

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ (1) เพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานในองค์การเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานในองค์การเอกชน และ (3) เพื่อสร้างสมการทำนายระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองจากปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การประเภทธุรกิจหลักทรัพย์ จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดบรรยากาศองค์การ และแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบแบบที การหาความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน โพรดักต์โมเมนต์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยได้ข้อสรุปดังนี้

(1) พนักงานเพศชายและเพศหญิงจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน (2) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน (3) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศองค์การในระดับที่ดีจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าพนักงานที่รับรู้บรรยากาศองค์การในระดับที่ไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (6) อายุไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (7) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ร้อยละ 26 โดยที่ ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การสามารถทำนายระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด มีสมการมาตรฐานของการทำนาย ดังนี้

$$(\text{การเรียนรู้ด้วยตนเอง}) = 0.168 (\text{ระดับการศึกษา}) + 0.492 (\text{บรรยากาศองค์การ})$$

The objectives of this research are as follows: (1) to compare the levels of self-directed learning readiness of corporate employees who have different personal factors and work in different organizational climate, (2) to study relationships between personal factors and organizational climate on self-directed learning readiness of corporate employees, and (3) anticipate the levels of self-directed learning readiness from personal factors and organizational climate. Samples of this study were 266 blue-collar workers in securities organizations. The research tools include the questionnaires on personal factors, organizational climate, and self-directed learning readiness. Data were analyzed by computer program to calculate percentage, average, standard deviation, t-test hypothesis, correlation test and multiple regression. The results of the research are summarized as follows: (1) there is no significant difference in the levels of self-directed learning readiness between male and female employees, (2) there is no significant difference in the levels of self-directed learning readiness between employees with different ages, (3) graduated employees have higher levels of self-directed learning readiness than undergraduate employees, with statistical significance at 0.05, (4) employees perceiving positive organizational climate have higher levels of self-directed learning readiness than those perceiving negative organizational climate with statistical significance at 0.05, (5) there are positive relationships between organizational climate and self-directed learning readiness with statistical significance at 0.05, (6) there are no positive relationship between ages and self-directed learning readiness, and (7) educational levels and organizational climate can anticipate up to 26 percent of self-directed learning readiness whereas organizational climate is the best variable for the anticipation. The standard equation of the anticipation is as below:

$$\begin{aligned} (\text{self-directed learning}) = & 0.168 (\text{educational level}) + \\ & 0.492 (\text{organizational climate}) \end{aligned}$$