

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการ กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม และเพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการ กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม จากส่วนกลาง จำนวน 363 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ข้าราชการกรมทางหลวงมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสร้างพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และด้านการจัดการกับองค์ความรู้ และข้าราชการกรมทางหลวงมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสร้างพลวัตการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล และด้านการจัดการกับองค์ความรู้
2. ข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
5. ข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในภาพรวม ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ และด้านการเพิ่ม

อำนาจส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้างพลวัตการเรียนรู้ ด้านการจัดการกับองค์ความรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในภาพรวม และด้านการเพิ่มอำนาจส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้างพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการจัดการกับองค์ความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในภาพรวม และด้านการสร้างพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจส่วนบุคคล ด้านการจัดการกับองค์ความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

The purposes of this research were: (1) to study the actual state and expectations of civil servants in the Department of Highways towards the developmental states leading to learning organization, (2) to compare the actual state and expectations of civil servants in the Department of Highways towards the developmental states leading to learning organization, and (3) to compare the actual state and expectations of civil servants in the Department of Highways according to differences in their status towards the developmental states leading to learning organization. The sample group

consisted of 363 civil servants working in the head office of the Department of Highways. A five-rating scale questionnaire was used as a tool to collect the data. The statistics used to analyze the quantitative data were in the form of percentage, mean, standard deviation, a t-test and a One-way ANOVA.

The results of this research were as follows:

1. The overall opinions of civil servants in the Department of Highways towards the actual state of development regarding learning organization were found to be at a moderate level, as were those regarding learning dynamics, organizational transformation, people empowerment, the application of technology and knowledge management. The overall expectations of civil servants in the Department of Highways with regard to the development of learning organization were at a high level, in addition to learning dynamics, technology application, organization transformation, people empowerment and knowledge management respectively were also rated as high.
2. There were significant differences in the opinions of civil servants in the Department of Highways towards the actual state and expectations of learning organization development at the level of 0.05.
3. There was no significant difference regarding the opinions of these civil servants who differed in gender, age, educational level, working experience, position and division with regard to the actual state of learning organization development at the level of 0.05.
4. There was no significant difference regarding the opinions of these

civil servants who differed in gender, age and position in terms of their expectations regarding learning organization development at the level of 0.05.

5. Significant differences were found with civil servants in the Department of Highways who differed in educational level in terms of their expectations of learning organization development regarding organizational transformation and people empowerment at the level of 0.05. However, there was no significant difference regarding learning dynamics, knowledge management and the application of technology.

6. Significant differences were found with civil servants in the Department of Highways who differed in working experience regarding their expectations of learning organization development in respect to people empowerment at the level of 0.05. However, there was no significant difference regarding learning dynamics organization transformation, knowledge management and the application of technology.

7. Civil servants in the Department of Highways who differed in their original affiliation displayed no significant difference in terms of their expectation of learning organization development regarding learning dynamics, organization transformation, people empowerment and knowledge management at the level of 0.05. However, significant differences were found in their expectations of learning organization development regarding technology application.