

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ จัดรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดในรูปของตารางประกอบคำบรรยายโดย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 5 ด้าน คือ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) มีดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติแบบ t test
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ขึ้นไป โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของ Scheffe'

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของ Scheffe'

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของ Scheffe'

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับทั่วไป ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้จัดการ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของ Scheffe'

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรวินช์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีสรุปความและแจกแจงความถี่ แต่ละชั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงาน บริษัท ทรุวิ-
ชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	121	44.20
หญิง	153	55.80
รวม	274	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	136	49.60
มากกว่า 30-40 ปี	95	34.70
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	43	15.70
รวม	274	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	12.00
ปริญญาตรี	183	66.80
สูงกว่าปริญญาตรี	58	21.20
รวม	274	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	143	52.20
มากกว่า 5-10 ปี	82	29.90
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	49	17.90
รวม	274	100.00
ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับทั่วไป	160	58.40
พนักงานระดับหัวหน้างาน	79	28.80
ผู้จัดการ	35	12.80
รวม	274	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.80) มีอายุไม่เกิน 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 49.60) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 66.80) มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 52.20) และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับทั่วไป มากที่สุด (ร้อยละ 58.40)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ
ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
เสนอไว้ในตาราง 2 - 7

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่ง การ-
เรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) เป็นรายด้าน

สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การเรียนรู้	3.59	0.18	มาก
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	3.42	0.44	ปานกลาง
3. การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร	3.51	0.41	มาก
4. การจัดการความรู้	3.51	0.46	มาก
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.52	0.26	มาก
รวม	3.51	0.26	มาก

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการ-
เรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงาน
มีความคิดเห็นด้านการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การเพิ่มอำนาจให้สมาชิก
องค์กร และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59, 3.52, \text{ และ } 3.51$ ตามลำดับ)
ส่วนการปรับเปลี่ยนองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ด้านการเรียนรู้เป็นรายชื่อ

การเรียนรู้	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรได้พัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้โดย การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร เช่น การประชุมเชิง ปฏิบัติการ การจัดทีมงานเพื่อการเรียนรู้	3.62	0.61	มาก
2. องค์กรได้เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการ เรียนรู้วิธีการเรียน (learn how to learn) รวมทั้ง ใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ด้วยความรวดเร็ว	3.65	0.61	มาก
3. องค์กรได้พัฒนาหลักการสนทนาในองค์กร โดยการปรับปรุงทักษะด้านการสังเกตการณ์ การติดต่อสื่อสาร และการให้ข้อมูลป้อนกลับ	3.48	0.57	ปาน กลาง
4. องค์กรมีการจัดฝึกอบรม จัดการ การติดต่อ สื่อสารและการฝึกปฏิบัติสำหรับการสร้างแผน การพัฒนาอาชีพและแผนทางความคิดเชิงบวก	3.61	0.56	มาก
5. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพใน เรื่องที่บุคลากรสนใจ ทำให้เกิดความสุขใน การเรียนรู้ เป็นการเตรียมการเพื่อความ เปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์กร	3.65	0.66	มาก
6. องค์กรได้สร้างทักษะการเรียนรู้เป็นทีม สร้าง สมรรถนะในการคิดและคำนึงถึงความเป็นกลุ่ม ร่วมกันทำงานอย่างสร้างสรรค์	3.53	0.57	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

การเรียนรู้	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
7. องค์กรส่งเสริมและฝึกฝนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยเน้นเรื่องที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ มุ่งจัดการกับสาเหตุมากกว่าการแก้ไข	3.57	0.76	มาก
8. องค์กรใช้การตรวจสอบและวางแผนสำหรับการเรียนรู้แบบคาดการณ์ การพัฒนาแผนการต่าง ๆ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคตขององค์กร ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันทั้งองค์กร	3.57	0.57	มาก
9. องค์กรส่งเสริมการคิดแบบสากลและความหลากหลายด้วยการบูรณาการเข้าสู่ระบบของการฝึกปฏิบัติทางธุรกิจ	3.53	0.59	มาก
10. องค์กรจัดการติดต่อสื่อสารและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	3.66	0.72	มาก
รวม	3.59	0.18	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรจัดการติดต่อสื่อสารและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.66$) องค์กรได้เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้วิธีการเรียน (learn how to learn) รวมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ด้วยความรวดเร็ว และองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในเรื่องที่บุคลากรสนใจ ทำให้เกิดความสนุกในการเรียนรู้ เป็นการเตรียมการเพื่อความเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์กร ($\bar{X} = 3.65$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์กร

ได้พัฒนาหลักการสนทนาในองค์กร โดยการปรับปรุงทักษะด้านการสังเกตการณ์ การติดต่อสื่อสาร และการให้ข้อมูลป้อนกลับ ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทูริชันส์ จำกัด (มหาชน) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร เป็นรายชื่อ

การปรับเปลี่ยนองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรจัดให้มีการประชุมเพื่อค้นหาอนาคต ร่วมกับลูกค้า คู่ค้า หุ้นส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร	3.09	0.97	ปานกลาง
2. องค์กรได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร ระดับสูงในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ โครงการต่าง ๆ ด้านการเรียนรู้	3.27	0.79	ปานกลาง
3. องค์กรมีการสร้างบรรยากาศองค์กรเพื่อการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.62	0.76	มาก
4. องค์กรมีการปรับรื้อระบบ เช่น การตัดลด ขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ลดขนาดของหน่วยงาน มีนโยบายที่ยืดหยุ่น ปรับปรุงโครงสร้างให้ พอเหมาะและไม่แบ่งแยกมากเกินไป ยกเลิก กฎที่ตายตัวและไม่เหมาะสม	3.22	0.86	ปานกลาง
5. องค์กรยอมรับและให้รางวัลแก่บุคลากรและ กลุ่มหรือทีมที่เรียนรู้ มีการวัดผลการเรียนรู้ ในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เป็นประโยชน์ ให้กับการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในองค์กร	3.42	0.80	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

การปรับเปลี่ยนองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
6. องค์กรสร้างการเรียนรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.46	0.83	ปานกลาง
7. องค์กร ได้จัดตั้งศูนย์กลางการสาธิตโครงการต่าง ๆ โดยหมุนเวียนทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.44	0.76	ปานกลาง
8. องค์กร ใช้การวัดผลด้วยคุณภาพของการทำงานและความพึงพอใจของลูกค้า ที่สัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เสียไปมากกว่าผลกำไร	3.70	0.92	มาก
9. องค์กร สร้างสรรค์และจัดสรรเวลา ช่องทางและสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับการเรียนรู้	3.52	0.89	มาก
10. องค์กร สร้างการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายตลอดเวลาและในทุก ๆ ที่ขององค์กร	3.51	0.76	มาก
รวม	3.42	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรใช้การวัดผลด้วยคุณภาพของการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า ที่สัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เสียไปมากกว่าผลกำไร ($\bar{X} = 3.70$) องค์กรมีการสร้างบรรยากาศองค์กร เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.62$) และองค์กร สร้างสรรค์และจัดสรรเวลา ช่องทางและสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.52$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์กรควรจัดให้มีการประชุมเพื่อค้นหาอนาคตร่วมกับลูกค้า คู่ค้า หุ่นส่วน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร ($\bar{X} = 3.09$)

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทิวทัศน์ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านการเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร เป็นรายชื่อ

การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรสรรหาผู้นำที่มีศักยภาพในการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร	3.55	0.74	มาก
2. องค์กรสนับสนุนและสร้างสรรค์การทำงานแบบทีมงานที่มีการควบคุมตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด	3.46	0.88	ปานกลาง
3. องค์กรเพิ่มอำนาจให้แก่บุคลากรในการแสดงออกและเรียนรู้ ใ้ใจบุคลากร โดยการส่งเสริมและรับผิดชอบต่อความสำเร็จ	3.40	0.72	ปานกลาง
4. ผู้บริหารในองค์กรแสดงออกถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่รักในการเรียนรู้ มีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะผู้นำอยู่เสมอ	3.56	0.71	มาก
5. ผู้บริหารในองค์กรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ตอบสนองความคิด และคอยเสริมสร้างกำลังใจ หลีกเลี่ยงการสอนและการควบคุม	3.46	0.65	ปานกลาง
6. องค์กรมีการสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรและองค์กร โดยความต้องการขององค์กรจะไม่ครอบงำความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.37	0.81	ปานกลาง



ตาราง 5 (ต่อ)

การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
7. องค์กรส่งเสริมและเพิ่มการมีส่วนร่วมจากลูกค้าที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญต่อการเรียนรู้และการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ	3.51	0.79	มาก
8. องค์กรให้โอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชนที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรและลูกค้า สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกับองค์กร สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ	3.75	0.76	มาก
9. องค์กรสร้างหุ้นส่วนการเรียนรู้ในระยะยาวกับคู่ค้าเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ความคิด ข้อมูลข่าวสารและโปรแกรมใหม่ ๆ ที่องค์กรไม่สามารถทำได้ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ	3.55	0.74	มาก
10. องค์กรมีการเรียนรู้จากพันธมิตรและผู้ร่วมลงทุน โดยการสร้างวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ไปสู่การยอมรับ มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการเรียนรู้	3.47	0.72	ปานกลาง
รวม	3.51	0.41	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชนที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรและลูกค้า สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกับองค์กร สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.75$)

ผู้บริหารในองค์กรแสดงออกถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่รักในการเรียนรู้ มีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะผู้นำอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.56$) องค์กรสรรหาผู้นำที่มีศักยภาพในการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร และองค์กรสร้างหุ้นส่วนการเรียนรู้ในระยะยาวกับคู่ค้าเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ความคิด ข้อมูลข่าวสารและ โปรแกรมใหม่ ๆ ที่องค์กรไม่สามารถทำเองได้ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.55$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์กรมีการสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรและองค์กร โดยความต้องการขององค์กรจะไม่ครอบงำความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.37$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ด้านการจัดการความรู้ เป็นรายชื่อ

การจัดการความรู้	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรสร้างความคาดหวังว่าบุคลากรทุกคนตอบสนองต่อการเก็บสะสมและถ่ายโอนความรู้ โดยที่บุคลากรควรกลายมาเป็นผู้ตระหนักในเรื่องของความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.62	0.76	มาก
2. องค์กรมีการมองหาทรัพยากรจากภายนอกที่จะเป็นข่าวสารให้กับข้อมูลได้	3.22	0.87	ปานกลาง
3. องค์กรมีการจัดการการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาแบ่งปันภายในองค์กร	3.41	0.79	ปานกลาง
4. องค์กรพัฒนาแนวทางต่าง ๆ ของความคิดและการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ มีการทำให้เกิดความรู้และความคิดใหม่ ๆ ในทุกส่วนของการปรับปรุงในเรื่องสิ่งต่าง ๆ	3.46	0.83	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

การจัดการความรู้	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
5. องค์กรมีการส่งเสริมและให้รางวัลกับนวัตกรรมและการประดิษฐ์คิดค้น	3.43	0.75	ปานกลาง
6. องค์กรมีการฝึกฝนและมีบุคลากรในด้าน การเก็บและการสืบค้นความรู้	3.69	0.92	มาก
7. องค์กรมีการถ่ายโอนความรู้ไปสู่บุคคลหรือทีม ไม่ว่าจะ เป็นความรู้ด้านเทคนิค ด้านระหว่างบุคคล หรือการจัดการความรู้	3.51	0.89	มาก
8. องค์กรมีการจัดโครงสร้างและจัดระบบเพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารในเวลา ที่รวดเร็ว เป็นข้อมูลที่ทันสมัย มีความถูกต้อง และเที่ยงตรง	3.52	0.84	มาก
9. องค์กรมีการถ่ายโอนความรู้ให้อยู่ในความรับผิดชอบแบบมืออาชีพและเป็นส่วนหนึ่ง ในงานของทุกคน	3.55	0.78	มาก
10. องค์กรมีการถ่ายโอนการฝึกอบรมไปสู่การทำงานอย่างรอบคอบ จากตัวของผู้บริหาร ผู้มีส่วนร่วมและผู้ฝึกอบรม ซึ่งทำทั้งก่อน ระหว่าง และหลังหลักสูตรการฝึกอบรม	3.70	0.71	มาก
รวม	3.51	0.46	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดการความรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 6 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ

โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีการถ่ายโอนการฝึกอบรมไปสู่การทำงานอย่างรอบคอบ จากตัวของผู้บริหาร ผู้มีส่วนร่วมและผู้ฝึกอบรม ซึ่งทำทั้งก่อนระหว่าง และหลังหลักสูตรการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.70$) องค์กรมีการฝึกฝนและมีบุคลากรในด้านการเก็บและการสืบค้นความรู้ ($\bar{X} = 3.69$) และองค์กรสร้างความคาดหวังว่าบุคลากรทุกคนตอบสนองต่อการเก็บสะสมและถ่ายโอนความรู้ โดยที่บุคลากรควรกลายมาเป็นผู้ตระหนักในเรื่องของความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.62$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์กรมีการมองหาทรัพยากรจากภายนอกที่จะเป็นข่าวสารให้กับข้อมูลได้ ($\bar{X} = 3.22$)

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรวินซ์ จำกัด (มหาชน) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นรายชื่อ

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรส่งเสริมและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ทาง ด่วนสารสนเทศ ฐานข้อมูลออนไลน์ และ กระดานข่าวสารจากภายนอก จากฐานข้อมูล ต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัย คู่ค้า หุ่นส่วนและ ความรู้อื่น ๆ	3.64	0.60	มาก
2. องค์กรพัฒนาสื่อมัลติมีเดียและศูนย์ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เช่น สื่อการสอน บทเรียนทางคอมพิวเตอร์ โดยเลือกฐาน เทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.47	0.87	ปานกลาง
3. องค์กรสร้างหรือเพิ่มวิดีโอเพื่อการสอน ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการฝึกอบรม	3.34	0.74	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
4. องค์กรใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้และความคิดจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การถ่ายวิดีโอ การบันทึกเสียงการประชุม เป็นต้น	3.39	0.73	ปานกลาง
5. องค์กรพัฒนาขีดความสามารถใน Groupware และเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.49	0.80	ปานกลาง
6. องค์กรติดตั้งระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมด้วยการมีสาธารณูปโภคพื้นฐานทางเทคโนโลยี	3.61	0.56	มาก
7. องค์กรวางแผนและพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบทันเวลา เพื่อลดต้นทุนและการสูญเสียผลผลิตจากระบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง	3.65	0.66	มาก
8. องค์กรสร้างสมรรถนะและเทคโนโลยีที่ใช้ภายในอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ของทีม ฝ่ายหรือองค์กรของซอฟต์แวร์ที่ผสมผสานกับเครื่องมือซอฟต์แวร์อื่น ๆ	3.53	0.57	มาก
9. องค์กรพัฒนาความตระหนักและการรู้คุณค่าของเทคโนโลยีในการเป็นเครื่องมือที่เต็มไปด้วยพลังสำหรับการเรียนรู้อย่างกว้างขวางในองค์กร	3.57	0.76	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
10. องค์กรเพิ่มความรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของ คณะทำงานด้านการจัดการและทรัพยากร มนุษย์ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและพลังของ เทคโนโลยีของการเรียนรู้เชิงองค์กรอย่างสูงสุด	3.57	0.57	มาก
รวม	3.52	0.26	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 6 ข้อ และในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรวางแผนและพัฒนา ระบบการเรียนรู้แบบทันเวลา เพื่อลดต้นทุนและการสูญเสีย ผสมผสานระบบการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง ($\bar{X} = 3.65$) องค์กรส่งเสริมและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ทางด่วน สารสนเทศ ฐานข้อมูลออนไลน์ และกระดานข่าวสารจากภายนอก จากฐานข้อมูลต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัย คู่ค้า หุ้นส่วนและความรู้อื่น ๆ ($\bar{X} = 3.64$) และองค์กรติดตั้งระบบ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมด้วยการมี สาธารณูปโภคพื้นฐานทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.61$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์กร สร้างหรือเพิ่มวิดีโอเพื่อการสอน ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.34$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการ-
เรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยใช้สถิติ
ทดสอบ t test แบบ Independent และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way
ANOVA ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การทดสอบความแตกต่าง
เป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe' ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 8 - 13

ตาราง 8

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน
บริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศเป็นรายด้าน

สภาพการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การเรียนรู้	3.62	0.18	3.56	0.18	2.534*
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	3.38	0.46	3.46	0.42	-1.618
3. การเพิ่มอำนาจให้สมาชิก	3.53	0.44	3.49	0.39	0.977
4. การจัดการความรู้	3.49	0.48	3.53	0.44	-0.767
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.52	0.30	3.52	0.22	0.084*
รวม	3.51	0.28	3.51	0.24	-0.139*

* $p < 0.05$

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้และการประยุกต์ใช้

เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร และการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
การเรียนรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.039	2	0.019	0.601
ภายในกลุ่ม	8.714	271	0.032	
รวม	8.753	273		
การปรับเปลี่ยนองค์กร				
ระหว่างกลุ่ม	0.051	2	0.026	0.132
ภายในกลุ่ม	52.430	271	0.193	
รวม	52.481	273		
การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร				
ระหว่างกลุ่ม	1.080	2	0.540	
ภายในกลุ่ม	46.139	271	0.170	3.170*
รวม	47.219	273		
การจัดการความรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.899	2	0.449	2.215
ภายในกลุ่ม	57.304	271	0.211	
รวม	58.203	273		

* $p < 0.05$

ตาราง 9 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี				
ระหว่างกลุ่ม	0.334	2	0.167	2.501
ภายในกลุ่ม	18.107	271	0.067	
รวม	18.441	273		
ภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	0.208	2	0.104	1.556
ภายในกลุ่ม	18.119	271	0.067	
รวม	18.327	273		

* $p < 0.05$

องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยน องค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé ดังตาราง 10

ตาราง 10

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ด้านการเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี			มากกว่า 30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.46	3.59	3.47	
ไม่เกิน 30 ปี	3.46		-	-	
มากกว่า 30-40 ปี	3.59			-	
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.47				

จากตาราง 10 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ (เนื่องจากความแตกต่างที่พบจากการวิเคราะห์ One-way ANOVA นั้นเกิดจากการเปรียบเทียบเป็นรายคู่อย่างสลับซับซ้อน เช่น ในคู่ของกลุ่ม 1 รวมกับกลุ่ม 2 หรือกลุ่ม 3 เปรียบเทียบกับกลุ่ม 4 เป็นต้น)

ตาราง 11

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
การเรียนรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.151	2	0.076	2.381
ภายในกลุ่ม	8.602	271	0.032	

ตาราง 11 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
รวม	8.753	273		
การปรับเปลี่ยน				
ระหว่างกลุ่ม	0.524	2	0.262	1.368
ภายในกลุ่ม	51.957	271	0.192	
รวม	52.481	273		
การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร				
ระหว่างกลุ่ม	0.454	2	0.227	1.316
ภายในกลุ่ม	46.765	271	0.173	
รวม	47.219	273		
การจัดการความรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.101	2	0.051	0.236
ภายในกลุ่ม	58.101	271	0.214	
รวม	58.203	273		
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี				
ระหว่างกลุ่ม	0.196	2	0.098	1.458
ภายในกลุ่ม	18.245	271	0.067	
รวม	18.441	273		
ภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	0.072	2	0.036	0.536
ภายในกลุ่ม	18.255	271	0.067	
รวม	18.327	273		

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยน องค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
การเรียนรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.125	2	0.062	1.962
ภายในกลุ่ม	8.628	271	0.032	
รวม	8.753	273		
การปรับเปลี่ยนองค์กร				
ระหว่างกลุ่ม	0.275	2	0.138	0.714
ภายในกลุ่ม	52.206	271	0.193	
รวม	52.481	273		
การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร				
ระหว่างกลุ่ม	0.205	2	0.102	0.591
ภายในกลุ่ม	47.014	271	0.173	
รวม	47.219	273		
การจัดการความรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.295	2	0.147	0.690
ภายในกลุ่ม	57.908	271	0.214	
รวม	58.203	273		

ตาราง 13 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
การปรับเปลี่ยนองค์กร				
ระหว่างกลุ่ม	1.030	2	0.515	2.713
ภายในกลุ่ม	51.451	271	0.190	
รวม	52.481	273		
การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร				
ระหว่างกลุ่ม	0.459	2	0.229	1.329
ภายในกลุ่ม	46.760	271	0.173	
รวม	47.219	273		
การจัดการความรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.340	2	0.170	0.796
ภายในกลุ่ม	57.863	271	0.214	
รวม	58.203	273		
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี				
ระหว่างกลุ่ม	0.044	2	0.022	0.327
ภายในกลุ่ม	18.397	271	0.068	
รวม	18.441	273		
ภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	0.094	2	0.047	0.698
ภายในกลุ่ม	18.233	271	0.067	
รวม	18.327	273		

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยน

องค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชันส์ จำกัด (มหาชน)

ผลวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชันส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีสรุปความและแจกแจงความถี่ มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14

ความถี่ของข้อมูลข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชันส์ จำกัด (มหาชน)

	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	การเรียนรู้	
1.	ควรมีการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีการบกพร่องในบางจุดทันที	17
2.	การให้ข้อมูลป้อนกลับควรปรับให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	9
	การปรับเปลี่ยนองค์กร	
1.	ควรแจ้งให้พนักงานได้ทราบถึงผลการประชุมทุกครั้งอย่างทั่วถึง รวดเร็วและชัดเจน	12
	การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร	
1.	ควรสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้รางวัลในหลาย ๆ ด้าน	34



ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
2. ควรสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยจัดให้มีทุนสนับสนุน	28
การจัดการความรู้	
1. ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้จากภายในสู่ภายนอกเพื่อให้ความหลากหลายในความรู้และการจัดการความรู้	15
2. ควรจัดระบบการจัดการความรู้โดยมีการวางแผนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	8
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	
1. ควรจัดเวลาให้พนักงานได้เรียนรู้วีดิโอเพื่อการสอนอย่างเป็นระบบ	34
2. ควรจัดฝึกอบรมในเรื่องการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	16

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเรียนรู้ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากเรียงลำดับดังนี้ (1) ควรมีการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีการบกร่องในบางจุดทันที และ (2) การให้ข้อมูลป้อนกลับควรปรับให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การปรับเปลี่ยนองค์กร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมาก คือ ควรแจ้งให้พนักงานได้ทราบถึงผลการประชุมทุกครั้งอย่างทั่วถึง รวดเร็วและชัดเจน

3. การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากเรียงลำดับดังนี้ (1) ควรสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้รางวัลในหลาย ๆ ด้าน และ (2) ควรสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยจัดให้มีทุนสนับสนุน

4. การจัดการความรู้ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ (1) ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้จากภายในสู่ภายนอกเพื่อให้มีความหลากหลายในความรู้และการจัดการความรู้ และ (2) ควรจัดระบบการจัดการความรู้โดยมีการวางแผนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ (1) ควรจัดเวลาให้พนักงานได้เรียนรู้วิดีโอเพื่อการสอนอย่างเป็นระบบ และ (2) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยตามความต้องการของผู้ที่สนใจ