ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT)

The Relationship Between The Learning Organization And Career Path Of Employees In The Electricity Generating Authority Of Thailand (EGAT)

ณัฐพงษ์ สืบจันทร์[1] วรกมล วิเศษศรี[2] และจุฑารัตน์ ปิณฑะแพทย์[3]
Nattapong Suebchan[1] Worakamol Wisetsri[2] and Jutharat Pinthapataya[3]

[1] นักศึกษามหาบัณฑิต คณะพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Master Student of Faculty Industrial Business and Human Resource Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

[2] รองศาสตราจารย์ ดร. คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Associate Professor Lecturer of Faculty of Business and Industry Development King Mongkut's University of Technology North Bangkok

[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Assistant professor Lecturer of Faculty of Business and Industry Development King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Corresponding Author: E-mail: atomnatta.aa@gmail.com
Received: 4 มี.ค. 65 Revised: 1 พ.ค. 65 Accepted: 22 มิ.ย. 65
DOI: 10.14416/j.ted.2024.09.006

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษามี 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารระดับสูง ตำแหน่งผู้อำนวยการ เพื่อสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน 2) พนักงานทั่วไป เพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ

ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงาน และที่ไม่มีความแตกต่างกัน คือ เพศ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความก้าวหน้าในงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the level of opinions about being a learning organization. and career path of employees in the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) with different personal data. And 2) To study the relationship between being a learning organization with career path of employees in the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT). The sample groups used in the study were divided into 2 groups ; 1) High-level executives ; Position of Director to interview 5 directors 2) General employees to answer a survey of 400 employees. The research tools it is a semi-structured interview and questionnaires. The statistics used in the data analysis using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics include t-tests. One-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient

The results of the research were as follows ; 1) The level of opinions about being a learning organization and Career Path of Employees in overall was at a high level. 2) The personal data of employees who have opinions about being a learning organization and career path of employees. The statistically significant difference at the 0.05 level was age, education level, and work level, and no statistically difference was sex. 3) The relationship between being a learning organization with career path of employees, it was found that the overall correlation was at a high level.

Keywords: Learning Organization, Career Path

1. บทนำ

บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพของบุคลากร และมีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรสมัยใหม่ หลายองค์กรจึงมีแนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร เพื่อเอื้อให้เป็นองค์กรแห่งเรียนรู้ (Learning Organization) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะคนหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะร่วมกัน และทำให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของพนักงาน

การกระตุ้นให้พนักงานมีการเรียนรู้ร่วมกันในทุก ๆ ระดับทั่วทั้งองค์กรอยู่ตลอดเวลา จนมีคุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วนั้น พนักงานเองย่อมได้รับประโยชน์ด้วยเช่นกัน เนื่องจากองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มักเป็นองค์กรที่มีการตื่นตัว พัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง เมื่อพนักงานปฏิบัติงานกับองค์กรที่ตื่นตัว จะสามารถกระตุ้นพลังในการทำงานของพนักงานให้ตื่นตัว ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ตนเองพัฒนาไปพร้อม ๆ กับองค์กรด้วยเช่นกัน ทำให้พนักงานสามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมา ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท เพื่อให้การทำงานของตนเองประสบความสำเร็จ องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะที่ดี องค์กรนั้นจะมีความสามารถในการเพิ่มผลผลิต หรือการบริการ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มี

ศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจได้ [1]

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียง พร้อมทั้งธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ. และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) ได้มีการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรให้มีองค์ความรู้มีคุณภาพ ตลอดจนมีการพัฒนาด้านวิจัยและนวัตกรรมจนสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่พนักงานตามหลักขององค์กร [2] จากแนวคิดดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) ซึ่งเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานขนาดใหญ่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรมีคุณภาพสามารถส่งเสริมให้องค์กรเติบโตได้อย่างแข็งแกร่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปประกอบเป็นแนวทางเพื่อนำเสนอผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 การศึกษาระดับความคิดเห็น และเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

3. สมมุติฐานการวิจัย

3.1 พนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงานที่แตกต่างกัน

3.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ตามขั้นตอนวิจัย ดังนี้

1) กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารระดับสูง ตำแหน่งผู้อำนวยการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต จำนวน 5 คน

2) กลุ่มที่ 2 พนักงานทั่วไป ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 22,413 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทั่วไปที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ [3]

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการสัมภาษณ์เชิงลึก

2) แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีคำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 31 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิดชนิด

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ

4.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย และสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามจากเอกสาร สร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม และกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนด โดยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผลการหาค่า IOC ทุกข้อมีค่าดัชนีมากกว่า 0.50 สรุปได้ว่าสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปหาค่า Cronbach's Alpha จากการทดลองใช้แบบสอบถาม โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำนวน 30 คน ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือได้ว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง จะเป็นในรูปแบบออนไลน์ เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ที่มีการระบาดอย่างหนักในขณะนั้น โดยมีการส่งแบบฟอร์มข้อคำถามการสัมภาษณ์ไปยังผู้บริหารระดับสูง

2) จัดส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเพื่อส่งต่อไปยังพนักงานระดับพนักงานทั่วไปและผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 400 ตัวอย่าง

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยความก้าวหน้าในงานใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงานของพนักงานแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบค่าที (T-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffé

5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็น และเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง

1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.1) ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พบว่า พนักงานควรเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง โดยการหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้กับงานที่รับผิดชอบอยู่ การนำนวัตกรรมการทำงานแบบใหม่มาปรับปรุงให้เข้ากับงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในหน่วยงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ และมีกิจกรรมส่งเสริมการสร้างไอเดียใหม่ ๆ

1.2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน พบว่า พนักงานควรเปิดใจ ปรับ Mindset และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการแบ่งปันองค์ความรู้ในหน่วยงาน เพื่อรับสิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้น มีการทำงานกันอย่างเป็นระบบ และต้องคิดและวิเคราะห์ทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน

1.3) ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ พบว่า พนักงานควรรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กรรวมถึงกลยุทธ์ขององค์กร ควรนำวิสัยทัศน์ขององค์มาเป็นเป้าหมายในการทำงาน และควรจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนเพื่อสานวิสัยทัศน์ขององค์กรแก่พนักงาน และการร่วมมือกันในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า พนักงานควรปรับ Mindset ให้เข้าใจการทำงานของในแต่ละหน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม สร้างสังคมการทำงานด้วยการแบ่งปัน มีการสื่อสารและทำความเข้าใจให้ไปในทิศทางเดียวกัน และควรคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหาในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงานร่วมกัน

1.5) ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ พบว่า องค์กรควรจัดกิจกรรมบรรยายให้ความรู้ และทำความเข้าใจในกระบวนการของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจการทำงานอย่างเป็นระบบและเห็นภาพรวมขององค์กร มีการจัดอบรมและติดตามผลงานโดยผู้บังคับบัญชา และควรมีแหล่งข้อมูล ฐานข้อมูลที่พนักงานเข้าถึงเพื่อสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน

2) ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

2.1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติตนสอดคล้องกับวินัย 5 ประการ มีแนวโน้มประสบความสำเร็จทุกด้าน ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งความรู้เฉพาะเรื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้อาจไม่ใช่ประเด็นที่ทำให้พนักงานมีทักษะการทำงานได้ครบทุกอย่าง

2.2) ความก้าวหน้าในค่าตอบแทน พบว่า พนักงานที่เรียนรู้ และเข้าใจในบริบทขององค์กรรวมถึงมีผลงานตามกลยุทธ์ จะส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงพอใจ และจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถและปริมาณการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

2.3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง พบว่า พนักงานควรเปิดใจปรับ Mindset และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ องค์กรควรจัดกิจกรรม อบรม ส่งเสริม และพัฒนาแก่พนักงานให้ทันกับโลกสมัยใหม่

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามพนักงานทั่วไป

1) ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

N = 400

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	152	38.00
	หญิง	248	62.00
อายุ	ต่ำกว่า 35 ปี	158	39.50
	35-45 ปี	136	34.00
	46-55 ปี	74	18.50
	มากกว่า 55 ปี	32	8.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	7.25
	ปริญญาตรี	174	43.50
	ปริญญาโท	197	49.25

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน (ต่อ)

N = 400

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน	น้อยกว่า 5 ปี	16	4.00
	5-10 ปี	155	38.75
	11-15 ปี	52	13.00
	มากกว่า 15 ปี	177	44.25

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานทั่วไปและผู้อำนวยการฝ่าย ที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 35 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท และอายุงานมากกว่า 15 ปี

2) ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม และรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.06	0.21	มาก
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.24	0.24	มาก
3. ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์	3.98	0.24	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.27	0.17	มาก
5. ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ	4.02	0.24	มาก
รวม	4.11	0.10	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ และด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ตามลำดับ

3) ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานโดยรวม และรายด้าน

ความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.71	0.07	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในค่าตอบแทน	3.67	0.09	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	3.70	0.09	มาก
รวม	3.69	0.07	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และด้านความก้าวหน้าในค่าตอบแทน ตามลำดับ

4) ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงานของพนักงานโดยรวม ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงานโดยรวม จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยชาย	ค่าเฉลี่ยหญิง	Sig	ผลการทดสอบ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	**4.10**	**4.12**	**0.22**	**ไม่แตกต่าง**
1. ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.04	4.07	0.27	ไม่แตกต่าง
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.22	4.24	0.41	ไม่แตกต่าง
3. ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์	3.99	3.98	0.83	ไม่แตกต่าง
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.25	4.27	0.22	ไม่แตกต่าง
5. ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ	4.00	4.03	0.19	ไม่แตกต่าง
ความก้าวหน้าในงาน	**3.69**	**3.70**	**0.19**	**ไม่แตกต่าง**
1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.70	3.71	0.40	ไม่แตกต่าง
2. ความก้าวหน้าในค่าตอบแทน	3.66	3.68	0.22	ไม่แตกต่าง
3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	3.69	3.70	0.26	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศที่แตกต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เพศ ไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงานโดยรวม จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย				Sig.	ผลการทดสอบ
	< 35 ปี	35-45 ปี	46-55 ปี	> 55 ปี		
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.02	4.13	4.20	4.30	0.00	แตกต่าง
ความก้าวหน้าในงาน	3.63	3.71	3.75	3.81	0.00	แตกต่าง

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย			Sig.	ผลการทดสอบ
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท		
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.93	4.06	4.18	0.00	แตกต่าง
ความก้าวหน้าในงาน	3.56	3.66	3.74	0.00	แตกต่าง

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงานโดยรวม จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย				Sig.	ผลการทดสอบ
	< 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	> 15 ปี		
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.92	4.05	4.13	4.18	0.00	แตกต่าง
ความก้าวหน้าในงาน	3.54	3.64	3.70	3.75	0.00	แตกต่าง

จากตารางที่ 5 ถึง 7 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยในด้านอายุ พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงาน ส่งผลให้พนักงานที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงานสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงาน ส่งผลให้พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงานสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ

ด้านอายุงาน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงาน ส่งผลให้พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงานสูงกว่ากลุ่มอายุงานอื่น ๆ

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X) กับความก้าวหน้าในงาน (Y)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X)	ความก้าวหน้าในงาน (Y)		ระดับความสัมพันธ์
	R	$\%R^2$	
ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (X_1)	0.92**	85.38	สูงมาก
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (X_2)	0.76**	57.15	สูง
ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ (X_3)	0.53**	27.98	ปานกลาง
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_4)	0.90**	81.72	สูง
ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (X_5)	0.86**	74.30	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	**0.93****	**86.30**	**สูงมาก**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานโดยรวม อยู่ในระดับสูงมากแบ่งตามรายด้าน ดังนี้ ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (X_1) มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูงมาก ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (X_2) มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูง ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ (X_3) มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_4) มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูง และด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (X_5) มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

6.1.1 การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ และด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ เนื่องจากพนักงานขององค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความตระหนัก เข้าใจ และเห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้พนักงานเรียนรู้ เข้าใจ และเข้าถึงบริบทของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับไพลิน บุญนา [4] ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่าลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับนครินศร์ จับจิตต์ [5] ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.1.2 การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และด้านความก้าวหน้าในค่าตอบแทน ทั้ง 3 ด้าน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับดวงกมล วิเชียรสาร [6] ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสำคัญในระดับมาก และสอดคล้องกับวัชระ ณรงค์ฤทธิเดช [7] ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.1.3 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานทำให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากการที่พนักงานมีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกันนั้น หน้าที่รับผิดชอบต่อการทำงานก็จะแตกต่างกัน จำแนกแบ่งไปตามสายงานของพนักงาน ส่งผลให้ความสนใจต่อกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับณัฐกานต์ ไว [8] ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีผลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับวัชระ ณรงค์ฤทธิเดช [7] ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

6.1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปฏิบัติตน

ให้สอดคล้องกับวินัย 5 ประการ 1) ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน 3) ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับนครินศร์ จับจิตต์ [5] ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ด้านการเสริมแรงด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้านมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา และสอดคล้องกับณัชชา บุญปะไพ [9] ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6.2 ข้อเสนอแนะ

6.2.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) กิจกรรมส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) ดังนี้

1.1) ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรม ดูงานในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถของพนักงาน เช่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยในการจัดการและพัฒนาระบบภายในองค์กร เป็นต้น

1.2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดการความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ และเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถประยุกต์ใช้ให้เป็นในแบบของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรได้มีการตั้งเป้าหมายเอาไว้

1.3) ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยพนักงานต้องมีการประชุมเพื่อกำหนดพันธะกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน สร้างสำนึกของความมุ่งมั่นของพนักงาน ด้วยการอาศัยความร่วมมือกันของพนักงาน

1.4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.4.1) แก้ไขปัญหาการทำงานโดยปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ เนื่องด้วยอำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง ตามลำดับขั้นสายการบังคับบัญชา

1.4.2) ส่งเสริมการที่พนักงานมีการสนทนา อภิปราย และแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ หรือแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการร่วมงานกัน

1.4.3) ส่งเสริมให้พนักงานนั้นมีการแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดี นอกจากนี้ควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบในสายงาน

1.5) ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ

1.5.1) ส่งเสริมการสร้างความเข้าใจในระบบงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากขึ้น

1.5.2) พัฒนาระบบปฏิบัติการทำงานให้เข้าใจได้ง่าย เป็นไปตามขั้นตอนลำดับความสำคัญ

1.5.3) การจัดการระบบฐานข้อมูลเพื่อให้พนักงานเข้าถึง และเพื่อการถ่ายโอนความรู้

2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง กิจกรรมส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งสำคัญทั้งในส่วนขององค์กรและพนักงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการวางแผนที่จะส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำความรู้มาปรับและประยุกต์ใช้ในการทำงาน

6.2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในเขตอื่น ๆ ทั่วประเทศ เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่มีความชัดเจน ครอบคลุมทั้งองค์กร และเพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ

ความก้าวหน้าในงานในแต่ละเขตของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2) ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อที่จะทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงานของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิต ซ้ำอีกในทุก ๆ 2-3 ปี เพื่อให้เกิดความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ที่สามารถนำมาปรับปรุงพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

[1] Wollard ,K.K. & Rocco, T.S. (2006). [Online]. Creating Memories : The Interaction Process of Service Delivery. [Cited 1 Apr. 2021]. Available from : URL : https://core.ac.uk/reader/46946520

[2] การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2562). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2562. แผนปฏิบัติการประจำปี 2562. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.

[3] Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. New York : Harper and Row Publications.

[4] ไพลิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

[5] นครินศร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

[6] ดวงกมล วิเชียรสาร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[7] วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช. (2563). ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารการจัดการและการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 7(2),103-118.

[8] ณัฐกานต์ ไว. (2562). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[9] ณัชชา บุญประไพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.