

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาการปฏิบัติตนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ใน 4 ด้าน คือ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ นิยรักการอ่านและค้นคว้าหาความรู้ สามารถเลือกวิธีการหาความรู้ได้ สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้ (2) ศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ใน 5 ด้าน คือ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจให้แก่บุคคล การจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยี (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรปฏิบัติการของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 286 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้

สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation co-efficient)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติตนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.64$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนที่เหลืออีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ด้านสามารถเลือกวิธีการแสวงหาความรู้ ( $\bar{X} = 3.48$ ) ด้านสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.44$ ) ส่วนด้านนิสัยรักการอ่านและค้นคว้าหาความรู้ ( $\bar{X} = 3.41$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. การดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ พลวัตการเรียนรู้ ระดับบุคคล กลุ่มหรือทีมงาน และองค์กร ( $\bar{X} = 3.45$ ) ด้านการเพิ่มอำนาจ ให้แก่บุคคล ผู้จัดการ พนักงาน ช่างพลายเออร์และชุมชน ( $\bar{X} = 3.36$ ) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง ( $\bar{X} = 3.36$ ) การจัดการความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างสรรค์ การจัดเก็บ การสืบค้น การถ่ายโอนและการนำไปประยุกต์ใช้ ( $\bar{X} = 3.26$ ) และการใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศความรู้ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ ( $\bar{X} = 3.20$ )
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับ ( $r$ ) .615 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก
4. ข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) เรียงลำดับความถี่และค่าร้อยละ (1) ควรจัดการอบรม

และพัฒนาความรู้ ทักษะ ในเรื่องที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานทั้งในสายงานและนอกสายงานให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (2) ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีความพร้อมในทุกด้าน (3) ควรมีการนำผลสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมาปรับปรุงพัฒนาให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น (4) ควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการแนะนำแหล่งการเรียนรู้ การจัดทำคู่มือใหม่ การพัฒนาสื่อการสอน สื่อการอ่าน ให้มีหนังสือที่หลากหลายและมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น

The objectives of this research were to: (1) study the personnel's behaviors in being a learning person at Thai Rung Union Car Public Company Limited in four dimensions : enthusiasm for learning, the love of reading and searching for knowledge, abilities in selecting different alternatives in seeking knowledge, and being able to summarize the essence of knowledge and information; (2) investigate the learning organization development levels of Thai Rung Union Car Public Company Limited in five dimensions: learning dynamics, organization transformation, people empowerment, knowledge

management and the application of technology; (3) search for a correlation between being a learning person level and the learning organization development level of Thai Rung Union Car Public Company Limited. The sample consisted of 286 top, middle management and operational personnel at Thai Rung Union Car Public Company Limited. The instruments used for the collecting of data were five-point-rating scale questionnaires. Percentage, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation co-efficient were used for the data analysis accomplished through using SPSS.

The major findings were summarized as follows:

1. In all, the levels of behavior in being a learning person of Thai Rung Union Car Public Company Limited in four dimensions were at medium levels ( $\bar{X} = 3.49$ ). In considering on each particular dimension respectively, enthusiasm for learning was at a high level ( $\bar{X} = 3.64$ ), but the other three dimensions were at medium levels: the abilities in selecting different alternatives in seeking knowledge ( $\bar{X} = 3.48$ ), being able to summarize the essence of knowledge and information ( $\bar{X} = 3.44$ ) and the love of reading and searching for knowledge ( $\bar{X} = 3.41$ ).

2. In all, the learning organization development levels of Thai Rung Union Car Public Company Limited were at medium levels ( $\bar{X} = 3.33$ ). In considering on each particular dimension respectively, the average means, ranked from the highest to the lowest were as follows: learning dynamics ( $\bar{X} = 3.45$ ), people

empowerment ( $\bar{X} = 3.36$ ), organization transformation ( $\bar{X} = 3.36$ ), knowledge management ( $\bar{X} = 3.26$ ) and the application of technology ( $\bar{X} = 3.20$ ).

3. In all, there was a significance at a .01 level and a positive correlation of (r) .615 between being a learning person level and the learning organization development level.

4. The respondents' major suggestions concluded according to the percentage and frequency of the respondents from the highest to the lowest were as follows: the company should (1) continuously organize training programs related to knowledge and skills necessary for both in and out of their working lines for every level of personnel, (2) promote knowledge and understanding in learning organization development plans and models for every level of personnel to gain more readiness for their working, (3) use the results of the survey research in adjusting the development plans to gain more concrete practice, and (4) support their learning by introducing new learning resources, developing instruction media and reading materials, making new handbooks and providing various kinds of books for the library.