

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทานสำนักชลประทานที่ 11 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

- n แทน กลุ่มตัวอย่างประชากร
 $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของข้าราชการกรมชลประทานสำนักชลประทานที่ 11
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ศักยภาพของข้าราชการที่จะนำองค์กรไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน
จำแนกตาม การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในการปฏิบัติราชการ หน่วยงานที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าร้อยละ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มประชากรในการศึกษาค้างนี้ จำนวน 172 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย 125 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 และเพศหญิง 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มากที่สุด 76 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดจำนวน 111 คนคิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 19.2 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 16.3 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งของการทำงานอยู่ในระดับ 4 - 6 มากที่สุดจำนวน 119 คนคิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมามีตำแหน่งระดับ 7 - 9 จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 22.7 และตำแหน่งระดับ 1 - 3 จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

อายุในการปฏิบัติงานราชการ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุราชการในการปฏิบัติราชการ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุดจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาการปฏิบัติราชการ 10 - 20 ปี จำนวน 53 คน ร้อยละ 30.8 และการปฏิบัติราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถาม มีโครงการต่าง ๆ มากที่สุดจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 ฝ่ายวิศวกรรมจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ฝ่ายจัดสรรน้ำและบำรุงรักษาจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และฝ่ายเครื่องจักรกลจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ตำแหน่งงาน อายุในการปฏิบัติงานราชการ และหน่วยงานที่สังกัด

ลักษณะประชากร	จำนวนประชากร (n = 172)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	125	72.7
หญิง	47	27.3
อายุ (ปี)		
21 - 30	9	5.2
31 - 40	38	22.1
41 - 50	76	44.2
51 - 60	49	28.5
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	19.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	111	64.5
สูงกว่าปริญญาตรี	28	16.3
ตำแหน่งงาน		
ระดับ 1 - 3	14	8.1
ระดับ 4 - 6	119	69.2
ระดับ 7 - 9	39	22.7
อายุงานในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	19	11.0
10 - 20 ปี	53	30.8
21 ปีขึ้นไป	100	58.1
หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	10	5.8
ส่วนวิศวกรรม	16	9.3
ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	11	6.4
ส่วนปฏิบัติการ	10	5.8

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ลักษณะประชากร	จำนวนประชากร ($n = 172$)	ร้อยละ
ส่วนเครื่องจักรกล	5	2.9
โครงการต่าง ๆ	120	69.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทานสำนักชลประทานที่ 11

การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัย 5 ประการของ Senge (1990)

ในด้านความรู้แห่งตนพบว่าระดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ด้านความรู้แห่งตนพบว่า โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.677$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือข้อ 3. ท่านศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การทำงานของท่านทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ($\bar{X} = 4.02$) ข้อ 2. ท่านมีความพยายามที่จะฝ่าฝืนอุปสรรคเพื่อให้เกิดภาพอนาคตที่ต้องการจะเป็น ($\bar{X} = 4.01$) ข้อ 1. ท่านเป็นผู้มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{x} = 3.98$) และข้อ 8. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ท่านพยายามหาเหตุผลมาอธิบายเพื่อให้เกิดความสบายใจ แล้วลืมเหตุการณ์นั้นไป ($\bar{X} = 2.52$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังตารางที่ 4 - 2

ตารางที่ 4 - 2 ความรู้แห่งตน

ความรู้แห่งตน	$\bar{X}$	SD	ระดับศักยภาพ
1. ท่านเป็นผู้มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	3.98	0.61	มาก
2. ท่านมีความพยายามที่จะฝ่าฝืนอุปสรรคเพื่อให้เกิดภาพอนาคตที่ต้องการจะเป็น	4.01	0.64	มาก

ตารางที่ 4 - 2 (ต่อ)

ความรอบรู้แห่งตน	$\bar{X}$	SD	ระดับศักยภาพ
3. ท่านศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การทำงานของ ท่านทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.02	0.63	มาก
4. ท่านหาโอกาสร่วมงานกับข้าราชการท่านอื่นเพื่อศึกษางาน เพิ่ม	3.75	0.73	มาก
5. ท่านใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้งในการวิเคราะห์ และตัดสินใจ	3.97	0.72	มาก
6. ท่านมีความสามารถปรับเปลี่ยนความกดดันในการทำงานให้ เป็นแรงกระตุ้นที่นำมาสร้างสรรค์ผลงานได้	3.58	0.68	มาก
7. ท่านมีความสามารถปฏิบัติงานที่ใดก็ได้เพราะท่านได้พัฒนา ความรู้ความชำนาญของตัวเองมามากพอ	3.69	0.65	มาก
8. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ท่านพยายามหาเหตุผลมาอธิบาย เพื่อให้เกิดความสบายใจ แล้วลืมเหตุการณ์นั้นไป	2.52	0.85	น้อย
9. ท่านฝึกทักษะในการใฝ่เรียนรู้จนสามารถทำได้โดยอัตโนมัติ	3.60	0.66	มาก
10. ท่านมีความกระตือรือร้นในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่ จะปรับปรุงงานของสำนักงาน	3.67	0.72	มาก
รวม	3.677	0.376	มาก

ในการสร้างแบบจำลองความคิดพบว่าระดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ตามคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ด้านการสร้างแบบจำลองความคิด พบว่า โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.727$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือข้อ 16. ท่านคิดว่าการบริหารงานไม่ควรยึดติดกับหลักการใด หลักการหนึ่ง ควรจะมีความยืดหยุ่นทางความคิดให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ($\bar{X} = 4.18$) ข้อ 17. เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ท่านจะวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาดนั้นโดยทันที ($\bar{X} = 4.11$) ลำดับที่ 3 เท่ากัน 3 ข้อคือข้อ 13. ท่านมีความคิดที่จะพัฒนาดตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพเสมอ ($\bar{X} = 3.97$) ข้อ 15. ท่านมีศีลธรรมอันดีในเป็นตัวอย่างความคิด ($\bar{X} = 3.97$) ข้อ 20. ท่านมีใจเปิดกว้างยอมรับกับแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.97$)

และข้อ 18. ท่านไม่สามารถนำเสนอความคิดของตัวเองต่อคนอื่นในสำนักได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 2.88$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 การสร้างแบบจำลองความคิด

การสร้างแบบจำลองความคิด	$\bar{X}$	SD	ระดับศักยภาพ
11. ท่านมีความคิดความเข้าใจในเรื่องของตนเอง ผู้อื่นและ สำนักฯ โดยใช้อารมณ์เป็นกรอบในการตัดสินใจ	3.55	0.93	มาก
12. กรอบความเชื่อของท่านถูกกลั่นกรองให้มีผลต่อการ ปฏิบัติงานและมีส่วนทำให้สำนักฯ พัฒนาต่อไป	3.18	0.76	ปานกลาง
13. ท่านมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพ เสมอ	3.97	0.67	มาก
14. ท่านใช้แหล่งความรู้หลาย ๆ แห่งเพื่อเป็นข้อมูลในการ ตัดสินใจ	3.88	0.69	มาก
15. ท่านมีศีลธรรมอันดีในเป็นตัวกรองความคิด	3.97	0.73	มาก
16. ท่านคิดว่าการบริหารงานไม่ควรยึดติดกับหลักการใด หลักการหนึ่ง ควรจะมีความยืดหยุ่นทางความคิดให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.18	0.67	มาก
17. เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ท่านจะวิเคราะห์สาเหตุ ของความผิดพลาดนั้น โดยทันที	4.11	0.61	มาก
18. ท่านไม่สามารถนำเสนอความคิดของตัวเองต่อคนอื่นใน สำนักได้อย่างอิสระ	2.88	0.91	ปานกลาง
19. ท่านออกแบบและเรียนรู้งานอยู่เสมอเพื่อเตรียมรับมือกับ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนไป	3.49	0.80	มาก
20. ท่านมีใจเปิดกว้างยอมรับกับแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับ เหตุการณ์ปัจจุบัน	3.97	0.64	มาก
รวม	3.727	0.372	มาก

ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมพบว่าระดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.324$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือข้อ 29.ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ในสำนักฯ ($\bar{X} = 3.98$) ข้อ30.ท่านมีเป้าหมายส่วนตัวสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักฯ โดยเป้าหมายทั้งสอง เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.87$) ข้อ 21.ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนเปิดกว้างทางความคิด เต็มใจที่จะรับฟังความคิดสร้างสรรค์และมุมมองที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.61$) และ ข้อ22. วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของสำนักฯ มักถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารมากกว่ามาจากความต้องการของข้าราชการ ภายในสำนักฯ ($\bar{X} = 2.45$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังตารางที่ 4 - 4

ตารางที่ 4 - 4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

การมีวิสัยทัศน์ร่วม	$\bar{X}$	SD	ระดับ ศักยภาพ
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนเปิดกว้างทางความคิด เต็มใจที่จะรับฟังความคิดสร้างสรรค์และมุมมองที่หลากหลาย	3.61	0.92	มาก
22. วิสัยทัศน์หรือทิศทางของสำนักฯ มักถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารมากกว่ามาจากความต้องการของข้าราชการภายในสำนักฯ	2.45	0.90	น้อย
23. สำนักฯมีการสื่อสารให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ของสำนักฯ อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	3.03	0.82	ปานกลาง
24. ในการทำงานผู้บังคับบัญชาระดับสูงของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้ตลอด	3.13	0.92	ปานกลาง
25. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนัก	3.60	0.73	มาก
26. ท่านคิดว่าสำนักฯปลูกฝังการสร้างทัศนคติของการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในสำนักฯ	3.44	0.89	มาก
27. ข้าราชการส่วนใหญ่เข้าใจความเปลี่ยนแปลงของสำนักและมีมุมมองเดียวกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	3.12	0.83	ปานกลาง
28. สนับสนุนให้ข้าราชการนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาร่วมปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสำนักฯ	3.01	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 4 - 4 (ต่อ)

การมีวิสัยทัศน์ร่วม	$\bar{X}$	SD	ระดับ ศักยภาพ
29. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ วิสัยทัศน์ในสำนักฯ	3.98	0.57	มาก
30. ท่านมีเป้าหมายส่วนตัวสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักฯ โดยเป้าหมายทั้งสองเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	3.87	0.60	มาก
รวม	3.324	0.478	ปานกลาง

ในการการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมพบว่าระดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ตามคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.361$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือข้อ 36. ในการทำงานแต่ละครั้งท่านจะร่วมกับทีมงานจนสำเร็จ ($\bar{X} = 3.93$) ข้อ 38. ท่านมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.91$) ข้อ 35. เมื่อทำงานเป็นทีมส่วนใหญ่ท่านมักไม่ยอมรับในความผิดพลาดของตัวเองและเปิดความรับผิดชอบไปให้ทีม ($\bar{X} = 3.82$) และ ข้อ 33. ข้าราชการในสำนักมักทำงานแบบผลงานเดี่ยวมากกว่าหมู่คณะ ($\bar{X} = 2.80$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังตารางที่ 4 - 5

ตารางที่ 4-5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับศักยภาพ
31. สำนักฯ มีโครงสร้างแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการออกแบบสนับสนุนให้ข้าราชการในองค์การเรียนรู้ ร่วมกัน	3.17	0.82	ปานกลาง
32. ฝ่ายของท่านมีการกระตุ้นให้มีการเรียนรู้จากกันและกัน แบ่งปันการเรียนรู้โดยวิธีการต่างๆ เช่น จดหมาย หรือประชุม ย่อย	3.02	0.84	ปานกลาง

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับศักยภาพ
33. ข้าราชการในสำนักมักทำงานแบบผลงานเดี่ยวมากกว่าหมู่คณะ	2.80	0.90	ปานกลาง
34. ในสำนักของท่านเมื่อมีการประชุม จะมีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิด ก่อนตัดสินใจเป็นมติกลุ่ม ด้วยบรรยากาศเป็นมิตร	3.37	0.92	ปานกลาง
35. เมื่อทำงานเป็นทีมส่วนใหญ่ท่านมักไม่ยอมรับในความผิดพลาดของตัวเองและปิดความรับผิดชอบไปให้ทีม	3.82	0.97	มาก
36. ในการทำงานแต่ละครั้งท่านจะร่วมกับทีมงานจนงานสำเร็จ	3.93	0.78	มาก
37. ความผิดพลาดในการทำงานของท่านจะถูกนำมาศึกษาเพื่อเป็นประสบการณ์ของทีม	3.49	0.96	มาก
38. ท่านมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.91	0.82	มาก
39. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ข้ามหน้าที่ ๆ	3.00	1.06	ปานกลาง
40. หน่วยงานของท่านมีการกระจายความรับผิดชอบในงานหรือมอบหมายให้ทุกคนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน	3.11	0.85	ปานกลาง
รวม	3.361	0.488	ปานกลาง

ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบพบว่าระดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ตามคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.518$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือข้อ 44. การเรียนรู้ข้อผิดพลาดของงานทำให้เกิดมุมมองที่ชัดเจน ทำให้ท่านเข้าใจระบบงานมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.91$) ข้อ 46. ท่านมีความเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 3.82$) ข้อ 41. ในการแก้ปัญหา ท่านจะพิจารณาถึงเหตุและผลที่กระทบเชื่อมโยงกันจากอดีต ($\bar{X} = 3.63$) และ ข้อ 43. ท่านมักเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ง่ายที่สุด เพื่อสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.68$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังตารางที่ 4 - 6

ตารางที่ 4-6 การคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบ	$\bar{X}$	SD	ระดับศักยภาพ
41. ในการแก้ปัญหา ท่านจะพิจารณาถึงเหตุและผลที่กระทบ เชื่อมโยงกันจากอดีต	3.63	0.76	มาก
42. ท่านคิดว่าการคิดอย่างเป็นระบบหรือการมองในภาพรวม นั้น จะทำให้เสียเวลาและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.55	0.89	มาก
43. ท่านมักเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ง่ายที่สุด เพื่อสะดวกและรวดเร็ว	2.68	0.88	ปานกลาง
44. การเรียนรู้ข้อผิดพลาดของงานทำให้เกิดมุมมองที่ชัดเจน ทำให้ท่านเข้าใจระบบงานมากยิ่งขึ้น	3.91	0.63	มาก
45. ท่านสามารถคิดและปฏิบัติด้วยแนวทางที่เป็นระบบและ ครอบคลุมทุกแง่มุม	3.53	0.60	มาก
46. ท่านมีความเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.82	0.63	มาก
47. ในการดำเนินงานต่าง ๆ ท่านยอมเสียเวลาเพื่อรอคอย ความสำเร็จ	3.59	0.74	มาก
48. ท่านศึกษาระบบย่อยที่ส่งผลให้งานแต่ละชิ้นประสบ ความสำเร็จ	3.62	0.70	มาก
49. ท่านแก้ปัญหาในการทำงานในลักษณะมองภาพรวมและ แก้ไขอย่างเป็นระบบมากกว่าที่จะแยกปัญหาออกเป็นส่วน ๆ	3.47	0.77	มาก
50. ท่านสามารถมองปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างทะลุปรุโปร่ง มองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบ ต่อกันอย่างเป็นลูกโซ่	3.38	0.78	ปานกลาง
รวม	3.518	0.392	มาก

ตอนที่ 3 ในเปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11

เป็นการเปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็น
ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 โดยภาพรวมรายด้านทั้ง 5 ด้าน จำแนกตาม
เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในการปฏิบัติราชการ หน่วยงานที่สังกัดพบว่าระดับ
ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนัก

ชลประทานที่ 11 พบว่า ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.519$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือวินัยด้านการสร้างแบบจำลองความคิด ($\bar{X} = 3.717$) อยู่ในระดับมาก ความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 3.677$) อยู่ในระดับมาก , การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.518$) อยู่ในระดับมาก, การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.361$) อยู่ในระดับปานกลางและการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.324$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังตารางที่ 4 - 7

ตารางที่ 4-7 สรุปรวมการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ ของเซนเก้

วินัย 5 ประการ	$\bar{X}$	SD	ระดับศักยภาพ
ความรอบรู้แห่งตน	3.677	0.376	มาก
การสร้างแบบจำลองความคิด	3.717	0.372	มาก
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.324	0.478	ปานกลาง
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.361	0.488	ปานกลาง
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.518	0.392	มาก
รวมทุกวินัยในการให้ความสำคัญ	3.519	0.308	มาก

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ พบว่าระดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ในปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก จำนวน 2 วินัย คือ ด้านแบบจำลองความคิด ($\bar{X} = 3.80$) และด้านความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 3.79$) ข้าราชการระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอยู่ในระดับมากในด้าน การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.56$)

2. ในปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานระดับ 7 – 9 มีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 4 ด้าน คือ ด้านแบบจำลองความคิด ($\bar{X} = 3.82$) และด้านความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.67$) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.47$)

3. ในปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุในการปฏิบัติราชการ ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการ 10 - 20 ปี มีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 3 ด้าน คือ ด้านแบบจำลองความคิด ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.61$) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.42$) ข้าราชการที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากในด้านความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 3.68$) และข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมากในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.41$)

4. ในปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด ข้าราชการที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 3 ด้าน คือ ด้านแบบจำลองความคิด ($\bar{X} = 3.95$) ด้านความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 3.76$) และ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.58$) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ อยู่ในระดับมากในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.41$) ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 สรุปการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัย 5 ประการของ Senge (1990) จำแนกตามปัจจัย คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 11

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล	วินัย 5 ประการ											
	Personal Mastery			Mental Models			Shared Vision			Team Learning		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ระดับการศึกษา												
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	3.54	0.39	มาก	33	3.62	0.40	มาก	33	3.29	0.44	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	111	3.69	0.34	มาก	111	3.72	0.34	มาก	111	3.32	0.48	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญา	28	3.79	0.44	มาก	28	3.80	0.44	มาก	28	3.39	0.52	ปานกลาง
2. ตำแหน่งงาน												
ระดับ 1-3	14	3.56	0.49	มาก	14	3.70	0.38	มาก	14	3.21	0.36	ปานกลาง
ระดับ 4-6	119	3.65	0.34	มาก	119	3.69	0.35	มาก	119	3.32	0.48	ปานกลาง
ระดับ 7-9	39	3.78	0.42	มาก	39	3.82	0.41	มาก	39	3.38	0.52	ปานกลาง
3. อายุงานในการปฏิบัติราชการ												
ต่ำกว่า 10 ปี	19	3.67	0.39	มาก	19	3.68	0.39	มาก	19	3.41	0.44	มาก
10-20 ปี	53	3.67	0.45	มาก	53	3.74	0.38	มาก	53	3.31	0.43	ปานกลาง
21 ปีขึ้นไป	100	3.68	0.33	มาก	100	3.71	0.37	มาก	100	3.32	0.51	ปานกลาง

วิจัย 5ประการ													
Personal Mastery				Mental Models				Shared Vision				Team Learning	
$\bar{X}$	SD	ระดับ	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ	n	$\bar{X}$	SD
3.76	0.22	มาก	10	3.95	0.27	มาก	10	3.38	0.58	ปานกลาง	10	3.30	0.60
3.51	0.27	มาก	16	3.70	0.39	มาก	16	3.16	0.40	ปานกลาง	16	3.27	0.43
3.65	0.38	มาก	11	3.54	0.43	มาก	11	3.08	0.61	ปานกลาง	11	3.15	0.74
3.71	0.46	มาก	10	3.75	0.51	มาก	10	3.13	0.73	ปานกลาง	10	3.33	0.64
3.58	0.26	มาก	5	3.42	0.33	มาก	5	3.22	0.40	ปานกลาง	5	3.16	0.44
3.70	0.39	มาก	120	3.73	0.35	มาก	120	3.38	0.44	ปานกลาง	120	3.41	0.45
3.68	0.38	มาก	172	3.72	0.37	มาก	172	3.32	0.48	ปานกลาง	172	3.36	0.49

วิจัย 5 ประการ													
Personal Mastery				Mental Models				Shared Vision				Team Learning	
$\bar{X}$	SD	ระดับ	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ	n	$\bar{X}$	SD
3.76	0.22	มาก	10	3.95	0.27	มาก	10	3.38	0.58	ปานกลาง	10	3.30	0.60
3.51	0.27	มาก	16	3.70	0.39	มาก	16	3.16	0.40	ปานกลาง	16	3.27	0.43
3.65	0.38	มาก	11	3.54	0.43	มาก	11	3.08	0.61	ปานกลาง	11	3.15	0.74
3.71	0.46	มาก	10	3.75	0.51	มาก	10	3.13	0.73	ปานกลาง	10	3.33	0.64
3.58	0.26	มาก	5	3.42	0.33	มาก	5	3.22	0.40	ปานกลาง	5	3.16	0.44
3.70	0.39	มาก	120	3.73	0.35	มาก	120	3.38	0.44	ปานกลาง	120	3.41	0.45
3.68	0.38	มาก	172	3.72	0.37	มาก	172	3.32	0.48	ปานกลาง	172	3.36	0.49

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่
องค์การแห่งการเรียนรู้ตามคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การ
แห่งการเรียนรู้ต่างกัน พบว่าข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 จำแนกตามระดับ
การศึกษาสูงสุด จากวินัย 5 ประการ ด้านความรอบรู้แห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p < .05$) ส่วนด้านแบบจำลองความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้าน
การคิดอย่างเป็นระบบ และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($P > .05$) ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับศักยภาพการพัฒนาองค์การ
แห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

วินัย 5 ประการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรอบรู้ แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	1.045	2	.523	3.816	.024
	ภายในกลุ่ม	23.142	169	.137		
	รวม	24.187	171			
แบบจำลอง ความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.497	2	.249	1.809	.167
	ภายในกลุ่ม	23.224	169	.137		
	รวม	23.721	171			
การมีวิสัยทัศน์ ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.176	2	.088	.382	.683
	ภายในกลุ่ม	38.877	169	.230		
	รวม	39.052	171			
การเรียนรู้ ร่วมกันเป็น ทีม	ระหว่างกลุ่ม	.165	2	.082	.344	.710
	ภายในกลุ่ม	40.546	169	.240		
	รวม	40.711	171			
การคิดอย่าง เป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.799	2	.399	2.643	.074
	ภายในกลุ่ม	25.535	169	.151		
	รวม	26.334	171			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.388	2	.194	2.076	.129
	ภายในกลุ่ม	15.798	169	.093		
	รวม	16.186	171			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านความรู้แห่งตน จึงได้ทดสอบโดยใช้วิธีของเซฟเฟ จากผลการทดสอบความแตกต่างของศักยภาพการพัฒนางานองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านความรู้แห่งตน พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีศักยภาพการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ดังผลของการวิเคราะห์ตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยศักยภาพการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้แห่งตน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่		
		$\bar{X} 1$	$\bar{X} 2$	$\bar{X} 3$
การศึกษาสูงสุด	$\bar{X}$	3.54	3.67	3.79
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} 1$)	3.54	-	0.15	0.26*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X} 2$)	3.67	-	-	0.10
สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} 3$)	3.79	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีศักยภาพการพัฒนางานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน พบว่าข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน จากวินัย 5 ประการ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบจำลองความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($P > .05$) ดังตารางที่ 4 - 11

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของระดับศักยภาพการพัฒนางาน
 แห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

วินัย 5	แหล่งความ					
ประการ	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรอบรู้ แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	.689	2	.345	2.478	.087
	ภายในกลุ่ม	23.498	169	.139		
	รวม	24.187	171			
แบบจำลอง ความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.492	2	.246	1.789	.170
	ภายในกลุ่ม	23.229	169	.137		
	รวม	23.721	171			
การมี วิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.302	2	.151	.659	.519
	ภายในกลุ่ม	38.750	169	.229		
	รวม	39.052	171			
การเรียนรู้ ร่วมกันเป็น ทีม	ระหว่างกลุ่ม	.753	2	.377	1.593	.206
	ภายในกลุ่ม	39.958	169	.236		
	รวม	40.711	171			
การคิดอย่าง เป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.390	2	.695	4.709	.010
	ภายในกลุ่ม	24.944	169	.148		
	รวม	26.334	171			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.541	2	.271	2.925	.056
	ภายในกลุ่ม	15.644	169	.093		
	รวม	16.186	171			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จึงได้ทำการทดสอบโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ จากผลการทดสอบความแตกต่างของศักยภาพการพัฒนางานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มระดับ 4 - 6 และกลุ่มระดับ

7 - 9 ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่ากลุ่มระดับ 7 - 9 มีศักยภาพการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มระดับ 4 - 6 ดังผลของการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4 - 12

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยศักยภาพการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
	$\bar{X}$	$\bar{X} 1$	$\bar{X} 2$	$\bar{X} 3$
		3.60	3.46	3.67
ระดับ 1 - 3 ($\bar{X} 1$)	3.60	-	0.15	0.06
ระดับ 4 - 6 ($\bar{X} 2$)	3.46	-	-	0.21*
ระดับ 7 - 9 ($\bar{X} 3$)	3.67	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการที่มีระดับอายุงานในการปฏิบัติราชการต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน พบว่าข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 จำแนกตามตำแหน่งงาน จากวินัย 5 ประการ ความรอบรู้แห่งตน ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบจำลองความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($P > .05$) ดังตารางที่ 4 - 13

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับศักยภาพการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุงานในการปฏิบัติราชการ

วินัย 5	แหล่งความ					
ประการ	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.002	.016	.984
	ภายในกลุ่ม	24.182	169	.143		
	รวม	24.187	171			
แบบจำลอง	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.035	.248	.781
	ภายในกลุ่ม	23.652	169	.140		
	รวม	23.721	171			

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

วินัย 5		แหล่งความ				
ประการ	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.163	2	.081	.354	.702
	ภายในกลุ่ม	38.889	169	.230		
	รวม	39.052	171			
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.259	2	.129	.540	.584
	ภายในกลุ่ม	40.453	169	.239		
	รวม	40.711	171			
การคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.711	2	.356	2.346	.099
	ภายในกลุ่ม	25.623	169	.152		
	รวม	26.334	171			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.035	.362	.697
	ภายในกลุ่ม	16.117	169	.095		
	รวม	16.186	171			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีศักยภาพการพัฒนางาน การเรียนรู้ต่างกัน พบว่าข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดจากวินัย 5 ประการ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบจำลองความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($P > .05$) ดังตารางที่ 4 - 14

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับศักยภาพการพัฒนางาน การเรียนรู้จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความ						
วินัย 5 ประการ	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	.613	5	.123	.864	.507
	ภายในกลุ่ม	23.574	166	.142		
	รวม	24.187	171			

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

แหล่งความ						
วินัย 5 ประการ	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แบบจำลอง ความคิด	ระหว่างกลุ่ม	1.368	5	.274	2.031	.077
	ภายในกลุ่ม	22.353	166	.135		
	รวม	23.721	171			
การมีวิสัยทัศน์ ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.992	5	.398	1.784	.119
	ภายในกลุ่ม	37.061	166	.223		
	รวม	39.052	171			
การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.165	5	.233	.978	.433
	ภายในกลุ่ม	39.546	166	.238		
	รวม	40.711	171			
การคิดอย่าง เป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.939	5	.388	2.639	.025
	ภายในกลุ่ม	24.395	166	.147		
	รวม	26.334	171			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.904	5	.181	1.965	.086
	ภายในกลุ่ม	15.282	166	.092		
	รวม	16.186	171			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จึงได้ทดสอบ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ จากผลการทดสอบความแตกต่างของศักยภาพการพัฒนางานการแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่ามีความแตกต่างกัน 4 คู่ คือ ส่วนวิศวกรรมกับส่วนปฏิบัติการ ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา กับส่วนปฏิบัติการ ส่วนปฏิบัติการกับส่วนเครื่องจักรกล และส่วนปฏิบัติการกับโครงการฯ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าส่วนปฏิบัติการมีศักยภาพการพัฒนางานการแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ดังผลของการวิเคราะห์ตารางที่ 4 - 15

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยศักยภาพการพัฒนองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามระดับหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่						
	$\bar{X}$	$\bar{X} 1$	$\bar{X} 2$	$\bar{X} 3$	$\bar{X} 4$	$\bar{X} 5$	$\bar{X} 6$
		3.58	3.41	3.32	3.79	3.20	3.54
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} 1$)	3.58	-	0.17	0.26	0.21	0.38	0.04
ส่วนวิศวกรรม ($\bar{X} 2$)	3.41		-	0.09	0.38*	0.21	0.12
ส่วนจัดสรรน้ำฯ ($\bar{X} 3$)	3.32			-	0.47*	0.12	0.22
ส่วนปฏิบัติการ ($\bar{X} 4$)	3.79				-	0.59*	0.25*
ส่วนเครื่องจักรกล ($\bar{X} 5$)	3.20					-	0.34
โครงการ ($\bar{X} 6$)	3.54						-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05