

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)



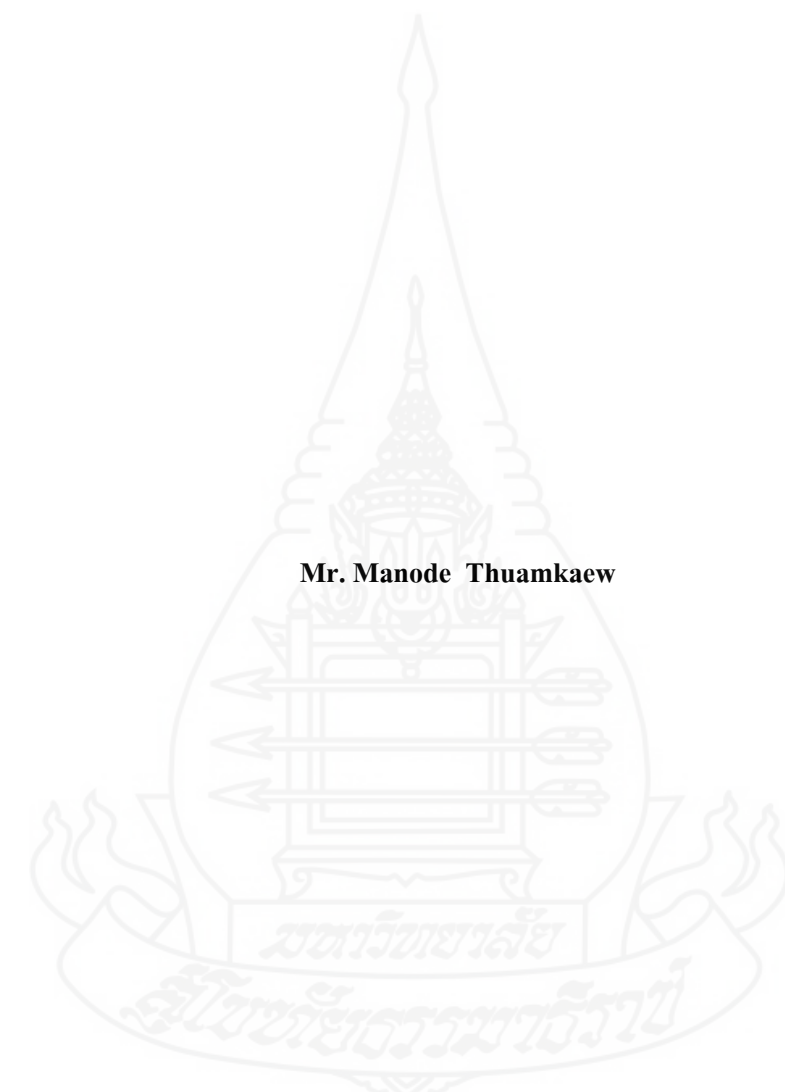
นายมานิชญ์ ท่วมแก้ว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

Learning Organization Development of Yala Provincial Electricity Authority

Mr. Manode Thuamkaew



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

2016


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3
ภาคใต้ (ยะลา)
ชื่อและนามสกุล นายมาโนชญ์ ท่วมแก้ว
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุชุมาลัย ชำนิง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุชุมาลัย ชำนิง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3
ภาคใต้ (ยะลา)

ผู้ศึกษา นายมานิชญ์ ท้วมแก้ว รหัสนักศึกษา 2533003113

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุขุมาลัย ชำนิง
ปีการศึกษา 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) (2) เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำนวน 1,476 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ จำนวน 315 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รูปแบบการคิดอยู่ในระดับมาก รองลงมา การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก ความรอบรู้แห่งตนและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับมาก การคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก และ (2) พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น พนักงานที่มีสถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านรูปแบบการคิด ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ องค์กรแห่งการเรียนรู้ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยะลา

Independent Study title: Learning Organization Development of Yala Provincial Electricity Authority

Author: Mr. Manode Thuamkaew; **ID:** 2533003113;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Sukumarn Shumnij, Associate Professor;

Academic year: 2016

Abstract

The purposed of this study were to study (1) the employees' opinions level of Yala Provincial Electricity Authority towards the learning organization; (2) the comparison of employees' opinions level towards the learning organization classified by the personal factors.

This study was a survey research. Population was 1,476 employees of Yala Provincial Electricity Authority. The sample was 315 employees determined by a formula of Taro Yamane. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test, ANOVA and correlation analysis.

The results showed that (1) the overall of employees' opinions towards the learning organization was at high level, considering in each part, it was found that the cognitive styles was at high level followed by participated vision creation, self-knowledge, team learning and thinking systems were at high level (2) the employees who had the different sex, had the same opinions towards the learning organization whereas the employees who had the different of gender, age, monthly income, education level had the quality of work life, had dissimilar opinions towards the learning organization in the part of self-knowledge, cognitive styles, participated vision creation and team learning with the statistically significant at 0.05 level.

Keywords: Learning Organizational, employees of Yala Provincial Electricity Authority

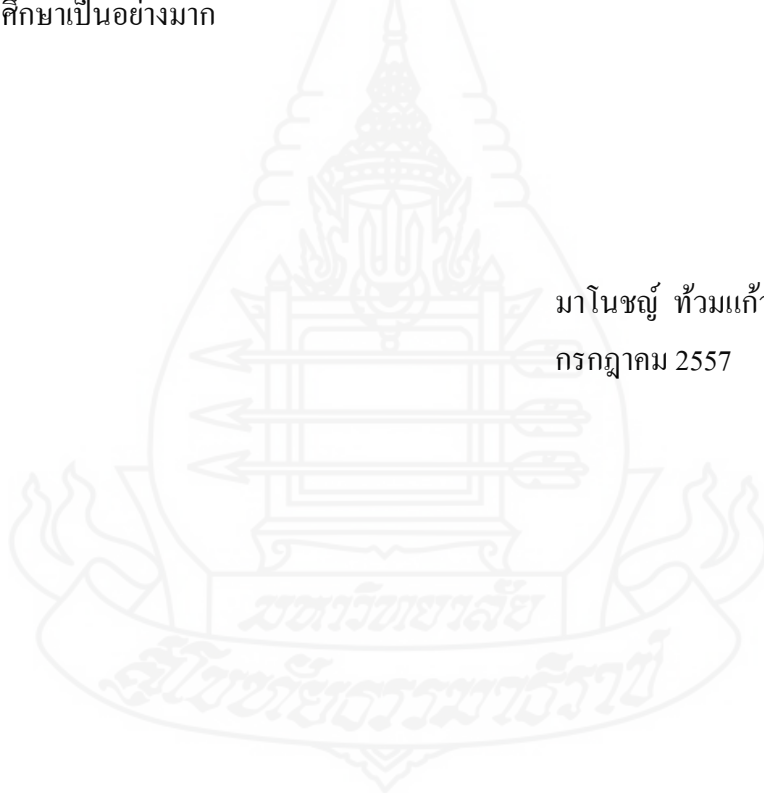
กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุชุมมาลย์ ชำนิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ให้ถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครราชสีมา ที่ได้อนุญาตให้นำแบบสอบถามมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณพนักงานในองค์การทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำการศึกษาเป็นอย่างมาก

มาโนชญ์ ท้วมแก้ว

กรกฎาคม 2557

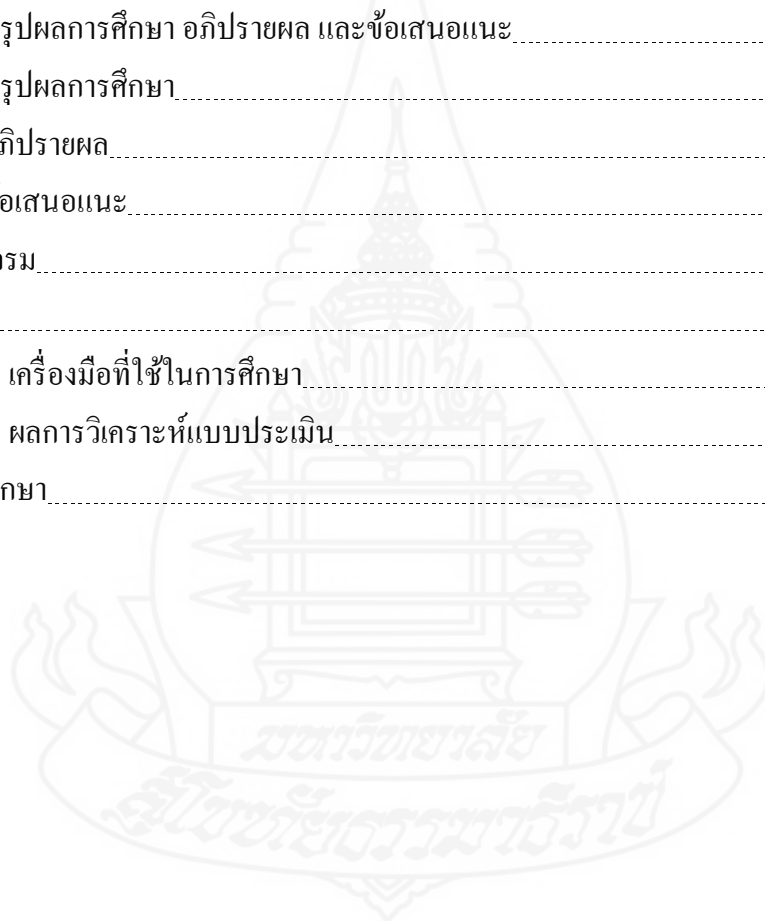


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
สมมติฐานการศึกษา	6
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้	8
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	46
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา).....	49
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน.....	55
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปผลการศึกษา.....	75
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	86
ก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	87
ข ผลการวิเคราะห์แบบประเมิน.....	100
ประวัติผู้ศึกษา.....	103



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล..... 46
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน..... 49
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรอบรู้แห่งตน..... 50
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด..... 51
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการคิดเชิงระบบ..... 52
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม..... 53
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม..... 54
ตารางที่ 4.8	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำกัด จำแนกตามเพศ..... 55
ตารางที่ 4.9	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 56
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรอบรู้ แห่งตนขององค์กรในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่..... 57
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิดขององค์กร ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่..... 58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมขององค์กรในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	58
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามอายุ.....	59
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรอบรู้แห่งตน ขององค์กรในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	60
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	61
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการคิดเชิงระบบ ขององค์กรในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่.....	62
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	62
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรอบรู้แห่งตน ในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	63
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิดในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	64
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	65
ตารางที่ 4.22	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	65
ตารางที่ 4.23	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน จำแนกเป็นรายคู่.....	67
ตารางที่ 4.24	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	67
ตารางที่ 4.25	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	68
ตารางที่ 4.26	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	69
ตารางที่ 4.27	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	69
ตารางที่ 4.28	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด.....	70
ตารางที่ 4.29	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.30	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่.....	73
ตารางที่ 4.31	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่.....	74



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	แผนผังกรอบแนวคิดของการศึกษา..... 5
ภาพที่ 2.1	แผนแม่บทเทคโนโลยีและการสื่อสาร ปี 2551-2555..... 23
ภาพที่ 2.2	รายชื่อคณะกรรมการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค..... 29
ภาพที่ 2.3	โครงสร้างองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค..... 32
ภาพที่ 2.4	พื้นที่การให้บริการ..... 33
ภาพที่ 2.5	โครงสร้างองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้)..... 35
ภาพที่ 2.6	คณะผู้บริหารองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้)..... 36



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคปัจจุบันที่ได้ชื่อว่า “โลกไร้พรมแดน” ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และระหว่างองค์กรสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึงกัน นอกจากนี้การค้นคว้าข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้น

กระแสการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ภายในองค์กร เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) ในการเรียนรู้ การสื่อสาร และการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ทำได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้โลกแห่งการทำงานเปลี่ยนไป ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กรรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า “องค์กรสารสนเทศ” ที่ข่าวสารข้อมูลและความรู้ได้กลายเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่า ดังนั้นประเด็นการพัฒนาการบริหารให้องค์กรและบุคลากรมีความรู้ยกระดับความรู้ เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับองค์กรในยุคปัจจุบันที่เน้นหนักในเรื่องการจัดการความรู้และการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรที่มีคุณภาพ (จันรัตน์ กระจาย : 2554) สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเองให้เทียบทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องก็คือ การใฝ่เรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และนำการเรียนรู้ไปพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่ในความเป็นจริงผู้คนส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับความคิดเดิม คือการหยุดนิ่งอยู่กับที่ และรอคอย จึงไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นนวัตกรรม และมีประสิทธิภาพพอที่จะแข่งขันในโลกธุรกิจ

มนุษย์เป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีจิตสำนึก ความคิด และมีศักยภาพในตัวเอง อยู่ที่ว่าจะมีโอกาสในการแสดงศักยภาพเหล่านั้นออกมาเมื่อใด หรือมากน้อยเพียงไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสังคมหรือสภาพแวดล้อมเหล่านั้นว่า ได้ให้โอกาสในการแสดงศักยภาพหรือไม่ ตัวอย่างเช่น องค์กรขนาดใหญ่ ในสภาวะปัจจุบันบุคลากรในองค์กรมักจะไม่มีโอกาสในการแสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ไม่สามารถรับรู้ได้ว่าใครมีความสามารถพิเศษในด้านใด เพราะผู้ที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถนั้นจะอยู่ในระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างานเท่านั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจัยหลายๆด้านเช่น บุคลากร นโยบาย วัฒนธรรม และระบบอาวุโส ซึ่งในแต่ละ

องค์กรก็จะแตกต่างกันออกไปจึงทำให้พนักงานทั่วไปส่วนใหญ่ไม่มีอิสระทางด้านความคิด ไม่กล้าแสดงออก และทำงานตามคำสั่งเท่านั้น เมื่อคนไม่มีการพัฒนา องค์กรก็ไม่สามารถพัฒนาได้ ดังนั้นหากบุคลากรในองค์กรทุกคนสามารถพัฒนาตัวเอง และแสดงออกได้อย่างเต็มความสามารถ องค์กรก็จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะ”คน”นับเป็นแรงขับเคลื่อนที่ดีที่สุดในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในทุกด้านไม่เพียงแต่เพิ่มผลกำไรในเชิงธุรกิจเท่านั้น แต่ยังคงประสิทธิภาพในเรื่องของการพัฒนาองค์กรที่ดีได้อีกด้วย (จันทิมา ศิริวรรณ, 2550)

ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

พิชิต เทพวรรณ (2548) แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มีกล่าวถึงไว้ในวรรณกรรมต่างๆซึ่งย้อนหลังไป เมื่อประมาณ ค.ศ. 1978 คริส อาร์จิริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ โดนัลด์ ชุน (Donald Schon) แห่งสถาบันเทคโนโลยีของแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology: MIT) สร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่มีใครได้รับความนิยมเท่าที่ควร (Argyris and Schon, 1978) อย่างไรก็ตาม ในช่วง ค.ศ. 1980 เรื่อยมาแนวความคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศักยภาพแต่ยังคงได้รับความนิยมในวงแคบ เช่นกรณีของบริษัทเชลล์ ที่เริ่มเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้ากับแผนกลยุทธ์ของบริษัท (Marquardt : 1996) และในทศวรรษต่อมาคือช่วงตั้งแต่ ค.ศ. 1990 จนถึงปัจจุบันมีองค์กรที่ได้้นำเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศและประสบความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลก ได้แก่ บริษัท โมโตโรล่า วอลล์มาร์ท บริติชปิโตรเลียม ซิรอกซ์ เจเนอรัลอิเล็กทริกซ์ ฟอร์ดมอเตอร์ ฮาเลย์เดวิดสัน โกดัก ฮิวเล็ดแพค การ์ด ไอบีเอ็ม สอนต้า โซนี่ และสามเอ็ม เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า แนวคิดในการสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะช่วง ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็นเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลิตงานเขียนที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างยิ่ง คือ ปีเตอร์ เซงก์ (Peter Senge) ในผลงานที่ใช้ชื่อว่า The fifth discipline: The art and practice of learning organization และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตส์ (MIT Center for Organizational Learning) ที่ได้ก่อตั้งขึ้นใน ค.ศ .1991 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎี และวิธีการต่างๆในการเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต (พิชิต เทพวรรณ, 2548)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ สถานะการเป็นผู้นำในองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ก่อให้เกิดการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อ สถานะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

รูปแบบแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบใหม่ที่ใช้ทักษะการมององค์กรแบบ องค์กรรวม คือ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆกัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งทรัพยากรบุคคลควรต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และใช้ทักษะ ประสบการณ์เป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับใช้กลยุทธ์การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกองค์กร (สมพงษ์ ลาสอน, 2551) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องเปลี่ยนรูปแบบ และวิธีการจากแบบ ดั้งเดิม เช่น จากการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานเป็นครั้งคราว หรือการส่งบุคคลไปศึกษา เพิ่มเติมเป็นรายๆกลายเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และเนื้อหาของการเรียนรู้ก็ไม่เน้น เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังเรียนรู้ข้ามสายงาน เรียนรู้ภายในองค์กร เรียนรู้ ภาวะที่แท้จริงขององค์กร เรียนรู้แนวโน้มและโอกาส เรียนรู้วิธีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผล ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นฐานความคิดที่สำคัญ ที่ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือเป็นกล-ยุทธ์ของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สืบไป (สมพงษ์ ลาสอน, 2551) บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ และขีดความสามารถ

มาร์ควอด (2005) กล่าวว่าผลกระทบอันน่าตื่นตระหนกจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในโลกธุรกิจทุกวันนี้ ทำให้องค์กรทั่วโลกต้องการให้เกิดการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานและในบรรดา พนักงานอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม ปัญหาผลกระทบ อันรุนแรงที่องค์กรต่างๆกำลังเผชิญอยู่ มีดังนี้

1. การปรับองค์กร การปรับ โครงสร้าง และการปรับเปลี่ยนต่างๆ ที่ต้องมุ่งไปสู่ ความสำเร็จ มิใช่เพียงแค่ความอยู่รอด
2. ปัญหาการขาดแคลนทักษะที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสถานศึกษาต่างๆไม่ได้เตรียมคน ให้พร้อมสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ใช้อย่างเหมาะสม
3. ความรู้ที่เพิ่มขึ้นเป็นเท่าในทุกๆ 2-3 ปี
4. การแข่งขันกับบริษัทที่มีกำลังความสามารถมากที่สุดของโลก
5. ความรุดหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆท่วมทับ

6. ความต้องการขององค์กร เพื่อที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังขับเคลื่อนขององค์กรเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงอยู่ที่ผู้บริหารของแต่ละองค์กรว่าจะมีกลยุทธ์อย่างไรที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีพนักงานไฟเรียน ไฟรู้ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระดับจังหวัดอยู่ในสังกัดจำนวน 6 จังหวัด คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพัทลุง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสตูล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปัตตานี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนราธิวาส และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดยะลา ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายใน ภายนอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานในองค์กร เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการทำงาน และกลยุทธ์ที่ผู้บริหารนำเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย เป็นต้น

ในปัจจุบันมีการนำระบบซอฟต์แวร์สำเร็จรูปมาใช้ใ้สการทำงานมากขึ้น รวมถึงการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานเป็นผู้ที่ไฟเรียน ไฟรู้ โดยการจัดการฝึกอบรมโดยใช้สื่อซีดีเทรนนิ่ง (CD training) เพื่อให้พนักงานมีทางเลือกในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้วยวิธีการที่เรียบง่ายแต่ทันสมัย นอกจากนี้ยังมีห้องสมุดที่เป็นศูนย์รวมความรู้ในด้านต่างๆ ในรูปแบบที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับพนักงานอีกด้วย แต่ทั้งนี้สิ่งที่จัดเตรียมนั้นส่งผลให้กับพนักงานเพียงบางกลุ่มเท่านั้น เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมดของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมด้านการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสามารถผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อเป็นองค์กรที่ได้เปรียบในด้านการแข่งขันและเป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาด้านการไฟเรียน ไฟรู้ของพนักงานด้วยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกแห่งหนึ่งของประเทศไทย

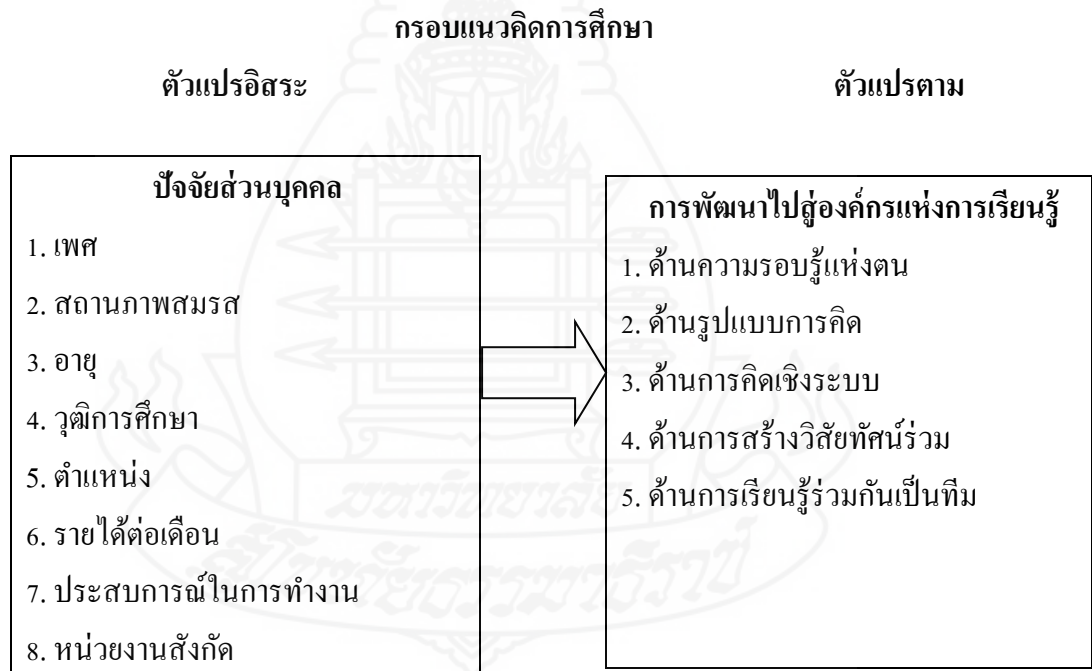
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษานำข้อมูลมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แผนผังกรอบแนวคิดของการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์ประกอบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

1.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ซึ่งประกอบด้วย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพัทลุง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสตูล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปัตตานี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนราธิวาส และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดยะลา จำนวน 1,476 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้โดยใช้สูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 315 คน

1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด

1.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านรูปแบบการคิด ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีความคล่องตัว เรียนรู้ ปรับปรุงตนเองตลอดเวลา และมีศักยภาพในการจัดการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียน และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะของตนเอง และองค์กร อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการเพื่อบรรลุเป้าหมายรวมขององค์กร

6.2 ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง บุคคลที่มีการใฝ่ในการพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นในการใฝ่เรียนรู้ ขวนขวาย เพื่อเรียนรู้ โดยเริ่มที่ค้นที่ตัวเองก่อนเป็นอันดับแรก

6.3 **รูปแบบการคิด** หมายถึง การที่นำเอาความรู้ที่ได้มานั้นมาทำให้เกิดปัญญาเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน โดยปรับความคิด หรือความเชื่อต่างๆด้วยข้อมูลที่ใหม่อยู่เสมอ

6.4 **การคิดเชิงระบบ** หมายถึง วิธีการคิดอย่างมีระบบ มีเหตุมีผล ทำให้ผลของการคิด หรือผลของการแก้ปัญหาที่ได้นั้นมีความถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว

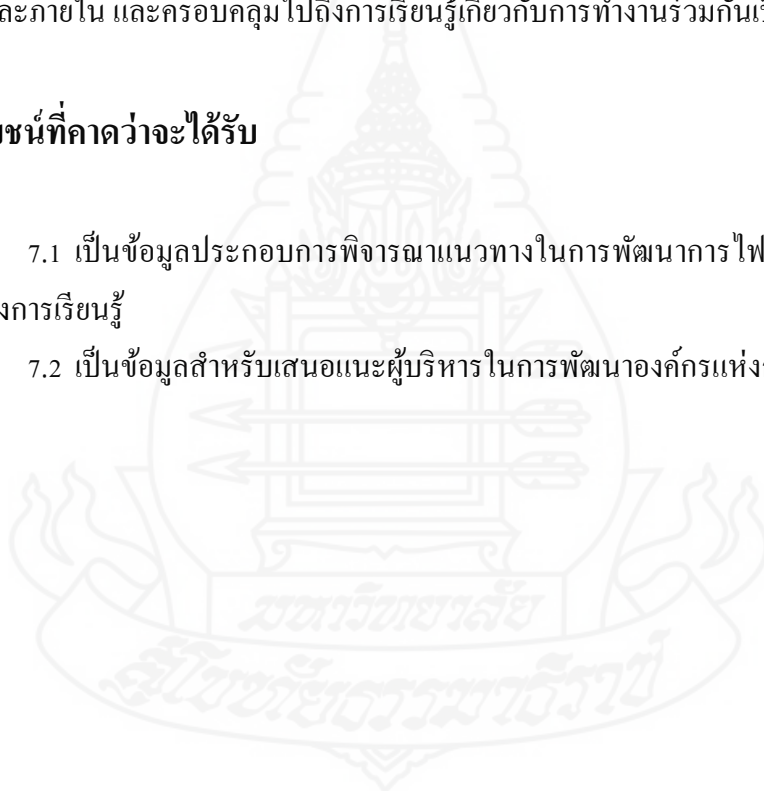
6.5 **การมีวิสัยทัศน์ร่วม** หมายถึง องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งจะเป็กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาาร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทหนักแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น

6.6 **การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม** หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน โดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูล ในระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ๆที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอกและภายใน และครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

7.2 เป็นข้อมูลสำหรับเสนอแนะผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.1 ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้

สุกัญญา มกุฎอรดี (2551) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) คือ องค์กรที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอันมั่นคงอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์กรได้เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร ในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง ใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน เพื่อให้เกิดการได้เปรียบที่ยั่งยืนท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์กรแห่งการเรียนรู้ถูกนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรยุคใหม่ เป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากที่สุดบนฐานความรู้ (Knowledge Based) และสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้คือทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานในรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่อง โดยขยายขีดความสามารถผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นทีมมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาขีดความสามารถ ที่รวมไปถึงการสร้าง การสรรหา การถ่ายโอนความรู้ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ใหม่ๆ มีการกระจายอำนาจ (empowerment) ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และเชื่อมโยงกันในการช่วยเหลือระหว่างบุคคลในองค์กร โดยใช้แนวคิดการบริหารจัดการความรู้ นำเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตสมัยมาใช้ในการสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรม (innovation) สร้างผลลัพธ์โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กร

เพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีคุณภาพ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของสังคมแห่งการเรียนรู้และมีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

Peter Senge (1994) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่ซึ่งบุคคลในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์กรที่มีรูปแบบของความคิดใหม่ๆเกิดขึ้นและมีการขยายรูปแบบความคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆได้อย่างอิสระสมาชิกขององค์กร เรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่น และวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

Marquardt, M. and Renolds A. (1996) นิยามว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (learning dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์กร (organization transformation) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (people empowerment) การจัดการความรู้ (knowledge management) และการใช้เทคโนโลยี (technology application)

พิชิต เทพวรรณ (2548) องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ๆจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

สมพงษ์ ลาสอน (2550) อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรทุกคน ขณะเดียวกันก็มีการปฏิรูปองค์กรอย่างต่อเนื่อง

David A. Gavin (1993) แห่ง Havard Univeersity กล่าวว่า คือ องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่างๆอย่างถ่องแท้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สู่ภาวะการเป็นผู้นำในองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ก่อให้เกิดการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

รูปแบบแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบใหม่ที่ใช้ทัศนคติการมององค์กรแบบองค์รวม คือ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับ

บุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆกัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งทรัพยากรบุคลากรต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และใช้ทักษะประสบการณ์เป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับใช้กลยุทธ์การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกองค์กร ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องเปลี่ยนรูปแบบ และวิธีการจากแบบดั้งเดิม เช่น จากการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานเป็นครั้งคราว หรือการส่งบุคคลไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นรายๆ กลายเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และเนื้อหาของการเรียนรู้ก็ไม่เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังเรียนรู้ข้ามสายงาน เรียนรู้ภายในองค์กร เรียนรู้ภาวะที่แท้จริงขององค์กร เรียนรู้แนวโน้มและโอกาส เรียนรู้วิธีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผล ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นฐานความคิดที่สำคัญ ที่ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือเป็นกล-ยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สืบไป บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ และขีดความสามารถการเรียนรู้ของตนเองเพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ขององค์กร (สมพงษ์ ลาสอน :2550)

วัลลภ ลำพาย (2547) ได้สรุปไว้ว่า ในกระบวนการสร้างและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความจำเป็นจะต้องดำเนินการใน 2 ระดับ คือ ระดับองค์กร และระดับปัจเจกชน ระดับองค์กรจะต้องมีแผนงานที่ชัดเจน มีระบบและโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนอย่างเพียงพอ รวมทั้งควรมีการปรับระบบการบริหารเข้ามาสนับสนุนด้วยเช่น ระบบบริหารแบบทีมงาน ระบบบริหารเชิงคุณภาพรวม ส่วนระดับปัจเจกชน บุคลากรขององค์กรจะต้องมีความสมัครใจ เต็มใจที่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้หลักการที่พื้นฐานที่สำคัญ 5 ประการ ในอันที่จะเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ร่วมกันและต่อพัฒนาการขององค์กรและที่สำคัญทุกขั้นตอนจะต้องดำเนิน ไปภายใต้พื้นฐานของหลักการพื้นฐานประการที่ 5 คือ"ความคิดเชิงระบบ"(System Thinking) ซึ่งเป็นปัจจัยชี้ขาดที่อาจส่งผลให้กระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ในที่สุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการจัดบรรยากาศ กระบวนการ เจือใจ และฝึกทักษะให้บุคลากรเป็นบุคคลเรียนรู้โดยยึดหลักสำคัญ 5 ประการคือ การคิดเชิงระบบ การพัฒนาความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังแห่งตน แบบจำลองความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม หลัก 5 ประการนี้เกี่ยวเนื่องและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาศัยพลังแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่ม พลังแห่งการมองภาพรวม มองความเชื่อมโยง มองความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงเป็นพลวัต มองอนาคต มองเชิงบวก มองเห็นสภาพความเป็นจริง มองแบบไม่ยึดติด มองที่ประโยชน์หรือความมุ่งมั่นเพื่อส่วนรวมหรือคุณค่าอันยิ่งใหญ่ และอาศัยพลังแห่งทักษะ

ของการเรียนรู้ร่วมกัน การเปลี่ยนสภาพหรือสิ่งที่คุณเหมือนเป็นจุดอ่อนหรือปัญหาให้กลายเป็นจุดแข็ง เป็น โอกาสหรือพลัง

1.2 ทฤษฎีขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

แนวคิดของ Peter Senge (1994) เชื่อว่าหัวใจของการสร้าง Learning Organization อยู่ที่การสร้างวินัย 5 ประการในรูปของการนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และองค์กรอย่างต่อเนื่อง วินัย 5 ประการที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์กรมีดังนี้

1.2.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) คือ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) เมื่อลงมือกระทำและต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมี แรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tention) มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) ที่ทำให้มีระบบการตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน (Using Subconcioussness) ทำงานด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ

องค์ประกอบของทักษะพลังแห่งตน

- 1) วิสัยทัศน์แห่งตน
- 2) ยึดกุมความยึดอัดจากวิสัยทัศน์
- 3) ละลายความเชื่อว่าตนไม่สามารถหรือไม่คู่ควร
- 4) พลังแห่งความจริง
- 5) ใช้พลังแห่งจิตใต้สำนึก หรือพลังอัตโนมัติ
- 6) บูรณาการเหตุผลกับญาณทัศนะ
- 7) มองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตนกับโลก
- 8) เมตตา กรุณา
- 9) อุทิศตนเพื่อเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่

จิตใจที่ใฝ่พัฒนาตนเองเป็นปัจจัยหลักในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี ทั้งนี้ เพราะการเรียนรู้ในองค์กรจะยังไม่เกิดขึ้น จนกระทั่งสมาชิกแต่ละคนเริ่มที่จะเรียนรู้ จิตใจที่ใฝ่หาความรู้มีองค์ประกอบหลัก 2 ประการ (วัลลภ ลำพวย, 2548, น. 31-32)

ประการแรก ได้แก่การที่บุคคลมีความพยายามที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้
ประการที่สอง ต้องมีเกณฑ์ที่วัดว่าจะบรรลุถึงเป้าหมายอย่างไร

คำว่า “เป้าหมาย” ในบริบทของ “จิตใจที่ใฝ่หาความรู้” (Personal Mastery) นั้น
ไม่ได้ใช้ในความหมายทั่วไป เรื่องการบริหารจัดการผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะคิดคำนึงถึงเป้าหมาย
ระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว ในขณะที่ผู้ที่บรรลุถึงเป้าหมายในบริบทดังกล่าวจะต้องมอง
เป้าหมายให้ไกลกว่านั้น กล่าวคือ ต้องมองว่าจะต้องบรรลุเป้าหมายตลอดอายุขององค์กร โดยมี
วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นเครื่องชี้นำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (วัลลภ ลำพวย : 2548)

การฝึกอบรมคนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีด
ความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลร่วมของทักษะ ความสามารถเป็นสภาพที่
เป็นอยู่ตามความเป็นจริงเห็นว่าจะอะไรมีความสำคัญต่อเราต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังแห่งตน Personal Mastery คือ
การมุ่งมั่นที่จะเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถที่มีอยู่แล้ว หรือยังมีให้กับตนเองโดยวิธีต่างๆ
เพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร

1.2.2 รูปแบบความคิด (Mental Model) คือ มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิด
กว้าง ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากรูปแบบแนวคิดนี้จะออกมาในรูปของผลลัพธ์ 3 ลักษณะคือ เจตคติ
หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ทักษะ
แนวความคิดเห็นและกระบวนการทัศน์ กรอบความคิด แนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตามๆกัน ไป จนกระทั่ง
กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

รูปแบบการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างเป็นกรอบความคิดที่จะเป็นตัวกำหนดว่า
เราจะคิดและกระทำอย่างไร แนวความคิดนี้จะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้พฤติกรรมของตัวเราเองพร้อมๆ
กับการเรียนรู้พฤติกรรมของคนอื่นๆ เปรียบได้กับการแข่งขัน “จัดซื้อ” การที่จะเอาชนะคู่ต่อสู้ได้นั้น
เราต้องเรียนรู้ว่าช่วงใดที่คู่ต่อสู้เริ่มที่จะอ่อนล้า เพื่อที่จะได้ใช้จังหวะนั้น โหมแรงเพื่อเอาชนะ ซึ่งจะ
มีโอกาสชนะมากกว่าการที่ต่างฝ่ายต่างโหมแรงจัดซื้อ โดยปราศจากการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมของ
ฝ่ายตรงข้าม การเรียนรู้ที่แท้จริงจะเกิดขึ้นเมื่อเราเรียนรู้ที่จะพูด จะคิด และยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์
โดยคุณวุฒิ บุคลากรและองค์กรจะเรียนรู้ได้ก็โดยการยอมรับความผิดพลาดเหล่านั้น องค์กรจะไม่พัฒนา
หากเราแสรังไม่ยอมรับว่ามีความบกพร่องผิดพลาดเกิดขึ้น (วัลลภ ลำพวย : 2548)

รูปแบบความคิดนี้ทำให้เราสามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหาคู่แข่งได้เป็น
อย่างดี แต่หากองค์กรมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเป็นหลัก กรอบความคิดเดิมๆที่มีอยู่ อาจทำให้เรา
ปฏิเสธสิ่งที่เราไม่คุ้นเคย ทำให้ไม่เกิดความคิดใหม่ๆเกิดขึ้นก็เป็นได้ ดังนั้นการแก้ปัญหาคู่แข่ง
วิเคราะห์และการสร้างนวัตกรรมต้องถอยออกจากกรอบความคิดเดิม เพื่อเห็นภาพใหม่ๆ

คิดสิ่งใหม่ๆ ที่ได้ง่ายขึ้น และสืบเนื่องจากจากการที่แต่ละบุคคลมีกรอบความคิดที่ต่างกัน การเข้าใจและตีความหมายในสิ่งที่ได้เห็นหรือข้อมูลที่ได้รับแตกต่างกัน ดังนั้น จะทำอย่างไรให้ทุกคนทราบว่าการอบแนวคิดของแต่ละบุคคลเป็นอย่างไร เพื่อให้การสื่อสารง่ายขึ้น เข้าใจซึ่งกันและกันได้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม การสื่อสารจำเป็นต้องมีระดับการฟังที่ดี ส่วนมากขณะที่สนทนาจะมีบุคคลอยู่ 2 ประเภท (กาญจนา สุขทวี : 2553) คือผู้พูด และผู้รอที่จะพูด ดังนั้นทำอย่างไรให้เกิดการพูดจากใจ และการฟังด้วยใจเกิดขึ้น แต่สิ่งสำคัญคือ องค์กรไม่ควรไปกำหนดหรือควบคุม แต่ควรปล่อยให้บุคลากรเหล่านั้นได้มีอิสระในการคิดและสร้างสรรค์รูปแบบในการพัฒนาขึ้นเองตามสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาในข้อนี้ไม่ได้เน้นให้ทุกคนมีความเห็นในแนวทางเดียวกับองค์กรทุกอย่าง แต่ต้องการเห็นความสอดคล้องกันในแต่ละแนวคิดที่มารวมกันเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วม

ทักษะสำคัญ 4 ประการ ที่จะทำให้เกิดความคล่องแคล่วในการนำรูปแบบความคิดมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ได้แก่

- 1) ทักษะในการอธิบายความคิดในเรื่องที่สลับซับซ้อน
- 2) ทักษะในการยอมรับมุมมองที่แตกต่างกัน และนำมาประกอบกัน
- 3) ทักษะในการผลักดันมุมมองหรือวิธีคิด
- 4) ทักษะในการเปิดใจรับรู้และดูดซับมุมมองหรือวิธีคิดที่แตกต่าง

สรุปได้ว่า รูปแบบความคิด คือ เครื่องมือที่จะช่วยชี้นำคนในองค์กรให้เปลี่ยนจาก การมองเป็นจุดๆ เฉพาะเรื่องเฉพาะคราว มาเป็นการมองกระบวนการ มองเห็นแบบแผนของการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนจากคิดแบบเส้นตรง ไปเป็นคิดอย่างซับซ้อน มองเห็นความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างส่วนต่างๆ หรือเหตุการณ์ต่างๆ

1.2.3 การคิดเชิงระบบ (System Thinking) คือ มีความความเข้าใจเชิงระบบ ทุกคนควรมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบนอกจากมองภาพรวมแล้ว ต้องมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยในภาพนั้นให้ออกด้วย วินัยข้อนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนต่างๆ ได้

รูปธรรมของความคิดเชิงระบบ (วัลลภ ลำพาย:2548) ได้แก่การที่มนุษยชาติประสบความสำเร็จในการเอาชนะธรรมชาติ ด้วยการพัฒนาความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ โดยอาศัยวิธีการวิเคราะห์จำแนกแยกแยะ (analytical method) วิธีการดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการจำแนกปัญหาออกเป็นส่วนย่อยๆ จากนั้นทำการศึกษาส่วนย่อยแต่ละส่วน แล้วร่างผลสรุปของปัญหาทั้งหมด ในทฤษฎีของ Peter Senge ระบบความคิดแบบกลไกเชิงเส้นตรงที่ใช้ในการอธิบายสาเหตุของปัญหานั้นไม่อาจใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบัน ทั้งนี้ เนื่องจากในโลกสมัยใหม่ ประเด็น

ปัญหาต่างๆที่มีความสำคัญจะเกี่ยวพันกันอย่างสลับซับซ้อนซึ่งท้าทายต่อแนวความคิดการอธิบายสาเหตุปัญหาเชิงเส้นตรง (Linear Causation) ดังเช่นในอดีต ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง (อ้างอิงใน จันทิมา ศิริวรรณ:2550) กล่าวว่า ปัจจุบันความคิดรูปแบบเส้นตรง (Linear) และตอบสนอง (Re-Active) มีอิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจของบุคคลทั่วไป ซึ่งอาจจะเป็นจุดอ่อนต่อการแก้ปัญหาที่ต้องมองภาพอย่างเป็นระบบ (System) เนื่องจาก องค์การธุรกิจจะมีลักษณะดำเนินงานเป็นระบบ ที่มีขอบเขตการดำเนินงานที่ชัดเจน การที่จะพิจารณาข้อมูลเพียงส่วนเดียวของระบบอาจทำให้ผู้พิจารณามองไม่เห็นภาพรวม ซึ่งจะทำให้มองปัญหาไม่ออกหรือ แก้ปัญหาได้ไม่สมบูรณ์ โดยเราจะต้องสามารถมองภาพรวมขององค์กรว่าเป็น ระบบๆหนึ่ง จึงจะทำให้องค์กรพัฒนาไปได้ ส่วน มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร (อ้างอิงใน จันทิมา ศิริวรรณ:2550) กล่าวว่าสถานะเป็นจริงในธรรมชาติมีความสัมพันธ์เป็นวงกลม แต่เรามักเห็นเป็นเส้นตรง เพราะกรอบความคิดแบบเชิงเส้นของเรา ภาษาเชิงเส้นเราจะเห็นเพียงการแบ่งส่วนย่อย และภาษาแบบวงกลมเราจะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะกล่าวไว้ว่า System Thinking หมายถึง วิธีการคิดอย่างมีระบบ มีเหตุมีผล ทำให้ผลของการคิด หรือผลของการแก้ปัญหาที่ได้นั้นมีความถูกต้องแม่นยำ และรวดเร็ว วิธีการคิดอย่างมีระบบ จะเป็นหนทางไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ถ้าองค์กรนั้นๆนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและ ยึดหลักให้พนักงานภายในองค์กรตระหนักในการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมการเรียนรู้ของพนักงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงทำให้เกิดการเรียนรู้จากตัวเองของพนักงานแต่ละคน เกิดการเรียนรู้ของทีมงาน ทำให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นทีม (Team Learning)

หลักการคิดหรือการแก้ปัญหอย่างมีระบบประกอบไปด้วย

- 1) กำหนดประเด็นปัญหาให้ถูกต้อง อาจกำหนดได้เป็น ปัญหาหลัก และ ปัญหารอง
- 2) ระบุตัวแปรทั้งหมด ที่ทำให้เกิดปัญหา
- 3) กำหนดวิธีการแก้ไขหรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี
- 4) เปรียบเทียบวิธีแก้ไข แต่ละวิธีและประเมินดูว่าวิธีใดสามารถจะนำไปสู่การปฏิบัติได้และจะนำไปสู่กระบวนการบรรลุผลตามเป้าหมาย
- 5) เลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุด
- 6) นำไปทดลองปฏิบัติ ตามระยะเวลาที่เหมาะสม
- 7) ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

8) แก้ไขเปลี่ยนแปลงจุดที่บกพร่องในวิธีการปฏิบัติงาน

9) กำหนดมาตรฐานวิธีปฏิบัติงาน

นอกจากการคิดเชิงระบบจะมีผลดี หรือสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมากมาแล้ว การคิดเชิงระบบยังมีอุปสรรค หรือข้อจำกัด ตามที่ สุรพร เสียนสลาย ได้กล่าวไว้ดังนี้

1) ก. ขาดคุณลักษณะนักคิดที่ดี ก.1 ไม่กระตือรือร้น ไม่คิดอะไรเลย เชื่อง่าย ไม่สงสัย ทำตามกิจวัตรประจำวัน ก.2 ใจแคบ ไม่เป็นธรรมชาติ โดยไม่เจตนา ไม่รู้ตัวเกิดจากจิตสร้างแบบแผนการคิดจากประสบการณ์ จิตมนุษย์จะสร้างแบบแผนในการคิด ทำให้คิดอยู่ในกรอบเดิม เกิดการตอบสนองตามความเคยชิน ปัญหาอื่น จะปลุกดันไม่ 4 ดันให้ระยะห่างของแต่ละต้นเท่ากัน จะแบ่งให้เป็นส่วนเท่ากันได้อย่างไร

2) การใช้เหตุผลโดยการอ้างสิ่งที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ใจแคบ ไม่เป็นธรรมชาติ โดยเจตนา การใช้เหตุผลโดยเอาตนเป็นศูนย์กลาง ใช้เหตุผลแบบลวงตา ไม่ฟังใคร น้ำล้นแก้ว หลีกเลียขข้อเท็จจริงที่ไม่สนับสนุนตน มองเป็นสิ่งง่ายเกินไป ถูกโน้มน้าวโดยคนหมู่มาก/คนนำเชื่อถือ การโต้แย้งเพราะไม่รู้ การค้นหาข้อสรุป เชื่อมโยงเหตุผลผิด

3) ข. ขาดข้อมูลข้อเท็จจริง ข้อเท็จจริงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ข้อมูลบอกเล่ามากกว่าเชิงประจักษ์ ข้อมูล/การใช้เหตุผลโดยอ้างผู้รู้ หรือคนส่วนใหญ่ ค. ขาดข้อมูลทางวิชาการ ไม่รู้จักใช้วิธีการทางวิชาการ วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Methods) ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

4) ไม่สามารถนำทฤษฎีทางวิชาการมาใช้ในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไม่เข้าใจทฤษฎีคืออะไร/มีประโยชน์อย่างไร เรียนเฉพาะทฤษฎีพูดอย่างไร ไม่เรียนนำไปประยุกต์ใช้อย่างไร

สรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบของบุคลากรในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบเป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น โดยอาศัยองค์ความรู้ที่เป็นสหวิทยาการนำมาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ความคิดใหม่ เป็นกรอบของการสร้างความกระจ่างในความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ให้เห็นถึงแบบแผน เห็นถึงขั้นตอนของการพัฒนา เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย

1.2.4 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือ การสร้างและสานวิสัยทัศน์วิสัยทัศน์องค์กรเป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต ลักษณะวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ดี คือ กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจน เพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทาง

ปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์องค์กรต้องเป็นภาพบวกต่อองค์กร (อ้างอิงใน วัลลภ ลำพาย : 2548) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เกิดจากมองเห็นภาพที่ควรจะเป็นจากภายในและภายนอกองค์กร เป็นความฝันหรือจินตนาการให้องค์กรจะพัฒนาไปจนถึงจุดที่มุ่งมาดปรารถนา วิสัยทัศน์ร่วม ต้องสร้างจากวิสัยทัศน์ของสมาชิกแต่ละคนในองค์กร และจะต้องไม่ถูกสร้างและชี้นำโดยผู้นำ วิสัยทัศน์จะต้องสร้างโดยผ่านกระบวนการระดมความคิดที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการประนีประนอมกัน และพัฒนาไปสู่ทิศทางร่วมกัน โดยผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้สมาชิกแต่ละคนสรรค์สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การพัฒนาวิสัยทัศน์นั้นสมาชิกแต่ละคนจะต้องมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน โดยมีแรงขับแห่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Tension) ในการผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เช่นเดียวกับ เสนิส หงษ์ทอง (อ้างอิงใน จันทิมา ศีรีวรรณ: 2550) กล่าวไว้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นวัฏจักรมีลักษณะบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม การมองโลกแบบแยกส่วนจึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอย่างเป็นลูกโซ่ ซึ่งจะมีผลกระทบไปยังทุกๆ ส่วนของระบบ กล่าวคือ การตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยมุมมองแบบแยกส่วน แม้ว่าจะเร็วกว่าก็ตามแต่อาจจะทำให้เกิดการชะงักงันของระบบทั้งหมด หรือสร้างปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นอีกส่งผลให้แทนที่จะแก้ปัญหาได้เร็วขึ้นกลับต้องมาเสียเวลาโดยใช่เหตุ รวมทั้งยังเป็นการเพิ่มปัญหาขึ้นมาอีก ด้วยเหตุนี้การมีความคิดอย่างเป็นระบบ จะเป็นองค์ความรู้ที่จะช่วยให้เราสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแม้ว่าจะต้องคิดให้รอบคอบ และมีการวางแผนในระยะยาวก็ตามแต่ผลที่ได้มีความกระจ่าง ชัดเจน สามารถมองเห็นปัญหาได้อย่างทะลุปรุโปร่งการคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกในองค์กร จึงมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยองค์ความรู้ที่ได้จากการบูรณาการมีลักษณะเป็นสหวิทยา เกิดกรอบความรู้ใหม่ ความคิดใหม่ เป็นกรอบของการสร้างความกระจ่างในความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ต่างๆ อย่างลึกซึ้ง

หลักการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม

1) ส่งเสริมให้มีวิสัยทัศน์ของบุคคล คนที่มีวิสัยทัศน์เป็นคนที่มีการทำงานแบบทุ่มเทจึงย่อมประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าคนที่ไม่มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว ซึ่งจะมีลักษณะเป็นคนหลักลอย

2) วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลสู่วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการจัดบรรยากาศและกระบวนการที่ทำให้สมาชิกขององค์กรนำวิสัยทัศน์ของตนต่อองค์กรมาเปิดเผยแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมากมาย ว่าแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างไร

3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมเมื่อกระบวนการเรียนรู้และสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ดำเนินการไปเรื่อยๆคนกลุ่มแรก (เห็นด้วย+ทุ่มเท) ก็จะมากขึ้นเรื่อยๆอุปสรรคที่ปิดกั้นไม่ให้คนกลุ่มอื่นเปลี่ยนเป็นกลุ่มนี้ คือ การบริหาร

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เป็นเรื่องพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการรวบรวมแนวความคิดของสมาชิกทุกคนในองค์กรเพื่อนำมาผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนและยอมรับแนวความคิดซึ่งกันและกัน จนทุกคนเห็นพ้องต้องกันนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของบุคคล ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันไม่ใช่เป็นเพียงยอมทำตามเท่านั้น

1.2.5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยพลัง 2 ส่วน คือ พลังความสามารถเฉพาะตัวของสมาชิกองค์กร กับพลังกลุ่ม ที่เกิดจากการเสริมแรง (Synergy) สุขญา สีหะวงษ์ กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จเพื่อขยายผลต่อไปในหน่วยงานอื่น เป็นการคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายใต้การประสานงานร่วมกัน เพื่อหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

อำนาจ วัชรจินดา กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นวินัยที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ โดยเริ่มจากตนเอง และพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีมเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องเป็นกระบวนการของการจัดแนวคิด แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้ไปในแนวทางเดียวกัน เป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งทีสมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

รอบบินส์และไฟน์นีย์ (วัลลภ ลำพาย : 2548) ให้คำจำกัดของทีมว่า หมายถึง กลุ่มคนผู้ซึ่งกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยกัน (people doing something together) ทีม (Team) และ ทีมปฏิบัติงาน (Teamwork) เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจอย่างสูงในปัจจุบันนี้ ซึ่ง “ทีม” ในที่นี้จะหมายถึงเฉพาะ “ทีมในที่ทำงาน” (work place) มากกว่าทีมในสถานที่อื่นๆ ทีมในความหมายที่กว้าง หมายถึง ทีมที่มีสมาชิกแต่ละคนมีทักษะจำนวนไม่มากนักสมาชิกในทีมแต่ละคนมีวัตถุประสงค์ มีการกำหนดเป้าหมาย และความรับผิดชอบร่วมกัน พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม

อำนาจ วัชรินดา กล่าวว่า ในการเรียนรู้เป็นทีมประกอบด้วยความเชี่ยวชาญในการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion)

การสนทนา (Dialogue) ในการเรียนรู้เป็นการพูดคุยร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยสมาชิกแสดงความรู้สึกหรือความเห็นในเรื่องต่างๆ ได้อย่างอิสระ รับฟังสิ่งที่อยู่ในใจและร่วมคิดด้วยกันอย่างจริงจัง ทุกคนในทีมจะพูดด้วยความเคารพต่อความคิดเห็นของกันและกัน เปิดเผยความคิดและความรู้สึก โดยปราศจากความกลัวและความอาย การรับฟังทัศนคติ มุมมอง และข้อสงสัยของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ละความคิดเห็นเดิมๆ ของตนเองไว้ ทำให้เข้าใจมุมมองต่างๆ ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น เกิดสมมติฐานใหม่ซึ่งจะหาไม่ได้จากการพูดคุยกันเฉพาะบุคคล ช่วยให้ทีมสามารถแก้ปัญหาที่ยากและสลับซับซ้อนจากความคิดอันหลากหลาย ทั้งนี้เป้าหมายของการสนทนา คือ เพื่อแสวงหาความหมายหรือสร้างความเข้าใจใหม่ในเรื่องที่คลุมเครือ ไม่แน่ใจ หรืออยากจะตีความ ตลอดจนเพื่อสำรวจความคิดความเชื่อของแต่ละคน ทำให้เราได้มีโอกาสสังเกตและค้นพบความเชื่อของตนเอง และผู้อื่นมีความเข้าใจแตกต่างกันเช่นไร ทำให้ได้รับรู้ความคิดที่หลากหลาย ซึ่งไม่จำเป็นต้องได้ข้อตกลง หรือข้อสรุปหลักจากการสนทนานั้นแต่เป็นการยกระดับทัศนคติของสมาชิกให้สูงขึ้น สร้างความเข้าใจในความรู้สึกของกันและกันมากขึ้น ซึ่งในบางครั้งการสนทนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดเห็นหรือพฤติกรรมของสมาชิกอย่างถาวร และอาจช่วยการตัดสินใจในอนาคต

การอภิปราย (Discussion) ในการเรียนรู้เป็นทีมสมาชิกแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนเองโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่และแสดงเหตุผลปกป้องความคิดเห็นของตนเพื่อให้สมาชิกทุกคนได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมดการอภิปรายเน้นการวิเคราะห์และแยกประเด็นที่สนใจออกเป็นส่วนๆ เป็นการแสดงเหตุผลเพื่อให้สมาชิกในทีมยอมรับแนวคิดมุมมองที่ตนเสนอ เป้าหมายของการอภิปราย คือ เพื่อการตัดสินใจเลือกหาข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การอภิปรายจึงมีความจำเป็นต้องปฏิบัติควบคู่ไปกับการสนทนา และควรจัดให้มีการสนทนากันก่อนเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการอภิปรายต่อไป

นอกจากการใช้การสนทนาและการอภิปรายแล้ว อาจใช้เทคนิคของการบริหารเป็นทีม (Team Management) ซึ่งเป็นเรื่องของการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำ (Leadership) และความเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลสำเร็จ หรือความผิดพลาดร่วมกัน หรือใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management) โดยบริหารในรูปแบบโครงการ มีหัวหน้าและสมาชิกโครงการมีจุดเริ่มต้น และกำหนดแล้วเสร็จที่ชัดเจน มีกิจกรรมพร้อมผู้รับผิดชอบ ตลอดจนมีกระบวนการของการบริหาร

อย่างเป็นระบบโดยทุกคนในโครงการจะมีโอกาสได้รับความรู้ความเข้าใจในงานทุกขั้นตอน โดยเท่าเทียมกัน

คุณสมบัติของทีมที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะดังต่อไปนี้

(วัลลภ ลำพาย : 2548)

- 1) มีเป้าหมายที่เด่นชัด (A clear, elevating goal)
- 2) มีโครงสร้างที่มุ่งผลลัพธ์ (A results driven structure)
- 3) สมาชิกของทีมมีความสามารถ (Competent team members)
- 4) มีพันธกิจร่วมกัน (Unified commitment)
- 5) มีบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ (A collaborative climate)
- 6) มีมาตรฐานที่ดีเลิศ (Standard excellence)
- 7) ได้รับการรับรองและสนับสนุนจากภายนอก (External support and recognition)
- 8) มีแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Principled leadership)

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะต้องมีการทำงานเป็นทีมและเครือข่าย ตระหนักถึงความร่วมมือร่วมใจกัน การแบ่งงานกันทำ และการแก้ปัญหาาร่วมกัน การฝึกกำลังของ ทีมงานให้เข้าไปในทิศทางเดียวกันเข้าใจสภาพการณ์ปัจจุบัน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิด ความคิดที่หลากหลายแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น โดยการผ่านการสนทนา และการอภิปราย เพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็น แนวทางการปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้น

1.3 แนวทางในการทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เหตุผลที่ทำให้เราต้องหันมาให้ความสนใจกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เนื่องจากความท้าทายและความกดดัน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของ ธรรมชาติในการทำงาน ความท้าทายในการแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจเช่นปัจจุบัน การเพิ่มขึ้นของ การเปลี่ยนแปลงที่เป็น ไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนด นโยบาย กฎหมาย รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น พรฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 และการพิจารณาว่าองค์กรใดจัดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น พิจารณา จากองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่

- LO (Learning Organization) องค์กรแห่งการเรียนรู้
- OL (Organization Learning) กระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กร

- OK (Organization Knowledge) องค์ความรู้หรือความรู้ที่สำคัญและจำเป็นขององค์กร
- KM (Knowledge Management) การจัดการความรู้

จาก LO องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ OL คือ กระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กร จากกระบวนการเรียนรู้จะต้องอาศัยทฤษฎีเพื่อนำไปสู่ OK หรือ ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการระบุว่าอะไรคือความรู้ขององค์กร องค์กรมีความรู้นั้นหรือไม่ และอยู่ที่ไหน เพื่อเข้าไปสู่องค์ประกอบสุดท้าย คือ การจัดการความรู้ หรือ KM นอกจากนี้ยังพิจารณาว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วหรือไม่จากองค์ประกอบ 3 ประการของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. กระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม
3. พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ ภายในองค์กรมีบรรยากาศของความปลอดภัยทางจิตวิทยา มีชื่นชมยอมรับในความแตกต่าง การเปิดกว้างต่อทัศนคติใหม่ๆ และการมีเวลาในการคิดเชิงสะท้อน ขณะที่กระบวนการและการดำเนินการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม คือ องค์กรจะต้องส่งเสริมให้มีการทดลอง ส่งเสริมให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อติดตามความก้าวหน้า และแนวโน้มต่างๆ รวมถึงมีการวิเคราะห์โดยจัดให้มีการสนทนา อภิปราย และตีความเพื่อศึกษา เข้าใจ และระบุปัญหา ผู้บริหารหาแนวทางการแก้ไข นอกจากนี้องค์กรควรจัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ พร้อมกับการจัดให้มีการถ่ายโอนข้อมูล องค์ประกอบข้อสุดท้ายของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ โดยผู้นำองค์กรจะต้องใจกว้าง ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่น เป็นนักคำถามและนักฟังที่ดี กระตุ้นให้เกิดการแสดงมุมมองที่หลากหลาย

1.4 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- พนักงานในองค์กรนั้นๆ มีอิสระที่จะพูดในสิ่งที่ตนได้คิด หรือได้เรียนรู้มาและถ่ายทอดสิ่งเหล่านั้นให้กับสมาชิกในองค์กรนั้น
- มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคต่อไป
- องค์กรนั้นจะต้องส่งเสริมทางความคิดของพนักงาน ไม่ใช่ว่าหากพนักงานไม่คิดอย่างที่องค์กรต้องการแล้ว จะเป็นความคิดที่ผิด ซึ่งแท้ที่จริงแล้วทุกคนก็มีสิทธิคิดผิดได้ เพียงแต่ว่าเมื่อผิดพลาดไปก็ต้องแก้ไขให้ถูกต้อง

- องค์กรนั้นมักจะหารูปแบบใหม่ๆในการทำงาน ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบมากเกินไปเพราะหากกฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยซึ่งอาจจะเนื่องจากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เราก็สามารถแก้ไขได้
- มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ทุกระดับ ไม่มีการผูกขาดทางความคิดว่าฉันคิดถูก หรือฉันเก่ง ฉันแน่อยู่คนเดียว
- มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรนั้นจะมุ่งเน้นสร้างทีมงาน มีการทำงานเป็นทีม คิดอย่างเป็นทีม ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นทีม และทำงานประสานกันอย่างเป็นทีม อย่างที่เรียกว่า Think Like a Team, Feel Like a Team และ Work like a Team
- มีการให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างผลงานใหม่ๆ เพื่อเป็นกำลังใจให้กับคนที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

นอกจากจะพยายามให้เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้แล้ว องค์กรควรพยายามที่จะเป็นองค์กรที่มีการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ลักษณะของการสอน ทุกคนในองค์กรทำหน้าที่เป็นผู้สอนกันเอง การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีนโยบายมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรเสมือนมีชีวิต (Live Organization) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ และทุนทางปัญญา ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการจัดการความรู้ภายในองค์กร เน้นหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย ขององค์กร โดยทำแผนงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร ปี 2551-2555 มีเป้าหมายนำ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเสริมศักยภาพของพนักงาน รวมถึงการแบ่งปันข้อมูล/สารสนเทศกับหน่วยงานภายนอกโดยการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการ ส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี มีระบบการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ



แผนงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร
 ตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร ปี 2551-2555 (ปรับปรุงครั้งที่ 3)

ระยะเวลา	ปีดำเนินการ 2551-2555
วัตถุประสงค์	สนับสนุนการดำเนินงานของ กฟภ. โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกลไกผลักดันให้ กฟภ. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ส่งผลให้ธุรกิจหลักของ กฟภ. สามารถขยายผลและเติบโต รวมถึงสร้างหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารให้มีศักยภาพสูงขึ้น และสามารถแข่งขันในเชิงธุรกิจได้
วงเงิน	6,413,137,140 บาท แบ่งเป็น ประมาณการวงเงินงบประมาณลงทุน วงเงิน 5,464,131,640 บาท ประมาณการวงเงินงบประมาณทำการ วงเงิน 949,005,500 บาท
สถานที่ดำเนินการ	สำนักงานใหญ่ การไฟฟ้าเขต และการไฟฟ้าสาขา
เป้าหมาย	เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> • Modern นำ กฟภ. ไปสู่องค์กรที่ทันสมัย โดยการประยุกต์ใช้ไอซีทีให้สามารถติดต่อสื่อสารได้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย อีกทั้งลดช่องว่างในการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานหน่วยงาน และองค์กร ให้สามารถติดต่อประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ • Intellectual นำ กฟภ. ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเสริมศักยภาพของพนักงาน รวมถึงการแบ่งปันข้อมูล/สารสนเทศกับหน่วยงานภายนอกโดยการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการ ส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี มีระบบการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ • Intelligence นำ กฟภ. ให้มุ่งไปสู่องค์กรชั้นนำในระบบภูมิภาค มีระบบการบริหารจัดการความมั่นคงขององค์กรที่มีเสถียรภาพ เพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับลูกค้า และพัฒนาระบบการให้บริการที่เลิศ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า

ประมาณการวงเงินงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร ปี 2551-2555

ลำดับ	แผนงาน	ปีดำเนินการ							รวม
		2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	
1	แผนงานจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงทุกหนแห่ง (Anywhere Anytime Access)	124,231,000	109,095,000	254,211,000	92,935,786	790,101,000	-	-	1,370,573,786
2	แผนงานจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสำนักงานนิรโรค (Collaborative Virtual Organization)	72,606,250	58,246,545	407,725,815	118,857,376	-	-	-	657,435,986
3	แผนงานจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและบริการ (Exchange & Service Oriented)	23,491,250	48,035,000	-	2,364,286	10,000,000	-	-	83,890,536
4	แผนงานการจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management Support)	33,584,500	60,033,250	-	2,364,286	-	-	-	95,982,036
5	แผนงานจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงาน (Performance Driven Process)	13,397,500	67,980,000	37,561,000	115,110,334	66,985,000	40,000,000	40,000,000	381,033,834
6	แผนงานจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความมั่นคง (Risk, Security and Legal)	57,612,000	72,270,000	36,787,950	2,364,286	324,000,000	896,000,000	-	1,389,034,236
7	แผนงานการจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนบริการอัจฉริยะ (Intelligence Service)	71,506,700	4,433,000	92,629,594	352,967,221	1,731,808,411	168,066,000	13,775,800	2,435,186,726
	รวม	396,429,200	420,092,795	828,915,359	686,963,575	2,922,894,411	1,104,066,000	53,775,800	6,413,137,140

ประมาณการวงเงินงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร ปี 2551-2555

ลำดับ	แผนงาน	ปีดำเนินการ							รวม
		2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	
1	แผนงานจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงทุกหนแห่ง (Anywhere Anytime Access)	124,231,000	109,095,000	254,211,000	92,935,786	790,101,000	-	-	1,370,573,786
2	แผนงานจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสำนักงานนิรโรค (Collaborative Virtual Organization)	72,606,250	58,246,545	407,725,815	118,857,376	-	-	-	657,435,986
3	แผนงานจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและบริการ (Exchange & Service Oriented)	23,491,250	48,035,000	-	2,364,286	10,000,000	-	-	83,890,536
4	แผนงานการจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management Support)	33,584,500	60,033,250	-	2,364,286	-	-	-	95,982,036
5	แผนงานจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงาน (Performance Driven Process)	13,397,500	67,980,000	37,561,000	115,110,334	66,985,000	40,000,000	40,000,000	381,033,834
6	แผนงานจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความมั่นคง (Risk, Security and Legal)	57,612,000	72,270,000	36,787,950	2,364,286	324,000,000	896,000,000	-	1,389,034,236
7	แผนงานการจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนบริการอัจฉริยะ (Intelligence Service)	71,506,700	4,433,000	92,629,594	352,967,221	1,731,808,411	168,066,000	13,775,800	2,435,186,726
	รวม	396,429,200	420,092,795	828,915,359	686,963,575	2,922,894,411	1,104,066,000	53,775,800	6,413,137,140

ภาพที่ 2.1 แผนแม่บทเทคโนโลยีและการสื่อสาร ปี 2551-2555

ข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดยะลา

ประวัติความเป็นมา

แรกมีไฟฟ้าใช้ในประเทศไทย 2427 – 2502

ประเทศไทยมีไฟฟ้าใช้เป็นที่แรกเมื่อปี 2427 ในรัชสมัยของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ผู้ให้กำเนิดกิจการไฟฟ้าในประเทศไทย คือ จอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) เมื่อครั้งมีบรรดาศักดิ์เป็นเจ้าหมื่น ไวย วรรณาด โดยท่านได้ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้า เคนสายไฟฟ้า และติด ดวงโคมไฟฟ้า ที่กรมทหารหน้า ซึ่งเป็นที่ตั้งกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน ในวันที่เปิดทดลองใช้แสงสว่าง ด้วยไฟฟ้าเป็นที่แรกนั้น ปรากฏว่าบรรดาขุนนาง ข้าราชการ และ ประชาชน มาดูแสงไฟอย่าง แน่นขนัดด้วยความตื่นตาตื่นใจ เมื่อความทรงทราบฝ่าละอองธุลีพระบาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ติดตั้งไฟฟ้า แสงสว่างขึ้นในวังหลวงทันที จากนั้นมา ไฟฟ้าก็เริ่มแพร่หลาย ไปตามวังเจ้านาย

กิจการไฟฟ้าในประเทศไทย เริ่มก่อตัวเป็นรูปเป็นร่างขึ้นเมื่อ บริษัทจากประเทศเดนมาร์ก ได้ขอสัมปทานผลิตกระแสไฟฟ้า เพื่อใช้ เคน รถรางจากบางคอแหลม ถึงพระบรมมหาราชวัง เป็นครั้งแรก และได้ขยายการผลิต ไฟฟ้าเพื่อแสงสว่าง โดยติดตั้ง ระบบผลิตที่มั่นคง ถาวรขึ้นที่วัดเลียบ (ที่ตั้งการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน) ต่อมาในปี 2457 โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงไฟฟ้า ขึ้นอีก 1 โรง เรียกว่าการไฟฟ้าหลวง สามเสน ซึ่งต่อมา มีฐานะเป็น กองหนึ่งของกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และในที่สุด ได้รวมเข้ากับกิจการไฟฟ้ากรุงเทพฯ (วัดเลียบ) จนกลายมาเป็นการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน ซึ่งรับผิดชอบดูแล พื้นที่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และ นนทบุรี รวม 3 จังหวัด

สำหรับกิจการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาค เริ่มต้นอย่างเป็นทางการเมื่อทาง ราชการได้ตั้งแผนกไฟฟ้าขึ้น ในกองบุรีการ กรมสาธาณสุข กระทรวงมหาดไทย และได้ก่อสร้างไฟฟ้าเทศบาลเมืองนครปฐมขึ้น เพื่อจำหน่ายไฟฟ้า ให้แก่ประชาชน เป็นแห่งแรก เมื่อปี 2473 จากนั้นมา ไฟฟ้าจึงได้แพร่หลาย ไปสู่หัวเมืองต่าง ๆ ขณะเดียวกัน ก็มีเอกชน ขอสัมปทาน จัดตั้ง การไฟฟ้าขึ้นหลายแห่ง ต่อมาในปี 2477 มีการปรับปรุงแผนกไฟฟ้า เป็นกองไฟฟ้า สังกัดกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็น กองไฟฟ้าภูมิภาค

หลังจากก่อสร้างไฟฟ้าที่เทศบาลเมืองนครปฐมเป็นแห่งแรกแล้ว ก็มี การทยอยก่อสร้างไฟฟ้า ให้ชุมชนขนาดใหญ่ ระดับจังหวัด และอำเภอ ต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 กิจการไฟฟ้า ขาดแคลนอะไหล่ และน้ำมันเชื้อเพลิง ระบบผลิต ชำรุดทรุดโทรม จนถึง ปี 2490 สภาวะทางเศรษฐกิจเริ่มดีขึ้น ประเทศไทยเริ่มพัฒนาท้องถิ่น ให้เจริญขึ้น ดังนั้นภาระกิจของ ไฟฟ้าภูมิภาค จึงหนักหน่วงขึ้น รัฐบาล เริ่มเห็นความจำเป็น ในการเร่งขยาย

การก่อสร้างกิจการไฟฟ้าเพิ่มขึ้นใหม่ และดำเนิน กิจการไฟฟ้า ที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นจึงได้จัดตั้ง องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อปี 2497 เพื่อรับผิดชอบดำเนินกิจการ ไฟฟ้าใน ส่วนภูมิภาค

องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับการก่อตั้งขึ้นเป็นองค์การเอกเทศ ตามพระราช กฤษฎีกา ซึ่งให้ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พุทธศักราช 2497 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พุทธศักราช 2497 มีการ แต่งตั้ง คณะกรรมการขึ้น เป็นผู้ควบคุมการบริหาร อยู่ภายใต้ การควบคุมของ กรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล โดยมีรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำกับโดยทั่วไป องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีทุนประเดิมตามกฎหมาย จำนวน 5 ล้านบาท มีการ ไฟฟ้าอยู่ในความดูแล จำนวน 117 แห่ง เริ่มกิจการใหม่ คณะกรรมการ องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำหนดโครงการและแผนงาน ดังนี้

1. ให้ตั้งสำนักงานชั่วคราวที่ตีกรมโยธาธิการเชิงสะพานผ่านฟ้าลีลาศ
2. ให้ก่อสร้างการไฟฟ้าทุกอำเภอที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ ซึ่งขณะนั้นมีอยู่ 227 อำเภอ ในขั้น แรกให้ก่อสร้าง เฉพาะอำเภอ ที่ดำเนินการแล้วไม่ขาดทุน 87 แห่ง ให้แล้ว ให้ดำเนินการเป็นรูป บริษัท เรียกว่า บริษัทไฟฟ้า อำเภอแต่ละอำเภอ องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถือหุ้นร้อยละ 51 อีกร้อยละ 49 ขายให้เอกชน กำหนดมูลค่าหุ้นละ 100 บาท ชำระครั้งแรกหุ้นละ 25 บาท
3. ให้ซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้า และอุปกรณ์ติดตั้ง ช่วยการไฟฟ้าของเอกชน ที่ไม่มีทุน ทรัพย์จะขยายกิจการได้ โดยให้คิด เป็นราคาหุ้นที่ร่วมลงทุน
4. ให้ซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้า และอุปกรณ์เพื่อติดตั้ง และบูรณะการไฟฟ้าของเทศบาล ที่ไม่มีงบประมาณผ่อนชำระ และให้คิดค่า ส่วนแบ่งเป็นรายหน่วยที่ผลิตได้ ในระหว่างที่ยังชำระ ไม่หมด
5. ให้รับซื้อกิจการไฟฟ้าของเอกชน ที่มีอาจดำเนินการได้มาดำเนินการต่อไป เป็นรูป บริษัท เพื่อระงับความเดือดร้อน ของประชาชน ถ้าเป็นการไฟฟ้าจังหวัด ให้เรียกว่า บริษัทไฟฟ้า จังหวัด
6. พนักงานที่ดำเนินการในองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถ้าไม่จำเป็น ให้ยืมตัวจาก กรมโยธาเทศบาลก่อน โดยจ่ายเงิน พิเศษให้ ซึ่งรวมทั้งตัวผู้อำนวยการด้วย

กรอบนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของ กฟภ.

1. ภารกิจ (Mission)

จัดหาและให้บริการพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและประเทศ ข้างเคียงได้ตามมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งด้าน คุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการเชิงธุรกิจที่ทันสมัย

มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพตลาด รวมทั้งพร้อมสำหรับการแข่งขันทางธุรกิจ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

2. วิสัยทัศน์ (Vision)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรชั้นนำระดับสากล ในธุรกิจพลังงาน ธุรกิจบริการ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

3. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)

3.1 องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและใช้สินทรัพย์อย่างเต็มศักยภาพ (Performance & Utilization)

การเพิ่มสมรรถนะขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นด้วยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์และทุนทางปัญญา การพัฒนานวัตกรรม และการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้อย่างเหมาะสม เช่น การบริหารจัดการเรื่องหน่วยไฟฟ้าที่สูญเสีย (Loss) หรือ โครงการ Smart Grid ที่เป็นการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในเชิงต้นทุนที่ดียิ่งขึ้น

3.2 องค์กรที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer – Centric Organization)

การมุ่งเน้นเป็นองค์กรที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer – Centric Organization) ที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างแท้จริงในระยะยาว โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และพัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ และทำความเข้าใจกับพฤติกรรม ความต้องการ และความคาดหวังของผู้ใช้บริการ การเป็นองค์กรที่ส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้าได้เหมาะสมที่สุด ตามหลักการพิจารณาแบบ Value Innovation ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการแข่งขันทางด้านราคาเท่านั้น การสร้างความภักดีของผู้ใช้บริการ (Customer Royalty) โดยการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกค้าและองค์กร และการสร้าง ภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

3.3 องค์กรที่เติบโตอย่างเกื้อกูล (Growth & Ecosystem)

การเป็นองค์กรที่แสวงหาโอกาสการลงทุนและสร้างรายได้จากธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลักทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้างรายได้ในภาพรวม และเป็นการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการสร้างประโยชน์จากการ Synergy ธุรกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างโอกาสในเชิงธุรกิจ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่ กฟภ. ในภาพรวมได้อย่างดียิ่งขึ้น และวางบทบาทเชิงรุกของ กฟภ. ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและพัฒนากิจการพลังงานของประเทศอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถ

รองรับความท้าทายใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงทำให้ กฟภ. สามารถวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องและได้เปรียบจากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย

4. ค่านิยมร่วม (Core Value) ของ กฟภ.

ริเริ่มสร้างสรรค์ ทนสมัยข่าวสาร บริการดีเลิศ ชูเชิดสามัคคี โปร่งใส มีคุณธรรม

5. แผนนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐ (Statement of Directions: SOD)

มุ่งพัฒนาระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประเทศ และแสวงหาพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มต่อทรัพย์สิน กฟภ.

5.1 พัฒนาและขยายระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

5.2 บริหารต้นทุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานอุตสาหกรรม

5.3 เสริมสร้างความเข้าใจและภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล รวมทั้งดูแลคุณภาพ ความปลอดภัยของชุมชน และมลภาวะอันอาจเกิดจากการประกอบการ

5.4 มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และใช้ทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์กรมีผลการดำเนินงานและสถานะทางการเงินที่แข็งแกร่ง รองรับต่อการแข่งขันในอนาคต รวมทั้งการเป็นแหล่งรายได้ของภาครัฐอย่างยั่งยืน

5.5 สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากร และการใช้พลังงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

5.6 มีมาตรการยกระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

6. นโยบาย (Policy) ของ กฟภ.

6.1 มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์กรให้มีฐานะทางการเงินที่มั่นคงและมีการเจริญเติบโต อย่างยั่งยืน โดยพัฒนากระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพิ่มการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ แสวงหาโอกาสในการลงทุนและพัฒนาธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศผ่านช่องทางสร้างพันธมิตรทางธุรกิจและการขยายการลงทุนของบริษัทในเครือ และบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

6.2 มุ่งไปสู่การเป็นองค์กรที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer-Centric Organization) โดยเน้นการสร้างและบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า รวมถึงการเพิ่มพูนสมรรถนะในการส่งมอบบริการผ่านการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม

6.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านไฟฟ้าอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศตามนโยบายของรัฐบาล มุ่งพัฒนาโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart Grid) ที่มีศักยภาพ เพื่อให้บริการพลังงานไฟฟ้าได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพในเชิงต้นทุน ตลอดจนมีความมั่นคงและเชื่อถือได้ตามมาตรฐานสากล

6.4 ส่งเสริมการพัฒนาพลังงานทดแทน พลังงานหมุนเวียน และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองตอบต่อวิกฤตภาวะโลกร้อน และเป็นกลไกของรัฐในการขับเคลื่อนและรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไปสู่การเป็นเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ในอนาคต

6.5 มุ่งไปสู่การเป็นองค์กรเสมือนมีชีวิต (Live Organization) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์และทุนทางปัญญา ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการจัดการความรู้ภายในองค์กรเน้นหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร

6.6 นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ควบคู่ไปกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

คณะกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

(มติ ครม. เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2554, วันที่ 29 พฤศจิกายน 2554 และวันที่ 25 ธันวาคม 2555)



นายวิบูลย์ สงวนพงศ์
ประธานกรรมการ



นายไกรสร บารมีอวยชัย
กรรมการ



นายสมชาย พูลสวัสดิ์
กรรมการ



คุณสมชาย คุวิจิตรสุวรรณ
กรรมการ



นายชัยฤกษ์ ดิษฐอำนาจ
กรรมการ



พลตำรวจเอก รชต เข็นทรวง
กรรมการ



นายวิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ
กรรมการ



นายบัณฑิต โสทธิพลาฤทธิ์
กรรมการ



นางชุกริรา กองแก้ว
กรรมการ



รศ. ประภาส ไพรสุวรรณ
กรรมการ



ผศ. บุญชัย โสวรรณวิชกุล
กรรมการ



นายอิศรินทร์ ภัทรมัย
กรรมการ



นายชัยวัช เสาวพนธ์
กรรมการ



นายฉัตรชัย พรหมเลิศ
กรรมการ



นายนำชัย หล่อวัฒนตระกูล
ผู้ว่าการ กรรมการและเลขานุการ

ภาพที่ 2.2 รายชื่อคณะกรรมการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

คณะผู้บริหาร



นายนำชัย หล่อวัฒนตระกูล
ผู้ว่าการ



นายพิสิฏฐ์ ภัตฐาพงษ์
รองผู้ว่าการอำนวยการ



นายชวัน ศิลปสุวรรณ
รองผู้ว่าการจำหน่ายและบริการ (ภาค 1)



นายวรินทร์ ทิษยนเรนทร์
รองผู้ว่าการจำหน่ายและบริการ
(ภาค 3)



นายเดชา วิจิตพันธ์
รองผู้ว่าการธุรกิจวิศวกรรม



นายสมชาย จรุงชนะกิจ
รองผู้ว่าการพัฒนาองค์กร



นายจิตกุด บุลยะกาญจน์
รองผู้ว่าการธุรกิจสารสนเทศและ
สื่อสาร



นายอริรักษ์ เหลืองฐวประณีต
รองผู้ว่าการประจำ
สำนักผู้ว่าการ



นายอุทัย พัฒนวิระกิจ
รองผู้ว่าการธุรกิจก่อสร้าง
และบำรุงรักษา



นายชัยบูลย์ เนตยกุล
รองผู้ว่าการบริหารโครงการ



นายผดุง บรรจงศิลป์
รองผู้อำนวยการจำหน่าย
และบริการ (ภาค 4)



นายชาญชัย บัณฑิตเสาวภาคย์
รองผู้อำนวยการควบคุมระบบไฟฟ้า



นายปัญญา เล่าชู
รองผู้อำนวยการประจำ
สำนักผู้ว่าการ



นายชูศักดิ์ อุนต์กิติเสถียร
รองผู้อำนวยการบริหารทรัพยากร
มนุษย์



นายวันโชค ถวิลวิทยานนท์
รองผู้อำนวยการจำหน่ายและบริการ (ภาค2)



นายสาธิต รุ่งจิรณานนท์
รองผู้อำนวยการกิจการสังคมและ
สิ่งแวดล้อม



นางพรทิพย์ เดชภิญญา
รองผู้อำนวยการบัญชีและการเงิน



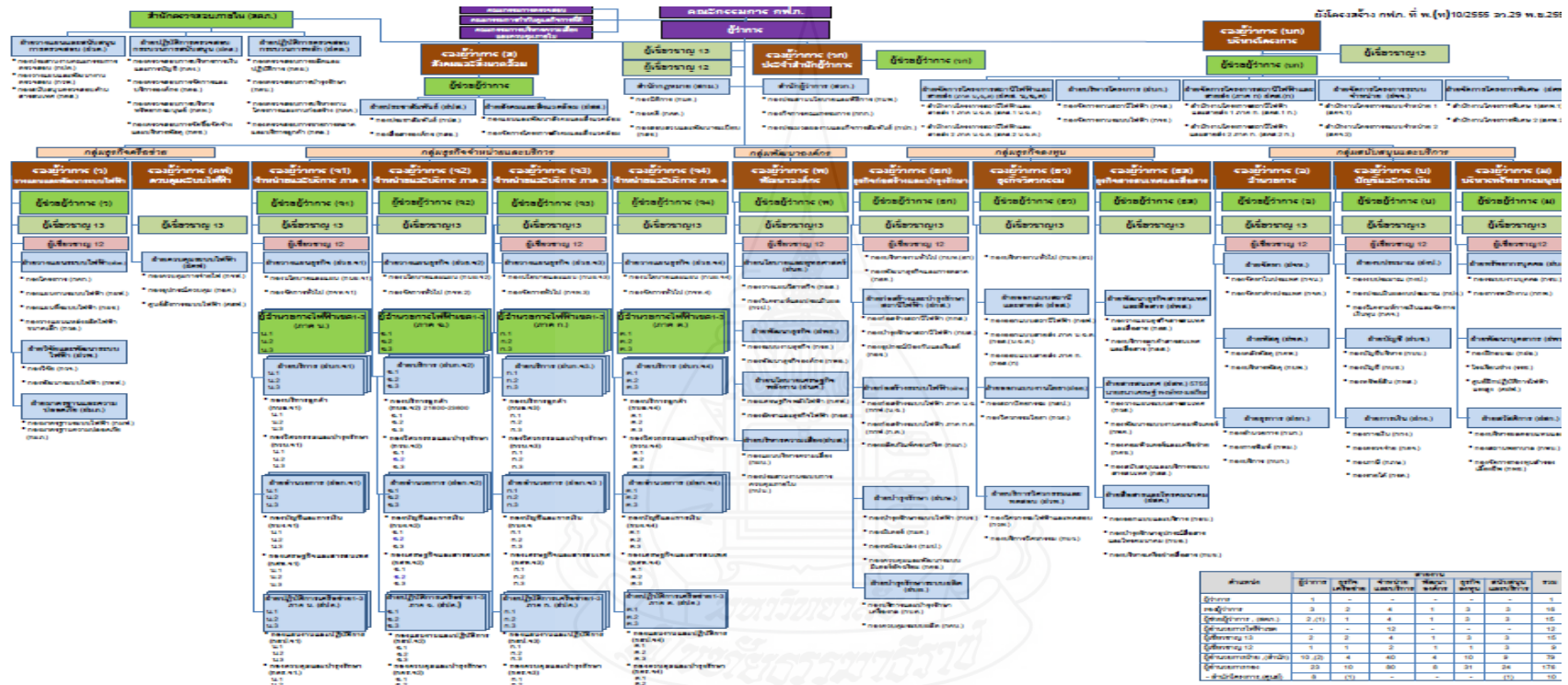
นายสุวัฒน์ เชี่ยวชาญชัย
รองผู้อำนวยการวางแผนและพัฒนาระบบ
ไฟฟ้า

สถานะวันที่ 1 ตุลาคม 2556

สำนักผู้ว่าการ กองกิจการคณะกรรมการ

โทร .02-5905196

โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
วันที่ปรับปรุงล่าสุด 30 กันยายน พ.ศ. 2556
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดยะลา

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย อำเภอยะหา
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย อำเภอกาบัง
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย อำเภอกรงปินัง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอเบตง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา อำเภอรามัน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา อำเภอบันนังสตา

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย อำเภอธารโต



ภาพที่ 2.4 พื้นที่การให้บริการ

- 16 มีนาคม 2497 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตั้งองค์การการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด
 - 27 กันยายน 2503 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ยกเลิกองค์การการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และตั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีผู้ว่าการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด
 - 16 มีนาคม 2497 ตั้งการไฟฟ้าภาคเหนือ กลาง ตะวันออกเฉียงเหนือ และการไฟฟ้าภาคใต้ มีผู้ตรวจการการไฟฟ้าภาค เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละแห่ง
 - 1 เมษายน 2502 เปลี่ยนตำแหน่งผู้ตรวจการ การไฟฟ้าภาค เป็นผู้ควบคุมไฟฟ้าภาค

- 1 สิงหาคม 2503 ตั้งสำนักงานผู้ช่วยผู้ควบคุมการไฟฟ้าภาคใต้ขึ้นที่จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสงขลา

- 1 สิงหาคม 2504 ตั้งการไฟฟ้าเขต 1 ภาคใต้ ที่จังหวัดนครศรีธรรมราชกับการไฟฟ้าเขต 2 ภาคใต้ ที่จังหวัดสงขลา มีผู้ควบคุมการไฟฟ้าเขตเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละแห่ง โดยยุบการไฟฟ้าภาคใต้ และสำนักงานผู้ช่วยผู้ควบคุมการไฟฟ้าภาคใต้ทั้งหมด

- 1 ตุลาคม 2510 เปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งผู้ควบคุมการไฟฟ้าเขตเป็นผู้อำนวยการไฟฟ้าเขต

- 1 สิงหาคม 2513 ย้ายที่ตั้งสำนักงานการไฟฟ้าเขต 2 ภาคใต้ มาอยู่ที่จังหวัดยะลา ณ สถานที่ตั้งปัจจุบัน ตำบลเขาตวม อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

- 27 กันยายน 2518 เปลี่ยนการไฟฟ้าเขต 2 ภาคใต้ เป็นการไฟฟ้าเขต 3 ภาค 4 เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ จัดผังบริหารงานใหม่ โดยตั้งการไฟฟ้าภาคขึ้น 4 ภาค มีผู้อำนวยการ การไฟฟ้าภาคเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละแห่ง และแต่ละการไฟฟ้าภาค แยกออกเป็น 3 การไฟฟ้าเขต สำหรับการไฟฟ้าภาค 4 มีการไฟฟ้าเขต 1 อยู่ที่จังหวัดเพชรบุรี, การไฟฟ้าเขต 2 อยู่ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และการไฟฟ้าเขต 3 ภาค 4 ภาคใต้ อยู่ที่จังหวัดยะลา

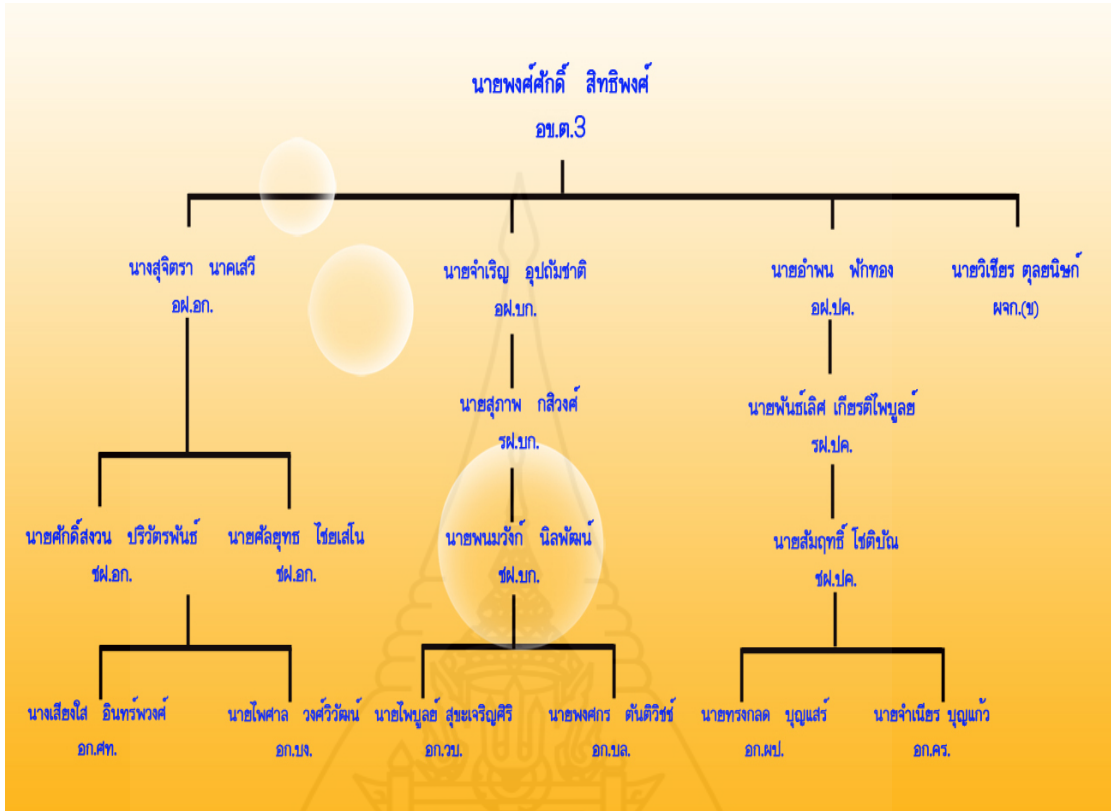


โครงสร้างองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้)



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้)

คณะผู้บริหารองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้)



ภาพที่ 2.6 คณะผู้บริหารองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทิมา คีร์วรรณ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้กรอบแนวคิด คือคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ส่วนกลาง) ทุกระดับตำแหน่งและทุกสายงาน กับองค์ประกอบ 7 ประการคือ ความรอบรู้แห่งตน (personal mastery) รูปแบบการคิด (mental model) การคิดเชิงระบบ (system thinking) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) การจัดการความรู้ (knowledge management) และ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (technology application) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านการจัดการความรู้แตกต่างกัน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน

การจัดการความรู้แตกต่างกัน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างกัน

กาญจนา สุขทวี (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง *การศึกษาความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สังกัดกองกลาง สำนักเลขาธิการ โดยใช้กรอบแนวคิด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร สังกัดกองกลางสำนักพระราชเลขาธิการทุกระดับตำแหน่ง กับองค์ประกอบ 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ พบว่าบุคลากร สังกัดกองกลาง สำนักพระราชเลขาธิการ มีความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และด้านพลวัตในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดการความรู้ ด้านการปฏิรูปองค์กรและด้านเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง*

โดยผลการวิจัย พบว่า บุคลากร สังกัดกองกลาง สำนักพระราชเลขาธิการ ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตในการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร ด้านการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี บุคลากรสังกัดกองกลาง สำนักพระราชเลขาธิการ มีความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

เนติ โพธิวัฒน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง *ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยใช้กรอบแนวคิด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ทุกระดับตำแหน่งและทุกสายงาน กับองค์ประกอบ 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ พบว่า*

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีศักยภาพอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการให้อำนาจแก่บุคคล ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ และมีศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการความรู้ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรตามลำดับ

2. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับ

การศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุชนา สีหะวงษ์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง *การจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี* โดยใช้กรอบแนวคิด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ทุกระดับตำแหน่ง องค์กรประกอบการจัดการความรู้ 7 ประการ กับ องค์กรประกอบ 5 ประการในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Peter Senge พบว่า (1) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 40-49 ปี วุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อายุราชการอยู่ระหว่าง 20-29 ปี และ มีตำแหน่งเป็นลูกจ้าง (2) การจัดการความรู้ในภาพรวมและองค์กรประกอบย่อยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก (3) การดำเนินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน ทั้งการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีแบบแผนความคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ (4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการปฏิบัติเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ (5) ปัญหาอุปสรรคด้านการจัดการความรู้โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติราชการมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับการปฏิบัติเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยอาจพิจารณากำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์กรและถ่ายทอดสู่บุคคล

ชลธิพร แสงรอด (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง *ศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมเจ้าท่า* โดยใช้กรอบแนวคิด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำกรมเจ้าท่า กับองค์กรประกอบ 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ พบว่า (1) ศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมเจ้าท่าในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีศักยภาพอยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารความรู้ (2) กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมเจ้าท่า ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธี แอลเอสดี พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทตำแหน่งงานใน

ระดับวิชาการมีความคิดเห็นต่อศักยภาพด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล ด้านการบริหารความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และในภาพรวม สูงกว่ากลุ่มที่มีประเภทตำแหน่งงานอยู่ในระดับทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมเจ้าท่าด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน และประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมเจ้าท่าด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรทัย ลิทธิวิรัชธรรม (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร โดยใช้กรอบแนวคิดคือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มพยาบาลระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ กับ องค์ประกอบ 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ พบว่า 1. ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลระดับบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.79, \sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยด้านพลวัตของการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์กรและการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก แต่ค่าคะแนนเฉลี่ยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง 2. ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ($X = 2.86, S.D.=0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยทุกด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตของการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์กร การจัดการความรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก

พิชญนันท์ ภิรมย์รัตน์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง โดยใช้กรอบแนวคิดคือ ปัจจัยภายในองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง กับ องค์ประกอบ 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ พบว่า

1. สภาพของปัจจัยภายในองค์กรและสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง พบว่า สภาพปัจจัยภายในองค์กร โดยภาพรวมมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัจจัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับ

สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง พบว่า โดยภาพรวมสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนองค์ประกอบด้านการการเอื้ออำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรทุกปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) ปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (3) ปัจจัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ (4) ปัจจัยความสามารถในการดำเนินงานบริหารจัดการ (5) ปัจจัยความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (6) ปัจจัยการปฏิบัติงานของรายบุคคลและทีมงาน (7) ปัจจัยพัฒนารายบุคคลและทีมงาน (8) ปัจจัยภาวะผู้นำของบริหารในองค์กร (9) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (10) ปัจจัยการจูงใจในการทำงาน และ (11) ปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน และปัจจัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ ตามลำดับ ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยความสามารถในการดำเนินการบริหารจัดการ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยการพัฒนารายบุคคลและทีมงาน ปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการปฏิบัติงานของรายบุคคลและทีมงาน ปัจจัยวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ตามลำดับ และปัจจัยในองค์กรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง ได้ร้อยละ 85

กึ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยใช้กรอบแนวคิด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ กับ องค์ประกอบ 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์(1996) พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพมีความคิดเห็นว่า ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกในแต่ละองค์ประกอบสามารถจัดเรียงลำดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อันดับแรกและอันดับสอง คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร คะแนนอยู่ในระดับมากอันดับสาม คือ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง อันดับสี่ คือ ด้านการจัดการความรู้ คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี และพบว่าลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และสายการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีแตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวม
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำนวน 1,476 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคลากรเขต การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา))ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2548 : 194) ที่ความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 0.5

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน (5%)

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า } n &= \frac{1,476}{[1 + \{(1,476) \times (0.05)^2\}]} \\
 &= \frac{1,476}{(1 + 3.69)} \\
 &= 314.71
 \end{aligned}$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314.71 คน และผู้ศึกษาใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ รวมทั้งค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำข้อมูลที่มาเป็นฐานในการกำหนดตัวแปรในการศึกษา ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส หน่วยงานต้นสังกัด

ตอนที่ 2 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน รูปแบบการคิด การคิดเชิงระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

2.2 การทดสอบเครื่องมือ ผู้ศึกษานำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบ แนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไข หาค่าเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามทดสอบความเชื่อมั่นจำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ Alpha เท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาจะขอความร่วมมือจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำนวน 315 คน โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะรับแบบสอบถามโดยไม่ระบุชื่อ เมื่อรับไปกรอกข้อมูล ผู้กรอกสามารถใช้เวลาอย่างน้อย 5 วัน เพื่อกรอกแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อกรอกข้อมูลครบแล้วผู้ทำวิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม เมื่อผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จะนำมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ใช้มาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ : 2550)

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการ
วิเคราะห์ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best W. John. 1997, p 190) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น
4.50-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2.50-3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) นี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำนวน 315 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการศึกษา ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานต้นสังกัด ผลการศึกษาแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 315)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	242	76.8
หญิง	73	23.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n = 315)	ร้อยละ (100.00)
สถานภาพ			
	โสด	132	41.9
	สมรส	177	56.2
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	1.9
อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	115	36.5
	30 - 40 ปี	84	26.7
	41 - 50 ปี	86	27.3
	50 ปีขึ้นไป	30	9.5
วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	166	52.7
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	134	42.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	15	8.4
ระดับตำแหน่ง			
	ระดับ 1-3	118	37.5
	ระดับ 4-6	166	52.7
	ระดับ 7 ขึ้นไป	31	9.8
รายได้ต่อเดือน			
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	138	21.1
	20,000 – 40,000 บาท	127	21.1
	40,000 บาทขึ้นไป	50	36.8
ประสบการณ์ในการทำงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี	164	52.1
	10 – 20 ปี	98	31.1
	20 ปีขึ้นไป	53	16.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 315)	ร้อยละ (100.00)
หน่วยงานสังกัด		
แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา	105	33.3
แผนกบริการลูกค้า	53	16.8
แผนกมิเตอร์	32	10.2
แผนกบัญชีประมวลผล	35	11.1
แผนกบริหารงานพัสดุ	29	9.2
แผนกบริหารทั่วไป	39	12.4
แผนกก่อสร้าง	22	7.0

จากตารางที่ 4.1 เมื่อพิจารณาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้านพบว่า เพศ พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 และเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

สถานภาพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 น้อยที่สุด

อายุ พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 น้อยที่สุด

วุฒิการศึกษา พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 น้อยที่สุด

ระดับตำแหน่ง พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ส่วนใหญ่มีระดับ 4-6 มากที่สุด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมา ระดับ 1-3 จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 น้อยที่สุด

รายได้ต่อเดือน พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ส่วนใหญ่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา 20,000-40,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 และ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 น้อยที่สุด

ประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมา 10-20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 น้อยที่สุด

หน่วยงานสังกัด พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา มากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา คือ แผนกบริการลูกค้า จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 แผนกบริหารทั่วไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 แผนกบัญชีประมวลผล จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 แผนกมิเตอร์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 แผนกบริหารงานพัสดุ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และ แผนกก่อสร้าง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 น้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ความรอบรู้แห่งตน	3.97	0.51	มาก
2. รูปแบบการคิด	4.03	0.46	มาก
3. การคิดเชิงระบบ	3.96	0.47	มาก
4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.98	0.50	มาก
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.97	0.52	มาก
รวม	3.98	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รูปแบบการคิดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) ความรอบรู้แห่งตนและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เท่ากัน และการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

สรุปสมมติฐานที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้(ยะลา) อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รูปแบบการคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรอบรู้แห่งตน

ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรอบรู้แห่งตน			
1. ท่านมีการเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้ อย่างต่อเนื่องในการทำงาน	4.19	0.66	มาก
2. ท่านพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.60	มาก
3. ท่านมีการฝึกอบรมพัฒนาความสามารถของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.72	มาก
4. ท่านมีโอกาสได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็ม ความสามารถ	3.82	0.72	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุน เรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของพนักงาน	3.96	0.78	มาก
6. กฟภ.ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง	3.91	0.82	มาก
รวม	3.97	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรู้แห่งตน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ท่านพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) กฟภ.ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ท่านมีการฝึกอบรมพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และท่านมีโอกาสได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รูปแบบการคิด			
7. ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามแก้ไขปัญหานั้นอย่างเต็มที่	4.11	0.68	มาก
8. ท่านคิดว่าการทำงานผิดพลาดทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้	4.12	0.69	มาก
9. ท่านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.94	0.71	มาก
10. ท่านสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ของ กฟภ. ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.70	มาก
11. ท่านคิดว่าการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ กฟภ. นำมาใช้ในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำหาย	4.04	0.69	มาก
รวม	4.03	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านคิดว่าการทำงานผิดพลาดทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามแก้ไขปัญหานั้นอย่างเต็มใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ท่านคิดว่าการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆที่ กฟภ.นำมาใช้ในการทำงาน เป็นสิ่งที่ท้าทายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ท่านสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ของ กฟภ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และท่านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงานอยู่ตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการคิดเชิงระบบ

ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การคิดเชิงระบบ			
12.ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.05	0.64	มาก
13.ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.66	มาก
14.ท่านสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.61	มาก
15.ท่านสามารถเชื่อมโยงความคิดของท่านนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.65	มาก
รวม	3.96	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการคิดเชิงระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)

รองลงมาคือ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ท่านสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และท่านสามารถเชื่อมโยงความคิดของท่านนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม			
16. ท่านทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจของ กฟภ.	3.99	0.67	มาก
17. ท่านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวและร่วมแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.67	มาก
18. ท่านมีส่วนร่วมในการผลักดัน กฟภ. ให้ประสบความสำเร็จ	3.92	0.74	มาก
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรทุกคนมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทุกๆ ด้านตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.97	0.73	มาก
20. ท่านมีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดี	4.00	0.69	มาก
21. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.08	0.70	มาก
รวม	3.98	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ท่านมีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ท่านทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจของ กฟภ.อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) ท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรทุกคนมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทุกๆด้านตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ท่านมีส่วนร่วมในการผลักดัน กฟภ.ให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และ ท่านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวและร่วมแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม			
22.กฟภ.มีนโยบายในการสร้างทีมและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.98	0.68	มาก
23.ท่านมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดและสิ่งที่ได้เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.00	0.72	มาก
24.มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกันทุกระดับในหน่วยงานของท่าน	3.88	0.77	มาก
25.ท่านมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานของท่านและงานของผู้อื่น	4.02	0.69	มาก
26. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.68	มาก
27. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีโอกาสแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันทำให้เกิดการเรียนรู้	3.93	0.75	มาก
รวม	3.97	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ท่านมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานของท่านและงานของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ท่านมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดและสิ่งที่ได้เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) กฟภ.มีนโยบายในการสร้างทีมและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและ ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เท่ากัน และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกันทุกระดับในหน่วยงานของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำกัด จำแนกตามเพศ

ปัจจัยการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ความรอบรู้แห่งตน	ชาย	242	3.95	0.50	1.035	0.295
	หญิง	73	4.02	0.55		
รูปแบบการคิด	ชาย	242	4.01	0.48	2.477	0.089
	หญิง	73	4.12	0.39		
การคิดเชิงระบบ	ชาย	242	3.96	0.47	0.319	0.756
	หญิง	73	3.98	0.47		
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	ชาย	242	3.96	0.51	1.358	0.272
	หญิง	73	4.03	0.44		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ชาย	242	3.96	0.52	0.278	0.586
	หญิง	73	4.00	0.53		

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	สถานภาพ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ความรอบรู้แห่งตน	โสด	132	4.08	0.50	5.573	0.004*
	สมรส	177	3.89	0.50		
	หม้าย/หย่า	6	3.89	0.63		
	ร้าง/แยกกัน					
รูปแบบการคิด	โสด	132	4.15	0.40	7.513	0.001*
	สมรส	177	3.95	0.48		
	หม้าย/หย่า	6	4.17	0.60		
	ร้าง/แยกกัน					
การคิดเชิงระบบ	โสด	132	3.99	0.47	0.479	0.620
	สมรส	177	3.94	0.47		
	หม้าย/หย่า	6	4.04	0.51		
	ร้าง/แยกกัน					
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	โสด	132	4.04	0.49	2.332	0.099
	สมรส	177	3.92	0.50		
	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกัน	6	4.17	0.52		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	โสด	132	4.05	0.49	5.386	0.005*
	สมรส	177	3.89	0.54		
	หม้าย/หย่า	6	4.33	0.48		
	ร้าง/แยกกัน					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านความรู้แห่งตน รูปแบบการคิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการเชิงระบบ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรู้แห่งตนขององค์กรในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{x}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง /แยกกันอยู่
		4.08	3.89	3.89
โสด	4.08	-	0.19	0.19
สมรส	3.89	-0.19	-	-
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.89	-0.19	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในการทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิดขององค์กรในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง /แยกกันอยู่
		4.15	3.95	4.17
โสด	4.15	-	0.20	0.02*
สมรส	3.95	-0.20	-	-0.22
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.17	0.02*	0.22	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สถานภาพโสดกับหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยกลุ่มสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่มีปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่สถานภาพโสด

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง /แยกกันอยู่
		4.05	3.89	4.33
โสด	4.05	-	0.16	-0.28
สมรส	3.89	-0.25	-	-0.44
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.33	0.28	0.44	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามอายุ

องค์กรแห่งการเรียนรู้	อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ความรู้แห่งตน	ต่ำกว่า 30 ปี	115	4.07	0.51	4.192	0.006*
	30 – 40 ปี	84	3.92	0.51		
	41 – 50 ปี	86	3.95	0.47		
	50 ปีขึ้นไป	30	3.72	0.55		
รูปแบบการคิด	ต่ำกว่า 30 ปี	115	4.11	0.40	1.597	0.190
	30 – 40 ปี	84	4.02	0.48		
	41 – 50 ปี	86	3.98	0.46		
	50 ปีขึ้นไป	30	3.97	0.59		
การคิดเชิงระบบ	ต่ำกว่า 30 ปี	115	3.95	0.45	0.619	0.603
	30 – 40 ปี	84	3.97	0.48		
	41 – 50 ปี	86	3.94	0.40		
	50 ปีขึ้นไป	30	4.07	0.64		
การสร้างวิสัยทัศน์ รวม	ต่ำกว่า 30 ปี	115	4.00	0.47	0.718	0.542
	30 – 40 ปี	84	3.98	0.52		
	41 – 50 ปี	86	3.91	0.46		
	50 ปีขึ้นไป	30	4.05	0.65		
การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	ต่ำกว่า 30 ปี	115	4.04	0.47	1.337	0.262
	30 – 40 ปี	84	3.89	0.56		
	41 – 50 ปี	86	3.96	0.48		
	50 ปีขึ้นไป	30	3.92	0.69		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านความรอบรู้แห่งตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรูปแบบการคิด ด้านการเชิงระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่าอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรอบรู้แห่งตนขององค์กรในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.07	3.92	3.95	3.72
ต่ำกว่า 30 ปี	4.07	-	0.15	0.12	0.35
30 - 40 ปี	3.92	-0.15	-	-0.03*	0.20
41 - 50 ปี	3.95	-0.12	0.03*	-	0.23
50 ปีขึ้นไป	3.72	-0.35	-0.20	-0.23	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรอบรู้แห่งตน ในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุระหว่าง 30 – 40 ปี กับ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี โดยกลุ่มอายุระหว่าง 41 – 50 ปีมีปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 30 – 40 ปี

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามวุฒิการศึกษา

องค์กรแห่งการเรียนรู้	การศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ความรอบรู้แห่งตน	<ปริญญาตรี	166	4.00	0.52	0.901	0.407
	ปริญญาตรี	134	3.94	0.47		
	>ปริญญาตรี	15	3.84	0.78		
รูปแบบการคิด	<ปริญญาตรี	166	4.02	0.47	0.539	0.584
	ปริญญาตรี	134	4.05	0.43		
	>ปริญญาตรี	15	4.13	0.65		
การคิดเชิงระบบ	<ปริญญาตรี	166	4.00	0.45	4.212	0.016*
	ปริญญาตรี	134	3.89	0.45		
	>ปริญญาตรี	15	4.20	0.68		
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	<ปริญญาตรี	166	3.98	0.47	0.124	0.883
	ปริญญาตรี	134	3.97	0.50		
	>ปริญญาตรี	15	4.03	0.80		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	<ปริญญาตรี	166	4.00	0.47	0.875	0.418
	ปริญญาตรี	134	3.92	0.55		
	>ปริญญาตรี	15	3.93	0.83		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมด้านการเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรอบรู้แห่งตน รูปแบบการคิดด้านการเชิงระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่าอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการคิดเชิงระบบขององค์กรในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	<ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	>ปริญญาตรี
		4.00	3.89	4.20
<ปริญญาตรี	4.00	-	0.11	-0.20
ปริญญาตรี	3.89	-0.11	-	-0.31
>ปริญญาตรี	4.20	0.20	0.31	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการคิดเชิงระบบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามระดับตำแหน่ง

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่ง ระดับ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
			4.08	0.51		
ความรู้รอบรู้แห่งตน	1 - 3	118	4.08	0.51	5.135	0.006*
	4 - 6	166	3.88	0.49		
	7 ขึ้นไป	31	3.98	0.55		
รูปแบบการคิด	1 - 3	118	4.13	0.39	4.417	0.013*
	4 - 6	166	3.97	0.48		
	7 ขึ้นไป	31	4.06	0.55		
การคิดเชิงระบบ	1 - 3	118	3.99	0.46	2.163	0.117
	4 - 6	166	3.92	0.44		
	7 ขึ้นไป	31	4.10	0.59		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่ง ระดับ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	1 - 3	118	4.06	0.46	6.963	0.001*
	4 - 6	166	3.88	0.48		
	7 ขึ้นไป	31	4.15	0.64		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม	1 - 3	118	4.08	0.50	4.623	0.011*
	4 - 6	166	3.90	0.48		
	7 ขึ้นไป	31	3.90	0.71		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านความรู้แห่งตน ด้านรูปแบบการคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการเชิงระบบ พบว่าระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรู้แห่งตนในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	1 - 3	4 - 6	7 ปีขึ้นไป
		4.08	3.88	3.98
1 - 3	4.08	-	0.20	0.10
4 - 6	3.88	-0.20	-	-0.10
7 ปีขึ้นไป	3.98	-0.10	0.10	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรู้แห่งตน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิดในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่

สถานภาพ	เปรียบเทียบ		
	1 - 3	4 - 6	7 ปีขึ้นไป
\bar{X}	4.13	3.97	4.06
1 - 3	-	0.16	0.07
4 - 6	-0.16	-	-0.09
7 ปีขึ้นไป	-0.07	0.09	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่

สถานภาพ	เปรียบเทียบ		
	1 - 3	4 - 6	7 ปีขึ้นไป
\bar{X}	4.06	3.88	4.15
1 - 3	-	0.18	-0.09
4 - 6	-0.18	-	-0.27
7 ปีขึ้นไป	0.09	0.27	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	1 - 3	4 - 6	7 ปีขึ้นไป
		4.08	3.90	3.90
1 - 3	4.08	-	0.18	0.18
4 - 6	3.90	-0.18	-	-
7 ปีขึ้นไป	3.90	-0.18	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	รายได้ต่อเดือน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ความรู้แห่งตน	>20,000	138	4.03	0.53	2.183	0.114
	20,000-40,000	127	3.93	0.47		
	<40,0000	50	3.88	0.55		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

องค์กรแห่งการ เรียนรู้	รายได้ต่อเดือน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
รูปแบบการคิด	>20,000	138	4.11	0.39	3.950	0.020*
	20,000-40,000	127	3.96	0.49		
	<40,0000	50	4.01	0.53		
การคิดเชิงระบบ	>20,000	138	3.99	0.47	2.384	0.094
	20,000-40,000	127	3.92	0.44		
	<40,0000	50	4.09	0.51		
การสร้างวิสัยทัศน์ ร่วม	>20,000	138	4.01	0.51	1.035	0.356
	20,000-40,000	127	3.93	0.46		
	<40,0000	50	4.01	0.56		
การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	>20,000	138	4.01	0.52	0.779	0.460
	20,000-40,000	127	3.93	0.51		
	<40,0000	50	3.95	0.57		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านรูปแบบการคิด เป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่าเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน จำแนกเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	>20,000	20,000-40,000	< 40,000
		4.11	4.11	3.96
>20,000	4.11	-	0.15	0.10
20,000-40,000	3.96	-0.15	-	-0.05
< 40,000	4.01	-0.10	0.05	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
			ความรอบรู้แห่งตน			
	10 - 20 ปี	98	3.93	0.49		
	<20 ปีขึ้นไป	53	3.82	0.56		
รูปแบบการคิด	>10 ปี	164	4.12	0.41	6.732	0.001*
	10 - 20 ปี	98	3.91	0.49		
	<20 ปีขึ้นไป	53	4.00	0.50		
การคิดเชิงระบบ	>10 ปี	164	3.97	0.46	1.591	0.205
	10 - 20 ปี	98	3.90	0.43		
	<20 ปีขึ้นไป	53	4.04	0.54		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

องค์กรแห่งการ เรียนรู้	ประสบการณ์ ในการทำงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
การสร้างวิสัยทัศน์ ร่วม	>10 ปี	164	4.01	0.49	3.937	0.020*
	10 - 20 ปี	98	3.87	0.45		
	<20 ปีขึ้นไป	53	4.08	0.58		
การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	>10 ปี	164	4.01	0.51	1.646	0.195
	10 - 20 ปี	98	3.89	0.50		
	<20 ปีขึ้นไป	53	3.96	0.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านรูปแบบการคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการเชิงระบบ และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่าประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	>10 ปี	10-20 ปี	< 20 ปี
		4.03	3.93	3.82
>10 ปี	4.03	-	0.10	0.21
10-20 ปี	3.93	-0.10	-	0.11
< 20 ปี	3.82	-0.21	-0.11	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	>10 ปี	10-20 ปี	< 20 ปี
			4.12	3.91
>10 ปี	4.12	-	0.21	0.12
10-20 ปี	3.91	-0.21	-	-0.09
< 20 ปี	4.00	-0.12	0.09	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	>10 ปี	10-20 ปี	< 20 ปี
			4.01	3.87
>10 ปี	4.01	-	0.14	-0.07
10-20 ปี	3.87	-0.14	-	-0.21
< 20 ปี	4.08	0.07	0.21	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด

องค์กรแห่งการเรียนรู้	หน่วยงานที่สังกัด (แผนก)	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ความรอบรู้ แห่งตน	ปฏิบัติการ/บำรุงรักษา	105	4.03	0.49	1.883	0.083
	บริการลูกค้า	53	3.91	0.47		
	มิเตอร์	32	3.79	0.47		
	บัญชีและประมวลผล	35	3.92	0.52		
	บริหารงานพัสดุ	29	3.84	0.50		
	บริหารทั่วไป	39	4.06	0.49		
	ก่อสร้าง	22	4.08	0.69		
รูปแบบการ คิด	ปฏิบัติการ/บำรุงรักษา	105	4.12	0.44	3.452	0.003*
	บริการลูกค้า	53	3.89	0.42		
	มิเตอร์	32	3.88	0.48		
	บัญชีและประมวลผล	35	4.10	0.47		
	บริหารงานพัสดุ	29	3.92	0.58		
	บริหารทั่วไป	39	4.16	0.34		
	ก่อสร้าง	22	4.10	0.46		
การคิดเชิง ระบบ	ปฏิบัติการ/บำรุงรักษา	105	3.97	0.52	1.141	0.338
	บริการลูกค้า	53	3.92	0.37		
	มิเตอร์	32	3.84	0.44		
	บัญชีและประมวลผล	35	3.92	0.53		
	บริหารงานพัสดุ	29	4.00	0.45		
	บริหารทั่วไป	39	3.97	0.37		
	ก่อสร้าง	22	4.16	0.49		

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

องค์กรแห่ง การเรียนรู้	หน่วยงานที่สังกัด (แผนก)	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
การสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม	ปฏิบัติการ/บำรุงรักษา	105	4.02	0.57	2.389	0.029*
	บริการลูกค้า	53	3.87	0.40		
	มิเตอร์	32	3.84	0.39		
	บัญชีและประมวลผล	35	4.18	0.53		
	บริหารงานพัสดุ	29	3.84	0.53		
	บริหารทั่วไป	39	4.00	0.34		
	ก่อสร้าง	22	4.01	0.54		
การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม	ปฏิบัติการ/บำรุงรักษา	105	4.03	0.58	2.703	0.014*
	บริการลูกค้า	53	3.90	0.46		
	มิเตอร์	32	3.78	0.46		
	บัญชีและประมวลผล	35	4.19	0.47		
	บริหารงานพัสดุ	29	3.83	0.47		
	บริหารทั่วไป	39	3.92	0.41		
	ก่อสร้าง	22	3.95	0.64		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านรูปแบบการคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านการเชิงระบบ พบว่าหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่

หน่วยงาน สังกัด	ปฏิบัติกร/ บำรุงรักษา	บริการ ลูกค้า	มิเตอร์	บัญชี/ ประมวลผล	บริหาร งานพัสดุ	บริหาร ทั่วไป	ก่อสร้าง	
\bar{X}	4.12	3.89	3.88	4.10	3.92	4.16	4.10	
ปฏิบัติกร/ บำรุงรักษา	4.12	-	0.23	0.24	0.02*	0.20	-0.04*	0.02*
บริการลูกค้า	3.89	-0.23	-	0.01*	-0.21	-0.03*	-0.27	-0.21
มิเตอร์	3.88	-0.24	-0.01*	-	-0.22	-0.04*	-0.28	-0.22
บัญชี/ ประมวลผล	4.10	-0.02*	0.21	0.22	-	0.18	-0.06	-
บริหารงาน พัสดุ	3.92	-0.20	0.03*	0.04*	-0.18	-	-0.24	-0.18
บริหารงาน ทั่วไป	4.16	0.04*	0.27	0.28	0.06	0.24	-	0.06
ก่อสร้าง	4.10	-0.02*	0.21	0.22	-	0.18	-0.06	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านรูปแบบการคิด ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ได้แก่ แผนกปฏิบัติการ/บำรุงรักษากับแผนกบัญชีและประมวลผล

คู่ที่ 2 ได้แก่ แผนกปฏิบัติการ/บำรุงรักษากับแผนกบริหารงานพัสดุ

คู่ที่ 3 ได้แก่ แผนกปฏิบัติการ/บำรุงรักษากับแผนกก่อสร้าง

คู่ที่ 4 ได้แก่ แผนกมิเตอร์กับแผนกบริการลูกค้า

คู่ที่ 5 ได้แก่ แผนกบริการลูกค้ากับแผนกบริหารงานพัสดุ

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่

หน่วยงาน สังกัด	\bar{X}	ปฏิบัติการ/ บำรุงรักษา	บริการ ลูกค้า	มิเตอร์	บัญชี/ ประมวลผล	บริหาร งานพัสดุ	บริหาร ทั่วไป	ก่อสร้าง
		4.02	3.87	3.84	4.18	3.84	4.00	4.01
ปฏิบัติการ/ บำรุงรักษา	4.02	-	0.15	0.18	-0.16	0.18	0.02*	0.01*
บริการ ลูกค้า	3.87	-0.15	-	0.03*	-0.31	0.03*	-0.13	-0.14
มิเตอร์	3.84	-0.18	-0.03*	-	-0.34	-	-0.16	-0.17
บัญชี/ ประมวลผล	4.18	0.16	0.31	0.34	-	0.34	0.18	0.17
บริหารงาน พัสดุ	3.84	-0.18	-0.03*	-	-0.34	-	-0.16	-0.17
บริหารงาน ทั่วไป	4.00	-0.02*	0.13	0.16	-0.18	0.16	-	-0.01*
ก่อสร้าง	4.01	-0.01*	0.14	0.17	-0.17	0.17	0.01*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ได้แก่ แผนกปฏิบัติการ/บำรุงรักษากับแผนกบริหารทั่วไป

คู่ที่ 2 ได้แก่ แผนกปฏิบัติการ/บำรุงรักษากับแผนกก่อสร้าง

คู่ที่ 3 ได้แก่ แผนกบริการลูกค้ากับแผนกมิเตอร์

คู่ที่ 4 ได้แก่ แผนกบริการลูกค้ากับแผนกบริหารพัสดุ

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่

หน่วยงาน สังกัด	ปฏิบัติการ/ บริการ		มิเตอร์	บัญชี/	บริหารงาน	บริหาร	ก่อสร้าง	
	บำรุงรักษา	ลูกค้า	ประมวลผล	พัสดุ	ทั่วไป			
	\bar{X}	4.03	3.90	3.78	4.19	3.83	3.92	3.95
ปฏิบัติการ/ บำรุงรักษา	4.03	-	0.13	0.25	-0.16	0.20	0.11	0.08
บริการ ลูกค้า	3.90	-0.13	-	0.12	-0.29	0.07	-0.02*	-0.05
มิเตอร์	3.78	-0.25	-0.12	-	-0.41	-0.05	-0.14	-0.17
บัญชี/ ประมวลผล	4.19	0.16	0.29	0.41	-	0.36	0.27	0.24
บริหารงาน พัสดุ	3.83	-0.20	-0.07	0.05	-0.36	-	-0.09	-0.12
บริหารงาน ทั่วไป	3.92	-0.11	0.02*	0.14	-0.27	0.09	-	-0.03*
ก่อสร้าง	3.95	-0.08	0.05	0.17	-0.24	0.12	0.03*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ได้แก่ แผนกบริการลูกค้ากับแผนกบริหารงานทั่วไป

คู่ที่ 2 ได้แก่ แผนกบริหารงานทั่วไปกับแผนกก่อสร้าง

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) สรุปผลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ศึกษาจากพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) จำนวน 1,476 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 0.5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314.71 คน และผู้ศึกษาใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามประเภทมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

1.3 ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรส มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ระดับ 4-6 มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี สังกัดหน่วยงานแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา

ส่วนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รูปแบบการคิดอยู่ในระดับมาก มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ความรอบรู้แห่งตนและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับมาก มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เท่ากัน และการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

2.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ท่านพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 กฟภ.ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ท่านมีการฝึกอบรมพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษากิจการของตนเองอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

2.2 ด้านรูปแบบการคิด กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านคิดว่าการทำงานผิดพลาดทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามแก้ไขปัญหานั้นอย่างเต็มใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านคิดว่าการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆที่ กฟภ.นำมาใช้ในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำทนายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ของ กฟภ.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และท่านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงานอยู่ตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

2.3 ด้านการคิดเชิงระบบ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้งอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

และท่านสามารถเชื่อมโยงความคิดของท่านนำไปสู่การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

2.4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือท่านมีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ท่านทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจของ กฟผ.อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรทุกคนมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทุกๆด้านตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านมีส่วนร่วมในการผลักดัน กฟผ. ให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ ท่านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวและร่วมแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

2.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานของท่านและงานของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ท่านมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดและสิ่งที่ได้เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 กฟผ.มีนโยบายในการสร้างทีมและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและท่านสามารถถ่ายทอดความรู้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เท่ากัน และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกันทุกระดับในหน่วยงานของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สรุปดังนี้

3.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านความรอบรู้แห่งตน รูปแบบการคิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการเชิงระบบ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

จากการศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้(ยะลา) พบว่าระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับพบว่า

ด้านรูปแบบการคิดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสื่อสารให้พนักงานทราบถึงเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน และพนักงานทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นหลักพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรรู้จักวิธีคิดมีการสร้างแบบแผนทางความคิด และมีวิธีคิดที่ถูกต้อง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยังมีการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม จึงทำให้พนักงานเกิดการยอมรับและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้ดี จนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทิมา ศีร์วรรณ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเององค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านรูปแบบการคิด และการคิดเชิงระบบ

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มาก เนื่องจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดมีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดี และเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปลูกฝังให้พนักงานรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร สอดคล้องกับ Cepptelli (อ้างอิงใน รัชนิกร ดารกมาศ : 2549) ได้ศึกษาถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาล Vermont พบว่าผู้บริหารของฝ่ายพยาบาลเข้าประชุม เพื่อนำเสนอการใช้แหล่งความรู้เพื่อการศึกษาต่อเนื่อง โดยชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในอนาคต การปฏิบัติดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งจะเป็นพลังที่จะนำมาใช้ในการดึงความเป็นจริงไปสู่วิสัยทัศน์

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตระหนักดีว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องร่วมกันเป็นทีมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ พนักงานต้องมีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกัน ทั้งความรู้ใหม่ๆ ที่ได้จากการคิดค้นและเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมดีขึ้น สอดคล้องกับ รัตติกร ชูตินันทกุล (2552) ศึกษาเรื่องสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท อีคาริ เทรคดิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เนื่องจากบุคลากรในบริษัทเล็งเห็นว่า การเรียนรู้ของทีมทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมสมอง เป็นสมาชิกในทีมของกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อีกทั้งรู้สึกเป็นหนึ่งและยินดีรับผิดชอบพร้อมกับเต็มใจร่วมชะตากรรมในทีมงานของตน

ด้านความรอบรู้แห่งตนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองและงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลต่อการเติบโตของสายอาชีพ และจะเป็นการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับเกรียงยศ พันธุ์ไทย (อ้างถึงใน เฉยฉาน นกน้อย, 2553, น. 126) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อมๆ กับเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมความรู้และสร้างความรู้ใหม่ที่ได้จากประสบการณ์ในการทำงาน สามารถจะสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากความคิดของคนในองค์กรและร่วมมือกับหน่วยงานวิชาการเพื่อสร้างคนให้มีความรู้ นำพาองค์กรสู่ความมั่นคงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ด้านการคิดเชิงระบบ ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก พนักงานมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีการส่งเสริมกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหน่วยงานมากขึ้น กิจกรรมที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดขึ้นมามีผลต่อพนักงานให้มีการพัฒนาระบบความคิด ทำให้พนักงานวางแผนการทำงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง และเรียงลำดับความสำคัญของงาน ได้อย่างเหมาะสม สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลดีต่อภาพลักษณ์องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนา ปานภูทอง (2550, น. 60) ที่กล่าวว่า บุคลากรมีอิทธิพลต่อองค์กรจะต้องมีความสมัครใจ เต็มใจให้ความร่วมมือเต็มที่ในการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ภายใต้พื้นฐานสำคัญ 5 ประการ ในอันที่จะเอื้ออำนวยในการเรียนรู้ร่วมกันและต่อพัฒนาการขององค์กรและที่สำคัญทุกขั้นตอนจะต้องดำเนินไปภายใต้พื้นฐานของหลัก “การคิดเชิงระบบ” ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ชี้ขาดที่อาจส่งผลให้กระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ในที่สุด

2.2 ระดับความคิดเห็นของบุคคลด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยจะมีความเชี่ยวชาญในงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัญหาและอุปสรรคของงาน และโอกาสในการเรียนรู้ หรือความเข้าใจงานในระบบส่วนรวมได้มีเหมือนกัน ดังนั้นบริษัทควรเริ่มสร้างความเข้าใจในด้านต่างๆ ของงานในแต่ละส่วนงาน สร้างแรงจูงใจ และสร้างกิจกรรมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต เพื่อให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญ ผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้ สร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน เพื่อขยายขีดความสามารถของตนเองซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ระดับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต3ภาคใต้ (ยะลา) อยู่ในระดับมากทำให้เห็นว่าพนักงานทุกคนมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดี ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ในพนักงานทุกคนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งการเตรียมพร้อมรองรับการเป็น AEC ของประเทศไทยด้วย

ผู้บริหารควรจัดทำแผนการบริหารองค์ความรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคลังแห่งภูมิปัญญาส่งเสริมการประดิษฐ์นวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อความเป็นองค์กรชั้นนำต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาระดับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานราชการอื่น เช่น ตำรวจ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้

3.2.2 ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต3ภาคใต้(ยะลา)

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กาญจนา สุขทวี .(2553). การศึกษาความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
สังกัดกองกลาง สำนักพระราชเลขานุการ. (ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- กึ่งกาญจน์ เพชรศรี .(2542). ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา
โรงพยาบาลกรุงเทพ. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโครงการบัณฑิตศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์).
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กึ่งพร ทองใบ .(2551). “ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง”ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช: นนทบุรี.
- จันทิมา ศิริวรรณ .(2550). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
กรุงเทพฯ.
- เจษฎา นกน้อย และคณะ .(2553). “นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการ
เรียนรู้”. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุลีพร แสงรอด .(2552). ศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมเจ้าท่า. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
กรุงเทพฯ.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ .(2552). “การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS”. (พิมพ์ครั้งที่ 10).
กรุงเทพฯ: บิสนเนสฮาร์แอนด์ดี.
- นุช อนันวรรต์ .(2551). การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริหารทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- เนติ โพธิวัฒน์ .(2552). “ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 [ภาคเหนือ] จังหวัดลพบุรี” มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ .(2534). “เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลการวิจัย”.
กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.
- พิชิต เทพวรรณ .(2548). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ท.

- พิชญนันท์ ภิรมย์รัตน์ .(2551). *ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง*. (ปรัชญาคุณฐิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- รัตติกร ชูตินันทกุล .(2552). *สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท อิการิ เทคคิง (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วิจิตรรัตน์ กระจ่าง .(2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การภาครัฐกับองค์การภาคเอกชน*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- วัลลภ ลำพวย .(2547). *คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ : 30 ฉบับที่: 2.
- วิยะวัฒน์ หม่องศิริ .(2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของช่างเทคนิคในบริษัท ไร่โก้ (ประเทศไทย) จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศุภัญญา มกุฎอรดี .(2551). “การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศกับงานทรัพยากรมนุษย์ในวงการห้องสมุด” วารสารโดมทัศน์ ปีที่ 29 ฉบับที่ 2 .
- สมพงษ์ ลาสอน .(2550). *การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สุชญา สีหะวงษ์ .(2550). “การจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี” มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัตติกร ชูตินันทกุล .(2552). *สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท อิการิ เทคคิง (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศรัณย์ภัทร กรดลี้ .(2555). *ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท สยามแปซิฟิก อิเล็กทริก ไวร์ แอนด์ เคเบิล จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ .(2548). “การวิจัยธุรกิจ”. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

อรทัย สิทธิวิรัชธรรม .(2548). ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล
ตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร. (ปริญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

Argyris, C., & Schön, D.(1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*,
Reading, Mass: Addison Wesley.

Best, John W. (1997). *Research in Education*. .ed., Englewood Cliffs, New Jersey.
Prentice – Hall, Inc. rd3.

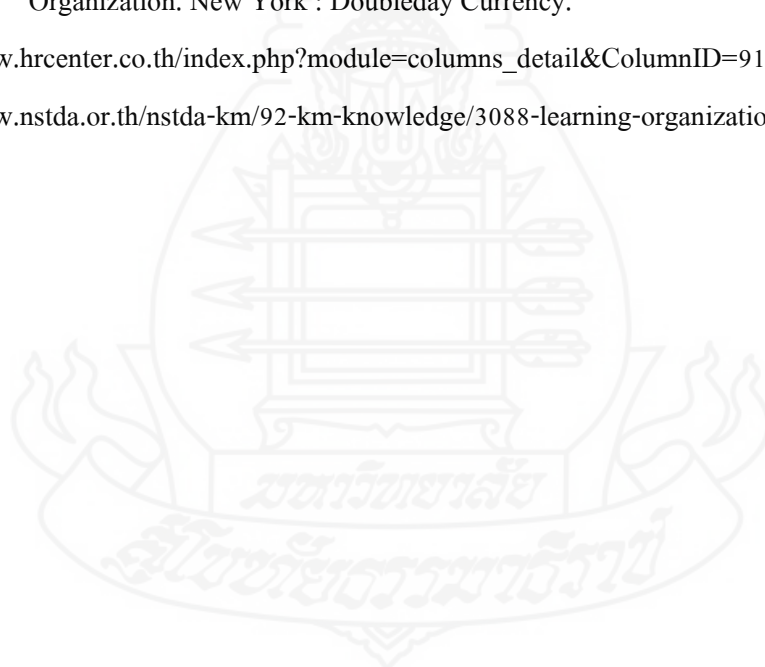
Garvin, D. (1993). *Building a learning organization*. Harvard Business Review, 71, 78-91.
62 Naresuan University Journal 2005; 13(3).

Marquardt, M. and Renolds A. (1996) *Building the Learning Organization*. New York :
McGraw-Hill.

Peter M.Senge (1994) *The Fifth Discipline Fieldbook : The art and Practice of Learning
Organization*. New York : Doubleday Currency.

http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=912

<http://www.nstda.or.th/nstda-km/92-km-knowledge/3088-learning-organization>





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

Development of Learning Organization at Provincial Electricity Authority Southern Region 3 (Yala)

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลไปประกอบการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา) ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงานหรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ฉะนั้นขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานระดับปฏิบัติของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ระดับคะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายมานิชญ์ ท่วมแก้ว พชง.5 ผบ.บ.กฟจ.นราธิวาส

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพ
ส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

3. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30 – 40 ปี

41 – 50 ปี

50 ปี ขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่ง

- ระดับ 1 - 3
- ระดับ 4 - 6
- ระดับ 7 ขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 20,000 - 40,000 บาท
- 40,000 บาท ขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี
- 10 - 20 ปี
- 20 ปี ขึ้นไป

8. หน่วยงานต้นสังกัด

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา | <input type="checkbox"/> แผนกบริการลูกค้า |
| <input type="checkbox"/> แผนกมิเตอร์ | <input type="checkbox"/> แผนกบัญชีประมวลผล |
| <input type="checkbox"/> แผนกบริหารงานพัสดุ | <input type="checkbox"/> แผนกบริหารทั่วไป |
| <input type="checkbox"/> แผนกก่อสร้าง | |

ตอนที่ 2 โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเห็นของท่าน

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในปีจำลองคํ่าประกอบการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ความรอบรู้แห่งตน						
1.ท่านมีการเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหา ความรู้อย่างต่อเนื่องในการทำงาน						
2. ท่านพัฒนาความรู้ของตนเองอย่าง สม่ำเสมอ						
3.ท่านมีการฝึกอบรมพัฒนาความสามรถ ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ						
4.ท่านมีโอกาสดได้แสดงศักยภาพของตนเอง อย่างเต็มความสามารถ						
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุน เรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของ พนักงาน						
6. กฟภ.ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
รูปแบบการคิด						
7. ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามแก้ไขปัญหานั้นอย่างเต็มที่						
8. ท่านคิดว่าการทำงานผิดพลาดทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้						
9. ท่านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงานอยู่ตลอดเวลา						
10. ท่านสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ของ กฟภ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
11. ท่านคิดว่าการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆที่ กฟภ. นำมาใช้ในการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การคิดเชิงระบบ						
12. ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้ง						
13. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม						
14. ท่านสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
15. ท่านสามารถเชื่อมโยงความคิดของท่านนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม						
16. ท่านทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจของ กฟภ.						
17. ท่านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวและร่วมแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงาน						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
18.ท่านมีส่วนร่วมในการผลักดัน กฟภ.ให้ประสบความสำเร็จ						
19.ท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรทุกคนมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทุกๆด้านตามวิสัยทัศน์ขององค์กร						
20. ท่านมีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดี						
21. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร						
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม						
22.กฟภ.มีนโยบายในการสร้างทีมและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม						
23.ท่านมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดและสิ่งที่ได้เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
24. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกัน ทุกระดับในหน่วยงานของท่าน						
25. ท่านมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงาน ของท่านและงานของผู้อื่น						
26. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้กับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
27. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีโอกาสแบ่งปัน ความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันทำให้ เกิดการเรียนรู้						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การจัดการความรู้						
28. กฟภ. ให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้ ศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ						
29. กฟภ. ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและกว้างขวางทั่วทั้ง กฟภ.						
30. พนักงาน มีการเรียนรู้ ศึกษาความ เปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร เพื่อ ปรับปรุงการทำงานของตนเองและ กฟภ.						
31. กฟภ. มีการถ่ายโอนความรู้โดยการ ฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ในองค์กรผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และบุคคลอย่างสม่ำเสมอ						
32. กฟภ. มีการจัดเก็บความรู้ที่มีค่าของ องค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้น หรือ เข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นได้โดยง่ายและรวดเร็ว						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี						
33. กฟภ. เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้อินเทอร์เน็ต ในการค้นหาความรู้ได้อย่างอิสระ						
34. อินเทอร์เน็ต ของ กฟภ. ทำให้ท่านรับรู้ข่าวสารทั้งในและนอกองค์กรได้อย่างรวดเร็ว						
35. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของ กฟภ. ทำให้การส่งเอกสารเป็นระบบและง่ายต่อการค้นหา						
36. กฟภ. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสนับสนุนและสร้างการเรียนรู้						
37. กฟภ. จัดหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อช่วยในการทำงาน						
38. พนักงานนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาช่วยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
39.กฟภ. มีการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ขององค์กร						
40. กฟภ. ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ของพนักงาน						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ (ยะลา)

1.ความรอบรู้แห่งตน

.....

.....

2.รูปแบบการคิด

.....

.....

3.การคิดเชิงระบบ

.....

.....

4.การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

.....

.....

5.การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

.....
.....

6.การจัดการความรู้

.....
.....

7.การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายมานิชญ์ ท้วมแก้ว



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์แบบประเมิน



Reliability

Notes

Output Created	07-JUL-2014 21:52:02	
Comments		
Input	Data	F:\000_ภาณุพงษ์\data 30.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	
	File	30
Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=var00009 var00010 var00011 var00012 var00013 var00014 var00015 var00016 var00017 var00018 var00019 var00020 var00021 var00022 var00023 var00024 var00025 var00026 var00027 var00028 var00029 var00030 var00031 var00032 var00033 var00034 var00035 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE . </pre>	
Resources	Elapsed Time	0:00:00.02

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. VAR00009	4.1333	.6288	30.0
2. VAR00010	4.0667	.5833	30.0
3. VAR00011	4.0000	.5252	30.0
4. VAR00012	3.8000	.7144	30.0
5. VAR00013	4.0333	.7184	30.0
6. VAR00014	4.1000	.7120	30.0
7. VAR00015	3.9333	.6397	30.0
8. VAR00016	3.8667	.7761	30.0
9. VAR00017	3.8667	.5713	30.0
10. VAR00018	3.9000	.6618	30.0
11. VAR00019	4.0333	.7184	30.0
12. VAR00020	4.0667	.6915	30.0
13. VAR00021	4.0667	.5833	30.0

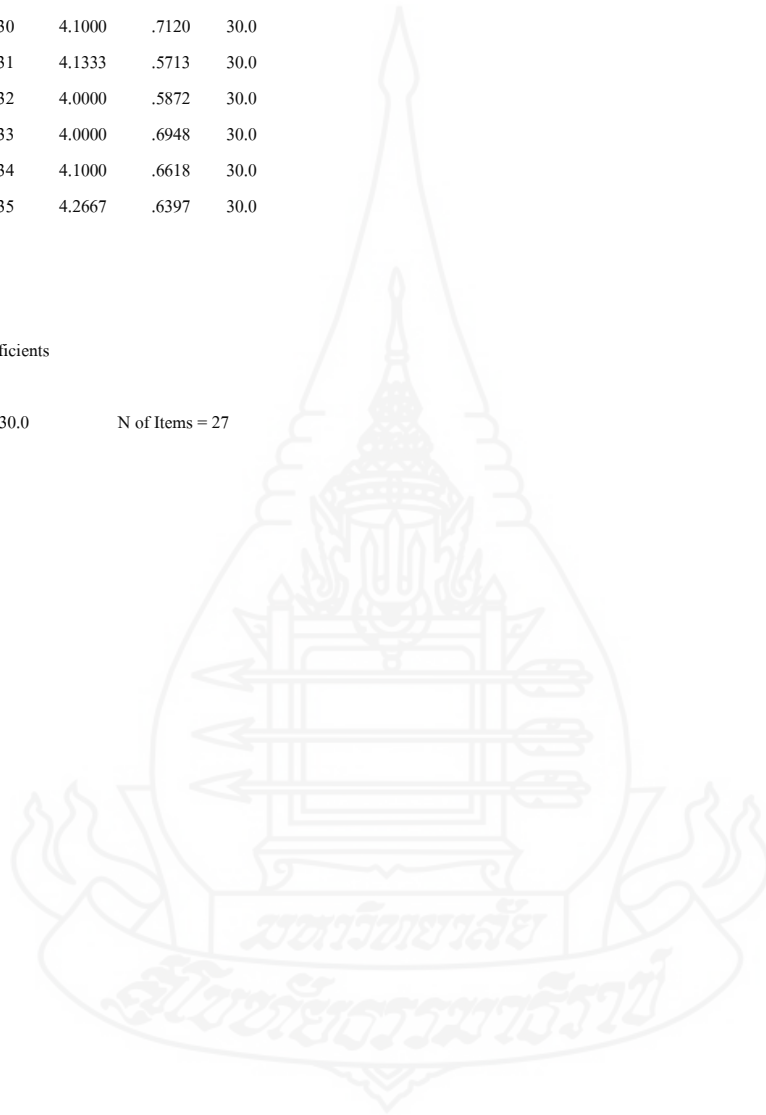
14.	VAR00022	3.9333	.6397	30.0
15.	VAR00023	3.7333	.5208	30.0
16.	VAR00024	3.9333	.5833	30.0
17.	VAR00025	3.8333	.5921	30.0
18.	VAR00026	3.8333	.5921	30.0
19.	VAR00027	3.9667	.6149	30.0
20.	VAR00028	4.0667	.6915	30.0
21.	VAR00029	4.1667	.6989	30.0
22.	VAR00030	4.1000	.7120	30.0
23.	VAR00031	4.1333	.5713	30.0
24.	VAR00032	4.0000	.5872	30.0
25.	VAR00033	4.0000	.6948	30.0
26.	VAR00034	4.1000	.6618	30.0
27.	VAR00035	4.2667	.6397	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 27

Alpha = .9485



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายมานิชญ์ ท่วมแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	4 เมษายน 2520
สถานที่เกิด	อำเภอคลอง จังหวัดแพร่
ประวัติการศึกษา	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2550
สถานที่ทำงาน	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	พนักงานช่าง ระดับ 5

