

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิจัยจะแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวความคิดของ Michael J. Marquardt และในขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิเคราะห์ผลร่วมกับบริษัทตัวอย่าง ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกายสุภาพบุรุษของบริษัท ทรูลักซ์ จำกัด (มหาชน) และตัวแปรในการศึกษา มีดังนี้ ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, หน่วยงาน/แผนก และระยะเวลาการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์กรประกอบ 5 ประการ ตามแนวความคิดของ Michael J. Marquardt ประกอบด้วย พลวัตแห่งการเรียนรู้, การปรับเปลี่ยนองค์กร, การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล, การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สถิติอนุมาน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของแผนกเครื่องแต่งกายสุภาพบุรุษในบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สูง คือ มีค่าเฉลี่ยของทุกองค์ประกอบรวมกันเท่ากับ 2.65 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.68 และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรมีระดับศักยภาพอยู่ในระดับที่สูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการความรู้, ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้, ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐานโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีเพศต่างกัน, อายุต่างกัน, ระดับการศึกษาต่างกัน, ตำแหน่งงานต่างกัน, หน่วยงาน/แผนกต่างกัน และระยะเวลาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นพื้นฐานที่สำคัญของวิธีการปฏิบัติเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นโครงการที่ต้องวางแผนในระยะยาวและต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกคน โดยมีจุดมุ่งหมายในการเป็นองค์กรที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

The objective of this research is to evaluate the potential of the organization to develop learning organization. This research consists of 3 parts. Part 1 is the firm primary information by in-depth interviews. Part 2 is the questionnaire survey of the employees' opinions in the potential of the organization to be the learning organization developed by Michael J. Marquardt. Part 3 is the result discussion with the company. The populations of this research are the employees of men's wear department at Thanulux Public Company Limited. The independent variables of this research are gender, age, education level, position, working department, and the length of hiring. The dependent variables are 5 elements belonging to Michael J. Marquardt's concept: learning dynamics, organization transformation, people empowerment, knowledge management, and technology application. Descriptive statistics and inferential statistics are used to analyze the information.

The results of the study show that the potential of the organization to be the learning organization is quite high. The overall mean is 2.65 and the standard deviation is 0.68. In addition, the research is also illustrated the results of each key element of Michael J. Marquardt's concept. The mean score of organization transformation is the highest followed by knowledge management, learning dynamics, people empowerment and technology application respectively. Moreover, the results of the hypothesis tests with 0.05 significance level demonstrate that different in gender, age, education level, position, working department and the length of hiring do not have different opinion about the potential of the organization to be the learning organization.

This study shows the foundation to be the success learning organization, which is a long-term program that needs all parties in the company to grant their sincere cooperation. The goal is to be the organization that is always learning and continuing its improvement.