

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานบริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 950 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) เฉพาะพนักงานที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี จำนวน 50 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง นำเครื่องมือมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of item Objective Congruence--IOC) ได้ค่า IOC มีค่า > 0.50 ทุกข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบ item-total correlation มีค่าอยู่ระหว่าง 0.22 – 0.80 ขึ้นไปทุกข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยหาค่า Alpha Coefficient ของ Cronbrach มีค่าเท่ากับ 0.92

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 5 ด้าน ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติแบบ t test

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ขึ้นไป โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของ Scheffe'

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

6. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของ Scheffe'

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

8. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะมาสังเคราะห์หรือสรุปข้อความและการแจกแจงความถี่และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) สรุปผลได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. พนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 การเรียนรู้ พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์กรจัดการติดต่อสื่อสารและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ องค์กรได้เพิ่มความสามารของบุคลากรในการเรียนรู้วิธีการเรียน (learn how to learn) รวมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ด้วยความรวดเร็ว องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในเรื่องที่บุคลากรสนใจ ทำให้เกิดความสนุกในการเรียนรู้ เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อปรับเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์กร องค์กรมีการจัดฝึกอบรม จัดการ การติดต่อสื่อสารและการฝึกปฏิบัติสำหรับการสร้างแผนการพัฒนาอาชีพและแผนทางความคิดเชิงบวก องค์กรส่งเสริมและฝึกฝนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยเน้นเรื่องที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้

มุ่งจัดการกับสาเหตุมากกว่าการแก้ไข องค์กรใช้การตรวจสอบและวางแผนสำหรับการเรียนรู้แบบคาดการณ์ การพัฒนาแผนการต่าง ๆ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคตขององค์กรภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันทั้งองค์กร องค์กรส่งเสริมการคิดแบบสากลและความหลากหลายด้วยการบูรณาการเข้าสู่ระบบของการฝึกปฏิบัติทางธุรกิจ และองค์กรได้สร้างทักษะการเรียนรู้เป็นทีม สร้างสมรรถนะในการคิดและคำนึงถึงความเป็นกลุ่มร่วมกันทำงานอย่างสร้างสรรค์ และระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ องค์กรได้พัฒนาหลักการสนทนาในองค์กร โดยการปรับปรุงทักษะด้านการสังเกตการณ์ การติดต่อสื่อสาร และการให้ข้อมูลป้อนกลับ

1.2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์กรวางแผนและพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบทันเวลา เพื่อลดต้นทุนและการสูญเสีย ผสมผสานระบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง องค์กรส่งเสริมและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ทางด่วนสารสนเทศ ฐานข้อมูลออนไลน์ และกระดานข่าวสารจากภายนอก จากฐานข้อมูลต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัย คู่ค้า หุ้นส่วนและความรู้อื่น ๆ องค์กรติดตั้งระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมด้วยการมีสาธารณูปโภคพื้นฐานทางเทคโนโลยี องค์กรพัฒนาความตระหนักและการรู้คุณค่าของเทคโนโลยีในการเป็นเครื่องมือที่เต็มไปด้วยพลังสำหรับการเรียนรู้อย่างกว้างขวางในองค์กร องค์กรเพิ่มความรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของคณะทำงานด้านการจัดการและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและพลังของเทคโนโลยีของการเรียนรู้เชิงองค์กรอย่างสูงสุด และองค์กรสร้างสมรรถนะและเทคโนโลยีที่ใช้ภายในอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ของทีม ฝ่ายหรือองค์กรของซอฟต์แวร์ที่ผสานกับเครื่องมือซอฟต์แวร์อื่น ๆ และระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์กรพัฒนาขีดความสามารถใน Groupware และเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กรพัฒนาสื่อมัลติมีเดียและศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เช่น สื่อการสอน บทเรียนทางคอมพิวเตอร์ โดยเลือกฐานเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม องค์กรใช้เทคโนโลยี

ในการจัดเก็บความรู้และความคิดจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การถ่ายวิดีโอ การบันทึกเสียงการประชุม เป็นต้น และองค์กรสร้างหรือเพิ่มวิดีโอเพื่อการสอน ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการฝึกอบรม

1.3 การจัดการความรู้ พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์กรมีการถ่ายโอนการฝึกอบรมไปสู่การทำงานอย่างรอบคอบ จากตัวของผู้บริหาร ผู้มีส่วนร่วมและผู้ฝึกอบรม ซึ่งทำทั้งก่อนระหว่างและหลังหลักสูตรการฝึกอบรม องค์กรมีการฝึกฝนและมีบุคลากรในด้านการเก็บและการสืบค้นความรู้ องค์กรสร้างความคาดหวังว่าบุคลากรทุกคนตอบสนองต่อการเก็บสะสมและถ่ายโอนความรู้ โดยที่บุคลากรควรกลายมาเป็นผู้ตระหนักในเรื่องของความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรมีการถ่ายโอนความรู้ให้อยู่ในความรับผิดชอบแบบมีอาชีพและเป็นส่วนหนึ่งในงานของทุกคน องค์กรมีการจัดโครงสร้างและจัดระบบเพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารในเวลาที่รวดเร็ว เป็นข้อมูลที่ทันสมัย มีความถูกต้องและเที่ยงตรง และองค์กรมีการถ่ายโอนความรู้ไปสู่บุคคลหรือทีม ไม่ว่าจะเป็ความรู้ด้านเทคนิค ด้านระหว่างบุคคล หรือการจัดการความรู้ และระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์กรพัฒนาแนวทางต่าง ๆ ของความคิดและการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ มีการทำให้เกิดความรู้และความคิดใหม่ ๆ ในทุกส่วนของการปรับปรุงในเรื่องสื่อต่าง ๆ องค์กรมีการส่งเสริมและให้รางวัลกับนวัตกรรมและการประดิษฐ์คิดค้น องค์กรมีการจัดการการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาแบ่งปันภายในองค์กร และองค์กรมีการมองหาทรัพยากรจากภายนอกที่จะเป็นข่าวสารให้กับข้อมูลได้

1.4 การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์กรให้โอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชนที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรและลูกค้า สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกับองค์กร สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ผู้บริหารในองค์กรแสดงออกถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่รักในการเรียนรู้ มีการฝึกฝนและพัฒนา

ทักษะผู้นำอยู่เสมอ องค์กรสรรหาผู้นำที่มีศักยภาพในการสร้างความก้าวหน้าให้กับ องค์กร องค์กรสร้างหุ้นส่วนการเรียนรู้ในระยะยาวกับคู่ค้าเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ความคิด ข้อมูลข่าวสารและโปรแกรมใหม่ ๆ ที่องค์กรไม่สามารถทำเองได้ด้วยข้อจำกัด ต่าง ๆ และองค์กรส่งเสริมและเพิ่มการมีส่วนร่วมจากลูกค้าที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญต่อ การเรียนรู้และการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ และระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์กรมีการเรียนรู้จากพันธมิตรและผู้ร่วมลงทุน โดยการสร้าง วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ไปสู่การยอมรับ มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการเรียนรู้ ผู้บริหารในองค์กรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ตอบสนองความคิด และคอย เสริมสร้างกำลังใจ หลีกเลี่ยงการสอนและการควบคุม องค์กรสนับสนุนและสร้างสรรค์ การทำงานแบบทีมงานที่มีการควบคุมตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ กำหนด องค์กรเพิ่มอำนาจให้แก่บุคลากรในการแสดงออกและเรียนรู้ ใ้ไว้ใจบุคลากร โดย การส่งเสริมและรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และองค์กรมีการสร้างความสมดุลระหว่าง การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรและองค์กร โดยความต้องการขององค์กรจะไม่ ครอบงำความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.5 การปรับเปลี่ยนองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์กรใช้การวัดผลด้วย คุณภาพของการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า ที่สัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เสียไป มากกว่าผลกำไร องค์กรมีการสร้างบรรยากาศองค์กรเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์กร สร้างสรรค์และจัดสรรเวลา ช่องทางและสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับการเรียนรู้ และองค์กรสร้างการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายตลอดเวลาและในทุก ๆ ที่ขององค์กร และ ระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์กรสร้างการเรียนรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของ นโยบายและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน องค์กรได้จัดตั้งศูนย์กลางการสาธิตโครงการ ต่าง ๆ โดยหมุนเวียนทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรยอมรับและให้รางวัลแก่ บุคลากรและกลุ่มหรือทีมที่เรียนรู้ มีการวัดผลการเรียนรู้ในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เป็น ประโยชน์ให้กับการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในองค์กร

องค์กรได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และโครงการต่างๆ ด้านการเรียนรู้ องค์กรมีการปรับรื้อระบบ เช่น การตัดลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ลดขนาดของหน่วยงาน มีนโยบายที่ยืดหยุ่น ปรับปรุงโครงสร้างให้พอเหมาะและไม่แบ่งแยกมากเกินไป ยกเลิกกฎที่ตายตัวและไม่เหมาะสม นอกจากนี้องค์กรควรจัดให้มีการประชุมเพื่อค้นหาอนาคตร่วมกับลูกค้า คู่ค้า หุ่นส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน ได้ผลสรุปดังนี้

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม การเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร และการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร

การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

3.1 การเรียนรู้ ควรมีการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีการบกพร่องในบางจุดทันที และการให้ข้อมูลป้อนกลับควรปรับให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 การปรับเปลี่ยนองค์กร ควรแจ้งให้พนักงานได้ทราบถึงผลการประชุมทุกครั้งอย่างทั่วถึง รวดเร็วและชัดเจน

3.3 การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร ควรสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้รางวัลในหลาย ๆ ด้าน และการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยจัดให้มีทุนสนับสนุน

3.4 การจัดการความรู้ ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้จากภายในสู่ภายนอก เพื่อให้มีความหลากหลายในความรู้และการจัดการความรู้ และควรจัดระบบการจัดการความรู้โดยมีการวางแผนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

3.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ควรจัดเวลาให้พนักงานได้เรียนรู้วิดีโอ เพื่อการสอนอย่างเป็นระบบ และควรจัดฝึกอบรมในเรื่องการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยตามความต้องการของผู้เรียน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย ศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 การเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรจัดการติดต่อสื่อสารและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ องค์กรได้เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้วิธีการเรียน (learn how to learn) รวมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ด้วยความรวดเร็ว และองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในเรื่องที่บุคลากรสนใจ ทำให้เกิดความสนุกในการเรียนรู้ และถือว่าเป็นการเตรียมการเพื่อเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเรียนรู้เป็นสิ่งที่มิอยู่ในตัวของทุกคน ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลจะมีวิธีการเรียนรู้อย่างไรที่มีความเหมาะสมกับตนเอง บริษัท ทูวิชันส์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรชั้นนำที่มองเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้จึงสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพของตนให้ดียิ่งขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเพื่อร่วมกันมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป ซึ่งลักษณะดังกล่าวจึงทำให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วันทิพย์ สิ้นสูงสุด (2549, หน้า 17) กล่าวว่า องค์กรใฝ่เรียนรู้เป็นองค์กรที่ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวก กระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ คนในองค์กรรักเรียนรู้ ใฝ่รู้ สามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวรส บุญนาค (2543) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐเขตกรุงเทพมหานคร* พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิลุบล คำหอมกุล (2546) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาสภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ของธนาคารออมสิน* พบว่า ธนาคารออมสินมีสภาพความคาดหวังในการพัฒนาไปสู่องค์กร

แห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย สิทธิวิรัชธรรม (2548) ศึกษาเรื่อง *ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร* พบว่า ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังมี ความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภารัตน์ วิเลิศศักดิ์ (2549) ศึกษาเรื่อง *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านระบบความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 6 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรวางแผนและพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบทันเวลา เพื่อลดต้นทุนและการสูญเสีย ผสมผสานระบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง องค์กรส่งเสริมและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ทางด่วนสารสนเทศ ฐานข้อมูลออนไลน์และกระดานข่าวสารจากภายนอกจากฐานข้อมูลต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัย คู่ค้า หุ่นส่วนและความรู้อื่น ๆ และองค์กรติดตั้งระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมด้วยการมีสาธารณูปโภคพื้นฐานทางเทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้นำธุรกิจโทรทัศนระบบบอกรับเป็นสมาชิกในประเทศไทย และจัดอยู่ในระดับแนวหน้าทางด้านธุรกิจสื่อบันเทิง ในระบบดิจิทัลโดยผ่านโครงข่ายผสมระหว่างเคเบิลใยแก้วนำแสง และเคเบิล coaxial ระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและพนักงานในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ วีราวุธ มาชะศิริานนท์ (2549, หน้า 359-363) กล่าวว่า การแสวงหาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ดีที่สุด เพื่อการเรียนรู้ที่ยอดเยี่ยมที่สุด องค์กรที่ขาดเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือขาดความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มักจะเสียเปรียบในด้าน



การแสวงหา จัดเก็บ และถ่ายโอนความรู้ เพราะหากความรู้คือการเดินทางเทคโนโลยีก็คือ ถนนและถ้าไม่มีถนนก็ไม่สามารถจะออกเดินทางได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้เทคโนโลยียังมีผลต่อคุณภาพและปริมาณของการเรียนรู้ เพื่อช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการไหลเวียนของข้อมูล ทำให้องค์กรจัดเก็บข้อมูลได้มากขึ้น ง่ายต่อการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย ทำให้ผู้คนจำนวนมากสามารถเข้าสู่ระบบเพื่อเสาะหาข้อมูลได้ รวมทั้งทำให้การเรียนรู้ขององค์กรมีความน่าสนใจมากขึ้น ศูนย์การเรียนรู้ที่ประกอบไปด้วยเทคโนโลยีที่ผสมจะกระตุ้นและท้าทายบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ไม่เพียงทำให้กระบวนการเรียนรู้มีคุณภาพสูงขึ้น แต่ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายลงด้วย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิลุบล คำหอมกุล (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ของธนาคารออมสิน พบว่า ธนาคารออมสินมีสภาพความคาดหวังในการพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย สิทธิวิรัชธรรม (2548) ศึกษาเรื่อง ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร พบว่า ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการด้านการใช้เทคโนโลยี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุดารัตน์ วิเลิศศักดิ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านระบบเทคโนโลยี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 การจัดการความรู้ พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ องค์กรมีการถ่ายโอนการฝึกอบรมไปสู่การทำงานอย่างรอบคอบ จากตัวของผู้บริหาร ผู้มีส่วนร่วมและผู้ฝึกอบรม ซึ่งทำทั้งก่อน ระหว่าง และหลัง หลักสูตรการฝึกอบรม องค์กรมีการฝึกฝนและมีบุคลากรในด้านการเก็บและการสืบค้นความรู้ และองค์กรสร้างความคาดหวังว่าบุคลากรทุกคนตอบสนองต่อการเก็บสะสม

และถ่ายโอนความรู้ โดยที่บุคลากรควรกลายเป็นผู้ตระหนักในเรื่องของความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อาจเนื่องจากการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เมื่อองค์กรได้มีการสร้างและพัฒนาความรู้ขึ้นมาแล้วจะต้องมีการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้นั้นได้สูงที่สุด บริษัท ทูริวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) มีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ การเคลื่อนย้ายข้อมูล และความรู้จะเป็นไปอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ หรือแม้กระทั่งใช้คนทำก็ตาม ต้องมีการประยุกต์และการทำให้ข้อมูล ถูกต้องเที่ยงตรง มีการประเมินความรู้โดยคนในองค์กร ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าขององค์กรมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง พนักงานจึงมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดการความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ ปันตินามัย (2544, หน้า, 89-93) กล่าวถึง กลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า การมีระบบฐานข้อมูลที่เอื้อต่อการแบ่งปันข้อมูลหรือเอื้อต่อการแจกจ่าย เผยแพร่แนวคิด แนวปฏิบัติ มีระบบการวัดและประเมินผลที่เชื่อมข้อมูลกับปฏิบัติสนับสนุนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมากขึ้น มีสื่อเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น Teleconference การเรียนรู้ทางไกล Internet เป็นต้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Gephart et al. (1996, pp. 35-40) มีแนวคิดว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ มีการสร้างองค์ความรู้และยังต้องมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่เพียงแต่มุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังต้องทำการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็วทันที ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวรส บุญนาค (2543) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐเขตกรุงเทพมหานคร* พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ด้านการจัดการความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิลุบล คำหอมกุล (2546) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาสภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ของธนาคารออมสิน* พบว่า ธนาคารออมสินมีสภาพความคาดหวังใน

การพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย สิทธิวีระธรรม (2548) ศึกษาเรื่อง ศักยภาพการ-พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร พบว่า ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ ด้านการจัดการความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชนที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรและลูกค้าสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกับองค์กร สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ผู้บริหารในองค์กรแสดงออกถึงทัศนคติและ พฤติกรรมที่รักในการเรียนรู้ มีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะผู้นำอยู่เสมอ และองค์กร สรรหาผู้นำที่มีศักยภาพในการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ให้โอกาสทางการศึกษาและสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้ ทำให้บุคลากรสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาทักษะอยู่เสมอ เมื่อมีโอกาสที่ จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะเป็นผู้ที่มีศักยภาพ ในการสร้างความก้าวหน้าให้กับ องค์กร ดังกล่าวนี้อาจทำให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการ- เรียนรู้ด้านการเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับ แนวคิดของ วีราวุธ มามะศิรินันท์ (2549, หน้า 359-363) กล่าวว่า การเอื้ออำนาจให้ แก่พนักงานคือ การที่พนักงาน ได้รับอิสระ ได้รับความไว้วางใจ โอกาสการยอมรับ และความท้าทายรวมถึงการเสริมสร้างความสามารถ เพื่อให้พวกเขานำเอาความรู้ ความสามารถ มาใช้ทุ่มเทในการทำงานให้แก่องค์กรให้มากที่สุด องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเข้าใจว่า การเอื้ออำนาจให้แก่พนักงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในระดับ โลก ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวรส บุณนาค (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่าย

การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ด้านการเพิ่มอำนาจบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิลุบล คำหอมกุล (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ของธนาคารออมสิน พบว่า ธนาคารออมสินมีสภาพความคาดหวังในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย สิทธิวิรัชธรรม (2548) ศึกษาเรื่อง ศักยภาพ การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร พบว่า ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ ด้านการเพิ่มอำนาจบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุดารัตน์ วิเลิศศักดิ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านระบบสมาชิก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 การปรับเปลี่ยนองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรใช้การวัดผลด้วยคุณภาพของการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า ที่สัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เสียไปมากกว่าผลกำไร องค์กรมีการสร้างบรรยากาศ องค์กรเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และองค์กรสร้างสรรค์และจัดสรรเวลา ช่องทางและสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับการเรียนรู้ อาจเนื่องการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันตลอดเวลา ทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถที่จะหยุดนิ่งได้ แต่จะต้องพัฒนาการปรับเปลี่ยนองค์กรให้พัฒนาขึ้นอยู่เสมอ รวมถึงพนักงานในองค์กรต้องปรับตัวตามด้วย โดยที่พนักงานส่วนหนึ่งไม่สามารถที่จะทำการปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นในระดับปานกลาง ลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับ

แนวคิดของ แก้วตา ไทรงาม และคนอื่น ๆ (2548, หน้า 90-91) กล่าวว่า ปัจจุบันนี้ทุกหน่วยงานกำลังเร่งพัฒนาตนเอง เพื่อขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดการแข่งขันจึงทำให้ทุกหน่วยงานต้องต่อสู้เพื่อการอยู่รอด โดยต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัตรา จันทรเทียณ (2543) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนั้นยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิลุบล คำหอมกุล (2546) ที่ศึกษา การศึกษาสภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ของธนาคารออมสิน พบว่า ธนาคารออมสินมีสภาพความเป็นจริงในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ก็มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และยังมีความสอดคล้องไปกับผลการวิจัยของ มานิต ปัญญวรรณศิริ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า การปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ด้านการปฏิรูพอองค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทรวินซ์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม การเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างกัน อาจเป็นเพราะดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่สามารถเสริมทักษะ ความรู้ และความสามารถเฉพาะบุคคลที่สนใจได้ ส่วนการปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร และการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันมีการยกระดับเรื่องของเพศหญิงให้มีความเท่าเทียมกับเพศชาย การปฏิบัติและการแสดงความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้จึงไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งต่างก็มีการปรับตัวเพื่อพร้อมรับกับการปรับเปลี่ยนองค์กร และมีการค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อที่จะสร้างความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้งานที่ออกมามีคุณภาพที่ดี โดยมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ไปข้างหน้าได้อย่างทัดเทียมกัน และมุ่งหวังถึงความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ วีราวุธ มาณะศิริานนท์ (2549, หน้า 1) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพ เพื่อสร้างผลงาน และสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์กร ต่างก็เรียนรู้วิธีจะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพียงใจ มุสิกะพงษ์ (2550) ศึกษาเรื่อง *สภาพการจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้* ผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังมีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานิต ปัญญวรณศิริ (2550) ศึกษาเรื่อง *การศึกษากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย* พบว่า พนักงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากช่วงอายุของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่างช่วงอายุที่ใกล้เคียงกัน และในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงมากในทุก ๆ องค์กร ซึ่งองค์กรที่จะได้เปรียบทางการแข่งขันได้นั้นจะต้องมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการจัดการความรู้ที่ดีอย่างยั่งยืน ดังนั้นพนักงานในองค์กรทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใด ต้องขวนขวายในการแสวงหาความรู้ เพื่อให้มีความสามารถที่จะนำไปสู่แนวทางแห่งความสำเร็จขององค์กร ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ Senge (2006, pp. 126-130) กล่าวว่า

ความสามารถของบุคคล (personal mastery) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดจากบุคคลเรียนรู้จำนวนหนึ่งมาทำงานร่วมกัน มีการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวหรือความสามัคคีสร้างพลังแห่งตนที่เกิดจากการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ที่มีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับบุคคลนั้นด้วย ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทนา วิปุลานุสาสน์ (2549) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า อายุ ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานิต ปัญญาวรณศิริ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร และด้านการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากอายุถือว่าเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรม ซึ่งคนที่มีช่วงอายุแตกต่างกันก็ย่อมมีพฤติกรรมและความคิดเห็นที่ต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการทำงานนั้นพนักงานได้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการเพิ่มพูนทักษะต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้อย่างเท่าเทียมกัน และเมื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจะสามารถนำประสบการณ์ในการศึกษาที่ต่างกัน เพื่อมาปรับใช้ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน เพราะทุกคนมีจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ลักษณะดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องแนวคิดของ วรภัทร์ ภูเจริญ (2549, หน้า 21) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้

คือ องค์กรที่ทุกคน ทุกระดับ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีให้กับ องค์กรด้วยใจรักอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานิต ปัญญาวรณศิริ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทาง พิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่มีระดับ การศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านไม่ ต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการ- เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยน องค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริษัท ทูริวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากร ให้มีการพัฒนาความรู้และสร้างความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการสร้าง นวัตกรรมจากการปฏิบัติงานและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานของบุคลากร ที่จะต้องเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรปรับตัวเพื่อสร้างความคุ้นเคย และนำมาปรับใช้ในการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา และได้จัดให้มีการอบรม การให้ความรู้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทาง เดียวกับแนวคิดของ Pedler (1991, p. 1) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุก ๆ คน มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จันทนา วิบูลานุศาสน์ (2549) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและ บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานครใหญ่ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิด การรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริษัท ทูวิชันส์ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้นำธุรกิจที่จัดอยู่ในระดับแนวหน้าทางด้านธุรกิจสื่อบันเทิง ในระบบดิจิทัลตรงสู่บ้านสมาชิก ซึ่งผู้บริหารและพนักงานในองค์กรต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ดังนั้น ไม่ว่าจะมีความสนใจในตำแหน่งงานใดต่างก็มีความมุ่งมั่นเพื่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ซึ่งในความแตกต่างของตำแหน่งงานดังกล่าวจะทำให้เกิดการผสมผสานระหว่าง ทักษะความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ จนทำให้งานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้จึงทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ต่างกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ วารินทร์ สิ้นสูงสุด (2548, หน้า 6) กล่าวว่า องค์กรใฝ่เรียนรู้เป็นกระบวนการและคุณค่าพร้อมกันทุกคนในบริษัทไม่ว่าตำแหน่งใด ทำงานมานานแค่ไหน ต้องมุ่งมั่นว่าพรุ่งนี้ต้องดีกว่าวันนี้ โดยการเรียนรู้ เมื่อทั้งส่วนตัวและองค์กรพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่าคุณมีส่วนสัมพันธ์กับงาน และองค์กรก็จะเกิดการสร้างอนาคตของตนเอง ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต พงศ์นราทิพย์ (2548) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 6* พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 6 จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งยังไม่มี ความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานิต ปัญญวรณศิริ (2550) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย* พบว่า พนักงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการ-

เรียนรู้โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากหน่วยงานแต่ละหน่วยงานจะมีรูปแบบในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของหน่วยงานนั้น

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีปัจจัยสภาพส่วนบุคคลทั้ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน ที่ส่งผลหรือสร้างความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ทู วิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จึงเป็นผลดีต่อองค์กร ในการปฏิบัติเพื่่มงสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบจากการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากผลการวิจัยในด้านที่ควรนำไปปฏิบัติก่อน ดังต่อไปนี้

1. การปรับเปลี่ยนองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในข้อที่ว่า องค์กรจัดให้มีการประชุมเพื่อค้นหาอนาคตร่วมกับลูกค้า คู่ค้า หุ่นส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรให้พนักงานได้รับรู้ถึงผลการประชุม และควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นอาจใช้การประชุมหรือจากแบบแสดงความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวได้ทันต่อการปรับเปลี่ยนขององค์กร

2. การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นระดับมากที่สุดที่ค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะในข้อที่ว่า องค์กรมีการสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรและองค์กร โดยความต้องการขององค์กรจะต้องไม่ครอบงำความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืออยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรให้พนักงานรู้สึกตระหนักถึงความรับผิดชอบในฐานะผู้เรียนคนหนึ่งที่มีความกระตือรือร้น โดยได้รับการเอื้ออำนาจและความคาดหวังถึงการวางแผนเกี่ยวกับสมรรถนะในอนาคตขององค์กรด้วย

3. การจัดการความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นระดับมากที่สุดที่ค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะในข้อที่ว่า องค์กรมีการมองหาทรัพยากรจากภายนอกที่จะเป็นข่าวสารให้กับข้อมูลได้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืออยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากองค์กรทุกองค์กรต่างมีวิธีในการจัดการความรู้เพื่อให้นำมาใช้ในการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสรรหาทรัพยากรจากภายนอก ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้และความเข้าใจได้ด้วยตนเอง และสามารถนำสิ่งที่ได้รับมาปรับใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นระดับมากที่สุดที่ค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะในข้อที่ว่า องค์กรสร้างหรือเพิ่มวิดีโอเพื่อการสอน ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการฝึกอบรม เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากพนักงานไม่มีเวลาในการศึกษาข้อมูลที่องค์กรสร้างขึ้นเท่าที่ควร ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรจัดสรรเวลาให้พนักงานในการศึกษาข้อมูลหรือคู่มือ โดยอยู่ในช่วงเวลางาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน

5. การเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นระดับมากที่สุดที่ค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะในข้อที่ว่า องค์กรได้พัฒนาหลักการสนทนาในองค์กร โดยการปรับปรุง

ทักษะด้านการสังเกตการณ์ การติดต่อสื่อสาร และการให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากเทคโนโลยีมีความทันสมัยมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถที่จะนำมาปรับใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน)
2. ควรมีศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน)
3. ควรทำการวิจัยถึงปัญหาและรูปแบบการจัดการความรู้ ของบริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน)