จึงสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีการประชุม อบรมเป็นกิจกรรมย่อยๆ แต่ละสายการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานที่รับผิดชอบงานแต่ละแผนกมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและแลกเปลี่ยนปัญหาร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างตัวพนักงานด้วยตนเอง และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างจริงจัง ซึ่งพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุงานตั้งแต่ 21 ขึ้นไป มีจำนวนถึง 61.33% ซึ่งเป็นพนักงานในกลุ่มที่มีอายุมากแล้ว อาจจะมีวัฒนธรรมในการทำงานแบบดั้งเดิมอยู่ ซึ่งทางผู้บริหารของการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง จึงต้องส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ เพื่อจะทำให้ การเรียนรู้เป็นทีมนี้เป็นส่วนหนึ่งของงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อับดุลลาเต๊ะ สาและ (2554) ซึ่งศึกษาเรื่องสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลาม ยะลา พบว่า บุคลากรควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้มีกิจกรรมการแสดงออกทางความคิด การอภิปรายของบุคลากร และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น เปิดโอกาสให้ความรู้กับ บุคลากร ในเรื่องของการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ให้กับบุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นกันเอง และมีการพัฒนาความคิดร่วมกันได้เป็นอย่างดี

สภาวะที่ 5: การคิดอย่างเป็นระบบของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดีเหมือนกัน โดยข้อที่มีความคิดเห็น มากที่สุดคือ มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลรวมถึงการจัดฐานข้อมูลผู้ใช้ไฟอย่างเป็นระบบ เหมือนกัน เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง มีแนวคิดในการบริหารงานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการบริหารงานและเทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงาน มีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ประกอบการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น System Application and Production Processing (SAP) ซึ่งเป็นระบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงระบบงานระบบสารสนเทศ ในเครือข่าย และระบบฐานข้อมูลของผู้ใช้ไฟฟ้าทุกประเภท รวบรวมไว้อย่างเป็นระบบเป็นโมดูล และสามารถเชื่อมโยงเข้ากับระบบต่างๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ทุกส่วน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถ จะใช้ข้อมูลต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบและรวดเร็ว และประหยัดเวลาในการรวบรวมข้อมูล และสามารถ สร้างความมีเสถียรภาพในทุกกระบวนการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชฎา ประสิทธิ์พรชัย (2553) ซึ่งศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กรณีศึกษา สำนักงาน ใหญ่) พบว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีแนวคิดในการบริหารงานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการ บริหารงานและองค์กร โดยนำทฤษฎีและวิธีปฏิบัติในหลายรูปแบบมาใช้ เช่น การบริหารแบบ MBO (Management by Objective) การบริหารคุณภาพรวม (Total Quality Management: TQM) แต่ละวิธี จัดได้ว่าเป็นระบบที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคนและองค์กร มีการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ประกอบการ ทำงาน เช่น เทคโนโลยีระบบ SAP เพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ มีการ เชื่อมโยงระบบสารสนเทศในเครือข่ายที่ให้ความสะดวกและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ เพราะสามารถ เชื่อมโยงทุกระบบของข้อมูลทุกประเภทเข้ากับระบบงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อนำไปสู่ การเรียนรู้อย่างใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้มีการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบได้

จากสมมติฐานของการวิจัย ภาพรวมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง มีสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง มีสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง จึงได้มุ่งเน้นและส่งเสริมการพัฒนาพนักงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานภายในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ต้องรับนโยบายจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มาปฏิบัติภายในองค์กร ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี โดยจากการนำแนวคิดของ Peter M. Sange ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างของการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ 1. การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ 2. การพัฒนารอบแห่งภูมิปัญญา 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4. การเรียนรู้ร่วมกัน 5. การคิดเชิงระบบ มาพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนั่นย่อมหมายถึง ความพร้อมของพนักงานที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ศึกษาและเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย และควรมีการสนับสนุนด้านสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมและรองรับการค้นคว้า เพื่อการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ให้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้ศึกษาขอเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถานะการเรียนรู้ทั้ง 5 ประการ

สถานะที่ 1: การเรียนรู้และพัฒนาความรู้

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ควรจัดให้มีการประชุมเป็นกลุ่มย่อยในแต่ละแผนก โดยผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกควรมีการพูดคุยกับพนักงานในส่วนของแผนกตนเองเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานต่างๆ ทั้งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดปัญหาคืบตามมามาก เพื่อที่จะได้รับทราบปัญหาและร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและหาข้อผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดขึ้น

2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ควรให้มีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงานที่ได้วางแผนไว้ในแต่ละปีตลอดจนขั้นตอนการประเมินผลงานในการทำงานตามแผนที่วางไว้ โดยผู้บริหารต้องมอบนโยบายที่เกี่ยวข้องให้กับพนักงานและจะต้องทำความเข้าใจแผนงานต่างๆ ที่ต้องดำเนินการให้กับพนักงานทุกคนอย่างชัดเจนและทั่วถึง

สภาวะที่ 2: การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ผู้บริหารควรใส่ใจที่จะพิจารณาเพิ่มเติมอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงานให้มากกว่านี้ เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สารสนเทศใหม่ๆ ให้แก่พนักงานตลอดจนควรจัดเพิ่มงบประมาณในการจัดส่งพนักงานไปฝึกอบรมหรือสัมมนาฝึกทักษะในระบบงานด้านต่างๆ ที่พนักงานแต่ละแผนกที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ควรมีการจัดทำห้องสมุดของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ให้เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (e-Library) เป็นโครงการที่พนักงานสามารถเข้าร่วมโครงการได้ตามความสมัครใจ

2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ผู้บริหารควรจะต้องทำความเข้าใจกับพนักงานว่าการที่จะได้เลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่นั้น จะต้องได้มาเพราะการปฏิบัติงานและความสามารถของตัวเอง พนักงานทุกคนจะต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตัวเองอย่างทุ่มเท ซึ่งการประเมินผลงานของพนักงานทุกคนก็จะขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่พนักงานทุกคนรับผิดชอบอยู่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นคนสนิทหรือความสัมพันธ์ใกล้ชิดส่วนตัวกับผู้บริหารแต่อย่างใดไม่

สภาวะที่ 3: การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1. เนื่องจากพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันทางด้านอายุและการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ควรมีการประชุมร่วมกับหัวหน้าแผนกต่างๆ ในการจัดวางแนวทางในการทำงาน โดยมีการกำหนดตัวบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบงานและควรส่งเสริมและให้พนักงานในแต่ละแผนกมีการทำงานเป็นทีมงานที่เชื่อมโยงกันในทุกๆ ส่วน และถ้าพนักงานคนใดมีความคิดเห็นใหม่ๆ ที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานหรือแสดงวิสัยทัศน์ใหม่ๆ ทางผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ควรจะต้องเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานที่แสดงความคิดเห็นนั้นโดยไม่ปิดกั้น

2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ผู้บริหารควรจะต้องยินยอมรับฟังข้อเสนอใหม่ๆ ของพนักงานในทุกๆ ระดับ เนื่องจากปัจจุบันนี้ทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง มีการรับพนักงานรุ่นใหม่เข้ามาปฏิบัติงานในหลายๆ แผนก พนักงานรุ่นใหม่เหล่านี้เป็นผู้ที่จบการศึกษามาใหม่ๆ อาจจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรก็ได้

ซึ่งทางผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ควรจะต้องใส่ใจและรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆของพนักงานเหล่านี้ด้วย ซึ่งความคิดเห็นใหม่ๆของพนักงานรุ่นใหม่เหล่านี้อาจจะเป็นประโยชน์ต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปางก็ได้

สภาวะที่ 4: การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ควรมีนโยบายจัดให้มีการสัมมนาเชิงกลุ่มงานย่อยในแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานของแต่ละแผนกนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานในแผนกของตนเองมาร่วมวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นต่อกัน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน เพื่อที่จะร่วมกันแก้ปัญหาและร่วมกันคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหาของงานที่เกิดขึ้นในแต่ละแผนกร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของแต่ละแผนกสามารถจะแก้ไขได้ลุล่วงสามารถทำให้การทำงานเดินหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาวะที่ 5: การคิดอย่างเป็นระบบ

1. พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง อาจจะไม่ได้รับรับการอบรมขั้นตอนการปฏิบัติงานในระบบใหม่ๆอย่างทั่วถึง มีเพียงพนักงานเป็นบางกลุ่มหรือส่วนน้อยเท่านั้นที่ได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรการทำงานระบบใหม่ๆ ซึ่งทำให้มีปัญหาการตัดสินใจและการพิจารณาในการแก้ไขปัญหาของงานที่พบเจอในแต่ละสถานการณ์ ผู้บริหารของทั้ง 2 การไฟฟ้าควรจัดให้มีการอบรม โดยอาจจะเชิญวิทยากรที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละโมดูลมาบรรยายขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานระบบใหม่ๆ ให้พนักงานได้มีความเข้าใจในรายละเอียดต่างๆ อย่างชัดเจน หรือจัดส่งพนักงานไปอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนรายละเอียดการปฏิบัติงานกับระบบหรือโมดูลต่างๆ ที่พนักงานแต่ละคนรับผิดชอบ เพื่อจะได้ให้พนักงานได้เรียนรู้หลักการและทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานในขั้นตอนต่างๆ เพื่อจะได้นำมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบงานได้อย่างถูกต้องต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

2.1 การศึกษารั้งนี้มุ่งศึกษาการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปางเท่านั้น ดังนั้น การศึกษารั้งต่อไปควรเพิ่มประชากร โดยศึกษาการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอื่นๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้ผลการศึกษามีความชัดเจน ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร และเพื่อใช้เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละการไฟฟ้าเขตของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2.2 ควรทำการศึกษาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารใหม่ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งคาดว่าจะเห็นความแตกต่างในเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางของผู้บริหารในการจัดการบริหารองค์กรต่อไป

2.3 ควรทำการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง ซ้ำอีกครั้งในทุก 2-3 ปี เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาปรับปรุงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง ให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤตยา แหลมทองมงคล (2553) “การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา กรมทางหลวง
กระทรวงคมนาคม” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- กาญจนะ คุณเลิศกิจ (2549) “ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
บริษัท แอดวานซ์ไอพีวี เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ” การค้นคว้าแบบ
อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จิระพร เรื่องจิระชูพร (2548) “ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ธนาкарไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) (2541) “การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้” *วารสารร่วมโพธิ์*
24, 92 (ตุลาคม): 16-17, อ้างถึงในพรเทพ ชูศรี, 2543 การประเมินสถานะความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ธนาкарไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประภาศรี พิพัฒพรคานนท์ (2553) “การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- เปี่ยมพงษ์ น้อยบ้านด่าน (2543) “องค์กรแห่งการเรียนรู้” *วารสารการศึกษาพยาบาล*; 10 (3):
13-17
- พิรพงษ์ เหลืองรุ่งทรัพย์ (2552) “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร” การค้นคว้าแบบอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- รัชฎา ประสิทธิ์พรชัย (2553) “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
(กรณีศึกษา: สำนักงานใหญ่)” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

- วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541) “กลยุทธ์สู่ผลิตภาพ” *ประชาชาติธุรกิจ* (5-6 ธันวาคม): 12, อ้างถึงใน
 พรเทพ ชูศรี 2543 การประเมินสถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน
 ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้า
 แบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุรวงศ์ วรรณะวิสันต์ (2553) “การประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท
 เทิร์นคีย์ คอมมูนิเคชั่น จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อริย คำยา (2552) “การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างองค์กรธุรกิจ
 ที่มีประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตร
 มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อัญชลีพร หล่อสุวรรณกุล (2554) “การประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายเภสัชกรรม
 โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อับดุลลาเต๊ะ สาและ (2554) “สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลาม
 ยะลา” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการบริหารและ
 การจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง

การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง

คำชี้แจง:

เนื่องด้วยผู้ศึกษาเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง” เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent Study) และเพื่อให้ทราบถึงสถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อันจะบ่งถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน (Current Reality) ซึ่งมีผลต่อการนำแนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในทางปฏิบัติ ผลที่ได้จากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แก่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปางเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหของฝ่ายบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

นายชนกร บัดสาพันธ์

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงวิชาการเกี่ยวกับสถานะองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นสำหรับการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง หรือบันทึกข้อความลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. ตำแหน่งงาน

() 1. วิศวกร

() 2. พนักงานฝ่ายบัญชีการเงิน

() 3. พนักงานฝ่ายปฏิบัติการด้านเทคนิค

() 4. พนักงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป

() 5. พนักงานฝ่ายคลังพัสดุ

3. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() 1. น้อยกว่า 10,000 บาท

() 2. 10,000-20,000 บาท

() 3. 20,000-30,000 บาท

() 4. มากกว่า 30,000 บาท

4. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงาน (เริ่มตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน)

() 1. น้อยกว่า 1 ปี

() 2. 1-5 ปี

() 3. 6-10 ปี

() 4. 11-15 ปี

() 5. 16-20 ปี

() 6. 21 ขึ้นไป

6. สถานภาพการสมรส

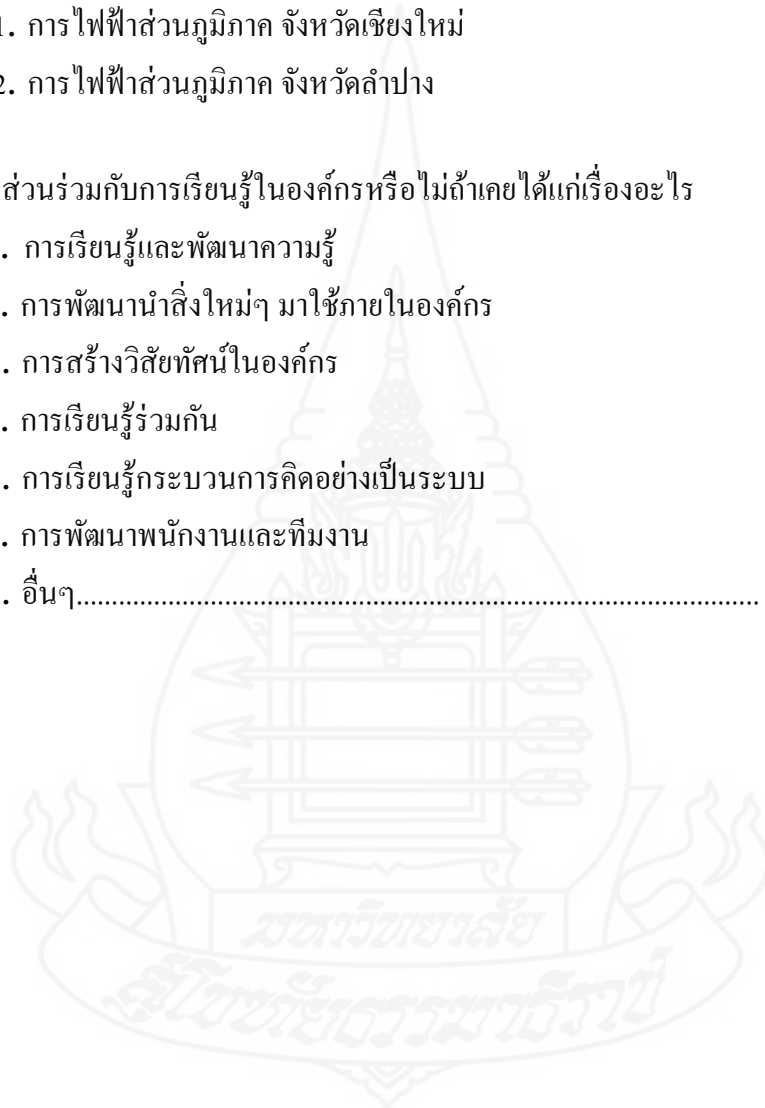
- () 1. โสด () 2. สมรส
 () 3. อื่นๆ โปรดระบุ.....

7. สถานที่ทำงาน

- () 1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่
 () 2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง

8. เคยมีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ในองค์กรหรือไม่ถ้าเคยได้แก่เรื่องอะไร

- () 1. การเรียนรู้และพัฒนาความรู้
 () 2. การพัฒนานำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ภายในองค์กร
 () 3. การสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร
 () 4. การเรียนรู้ร่วมกัน
 () 5. การเรียนรู้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ
 () 6. การพัฒนาพนักงานและทีมงาน
 () 7. อื่นๆ.....



ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงวิชาการเกี่ยวกับสถานะองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ค่าคะแนน	5	หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าคะแนน	4	หมายถึงเห็นด้วย
ค่าคะแนน	3	หมายถึง ปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายถึงไม่เห็นด้วย
ค่าคะแนน	1	หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	สถานะองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.1	1. การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ พนักงานมีความเข้าใจระบบการบริหารที่อยู่ในแผนการปฏิบัติงานในแต่ละปีอย่างชัดเจน					
1.2	พนักงานได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความคิด ความเข้าใจวิธีการบริหารงาน					
1.3	พนักงานได้รับการเรียนรู้ในด้านกระบวนการ การคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ					
1.4	พนักงานมีความเข้าใจระบบการทำงานใหม่ๆ ที่ กฟภ. นำเข้ามาใช้ในองค์กร					
1.5	มีการเรียนรู้สถานะการให้บริการต่อผู้ใช้ไฟ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
1.6	พนักงานมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจาก การทำงานและตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น					
1.7	พนักงานมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาส ที่จะ ได้เรียนรู้จากความผิดพลาด					

ข้อ	สถานะองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	2. การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา					
2.1	พนักงานได้รับการส่งเสริมให้หาวิธีการที่ดีกว่าสำหรับการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป					
2.2	พนักงานได้รับการพัฒนาให้มีความรอบรู้ในงานที่จะต้องรับผิดชอบรวมถึงงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน					
2.3	มีการพัฒนาทักษะในระบบงาน รวมถึงทักษะส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานที่จะนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติหน้าที่					
2.4	พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะในการจัดการระดับสูงที่จะสามารถก้าวหน้าไปสู่การบริหารองค์กรได้					
2.5	มีการนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้มาจากภายนอกและภายใน กฟภ. มาปรึกษาหารือและหาทางประยุกต์มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
2.6	กฟภ. สนับสนุนให้พนักงานค้นหาคำตอบจากข้อมูลทั่วทั้ง กฟภ. ก่อนเมื่อมีการพยายามแก้ไขปัญหา					
2.7	พนักงานได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้					
	3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
3.1	กฟภ. เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล					
3.2	กฟภ. มีการบริหารจัดการองค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร					
3.3	กฟภ. มีการติดตามผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานตามแผนงานและมีการเปรียบเทียบเป็นไตรมาส					
3.4	กฟภ. ให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน					
3.5	กฟภ. มีการวางวิสัยทัศน์ที่พนักงานทุกระดับและทุกทีมงานสามารถมีส่วนร่วมได้					

ข้อ	สถานะองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.6	มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและทีมงานอย่างเป็นระบบ					
3.7	กฟภ. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร					
	4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
4.1	กฟภ. มีการจัดการและการบริหารเป็นทีมงาน					
4.2	พนักงานทุกระดับชั้นมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างจิตสำนึกด้านการรักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน					
4.3	พนักงานได้รับมอบหมายให้แก้ไขปัญหาอย่างไร้ข้อสงสัยด้วยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม					
4.4	มีการร่วมกันคิดและร่วมกันทำทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ทางด้านคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม					
4.5	พนักงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ					
4.6	พนักงานมีการยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองตามผลของการสรุปของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้					
4.7	พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง					
	5. การคิดอย่างเป็นระบบ					
5.1	มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน					
5.2	มีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานประจำของ กฟภ.					
5.3	พนักงานมีการทำงานอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน					
5.4	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลรวมถึงการจัดฐานข้อมูลผู้ใช้ไฟอย่างเป็นระบบ					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายธนกร บัดสาพันธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	7 ตุลาคม 2506
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2539 วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ 2
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกมิเตอร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ 2

