

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Learning Organizations that Affect Organizations Success of the Provincial Electricity Authority

จินดา ระดาสาร^{1*} ภัทริยา พรหมราช²

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Jinda radasan^{1*} Pattariya Prommarat²

^{1,2}Faculty of Business Administration and Accountancy, Roi Et Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: jindada7729@gmail.com

(Received: May 17, 2022; Revised: August 21, 2022; Accepted: August 25, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้าหน่วยงานที่ผ่านการประเมินและรับรองเป็นศูนย์ราชการสะดวกของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี พ.ศ. 2563 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) องค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความสำเร็จขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์องค์กรแห่งการเรียนรู้กับความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, ความสำเร็จขององค์กร, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the learning organization level of the Provincial Electricity Authority 2) to study the success level of the Provincial Electricity Authority and 3) to study the relationship and impact of the learning organization affecting the success of

the Provincial Electricity Authority. A sample group used in research is the head of an agency that has been assessed and certified as a convenient government center of the Provincial Electricity Authority for the year 2020. The tool used to collect data is a questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentage, standard deviation and multiple correlation analysis. The results of the research showed that 1) Provincial Electricity Authority organization overall learning organization was at the highest level. 2) Provincial Electricity Authority Organization overall organization's success was at the highest level and 3) The results of the analysis of the relationship between the learning organization and the success of the Provincial Electricity Authority found that the learning organization in the dynamics of learning and innovation and technology had relationship and positively affect the success of the Provincial Electricity Authority statistically significant at the .01 level.

Keywords: Learning Organization, Corporate Success, Provincial Electricity Authority

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งความเจริญก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานมากขึ้น ส่งผลให้ทุกองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้รูปแบบวิธีการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันได้ เพื่อความอยู่รอดและทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้มุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพและมีความคิดสร้างสรรค์และองค์กรทุกองค์กร ยกระดับการศึกษาให้เป็นเลิศ และส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้วิชาการที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคือคน เพราะเป็นแหล่งความรู้และเรียนรู้ปัจจัยต่าง ๆ ได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและนำความรู้ที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป และการที่องค์กรมีคนที่มีความรู้ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นทุนที่สำคัญขององค์กร ทั้งนี้การที่องค์กรจะได้เปรียบทางการแข่งขันในการดำเนินงานให้มีคุณภาพนั้น องค์กรจะต้องมีวิธีการจัดการความรู้ที่ดีและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในองค์กร ซึ่งการเรียนรู้ได้ดีมากเท่าไรก็จะสามารถทำให้องค์กรเรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้น และมีโอกาสได้เรียนรู้ ผูกอบรม พัฒนา

ทักษะและถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักภายในองค์กร จึงจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลก และได้เผยแพร่แนวความคิดในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรขององค์กรในอนาคต ซึ่งบุคลากรจะต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม จนถึงระดับองค์กร พร้อมสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร มีความกระตือรือร้นในการเพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง Marquardt (2002) ได้กล่าวว่า องค์กรที่ยืนหยัดและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาที่มีลักษณะยั่งยืน ไม่ว่าสภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนไปอย่างไร ซึ่งการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นคำตอบที่ดีที่จะนำพาองค์กรยุคใหม่ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือ พลวัตแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพองค์กร การเสริมพลังอำนาจแก่บุคคล นวัตกรรมและเทคโนโลยี องค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและจะมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งเมื่อทุกองค์ประกอบเกิดความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบจึงจะทำให้องค์กรสามารถก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และเป็นผลลัพธ์ที่ดีในทุกระดับขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาและจะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร ในสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อไปสู่อนาคตองค์กรที่ดียิ่งขึ้น การเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถขององค์กร ที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีความเป็นเลิศตามเป้าหมายขององค์กร

ความสำเร็จขององค์กร คือเป้าหมายที่สำคัญของทุกองค์กรที่จะต้องดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ แต่การที่จะทำให้องค์กรปฏิบัติงานสำเร็งนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและมีการวางแผนกำหนดรูปแบบวิธีการ ขั้นตอนต่าง ๆ และจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานจึงนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ตามความคาดหวังขององค์กรในความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การจัดหาและการใช้ทรัพยากร กระบวนการปฏิบัติงาน ความพอใจของทุกฝ่าย (วิดา พินทร, 2559) นี่คืเป้าหมายที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จในด้านต่าง ๆ ตามที่กำหนด ดังนั้นองค์กรจะต้องร่วมมือกันวางแผน บูรณาการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้บรรลุผลความต้องการ เกิดความพอใจของทุกฝ่าย และทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานระยะยาว

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่บริการจำหน่ายไฟฟ้าแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดในประเทศไทย ยกเว้น จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) หรือ PEA เป็น

องค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและการให้บริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และการผลักดันให้วิสัยทัศน์และภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้กำหนดค่านิยม เพื่อเป็นแนวทางรากฐานการสร้างพฤติกรรมร่วมที่ดีของบุคลากรทุกคนในองค์กร ด้วยการเพิ่มพฤติกรรมในปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม E-Engagement เพื่อส่งเสริมการพัฒนา Growth Mindset ของบุคลากร ด้วยการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและพร้อมปรับเปลี่ยนตัวเองไปกับงานที่ท้าทายและส่งเสริมการพัฒนา Digital Mindset ของบุคลากรด้วยการสร้างพฤติกรรมการใช้ข้อมูลในการทำงาน การศึกษาข้อมูล ทั้งเทคโนโลยีและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้มาขับเคลื่อนภารกิจองค์กรให้สำเร็จสำเร็จ (กองสวัสดิการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2563) และปัจจุบันองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้เข้ารับการประเมินและผ่านการรับรองมาตรฐานของหน่วยงานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประจำปี พ.ศ. 2563

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อจะนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานขององค์กรซึ่งจะได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคตต่อไป

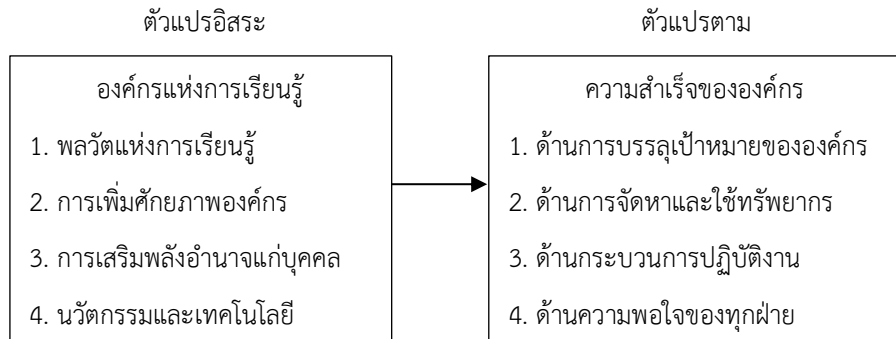
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษารั้วนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (2002) และสุวิมล จอดพิมาย และชวนชม ชินะดังกูร (2560) และความสำเร็จขององค์กรใช้แนวคิดงานวิจัยของ วิยดา พิเนตร

(2559) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยให้เข้ากับบริบทองค์กรที่ศึกษาในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้าหน่วยงานที่ผ่านการประเมินและรับรองเป็นศูนย์ราชการสะดวกของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี พ.ศ. 2563 จำนวน 164 องค์กร (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้าหน่วยงานที่ผ่านการประเมินและรับรองเป็นศูนย์ราชการสะดวกของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี พ.ศ. 2563 จำนวน 130 องค์กร และใช้วิธีการสุ่มตามสะดวก (Simple Random Sampling) โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .5 ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 117 องค์กร แต่เพื่อเป็นการลดความแปรปรวนของข้อมูลจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 130 ชุด เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt (2002) และสุมิล จอดพิมาย และชวนชม ชินะตังกูร (2560) ประกอบด้วย ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มศักยภาพองค์กร ด้านการเสริมพลังอำนาจแก่บุคคล และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จขององค์กร ได้ประยุกต์ใช้จากแนวคิดความสำเร็จขององค์กรของ วิทยา พินทร (2559) ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายและ กรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลขององค์กรเกี่ยวกับ สังกัดภูมิภาค จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และจำนวนแผนกให้บริการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ ด้านเพิ่มศักยภาพองค์กร จำนวน 5 ข้อ ด้านการเสริมพลัง อำนาจแก่บุคคล จำนวน 4 ข้อ และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร จำนวน 4 ข้อ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำนวน 4 ข้อ ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความตรง โดยการ ทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่ทำการศึกษาวิจัยจำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยประเมินความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะ และข้อคำถามของตัวแปรแต่ละตัวแปร จากนั้นนำผลประเมินที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดย พิจารณาเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องมากกว่า .5 ขึ้นไป การวิจัยข้อคำถามจากแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามระหว่าง .67-1.00 ซึ่งยอมรับได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 องค์กร เพื่อหาค่าความเที่ยงโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .835 และด้านความสำเร็จในขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .829 ซึ่ง มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .80 ขึ้นไป (दनัย ปัตตพงศ์, 2562)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนไปประมวลผล โดยข้อมูลที่เก็บได้จำนวน 130 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลระดับความคิดเห็นตัวแปรที่ศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

6. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาหาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า พบว่าข้อมูลองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่สังกัดภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 35.38 รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 26.15 ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.77 และภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 17.70 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด/อำเภอชั้น 2 คิดเป็นร้อยละ 48.46 รองลงมาคือสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา คิดเป็นร้อยละ 23.81 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย

คิดเป็นร้อยละ 22.31 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด/อำเภอชั้น 3 คิดเป็นร้อยละ 3.85 และสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด/อำเภอชั้น 1 คิดเป็นร้อยละ 1.53 ตามลำดับ จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมากกว่า 30 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 21-30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 1-10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 11-20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ จำนวนแผนกที่ให้บริการ ปี 2563 มีจำนวนแผนกให้บริการไม่เกิน 3 แผนก คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมาคือ มากกว่า 3 แผนก คิดเป็นร้อยละ 53.80

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พลวัตแห่งการเรียนรู้	4.73	.34	มากที่สุด
การเพิ่มศักยภาพองค์กร	4.71	.36	มากที่สุด
การเสริมพลังอำนาจแก่บุคคล	4.86	.27	มากที่สุด
นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.88	.24	มากที่สุด
รวม	4.80	.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกดังนี้คือ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.88$) การเสริมพลังอำนาจแก่บุคคล ($\bar{X} = 4.86$) และพลวัตแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความสำเร็จขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	4.74	.28	มากที่สุด
ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร	4.77	.29	มากที่สุด
กระบวนการปฏิบัติงาน	4.77	.25	มากที่สุด
ความพอใจของทุกฝ่าย	4.83	.24	มากที่สุด
รวม	4.78	.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกดังนี้คือ ความพอใจของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.83$) การจัดหาและใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 4.77$) และกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณขององค์การแห่งการเรียนรู้กับความสำเร็จขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(Y)	VIF
$\bar{X}$	4.73	4.71	4.86	4.88	4.78	
S.D.	.34	.36	.27	.24	.21	
(X ₁)	1					1.66
(X ₂)	.510*	1				1.71
(X ₃)	.578*	.505*	1			1.83
(X ₄)	.386*	.538*	.518*	1		1.59
(Y)	.611*	.486*	.492*	.482*	1	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระองค์การแห่งการเรียนรู้กับความสำเร็จขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ

Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าตั้งแต่ 1.59 - 1.83 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

4. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยวิธีแบบขั้นบันได (Stepwise)

Model	องค์กรแห่งการเรียนรู้	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-Value
		B	Std. Error	β		
1	ค่าคงที่ (Constant)	2.015	.299		6.746	.000
	พลวัตแห่งการเรียนรู้ (x_1)	.316	.045	.502	7.095	.000**
	นวัตกรรมและเทคโนโลยี (x_4)	.260	.062	.297	4.194	.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำตัวแปรขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไปสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยรวมได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ .441 โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.015 + .316 (x_1) + .260(x_4)$$

เมื่อ (x_1) คือ พลวัตแห่งการเรียนรู้ (x_4) คือนวัตกรรมและเทคโนโลยี

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .502 (x_1) + .297 (x_4)$$

เมื่อ (x_1) คือ พลวัตแห่งการเรียนรู้ (x_4) คือนวัตกรรมและเทคโนโลยี

จากสมการในคะแนนมาตรฐาน ของตัวแปรองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพบว่า ตัวแปรองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมากที่สุด ($\beta = .502$) รองลงมาคือด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\beta = .297$)

สรุปการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

องค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการสร้างและจัดเก็บความรู้ รวมทั้งการถ่ายโอนความรู้ระหว่างกัน ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะการปฏิบัติงานจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จากทั้งในและนอกองค์กร มีการนำข้อมูลกลับมาพัฒนาระบบและวิธีการปฏิบัติงานและมีการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ กิตติคุณ จิตโสภณกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถสะท้อนความคิดเห็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพลวัตการเรียนรู้ขององค์กร และองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มพูนความรู้ขององค์กร มีการทำแผนกลยุทธ์เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล จอดพิมาย และชวนชม ชินะดังกูร (2560) ได้ศึกษา เรื่ององค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วมและการจัดการความรู้ 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ความตระหนักรู้ 5) การเสริมพลังอำนาจ 6) การพัฒนาศักยภาพและจริยธรรม 7) พลวัตการเรียนรู้ และ 8) การคิดริเริ่ม โดยในด้านการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ องค์กรจะต้องนำยุทธศาสตร์ และนโยบายมาสู่การปฏิบัติ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานในองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นพลวัต สร้างและใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ นำไปสู่การจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ สร้างความสมดุลในการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักถึงการพัฒนาองค์กรเป็นสำคัญ

2. ศึกษาระดับความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นองค์กรที่ให้บริการแก่ประชาชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรม จึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและ

สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดรวมถึงการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และสามารถตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความถูกต้องและมีความเป็นธรรม มีการกำกับดูแลการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการพัสดุเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและจะต้องมีการแบ่งแยกหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อให้การบริการเป็นมาตรฐานตามเวลาที่กำหนด และมีการปรับปรุงแบบการให้บริการให้สามารถใช้บริการได้หลากหลายช่องทาง เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้สามารถให้บริการเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและสร้างความพึงพอใจในการให้บริการในด้านการอำนวยความสะดวกรวดเร็วเป็นมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน และกลุ่มหน่วยงานภาครัฐด้วย ซึ่งแสดงถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิยดา พินทร (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการจัดเก็บภาษีที่ดีกับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้อำนวยการกองคลังในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จขององค์กรหนึ่ง ๆ นั้นย่อมขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านทรัพยากรที่เพียงพอ กระบวนการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายและความสำเร็จขององค์กรยังเป็นตัวบ่งบอกถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ

3. ศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3.1 จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบท่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่ององค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ สร้างเสริม แสวงหา ถ่ายโอนและจัดเก็บข้อมูลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันภายในองค์กร และส่งเสริมให้ได้รับการฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฟด็จ อมรศักดิ์ (2558) เรื่องการพัฒนา รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในธุรกิจอุตสาหกรรมที่เป็นเลิศ พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในธุรกิจอุตสาหกรรมที่เป็นเลิศ มี 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) 2) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ระดับทีม (Group of Team Learning) และ 3) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ระดับองค์กร (Organization Learning) โดยผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับระดับการเรียนรู้ระดับทีมว่ามีความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนั้นเพราะในสังคมวัฒนธรรมไทยที่บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมกันจริง แต่ส่วนใหญ่แยกกันคิดแยกกันทำงาน เนื่องจากการขาดความไว้วางซึ่งกันและกัน (Trust) ทำให้

ไม่ยอมเปิดเผยความคิดและถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความไว้วางใจและกล้าเปิดเผยข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน โดยต้องมีความซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน จะทำให้คนในกลุ่มหรือทีมเกิดความผูกพัน และพร้อมที่จะแบ่งปันความรู้ระหว่างกันเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ระดับทีม และเป็นปัจจัยหลักในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าระดับองค์กรและระดับบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา อินทกาญจน์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับทีมขององค์กร: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ได้ทำการศึกษาการเรียนรู้ขององค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติใน 2 ระดับการเรียนรู้ร่วมกับปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กรอีก 7 องค์ประกอบ ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง วัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อม แรงจูงใจ และผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งสรุปได้ว่า การเรียนรู้ระดับทีมมีความสำคัญมากที่สุด โดยทีมที่มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้รับการเพิ่มอำนาจ มีการสร้างพลังของกลุ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ และการประสานงาน มีบทบาทและการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติต่อทีมอื่น ๆ มีการสร้างความไว้วางใจกันในการปฏิบัติ และบอกข้อเท็จจริงต่อกันสร้างความรู้สึกลดภัยเมื่อต้องเผชิญความเสี่ยงการให้อภัยกัน และการให้กำลังใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2 จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจากมีการสนับสนุนระบบการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์และมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและเข้าถึงฐานข้อมูลและข้อมูลสารสนเทศ และที่สำคัญคือเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ เปรมสมิทธิ์ (2559) เรื่องการจัดการความรู้ในสถานศึกษาบูรณาการกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะ พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการพัฒนาจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ องค์กรที่ดีควรมีกระบวนการในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เนื่องจากองค์กรแต่ละองค์กรต่างก็มีลักษณะเฉพาะของตนเองที่ทำให้แตกต่างจากองค์กรอื่น อย่างไรก็ตามการจัดการความรู้นอกจากจะต้องคำนึงถึงบุคลากรในองค์กรแล้วยังต้องพิจารณาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เอื้อต่อความสำเร็จในการจัดการด้วย อย่างเช่น วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน โครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น ระบบการจัดการความรู้ เป็นระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการจัดการความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นแหล่งข้อมูลการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการจัดการความรู้สัปดาห์ในตัวบุคลากรให้กลายเป็นความรู้แจ้ง องค์กรที่เป็นสถานศึกษาประกอบไปด้วยบุคลากรที่หลากหลายล้วนมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ดังนั้น การจัดการความรู้ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างสมบูรณ์ ควรมีการบูรณาการกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อนำความรู้ที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์

ต่อองค์กรจนเกิดสังคมความรู้ และเมื่อมีการจัดการความรู้อย่างถูกต้อง ถูกแนวทาง องค์กรนั้นก็จะมีผู้องค์กร
อัจฉริยะได้ ดังนั้นความสำเร็จของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาบูรณาการกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสารเพื่อมีผู้องค์กรอัจฉริยะ จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัยคือ 1) คน (People) 2) องค์กร
(Organization) และ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication
Technology) อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งความรู้และสังคมอุดมปัญญาที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับ Voulalas
& Sharp (2005) เรื่องอุปสรรคและกระบวนการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าปัจจัยที่
เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ประกอบด้วยปัจจัยที่สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่งเสริม (Enabling Factors) และปัจจัยที่มีอิทธิพลใน
การช่วยเสริมสร้าง (Helpful Influences) ซึ่งปัจจัยส่งเสริม ได้แก่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย การแข่งขันจากองค์กร
อื่น ๆ การมีผู้นำที่จะนำทางและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การสร้างทีมงาน การร่วมมือที่เข้มแข็ง การสร้าง
วัฒนธรรมองค์กร การใช้จิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพัน และความสามารถในการปรับตัวไปสู่
สถานการณ์ใหม่ การมีโครงสร้างและกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการประเมินความสำเร็จ
กระบวนการเปลี่ยนแปลงสำหรับปัจจัยในการช่วยเสริมสร้าง ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้าง
บรรยากาศที่มีความเหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันของทีม การจัดสรรและสนับสนุน
ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้การสนับสนุนจากชุมชนรอบข้างการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจร่วมกัน การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ
การอบรมและพัฒนา การสนับสนุนระหว่างสมาชิกด้วยกัน การปรับรื้อระบบเพื่ออำนวยความสะดวกในการ
ทำงานการให้รางวัล การร่วมกันแสดงความยินดีในความสำเร็จ การพัฒนาปรับปรุงพนักงาน กระบวนการคัดเลือก
พนักงาน และการยอมรับความผิดพลาดที่เป็นการสร้างประสบการณ์จากการเรียนรู้

3.3 จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มศักยภาพองค์กรและด้านการเสริมพลัง
อำนาจแก่บุคคล ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจาก
องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างวัฒนธรรมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีโครงสร้างการ
บริหารงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างระบบแรงจูงใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่แล้ว
แต่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้ และด้านการเสริมพลังอำนาจแก่
บุคคลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถ เพื่อให้
เกิดการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน
เพื่อสร้างเครือข่ายในองค์กรและนอกองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับที่ยอมรับและปรับเปลี่ยนในระดับบุคคล ระดับทีม
ระดับองค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิจัยของ ธนาภรณ์ บุญทอง (2561) เรื่องการพัฒนาศักยภาพใน

การทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา กองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่งานที่แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่แตกต่างกัน ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเกิดจากตัวบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และยังขาดทักษะที่จำเป็นโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่หน่วยงานนำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงานและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มาขอรับบริการในสถานการณ์ในปัจจุบัน จึงทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานยังไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมากที่สุด ในด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยส่งผลกระทบเชิงบวก ซึ่งองค์กรควรสนับสนุนให้มีระบบการนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแสวงหา สร้างและจัดเก็บความรู้ และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน ที่สำคัญต้องหาวิธีการนำข้อมูลความรู้ที่ได้รับกลับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

1.2 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมาก ในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยส่งผลกระทบเชิงบวก จึงควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้ให้มากขึ้น ให้บุคลากรเข้าถึงระบบข้อมูลได้ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในองค์กร และเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็วและทันต่อการปรับเปลี่ยนและเหมาะสมกับสถานการณ์ และควรสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาของหน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั่วประเทศโดยไม่แบ่งกลุ่มระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและหลากหลายและสามารถนำไปพัฒนาองค์กรในลำดับต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านผู้นำองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร เป็นต้น ที่จะช่วยส่งเสริมองค์กรให้เกิดการพัฒนาในด้านการเรียนรู้ที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.3 ควรศึกษาหน่วยงานของรัฐหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะงานการให้บริการประชาชน หรือ องค์กรเอกชนอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศด้านการบริการ

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2563). **วิสัยทัศน์ การกิจ ค่านิยม**. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2563 จาก <https://www.pea.co.th/>.
- กิตติคุณ จิตโสสมกุล. (2560). **องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- กิตติยา อินทกาญจน์. (2553). **การเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับทีมขององค์กร: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติได้ทำการศึกษาการเรียนรู้ขององค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ**. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**, 51(1), 201-219.
- จักรกฤษณ์ เปรมสมิทธิ์. (2559). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษาบูรณาการกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อมุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะ**. **วารสารการอาชีวและเทคนิคศึกษา**, 6(12), 11-20.
- दनัย ปัตตพงศ์. (2562). **ศาสตร์การวิจัยและสถิติประยุกต์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ธนาภรณ์ บุญทอง. (2561). **การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา กองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เผด็จ อมรศักดิ์. (2558). **การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในธุรกิจอุตสาหกรรมที่เป็นเลิศ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิดา พินทร. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการจัดเก็บภาษีที่ดีกับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2563). **ศูนย์บริการประชาชน**. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2563 จาก <https://www.opm.go.th/opmportal/index.asp?pageid=1557#gecc>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2563 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=6422.

สุวิมล จอดพิมาย และชวนชม ชินะตั้งกูร. (2560). องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศของคณะพยาบาล
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 6(2),
209-225.

Marquardt, M. J. (2002). **Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for
Corporate Learning**. California: Devies-Black Publishing.

Voulalas, D. & Sharpe, G. (2005). Creating School as Learning Communities: Obstacles and
Processes. **Journal of Educational Administration**, 43(2), 187-208.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York: Harper and Row.