

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = ๑๒๕)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๓๓	๒๖.๔
หญิง	๙๒	๗๓.๖
รวม	๑๒๕	๑๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๙ ปี	๑๓	๑๐.๔
๓๐ - ๓๙ ปี	๔๐	๓๒.๐
๔๐ - ๔๙ ปี	๓๕	๒๘.๐
๕๐ ปีขึ้นไป	๓๗	๒๙.๖
รวม	๑๒๕	๑๐๐

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = ๑๒๕)	ร้อยละ
๓. สถานภาพ		
โสด	๔๘	๓๘.๔
สมรส	๖๒	๔๙.๖
หย่าร้าง	๑๒	๙.๖
อื่น ๆ	๓	๒.๔
รวม	๑๒๕	๑๐๐
๔. วุฒิกการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๒	๑๗.๖
ปริญญาตรี	๘๓	๖๖.๔
ปริญญาโท	๑๘	๑๔.๔
ปริญญาเอก	๒	๑.๖
รวม	๑๒๕	๑๐๐
๕. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๒๑	๑๖.๘
๑๕,๐๐๑ - ๑๙,๐๐๐ บาท	๓๔	๒๗.๒
๒๐,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ บาท	๒๙	๒๓.๒
๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔๑	๓๒.๘
รวม	๑๒๕	๑๐๐
๖. ประสบการณ์ด้านการทำงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๙	๑๕.๒
๖ - ๑๐ ปี	๒๗	๒๑.๖
๑๑ - ๑๕ ปี	๒๒	๑๗.๖
๑๖ ปีขึ้นไป	๕๗	๔๕.๖
รวม	๑๒๕	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิกการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประสบการณ์ด้านการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) **เพศ** ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖ และเป็นเพศชาย จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔

๒) **อายุ** ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๒.๐ รองลงมา มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖ และน้อยที่สุด มีอายุต่ำกว่า ๒๙ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔

๓) สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖ รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔ และน้อยที่สุดมีสถานภาพอื่น ๆ (หม้าย, แยกทางกันอยู่) จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

๔) วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๔ รองลงมา มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖ และน้อยที่สุด มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

๕) รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า ๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๑๙,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒ และน้อยที่สุด มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖

๖) ประสบการณ์ด้านการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการงานตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖ รองลงมา มีประสบการณ์ด้านการงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖ และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ด้านการงานต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายด้านและรวมทั้งผลการวิจัยรายข้อ เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ^๑ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐ - ๕.๐๐	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นด้วย	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ - ๔.๔๙	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นด้วย	มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐ - ๓.๔๙	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นด้วย	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐ - ๒.๔๙	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นด้วย	น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ - ๑.๔๙	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นด้วย	น้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(N = ๑๒๕)

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน	๓.๘๙	๐.๔๓	มาก
๒. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	๓.๙๓	๐.๕๔	มาก
๓. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	๓.๙๑	๐.๕๐	มาก
๔. ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม	๓.๙๑	๐.๕๒	มาก
๕. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	๓.๘๒	๐.๕๒	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๘๙	๐.๔๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\mu = ๓.๘๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ($\mu = ๓.๙๓$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\mu = ๓.๙๑$) และด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม ($\mu = ๓.๙๑$) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\mu = ๓.๘๒$)

^๑ ชูศรี วงศ์รัตนะ, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านความรอบรู้แห่งตน

(N = ๑๒๕)

ด้านความรอบรู้แห่งตน	μ	S.D.	ระดับ
๑. ท่านทราบและเข้าใจอย่างชัดเจนว่าสำนักงานเขตตลิ่งชัน กำลังมุ่งหน้าพัฒนาไปในทิศทางใด	๓.๘๖	๐.๗๒	มาก
๒. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับระบบการทำงานของสายงานที่ตนสังกัด	๔.๐๒	๐.๖๖	มาก
๓. ท่านมีความกระตือรือร้น ใฝ่ในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ	๔.๑๒	๐.๖๔	มาก
๔. ท่านมีความรู้ ความสารถและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพของตนจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๙	๐.๖๒	มาก
๕. ท่านมีการวางแผนล่วงหน้าก่อนการลงมือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เป็นประจำ	๓.๙๘	๐.๖๒	มาก
๖. ท่านสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	๓.๘๘	๐.๖๖	มาก
๗. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การบรรยาย การอภิปรายมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นประจำ	๓.๘๗	๐.๖๔	มาก
๘. ท่านแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์และสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	๓.๗๙	๐.๗๒	มาก
๙. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากสายงานที่ตนสังกัดสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี	๓.๙๘	๐.๗๐	มาก
๑๐. ท่านทำการประเมินการทำงานของตนด้วยการขอให้เพื่อนร่วมงานช่วยทำการประเมินให้เสมอ	๓.๔๖	๐.๘๗	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๘๙	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๘๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้น ใฝ่ในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนอยู่เสมอ ($\mu = ๔.๑๒$) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับระบบการทำงานของสายงานที่ตนสังกัด ($\mu = ๔.๐๒$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านทำการประเมินการทำงานของตนด้วยการขอให้เพื่อนร่วมงานช่วยทำการประเมินให้เสมอ ($\mu = ๓.๔๖$)

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านแบบแผนความคิดอ่าน

(N = ๑๒๕)

ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	μ	S.D.	ระดับ
๑. ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำของเพื่อนร่วมงานที่มีความเห็นต่างจากท่าน	๔.๐๙	๐.๗๑	มาก
๒. ท่านมีความเชื่อว่าการยึดถือค่านิยมร่วมกันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้	๓.๙๗	๐.๗๑	มาก
๓. ท่านมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่จะสามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	๓.๙๔	๐.๖๓	มาก
๔. ท่านมีความพยายามปรับปรุงวิธีคิดและวิธีการทำงานออกไปจากรูปแบบเดิมอยู่ประจำ	๓.๘๓	๐.๖๖	มาก
๕. ท่านเชื่อว่าการจัดให้มีการประชุมสัมมนา การจัดการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการจะช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม	๓.๙๓	๐.๗๙	มาก
๖. ท่านสามารถปรับรูปแบบวิธีการคิด วิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้	๓.๘๘	๐.๖๙	มาก
๗. ท่านเชื่อว่ารูปแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานแบบเดิมเป็นอุปสรรคต่อความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่	๓.๗๘	๐.๗๓	มาก
๘. ท่านตระหนักดีว่า การมีทัศนคติและท่าทีที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	๔.๑๗	๐.๖๖	มาก
๙. ท่านเชื่อว่าการแลกเปลี่ยนทัศนะระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยใจบริสุทธิ์จะเป็นปัจจัยช่วยให้องค์กรเติบโตและนับวันเข้มแข็งขึ้น	๔.๑๐	๐.๗๓	มาก
๑๐. ท่านมักจะทบทวนผลการทำงาน ประเมินผลของงาน และทำการสรุปผลของการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	๓.๖๒	๐.๘๑	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๓	๐.๔๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๙๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านตระหนักดีว่าการมีทัศนคติและท่าทีที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\mu = ๔.๑๗$) รองลงมา ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการแลกเปลี่ยนทัศนะระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยใจบริสุทธิ์จะเป็นปัจจัยช่วยให้องค์กรเติบโตและนับวันเข้มแข็งขึ้น ($\mu = ๔.๑๐$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมักจะทบทวนผลการทำงาน ประเมินผลของงานและทำการสรุปผลของการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ ($\mu = ๓.๖๒$)

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

(N = ๑๒๕)

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	μ	S.D.	ระดับ
๑. ท่านมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตฯ อย่างชัดเจนและพร้อมที่จะทุ่มเท เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้นั้นบรรลุผลเป็นจริง	๓.๙๕	๐.๖๕	มาก
๒. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเปิดให้โอกาสให้ท่านและเพื่อนร่วมงานได้แสดงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	๓.๘๗	๐.๖๗	มาก
๓. ท่านเองมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวที่สอดคล้องกับกับเป้าหมายของสำนักงานเขตฯ โดยไม่มีความขัดแย้งกัน	๓.๗๘	๐.๖๓	มาก
๔. ท่านยอมรับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตฯ พร้อมทั้งนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานของตนเสมอ	๓.๙๙	๐.๖๙	มาก
๕. ท่านมีความตระหนักดีว่า อนาคตและความสำเร็จขององค์กรนั้นเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตฯ	๔.๒๐	๐.๖๗	มาก
๖. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะพูดถึงหรือเล่าเรื่องวิสัยทัศน์ให้ทีมงานฟังเป็นประจำ จนทำให้ท่านและเพื่อนร่วมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงาน	๓.๙๐	๐.๗๘	มาก
๗. ในองค์การของท่านมีการผลักดันวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุผลเป็นจริง	๓.๘๘	๐.๖๙	มาก
๘. ในองค์การมีการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้และมีการอธิบายเรื่องวิสัยทัศน์อย่างเป็นกิจลักษณะ	๓.๘๑	๐.๗๒	มาก
๙. ท่านสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี	๓.๗๘	๐.๖๗	มาก
๑๐. ภายในองค์การมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	๓.๙๑	๐.๖๔	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๑	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๙๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความตระหนักดีว่าอนาคตและความสำเร็จขององค์กรนั้นเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตฯ ($\mu = ๔.๒๐$) รองลงมา ได้แก่ ท่านยอมรับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตฯ พร้อมทั้งนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานของตนเสมอ ($\mu = ๓.๙๙$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านเองมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวที่สอดคล้องกับกับเป้าหมายของสำนักงานเขตฯ โดยไม่มีความขัดแย้งกัน ($\mu = ๓.๗๘$) กับ ท่านสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี ($\mu = ๓.๗๘$)

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม

(N = ๑๒๕)

ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม	μ	S.D.	ระดับ
๑. ภายในองค์การมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ทำงาน และมีการยอมรับเหตุผลของกันและกันเป็นประจำ	๓.๗๑	๐.๗๖	มาก
๒. ท่านมีการพูดคุยกันและแลกเปลี่ยนทัศนะร่วมกันกับทีมงานโดยที่ทุกคนมีความต้องการผลลัพธ์ของทีมร่วมกันเป็นประจำ	๓.๗๘	๐.๘๒	มาก
๓. ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้ของข้าราชการทุกระดับจะเป็นตัวช่วยให้เกิดการพัฒนาขององค์การอย่างแท้จริง	๔.๐๒	๐.๗๔	มาก
๔. ท่านมุ่งมั่น พร้อมทั้งยึดมั่นในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นประจำ	๓.๙๕	๐.๖๙	มาก
๕. ท่านกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้วิธีการแก้ไขข้อผิดพลาดร่วมกับทีมงานเป็นประจำ	๓.๙๒	๐.๗๑	มาก
๖. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และมักจะได้รับการเคารพและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	๓.๗๒	๐.๗๑	มาก
๗. ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะนำเอาความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในองค์การมาเป็นบทเรียนอันมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานเป็นประจำ	๓.๘๒	๐.๗๐	มาก
๘. ท่านมีความคิดว่าความสำเร็จของท่านคือความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกคนที่อยู่ในองค์การ	๔.๐๔	๐.๗๐	มาก
๙. ท่านเชื่อว่าการประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอสามารถช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์การได้	๔.๐๖	๐.๗๔	มาก
๑๐. ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงานทุกคนสามารถทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์การอย่างแท้จริง	๔.๑๐	๐.๖๘	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๑	๐.๕๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่ ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๙๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงานทุกคนสามารถทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์การอย่างแท้จริง ($\mu = ๔.๑๐$) รองลงมา ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการสนทนาและการประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอสามารถช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์การได้ ($\mu = ๔.๐๖$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ภายในองค์การมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ทำงาน พร้อมทั้งมีการยอมรับเหตุผลของกันและกันเป็นประจำ ($\mu = ๓.๗๑$)

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

(N = ๑๒๕)

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	μ	S.D.	ระดับ
๑. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน พร้อมจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้เป็นประจำ	๓.๙๔	๐.๗๕	มาก
๒. ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบสามารถช่วยท่านประหยัดทั้งเวลาและช่วยป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจมีขึ้นได้	๔.๐๔	๐.๗๒	มาก
๓. ท่านสามารถวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอนเสมอ	๓.๘๗	๐.๗๕	มาก
๔. ท่านช่วยเพื่อนสมาชิกคิดวางแผนการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผนที่ดี	๓.๗๘	๐.๗๐	มาก
๕. ภายในองค์การมีการระดมความคิดของข้าราชการเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เป็นประจำ	๓.๗๐	๐.๖๘	มาก
๖. ภายในองค์การมีระบบการบริหารและระบบการปฏิบัติการที่มีมาตรฐานสามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการที่สังกัดในองค์การ	๓.๖๙	๐.๗๕	มาก
๗. ท่านมีการมองและแก้ไขปัญหาแบบใหม่ โดยที่ไม่ยึดติดกรอบความคิดเดิม ๆ	๓.๘๗	๐.๗๔	มาก
๘. ท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์เป็นประจำ	๓.๙๓	๐.๗๒	มาก
๙. ภายในองค์การมีคณะกรรมการในการดำเนินงานและมีการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน	๓.๖๘	๐.๘๐	มาก
๑๐. ท่านมีการประเมินผล และติดตามผลการปฏิบัติงาน แล้วนำผลการประเมินนั้นมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานของท่านเป็นประจำ	๓.๗๔	๐.๘๑	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๘๒	๐.๕๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๘๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบสามารถช่วยท่านประหยัดทั้งเวลาและช่วยป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจมีขึ้นได้ ($\mu = ๔.๐๔$) รองลงมา ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน พร้อมจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้เป็นประจำ ($\mu = ๓.๙๔$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ภายในองค์การมีคณะกรรมการในการดำเนินงานและมีการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน ($\mu = ๓.๖๘$)

๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ, อายุ, สถานภาพ, วุฒิมัธยมศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ประสบการณ์ด้านการทำงาน ตามสมมติฐานที่ ๑-๖ ดังนี้

๔.๓.๑ สมมติฐานที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความระดับคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

(N = ๑๒๕)

ระดับความคิดเห็นแต่ละด้าน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	μ	S.D.	μ	S.D.		
๑. ด้านความรอบรู้แห่งตน	๓.๙๔	๐.๔๖	๓.๘๗	๐.๔๒	๐.๘๒	๐.๔๑
๒. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	๓.๙๒	๐.๕๐	๓.๙๓	๐.๔๔	-๐.๐๕	๐.๙๖
๓. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	๓.๙๔	๐.๕๙	๓.๙๐	๐.๔๗	๐.๔๑	๐.๖๘
๔. ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม	๔.๐๐	๐.๖๑	๓.๘๘	๐.๕๐	๑.๐๖	๐.๒๙
๕. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	๓.๘๔	๐.๖๕	๓.๘๒	๐.๔๘	๐.๑๗	๐.๘๗
รวมทุกด้าน	๓.๙๓	๐.๔๘	๓.๘๘	๐.๓๗	๐.๕๖	๐.๕๘

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๓.๒ สมมติฐานที่ ๒ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ ๔.๙

ตารางที่ ๔.๙ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

(N = ๑๒๕)

ระดับความคิดเห็นแต่ละด้าน	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๗	๓	๐.๕๖	๓.๑๓	๐.๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๒๑.๕๐	๑๒๑	๐.๑๘		
	รวม	๒๓.๑๗	๑๒๔			
๒. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๙	๓	๐.๒๖	๑.๓๑	๐.๒๗
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๐๘	๑๒๐	๐.๒๐		
	รวม	๒๔.๘๗	๑๒๓			
๓. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๒	๓	๐.๔๔	๑.๗๕	๐.๑๖
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๔๕	๑๒๑	๐.๒๕		
	รวม	๓๑.๗๗	๑๒๔			
๔. ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๐	๓	๐.๔๗	๑.๗๐	๐.๑๗*
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๒๗	๑๒๑	๐.๒๗		
	รวม	๓๔.๖๗	๑๒๔			
๕. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๗	๓	๑.๓๒	๕.๒๒	๐.๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๗๓	๑๒๑	๐.๒๕		
	รวม	๓๔.๗๐	๑๒๔			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๖	๓	๐.๔๙	๓.๑๙	๐.๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๔๙	๑๒๑	๐.๑๕		
	รวม	๑๙.๙๖	๑๒๔			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffé Post Hoc Comparisons) มีรายละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้แห่งตน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

อายุ	μ	ต่ำกว่า ๒๙ ปี	๓๐ - ๓๙ ปี	๔๐ - ๔๙ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
		๓.๘๕	๓.๗๖	๓.๘๗	๔.๐๕
ต่ำกว่า ๒๙ ปี	๓.๘๕	-			
๓๐ - ๓๙ ปี	๓.๗๖	๐.๐๙	-		
๔๐ - ๔๙ ปี	๓.๘๗	๐.๐๑	๐.๑๑	-	
๕๐ ปีขึ้นไป	๔.๐๕	๐.๒๐	๐.๒๙*	๐.๑๘	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

อายุ	μ	ต่ำกว่า ๒๙ ปี	๓๐ - ๓๙ ปี	๔๐ - ๔๙ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
		๓.๘๒	๓.๗๙	๓.๙๖	๔.๐๔
ต่ำกว่า ๒๙ ปี	๓.๘๒	-			
๓๐ - ๓๙ ปี	๓.๗๙	-๐.๐๓	-		
๔๐ - ๔๙ ปี	๓.๙๖	๐.๑๔	๐.๑๗	-	
๕๐ ปีขึ้นไป	๔.๐๔	๐.๒๓	๐.๒๕*	๐.๐๘	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

อายุ	μ	ต่ำกว่า ๒๙ ปี	๓๐ - ๓๙ ปี	๔๐ - ๔๙ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
		๓.๖๓	๓.๖๑	๓.๙๕	๔.๐๐
ต่ำกว่า ๒๙ ปี	๓.๖๓	-			
๓๐ - ๓๙ ปี	๓.๖๑	-๐.๐๒	-		
๔๐ - ๔๙ ปี	๓.๙๕	๐.๓๑	๐.๓๓*	-	
๕๐ ปีขึ้นไป	๔.๐๐	๐.๓๗*	๐.๓๙*	๐.๐๖	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า ๒๙ ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

อายุ	μ	ต่ำกว่า ๒๙ ปี	๓๐ - ๓๙ ปี	๔๐ - ๔๙ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
		๓.๘๒	๓.๗๖	๓.๙๕	๔.๐๑
ต่ำกว่า ๒๙ ปี	๓.๘๒	-			
๓๐ - ๓๙ ปี	๓.๗๖	-๐.๐๖	-		
๔๐ - ๔๙ ปี	๓.๙๕	๐.๑๓	๐.๑๙*	-	
๕๐ ปีขึ้นไป	๔.๐๑	๐.๒๐	๐.๒๖*	๐.๐๗	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี และตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

๔.๓.๓ สมมติฐานที่ ๓ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ดังปรากฏในตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

(N = ๑๒๕)

ระดับความคิดเห็นแต่ละด้าน	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๗	๓	๐.๒๙	๑.๕๗	๐.๒๐*
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๓๐	๑๒๑	๐.๑๘		
	รวม	๒๓.๑๗	๑๒๔			
๒. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๘	๓	๐.๑๓	๐.๖๒	๐.๖๐
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๔๙	๑๒๐	๐.๒๐		
	รวม	๒๔.๘๗	๑๒๓			
๓. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๓	๓	๐.๒๘	๑.๐๘	๐.๓๖
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๙๔	๑๒๑	๐.๒๖		
	รวม	๓๑.๗๗	๑๒๔			
๔. ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๑	๓	๐.๔๐	๑.๔๖	๐.๒๓
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๔๖	๑๒๑	๐.๒๘		
	รวม	๓๔.๖๗	๑๒๔			
๕. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๗	๓	๐.๓๒	๑.๑๖	๐.๓๓
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๗๓	๑๒๑	๐.๒๘		
	รวม	๓๔.๗๐	๑๒๔			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๖	๓	๐.๒๕	๑.๕๙	๐.๑๙
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๒๐	๑๒๑	๐.๑๖		
	รวม	๑๙.๙๖	๑๒๔			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé Post Hoc Comparisons) มีรายละเอียด ดังตารางที่ ๔.๑๕ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้
แห่งตน จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

สถานภาพ	μ	โสด	สมรส	หย่าร้าง	อื่น ๆ
		๓.๘๖	๓.๘๖	๓.๙๘	๔.๓๗
โสด	๓.๘๖	-			
สมรส	๓.๘๖	๐.๐๐	-	-	
หย่าร้าง	๓.๙๘	๐.๑๒	๐.๑๒	-	-
อื่น ๆ	๔.๓๗	๐.๕๑*	๐.๕๐	๐.๓๘	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

๔.๓.๔ สมมติฐานที่ ๔ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในตารางที่ ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

(N = ๑๒๕)

ระดับความคิดเห็นแต่ละด้าน	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๘	๓	๐.๒๓	๑.๒๑	๐.๓๑
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๔๙	๑๒๑	๐.๑๙		
	รวม	๒๓.๑๗	๑๒๔			
๒. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๒	๓	๐.๑๗	๐.๘๕	๐.๔๗
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๓๕	๑๒๐	๐.๒๐		
	รวม	๒๔.๘๗	๑๒๓			
๓. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๕	๓	๐.๑๒	๐.๔๕	๐.๗๒
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๔๒	๑๒๑	๐.๒๖		
	รวม	๓๑.๗๗	๑๒๔			
๔. ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๕	๓	๐.๑๘	๐.๖๕	๐.๕๘
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๑๑	๑๒๑	๐.๒๘		
	รวม	๓๔.๖๗	๑๒๔			
๕. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๒	๓	๐.๓๑	๑.๑๐	๐.๓๕
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๗๘	๑๒๑	๐.๒๘		
	รวม	๓๔.๗๐	๑๒๔			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๑	๓	๐.๑๔	๐.๘๕	๐.๔๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๕๔	๑๒๑	๐.๑๖		
	รวม	๑๙.๙๖	๑๒๔			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๓.๕ สมมติฐานที่ ๕ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในตารางที่ ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(N = ๑๒๕)

ระดับความคิดเห็นแต่ละด้าน	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๙	๓	๐.๒๖	๑.๔๒	๐.๒๔
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๓๘	๑๒๑	๐.๑๘		
	รวม	๒๓.๑๗	๑๒๔			
๒. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๑	๓	๐.๒๔	๑.๑๗	๐.๓๒
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๑๖	๑๒๐	๐.๒๐		
	รวม	๒๔.๘๗	๑๒๓			
๓. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๕	๓	๐.๔๘	๑.๑๙	๐.๑๓*
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๓๓	๑๒๑	๐.๒๕		
	รวม	๓๑.๗๗	๑๒๔			
๔. ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๓	๓	๐.๖๘	๒.๕๑	๐.๐๖*
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๖๓	๑๒๑	๐.๒๗		
	รวม	๓๔.๖๗	๑๒๔			
๕. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๘	๓	๐.๘๖	๓.๒๕	๐.๐๒*
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๑๒	๑๒๑	๐.๒๗		
	รวม	๓๔.๗๐	๑๒๔			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๙	๓	๐.๔๓	๒.๗๙	๐.๐๕*
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๖๗	๑๒๑	๐.๑๕		
	รวม	๑๙.๙๖	๑๒๔			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé Post Hoc Comparisons) มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

รายได้ต่อเดือน	μ	ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ - ๑๙,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ - ๒๔,๐๐๐ บาท	๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๓.๗๙	๓.๗๙	๓.๙๖	๔.๐๓
ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๗๙	-			
๑๕,๐๐๑ - ๑๙,๐๐๐ บาท	๓.๗๙	๐.๐๑	-		
๒๐,๐๐๐ - ๒๔,๐๐๐ บาท	๓.๙๖	๐.๑๗	๐.๑๖	-	
๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๐๓	๐.๒๕	๐.๒๔*	๐.๐๘	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๑๙,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ ๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

รายได้ต่อเดือน	μ	ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ - ๑๙,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ - ๒๔,๐๐๐ บาท	๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๓.๘๒	๓.๗๘	๓.๘๙	๔.๐๙
ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๒	-			
๑๕,๐๐๑ - ๑๙,๐๐๐ บาท	๓.๗๘	-๐.๐๔	-		
๒๐,๐๐๐ - ๒๔,๐๐๐ บาท	๓.๘๙	๐.๐๗	๐.๑๑	-	
๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๐๙	๐.๒๗	๐.๓๑*	๐.๒๐	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๑๙,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ ๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

รายได้ต่อเดือน	μ	ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ - ๑๙,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ - ๒๔,๐๐๐ บาท	๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๓.๘๒	๓.๖๖	๓.๗๕	๔.๐๑
ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๒	-			
๑๕,๐๐๑ - ๑๙,๐๐๐ บาท	๓.๖๖	-๐.๑๖	-		
๒๐,๐๐๐ - ๒๔,๐๐๐ บาท	๓.๗๕	-๐.๐๗	๐.๐๙	-	
๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๐๑	๐.๒๐	๐.๓๖*	๐.๒๗*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๑๙,๐๐๐ บาท กับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๒๐,๐๐๐-๒๔,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ ๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

รายได้ต่อเดือน	μ	ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ - ๑๙,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ - ๒๔,๐๐๐ บาท	๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๓.๘๔	๓.๗๗	๓.๘๘	๔.๐๓
ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๔	-			
๑๕,๐๐๑ - ๑๙,๐๐๐ บาท	๓.๗๗	-๐.๐๖	-		
๒๐,๐๐๐ - ๒๔,๐๐๐ บาท	๓.๘๘	๐.๐๔	๐.๑๐	-	
๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๐๓	๐.๑๙	๐.๒๕*	๐.๑๕	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๕,๐๐๑-
๑๙,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ ๒๕,๐๐๑
บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

๔.๓.๖ สมมติฐานที่ ๖ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ดังปรากฏในตารางที่ ๔.๒๒

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ด้านการทำงาน

(N = ๑๒๕)

ระดับความคิดเห็นแต่ละด้าน	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๙	๓	๐.๒๓	๑.๒๔	๐.๓๐
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๔๘	๑๒๑	๐.๑๙		
	รวม	๒๓.๑๗	๑๒๔			
๒. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๑	๓	๐.๔๐	๒.๐๔	๐.๑๑*
	ภายในกลุ่ม	๒๓.๖๖	๑๒๐	๐.๒๐		
	รวม	๒๔.๘๗	๑๒๓			
๓. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๑	๓	๐.๓๗	๑.๔๗	๐.๒๓*
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๖๖	๑๒๑	๐.๒๕		
	รวม	๓๑.๗๗	๑๒๔			
๔. ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๘	๓	๐.๖๖	๒.๔๔	๐.๐๗*
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๖๙	๑๒๑	๐.๒๗		
	รวม	๓๔.๖๗	๑๒๔			
๕. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๓	๓	๐.๗๔	๒.๗๗	๐.๐๔*
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๔๘	๑๒๑	๐.๒๗		
	รวม	๓๔.๗๐	๑๒๔			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๔	๓	๐.๓๘	๒.๔๕	๐.๐๗*
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๘๑	๑๒๑	๐.๑๖		
	รวม	๑๙.๙๖	๑๒๔			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé Post Hoc Comparisons) มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านแบบแผน
ความคิดอ่าน จำแนกตามประสบการณ์ด้านการงาน เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

ประสบการณ์ด้าน การทำงาน	μ	ต่ำกว่า ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๔.๐๙	๓.๘๑	๓.๘๑	๓.๙๗
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๐๙	-			
๖ - ๑๐ ปี	๓.๘๑	-๐.๒๗*	-		
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๘๑	-๐.๒๘*	๐.๐๐	-	
๑๖ ปีขึ้นไป	๓.๙๗	-๐.๐๔	๐.๑๕	๐.๑๕	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการงานต่ำกว่า ๕ ปี
กับ ระหว่าง ๖-๑๐ ปี มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการ
ทำงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ด้านการงาน เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

ประสบการณ์ด้าน การทำงาน	μ	ต่ำกว่า ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๘๕	๓.๘๙	๓.๗๕	๔.๐๐
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๘๕	-			
๖ - ๑๐ ปี	๓.๘๙	๐.๐๔	-		
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๗๕	-๐.๑๑	-๐.๑๔	-	
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๐๐	๐.๑๕	๐.๑๑	๐.๒๕*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการงานระหว่าง
๑๑-๑๕ ปี มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการงานตั้งแต่
๑๖ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้
แบบเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์ด้านการทำงาน เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

ประสบการณ์ด้าน การทำงาน	μ	ต่ำกว่า ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๙๖	๓.๘๐	๓.๗๑	๔.๐๓
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๙๖	-			
๖ - ๑๐ ปี	๓.๘๐	-๐.๑๖	-		
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๗๑	-๐.๒๕	-๐.๐๘	-	
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๐๓	๐.๐๖		๐.๓๑*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการทำงานระหว่าง
๑๑-๑๕ ปี มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการทำงานตั้งแต่
๑๖ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการคิดอย่าง
เป็นระบบ จำแนกตามประสบการณ์ด้านการทำงาน เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

ประสบการณ์ด้าน การทำงาน	μ	ต่ำกว่า ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๗๗	๓.๗๔	๔.๖๒	๓.๙๖
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๗๗	-			
๖ - ๑๐ ปี	๓.๗๔	-๐.๐๓	-		
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๖๒	-๐.๑๕	-๐.๑๒	-	
๑๖ ปีขึ้นไป	๓.๙๖	๐.๑๙	๐.๒๒	๐.๓๔*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการทำงานระหว่าง
๑๑-๑๕ ปี มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการทำงานตั้งแต่
๑๖ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ด้านการงาน เป็นรายคู่

(N = ๑๒๕)

ประสบการณ์ด้าน การทำงาน	μ	ต่ำกว่า ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๘๙	๓.๘๒	๓.๗๔	๓.๙๘
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๘๙	-			
๖ - ๑๐ ปี	๓.๘๒	-๐.๐๗	-		
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๗๔	-๐.๑๕	-๐.๐๘	-	
๑๖ ปีขึ้นไป	๓.๙๘	๐.๐๙	๐.๑๖	๐.๒๕*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการงานตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๔.๔.๑ ด้านความรู้แห่งตน

๑) ปัญหาและอุปสรรค: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่รอบรู้เฉพาะหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ เมื่อบุคลากรคนใดหนึ่งไม่อยู่ทำให้งานต้องหยุดชงัก

๒) ข้อเสนอแนะ: ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน้าที่ของแต่ละคนให้แต่ละคนสามารถทำงานแทนกันได้

๔.๔.๒ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน

๑) ปัญหาและอุปสรรค: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ไม่ค่อยมีเวลาในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เนื่องจากภารกิจในการทำงานมีมาก

๒) ข้อเสนอแนะ: ควรใช้ช่วงเวลาว่างในการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อที่จะนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานและควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาด้านวิชาการเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น เพื่อผลสำเร็จของหน่วยงาน

๔.๔.๓ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

๑) ปัญหาและอุปสรรค: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ภายในองค์การยังขาดการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์

๒) ข้อเสนอแนะ: ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ และความเป็นกันเองมากขึ้น

๔.๔.๔ ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม

๑) ปัญหาและอุปสรรค: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่า เจ้าหน้าที่ขาดการประสานงาน พุดคุย แลกเปลี่ยนทัศนะร่วมกันและขาดความสามัคคี จึงทำให้เกิดมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

๒) ข้อเสนอแนะ: ควรมีการยอมรับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และควรสร้างความสามัคคีภายในองค์การด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานมากขึ้น

๔.๔.๕ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

๑) ปัญหาและอุปสรรค: ขาดเวลาในการพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ เนื่องจากเวลาในการปฏิบัติงานมีมากและเจ้าหน้าที่ขาดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

๒) ข้อเสนอแนะ: ควรจัดให้มีการอบรมหรือให้ความรู้ในการคิดอย่างเป็นระบบอย่างสม่ำเสมอและควรจัดให้มีการฝึกอบรม เสนอแนะเทคนิคในการรวบยอดความคิด

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปเป็นแผนภูมิองค์ความรู้ได้ดังแผนภูมิที่ ๔.๑ ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย