

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี

**FACTORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATION OF
KRUNG THAI BANK PUBLIC COMPANY LIMITED OF
OFFICE SARABURI**

เฉลิมฤทธิ์ สาระกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี

เฉลิมฤทธิ์ สาระกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย
จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

Factors Affecting Learning Organization of Krungthai Bank
Public Company Limited of Office Saraburi

ชื่อ - นามสกุล

นายเฉลิมฤทธิ์ สาระกุล

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

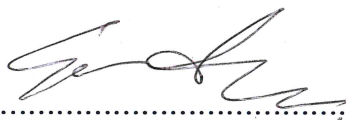
อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ, ศศ.ม.

ปีการศึกษา

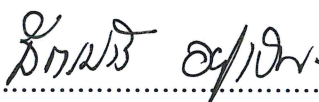
2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



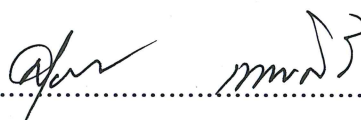
ประธานกรรมการ

(อาจารย์สวัสดิ์ วรรณรัตน์, D.B.A.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น, วท.ม.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ, ศศ.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุลทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นายเฉลิมฤทธิ์ สารกุล
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ, ศศ.ม.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี จำนวน 100 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ส่วนตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยระดับองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ ด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

Independent Study Title	Factors Affecting Learning Organization of Krungthai Bank Public Company Limited of Office Saraburi
Name - Surname	Mr.Chaloermrit Sarakul
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Surang Thepsiri, M.A.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The purposes of this independent study were to study demographic affecting learning organization of Krungthai Bank Public Company Limited of Office Saraburi. and correlation between level organization factors with learning organization of Krungthai Bank Public Company Limited of Office Saraburi .The samples consisted of 100 participants who were staffs of Krungthai Bank Public Company Limited of Office Saraburi, and the questionnaire was used as an instrument in this research. Descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation were used to analyze data. Inferential statistic including Independent Samples t-test, One-way Analysis of Variances, Least significant difference (LSD) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

According to hypotheses testing, the independent study found that difference on gender , period of working , educational level , rate of salary had not differences in opinion on the overall learning organization. The differences of job position had differences in opinion on the overall learning organization at significance level of 0.05 and organization factors in all items correlated with learning organization. Intems of leadership, management, motivation correlated with learning organization at high level and significance level of 0.01.

Key words : Learning organization, Krungthai Bank Public Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ด้วยดีนั้นผู้ศึกษากราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรางค์ เทพศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้ความช่วยเหลืออบรมสั่งสอนและคอยชี้แนะแนวทางการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระตลอดจนกำหนดแนวทางการศึกษาค้นคว้าอิสระให้เรียบร้อยเป็นไปด้วยดี พร้อมทั้งให้ประสบการณ์ในการทำการศึกษาแก่ผู้ศึกษาด้วยความใส่ใจและความเมตตาอย่างสูงตลอดมา ผู้ศึกษาซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สวัสดิ์ วรรณรัตน์ ประธานการสอบการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ฉัตรปารี อยู่เย็น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำรวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าอิสระให้สำเร็จได้ด้วยดีและมีความสมบูรณ์อย่างยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้จัดการและรองผู้จัดการอาวุโสบริการลูกค้า ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และพนักงานทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอบพระคุณแต่ บุพการี อาจารย์และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอนและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านและเสริมแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

เฉลิมฤทธิ์ สาระกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1.บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ประวัติและความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	13
2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	25
2.4 ความเป็นมาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน).....	27
2.5 ประวัติ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี.....	30
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3.วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	52
5.สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	101
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	106
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	111
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	113
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	118
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม.....	129
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์.....	143
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	162
ประวัติผู้เขียน.....	163

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	44
3.3 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	48
4.1 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	53
4.2 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	53
4.3 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	54
4.4 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา.....	54
4.5 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	55
4.6 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	55
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้าน.....	56
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....	57
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	58
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์.....	59
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปัจจัยด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12	ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กร..... 62
4.13	ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านระบบองค์กร..... 64
4.14	ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน..... 65
4.15	ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการจูงใจ..... 66
4.16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สระบุรี โดยรวมและรายด้าน..... 68
4.17	ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพลวัตการเรียนรู้..... 69
4.18	ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร..... 70
4.19	ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล..... 72
4.20	ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้..... 74
4.21	ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี..... 75
4.22	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็น ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ..... 78
4.23	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็น ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ..... 79
4.24	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็น ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน..... 80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็น ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	82
4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็น ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	83
4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็น ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	84
4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็น ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	86
4.29 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำ.....	88
4.30 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	89
4.31 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์.....	90
4.32 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ.....	91
4.33 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน โครงสร้างองค์กร.....	92
4.34 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านระบบองค์กร.....	93
4.35 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบรรยากาศในการทำงาน.....	94
4.36 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการจูงใจ.....	95
4.37 สรุปสมมติฐาน.....	96

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
2.1	ตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ.....	15
2.2	ระบบย่อยด้านการเรียนรู้.....	17
2.3	ระบบย่อยด้านองค์กร.....	20
2.4	ระบบย่อยด้านคน.....	21
2.5	ระบบย่อยด้านความรู้.....	22
2.6	ระบบย่อยด้านความเทคโนโลยี.....	24



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคที่สภาพแวดล้อมทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เอกชน ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งที่ท้าทายต่อองค์กร ดังนั้นการดำเนินธุรกิจภายใต้ยุคสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องพยายาม หากกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานทำธุรกิจเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอดได้ รวมทั้งจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในด้านองค์ความรู้ พร้อมทั้งสามารถให้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยธุรกิจต้องจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้มีลักษณะเป็นศูนย์ข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ที่พนักงานสามารถค้นหาสิ่งมาใช้และ เก็บสะสมความรู้ได้ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารแต่ละองค์กรต้องแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสมกับการแข่งขันในสภาวะปัจจุบัน โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้อำนวยการทำงาน เพื่อที่จะได้ผลงานและการบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพผ่านระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้อันจะส่งผลและนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้อีกครั้งธุรกิจการเงินการธนาคารเป็นองค์กรส่วนที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศอยู่ท่ามกลางกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงและแข่งขัน(สมยศ นาวิการ, 2548 : 219) โดยเฉพาะ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในสถาบันการเงินของรัฐ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้ประเทศ ทำให้ต้องแข่งขันกับ ธนาคารอื่นทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับกับการดำเนินธุรกิจใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กร กับกระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมใหม่ในการดำเนินงาน ด้านเงินฝาก ด้านสินเชื่อ และด้านการลงทุน และการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางมาตรฐานสากล เพื่อให้สามารถแข่งขันได้กับสถาบันการเงินและผู้ประกอบการที่ไม่ใช่สถาบันการเงิน (ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), 2554 : 41)

สำหรับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีนโยบายพัฒนาคนสู่ความเป็นเลิศ รอบรู้ในผลิตภัณฑ์ของธนาคารเข้มแข็งแจ่มใสในการให้บริการลูกค้า ในการพัฒนาพนักงานกว่า 1.7 หมื่นคน

(ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), 2554) นั้น ธนาคารกรุงไทยจะใช้ลักษณะของ Self Learning ให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่าน E-Training และ Knowledge Management เพื่อพัฒนาธนาคารแห่งนี้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเอง โดยการนำสิ่งเหล่านี้ไปผูกกับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานในแต่ละระดับและเนื่องจากธนาคารกรุงไทยมีพนักงานอยู่ทั่วประเทศ จึงได้มีการพัฒนาวิธีการวัดผล จากที่เคยใช้กระดาษ เป็นการวัดผลด้วยระบบ E-Testing ผ่านเครือข่ายภายในธนาคารและเครื่องคอมพิวเตอร์ประจำตัวพนักงาน ซึ่งนอกจากจะประหยัดค่าใช้จ่ายแล้ว ยังช่วยลดขั้นตอนการทำงาน และสามารถดูแลพนักงานทั้งประเทศได้อย่างทั่วถึงในเวลาอันรวดเร็ว แนวทางการประเมินเช่นนี้ทำให้ในรอบ 1 ปี ธนาคารกรุงไทยสามารถจัดให้มีการ ทดสอบได้ถึง 2 ครั้ง โดยพนักงานทุกคนสามารถเลือกเรียนหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ได้ด้วยตัวเอง ซึ่งแต่ละปีจะมีหัวข้อต่าง ๆ ให้พนักงานได้เรียนรู้มากกว่า 10 วิชา ทั้งเรื่องกฎหมายการเงิน กลุ่มงานบัญชี และงานด้านอื่น ๆ เมื่อพนักงานสามารถเรียนรู้จนเข้าใจในวิชานั้น ๆ อย่างถ่องแท้ ก็สามารถเข้าไปทำแบบประเมินความรู้ เพราะหากผ่านเกณฑ์ นั้นหมายถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานรออยู่ข้างหน้า ช่วงที่มีตำแหน่งงานว่าง พนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่องค์กรกำหนดในสาขาวิชาต่าง ๆ ก็ สามารถขยับเลื่อนตำแหน่งได้ ดังนั้นใครอยากขยับฐานะก็ต้องเร่งพัฒนาและประเมินตัวเองอย่างต่อเนื่องคือยุทธวิธีในการกระตุ้นให้พนักงานไม่หยุดนิ่งมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลาซึ่งมีผลโดยตรงต่อภาพรวมธุรกิจของธนาคารแนวทางในการพัฒนาพนักงานของธนาคารกรุงไทยให้เป็นผู้รอบรู้ในผลิตภัณฑ์มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการซึ่งกระบวนการพัฒนาพนักงาน ต้องทำไปพร้อม ๆ กับการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ให้สอดคล้องกับการทำงานในยุคปัจจุบันมากขึ้น โดยมีการเพิ่มสายยุทธศาสตร์และสายธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อให้บริการธุรกิจที่ซับซ้อนขึ้น และรองรับสินเชื่อลูกค้ารายใหญ่ได้ (สุมาลี สุขสว่าง,ออนไลน์,2555)

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี เป็นเขตสำคัญในการดำเนินงานส่วนภาคกลาง ประกอบด้วย 12 สาขาแบ่งเป็น สาขาสำนักงานเขตสระบุรี 1 สาขา และสาขาในสังกัด 11 สาขา คือ สาขาปากเกร็ด สาขาศาลากลางจังหวัด สาขาเสนาให้ สาขาแก่งคอย สาขาหนองแค สาขาหินกอง สาขาหนองแซง สาขาภาชี สาขาท่าเรือ สาขาท่าลาน สาขาหน้าพระลาน พนักงานทุกสาขารวมทั้งสิ้น 122 คน ซึ่งกลุ่มพนักงานเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ สำนักงาน เขตสระบุรี จึงรับนโยบายจากสำนักงานใหญ่และมอบหมายให้ผู้จัดการในแต่ละสาขาช่วยแนะนำและกระตุ้นพนักงานให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องลักษณะของ Self Learning พนักงานเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่าน E-Training และ Knowledge Management เพื่อสร้างเป็นผู้รอบรู้ในผลิตภัณฑ์ มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการ นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารและพนักงาน

สนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกัน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีเพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาที่ได้เรียนรู้ ได้ลงปฏิบัติจริง ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากร มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีความรู้ความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นองค์กรก็จะพัฒนาก้าวหน้าไปไกลกว่าคู่แข่งได้ (ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), 2554 : 42) ถึงแม้ทางธนาคารจะมีนโยบายกระตุ้นพนักงานให้มีการเรียนรู้โดยตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ก็ประสบปัญหา พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่สามารถปรับตัวที่จะเรียนรู้ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะต้องรับผิดชอบทั้งงานหลักและงานสนับสนุนการขายผลิตภัณฑ์ธนาคาร ซึ่งเป็นงานที่พนักงานต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมากทำให้มีเวลาน้อยและไม่มีความพร้อมในการเรียนรู้ในระบบ E-Training ทางธนาคารจึงนำแนวคิดและทฤษฎีขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้รับมือกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นที่มีผลกระทบต่อพนักงานและองค์กร เพื่อการพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ เป็นปัจจัยสนับสนุนให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมจะปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการแข่งขันและสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 การศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 อัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

สมมติฐานที่ 9 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

สมมติฐานที่ 10 การดำเนินงานด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

สมมติฐานที่ 11 โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

สมมติฐานที่ 12 ระบบองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

สมมติฐานที่ 13 บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

สมมติฐานที่ 14 การจูงใจมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยระดับองค์กรของ Sandra M. Kaiser และองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎี Michael J. Marquardt ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ขอบเขตด้านพื้นที่ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี ประกอบด้วย 12 สาขาแบ่งเป็น สาขาสระบุรี สาขาปากเพรียว สาขาสาลากลางจังหวัด สาขาเสาไห้ สาขาแก่งคอย สาขาหนองแค สาขาหินกอง สาขาหนองแซง สาขาภาชี สาขาท่าเรือ สาขาท่าลาน สาขาหน้าพระลาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี จำนวน 122 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้จำนวนทั้งสิ้น 100 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2555 ถึง 1 มกราคม 2556

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยระดับองค์กร ของ Sandra M. Kaiser ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวคิดทฤษฎี Michael J. Marquardt ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ปัจจัยที่มีผล หมายถึง กระบวนการที่มีผลให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นได้และจำนวนการเรียนรู้ที่บังเกิดผลขึ้นกับการปฏิบัติที่สืบทอดกันมา ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักฝึกอบรม และผู้บริหารองค์กร ตลอดจนพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งหลายต้องพิจารณาถึงปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

ปัจจัยระดับองค์กร หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและอำนวยความสะดวกสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารส่งเสริมสร้างเอื้ออำนวยต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสสร้างการเรียนรู้รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ลองปฏิบัติงานที่ทำหาย

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ที่ให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้และให้ปฏิบัติงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทางในองค์กรควรให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานทุกคนทราบมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันและจะต้องมีจัดสรรงบประมาณสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ในองค์กรและมีการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

การดำเนินงานการจัดการ หมายถึง ภายในองค์กรผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วทั้งองค์กรและสนับสนุนงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น

โครงสร้างองค์กร หมายถึง โครงสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเหมาะสมสอดคล้องตัวสายการบังคับบัญชาสั้นไม่เป็นการควบคุมมากเกินไปมีระบบเชื่อมโยงประสานกันทั้งระบบ

ระบบองค์กร หมายถึง การที่ในองค์กรมีระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศ ระบบทรัพยากรมนุษย์ ระบบการเงินที่มีมาตรฐานและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในธนาคารกรุงไทยที่สร้างบรรยากาศและความรู้สึกที่ดีให้กับพนักงานธนาคารส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและมีการสนับสนุนให้พนักงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกัน

การจูงใจ หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้มีการจูงใจให้พนักงานมีความรักผูกพันในการทำงานรักองค์กรเสียสละอุทิศตนในการทำงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงาน ในองค์กรควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การให้พนักงานพัฒนาตนเอง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์กรสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทุกระดับมีการเรียนรู้ร่วมกันและปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อจัดการความรู้ใช้เทคโนโลยีเสริมอำนาจบุคคลและขยายการเรียนรู้ให้ปรับตัวดีขึ้นและมีความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่งอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาประกอบด้วย การเรียนรู้ ระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร ในประเภทการเรียนรู้ แบ่งเป็น การเรียนรู้เชิงปรับตัว การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และต้องอาศัยทักษะการเรียนรู้ร่วมด้วย

การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการปรับองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร เพื่อสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล หมายถึง สมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้รับการมอบอำนาจในการดำเนินงานรวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

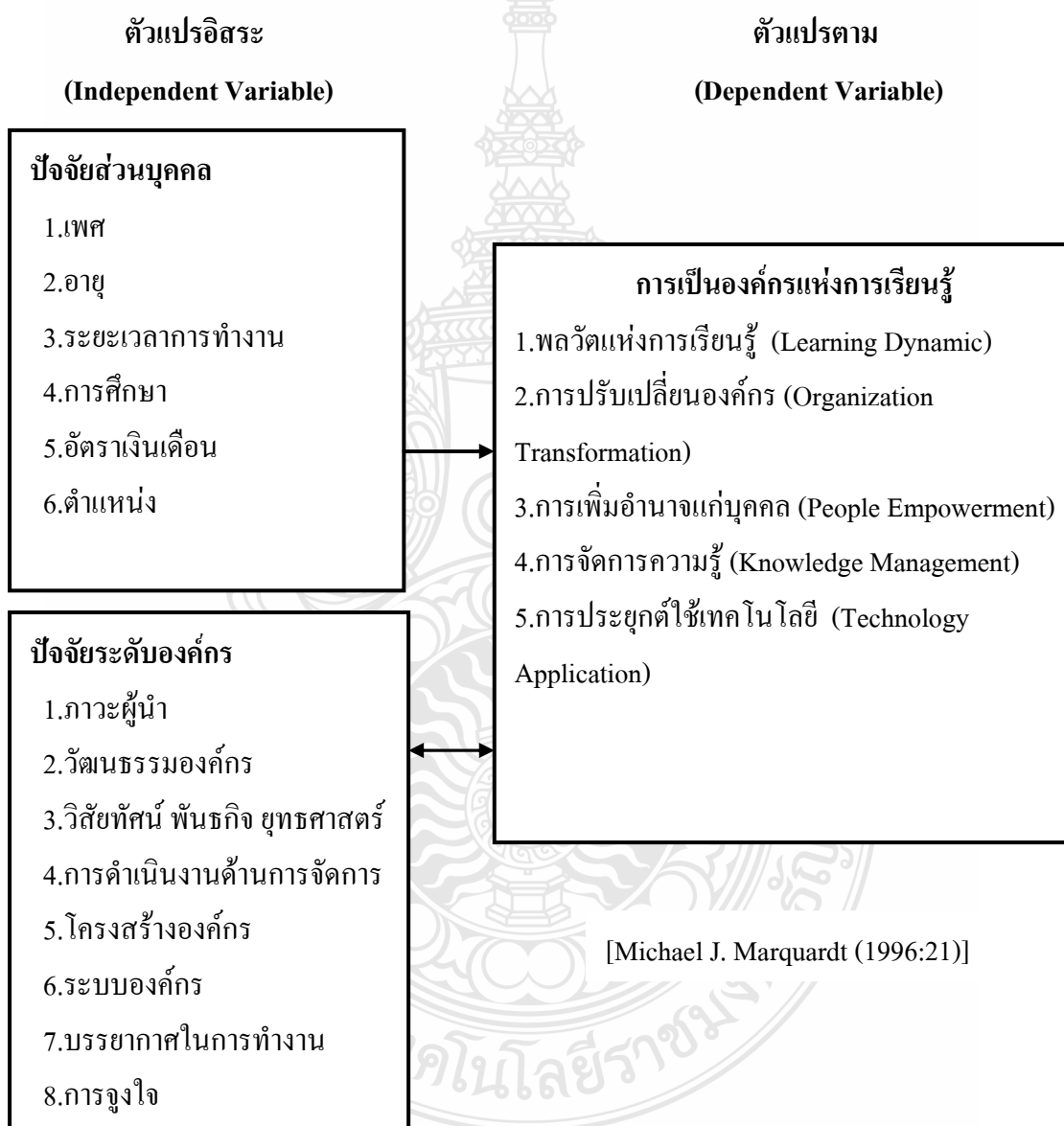
การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการรวบรวมความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาสร้างความรู้ใหม่ และจัดเก็บความรู้เข้าสู่ระบบ มีการทำเหมืองข้อมูลเพื่อตรวจสอบความรู้ และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเทคโนโลยีพื้นฐานรวมทั้งนำเทคโนโลยีระบบสนับสนุนปฏิบัติการมาช่วยสนับสนุนระบบการจัดการความรู้เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้เข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ทุกที่และเวลา

พนักงาน หมายถึง พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี จำนวน 122 คน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี ได้กำหนดกรอบแนวคิดศึกษาตัวแปรอิสระจากการสรุปแนวคิดทฤษฎีของ Sandra M. Kaiser (2000) และส่วนตัวแปรตามใช้แนวคิดทฤษฎีของ Michael J. Marquardt (1996:21)



[Sandra M. Kaiser (2000)]

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานที่เสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 ประวัติและความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.4 ความเป็นมาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน)
- 2.5 ประวัติ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ประวัติและความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.1 ประวัติขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่มาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544 :55)สามารถค้นพบได้จากผลงาน การเขียนที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ ของ Chris Argyrisศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและ พฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ดังจะเห็นได้จากผลงานเขียนที่เขาได้เขียนร่วมกับ ศาสตราจารย์ด้านปรัชญา Donald Schonแห่ง MIT ในปี 1978 ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กร แห่งการเรียนรู้ในระยะเริ่มแรกปรมาจารย์ทั้งสองใช้คำว่า การเรียนรู้เชิงองค์กร Organizing Learning หรือ OLซึ่งอาจจะหมายถึงการเรียนรู้(ของคน)ทั้งหลายที่เกิดขึ้นในองค์กร Chris Argyrisให้สติแก่ ผู้บริหารทั้งหลายในการว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหาร

บุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และเขียนเผยแพร่ผลงานเป็นที่ยอมรับคือ Peter M. Senge(1990 อ้างถึงใน วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544 : 55-56) ศาสตราจารย์ของ MITสหรัฐอเมริกาโดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ 3ประการ คือ เพื่อการศึกษาวิจัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ทั้งในระดับบุคคลและทีมเพื่อการสร้างชุมชนของการปฏิบัติ (Community of Practices) ขึ้น นอกจากนี้Peter M. Senge ยังได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นจากการทำการประชุมเชิง ปฏิบัติการ(workshop) ให้แก่บริษัทองค์กรชั้นนำต่าง ๆ ณ Sloan School of Management, MIT ในปี 1994 Sengeและคณะได้ออกหนังสือ The Fifth Discipline Fieldbook : Strategies and Tools for

Building a Learning Organization เพื่อให้ขอแนะนำสนับสนุนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบองค์กรต่าง ๆ

ในปี ค.ศ.2000 เซงเก้(Senge 2000 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์,2548 : 10-11) ได้ขยายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้นว่าเป็นองค์กรที่สมาชิกได้ใช้ศักยภาพสำหรับการสร้างผลงานที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่ได้อย่างเสรีและสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในมวลสมาชิกขององค์กร โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการดังนี้คือ

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) โดยที่สมาชิกในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีปฏิภาณไหวพริบ เป็นผู้ใฝ่ดี ใฝ่รู้ มีการวิเคราะห์และตัดสินใจด้วยข้อมูลและข้อเท็จจริงรวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติตน

2. แบบแผนความคิด (Mental models) โดยสมาชิกในองค์กรมีวิถีชีวิตการทำงานที่ชัดเจน เข้าใจบทบาทหน้าที่ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรรวมทั้งมีโลกทัศน์กว้างไกลยอมรับการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่ ร่วมมือร่วมใจประสานผลประโยชน์ และเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) โดยสมาชิกในองค์กรร่วมคิดร่วมสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ขององค์กรและสามารถปฏิบัติงานไปทางทิศเดียวกัน ทำให้ภาพรวมอนาคตที่สมาชิกปรารถนาเป็นจริงขึ้นมา

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) โดยสมาชิกในองค์กรมีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆร่วมกันพร้อมทั้งสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม โดยช่วยเหลือ เกื้อกูลมีความสามัคคี และมีความเป็นกันเองกับทุกคน

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) โดยสมาชิกองค์กรมีความคิดทันกับสถานการณ์เห็น โอกาสต่างๆมีประโยชน์ต่อองค์กรสมาชิกมีความคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตลอดเวลา

สรุปได้ว่าความเป็นมาองค์กรแห่งการเรียนรู้กำเนิดเกิดขึ้นในปี 1978 จนกระทั่งปี 1994 มีการปรับปรุงแนวคิดมาถึงบุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และเขียนเผยแพร่ผลงานเป็นที่ยอมรับคือ Peter M. Senge เรื่องวินัยพื้นฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(The Fifth Discipline) ประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีมการคิดอย่างเป็นระบบ โดยวินัยพื้นฐานเหล่านี้กลายเป็นแนวคิดสำคัญที่นักวิชาการหลายท่าน

มาประยุกต์ใช้และสร้างแนวคิดใหม่ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สืบไป

2.1.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาและสำรวจงานวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้ศึกษาพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ในหลากหลายทัศนะซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน แตกต่างกันตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละคน พอจะนำมาประมวลผลได้ดังนี้

Peter M. Senge(2006 : 7)ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรซึ่งคนในองค์กรขยายขอบเขตความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างแท้จริง เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดและขยายแนวคิดใหม่ๆออกไป สามารถแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างเสรี และมีการเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

Pedler, M., Burgoyne, J., Boydell, T. (1991 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิต้ามัย,2544 : 59) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคน และมักจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

Garvin, D.A (1993 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิต้ามัย,2544 : 59)ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์หาและถ่ายโอนองค์ความรู้และสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้และความรู้ใหม่ๆ

Kim, DH. (1993 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิต้ามัย,2544 : 59) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นการเพิ่มพูนความสามารถขององค์กรเพื่อให้เกิดการกระทำที่มีประสิทธิผล

Dixon, N.(1994 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิต้ามัย,2544 : 58) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการจูงใจในกระบวนการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลกลุ่มและระบบขององค์กรเพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรไปในทิศทางที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร

Ross,R.,Smith B., Robert,C.&Kleiner,B.(1994 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิต้ามัย,2544:59) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการทดลองประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และเป็นการแปรเปลี่ยนประสบการณ์ให้เป็นองค์ความรู้ที่เอื้อประโยชน์แก่ทั้งองค์กรและตอบสนองความต้องการต่อจุดมุ่งหมายหลักขององค์กร

Michael J. Marquardt (1996 : 19) ได้ให้ความหมายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตโดยสามารถเรียนรู้ จัดการความรู้ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยรวมทั้งมีการให้อำนาจ

บุคคลทั้งในและนอกองค์กรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเอื้อต่อการเรียนรู้

จาเวียง วัชวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธ์ (2540:11) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในการกระตุ้นแรงเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กร ในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจงานปการให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจในเชิงระบบที่ประสานกัน เพื่อให้เกิดเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์

เกศรา รักษาติ (2551 : 24) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ องค์กรที่มุ่งพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะศักยภาพของบุคลากร ทีมงานและองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สนับสนุนและเสริมสร้างสมรรถนะให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาความรู้เน้นจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความขยันหมั่นเพียรที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ภายในองค์กรผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการความรู้ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุน อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาเรื่องแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และได้เผยแพร่แนวคิดและทฤษฎีของตนโดยการอธิบายถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรตนเองก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้ขอนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ 2 ท่านที่เผยแพร่ผลงานจนเป็นที่ยอมรับ คือ Peter M. Senge และ Michael J. Marquardt

2.2.1 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge(1990 อ้างถึงใน วัชวัฒน์ปิ่นนิดา-มัย,2544 : 35-39)ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยกรอบความรู้ 5 สาขาวิชาการ ที่เรียกว่า The five disciplines ซึ่งจะเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์กรการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นThe five disciplines หรือวินัยพื้นฐานสำคัญ 5 ประการที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นประกอบด้วย 5 วินัยดังต่อไปนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) โดยที่สมาชิกในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีปฏิภาณไหวพริบ เป็นผู้ใฝ่ดี ใฝ่รู้ มีการวิเคราะห์และตัดสินใจด้วยข้อมูลและข้อเท็จจริงรวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติตน

2. แบบแผนความคิด (Mental Model) คือแบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กรซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นรวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสมมี mental ability ไม่ผันแปรเร็วหรือทอดยเมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการที่จะปรับ Mental model ของคนในองค์กรให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องอาจจะใช้หลักการของศาสนาพุทธในการฝึกสติรักษาจิต และดำรงตนอยู่ในธรรมะ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) คือการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กรองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กรซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าที่ไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น เรียกว่าการอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคลองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5. ระบบการคิดของคนในองค์กร (Systems Thinking) คือ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเห็นแบบแผนเห็นขั้นตอนของการพัฒนา คือ เห็นทั้งป่า และเห็นต้นไม้แต่ละต้นด้วย

สำหรับอุปสรรคต่อการเรียนรู้ขององค์กร (Barrier To Organizational Learning) ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในองค์กรรู้แต่หน้าที่ของตนเองแต่ไม่รู้เป้าหมายขององค์กร

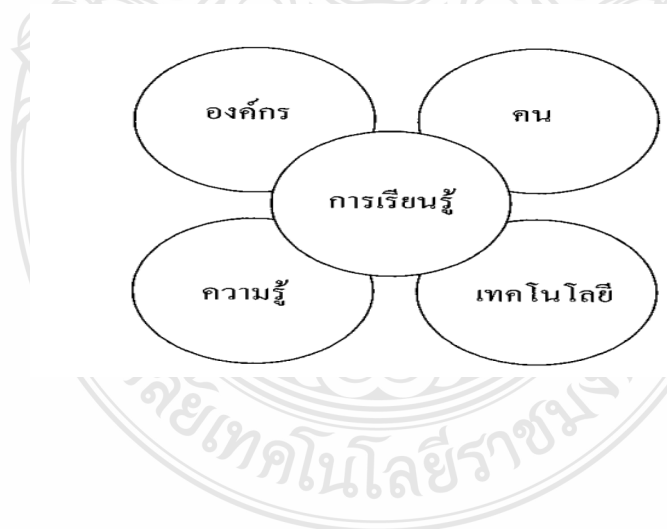
2. สมาชิกรู้ว่าปัญหาขององค์กรอยู่ที่ใดแต่ไม่รู้ว่าตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร
3. ทำตามแบบที่เคยทำ เห็นแต่ภาพลวงตา ไม่ได้แก้ปัญหาคือสาเหตุที่แท้จริง
4. ยึดติดอยู่กับเหตุการณ์มากเกินไป
5. ความเข้าใจผิดว่าการเรียนรู้มาจากประสบการณ์เท่านั้นแต่ไม่เข้าใจในความแตกต่างของในอดีตและปัจจุบัน

6. มีผู้บริหารที่ดีแต่ไม่ได้สืบทอดความรู้ให้ผู้บริหารรุ่นต่อไป

7. ขาดสติไม่รู้จักกับความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สามารถสร้างขึ้นมาเป็นการร่วมมือของสมาชิกในองค์กรต้องมีวินัยพื้นฐาน 5 ประการ เป็นหลักที่สมาชิกในองค์กรจะใช้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ จะสามารถดำรงอยู่ในธุรกิจธนาคารและธุรกิจประเภทอื่นๆ ได้อย่างมั่นคงนำไปสู่การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.2 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt(1996อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์,2548 : 49-59)กล่าวถึงแบบจำลององค์กรที่มีการเชื่อมโยงของระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน ทั้ง 5 ระบบ ซึ่งระบบย่อยเหล่านี้ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ (Learning) ด้านองค์กร (Organization) ด้านคน (People) ด้านความรู้(Knowledge)และด้านเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งเป็นการมองในลักษณะที่เป็นองค์รวม(Systems Thinking) ตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ

ที่มา: (Michael J. Marquardt แปล โดย บดินทร์ วิจารณ์ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้, 2548 : 50)

ระบบย่อยด้าน คน ความรู้ และเทคโนโลยี เป็นสิ่งสำคัญต่อการส่งเสริมและขยายการเรียนรู้ ส่วนการเรียนรู้ (Learning) จะเป็นระบบย่อยที่แทรกซึมเข้าไปในระบบย่อยทั้ง 4 ระบบที่เหลืออยู่ โดยระบบย่อยทั้งหมดล้วนเป็นส่วนประกอบในการสร้างและบำรุงรักษาการเรียนรู้ในองค์กรที่ขาดไม่ได้ตัวแบบของระบบย่อยทั้ง 5 นี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ถ้าระบบย่อยใดในระบบตัวใดตัวหนึ่งหรือหลายๆตัวขาดหายไประบบย่อยอื่นๆก็จะได้รับความเสียหายด้วยกัน

1. การสร้างองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt

Michael J. Marquardt (1996:21) มีแนวคิดว่าองค์กรที่จะได้เปรียบในการแข่งขันแบบที่ยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเรียนรู้ได้ดีกว่าและรวดเร็วกว่า Michael J. Marquardt สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ (Learning)-พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics)

องค์ประกอบที่ 2 องค์กร(Organization)-การปรับเปลี่ยนองค์กร(Organization Transformation)

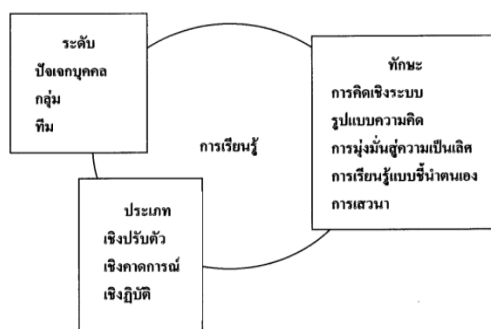
องค์ประกอบที่ 3 สมาชิกในองค์กร (People)-การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)

องค์ประกอบที่ 4 ความรู้ (Knowledge)-การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

องค์ประกอบที่ 5 เทคโนโลยี (Technology)-การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและจะมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันซึ่งเมื่อทุกองค์ประกอบเกิดความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบแล้วองค์กรจะสามารถก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ อธิบายได้ดังนี้ (Marquardt, 1996 : 21-23)

องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ (Learning)-พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ดังที่ Michael J. Marquardt (1996) อ้างถึงในบทความวิชาการ, 2548 : 51) กล่าวว่า องค์กรจะต้องมีการส่งเสริมให้การเรียนรู้ในองค์กรมีลักษณะของความเป็นพลวัต กล่าวคือการเรียนรู้จะมีลักษณะเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่งมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 ประการ คือ ระดับการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้และทักษะในการเรียนรู้ของ ดังภาพที่ 2.2 มีองค์ประกอบดังนี้



ภาพที่ 2.2 ระบบย่อยด้านการเรียนรู้

ที่มา: (Michael J. Marquardt แปล โดย บดินทร์ วิจารณ์ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้, 2548 : 51)

1. ระดับของการเรียนรู้การเรียนรู้เป็นระบบย่อยขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะเกิดขึ้นทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยมีทักษะที่สำคัญ อาทิเช่น การคิดเชิงระบบ (System thinking) รูปแบบความคิด (Mental models) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal mastery) การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Self-directed learning) และการเสวนา (Dialogue) โดยทักษะที่สำคัญเหล่านี้จะเป็นแกนหลักที่สนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้นี้จะเกี่ยวข้องกับระดับและประเภทของการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับองค์กร รวมถึงทักษะขององค์กรที่ถูกต้องอีกด้วย องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการเรียนรู้ 3 ระดับที่ไม่เหมือนกันแต่มีความสัมพันธ์กันดังนี้

1.1 การเรียนรู้แบบปัจเจกบุคคล (Individual Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ ความรู้ ทักษะ และค่านิยมรายบุคคล อันเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการสังเกตและจากการศึกษา โดยอาศัยเทคโนโลยี

1.2 การเรียนรู้ของกลุ่มหรือทีม (Group/Team Learning) หมายถึงการเพิ่มขึ้นของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะภายในกลุ่ม ซึ่งสำเร็จลงได้ด้วยการกระทำของกลุ่มนั่นเอง

1.3 การเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) เป็นการยกระดับอัจฉริยะภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาจากการมุ่งเน้นปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร

2.ประเภทการเรียนรู้ ประเภทการเรียนรู้ขององค์กรมี 3 ประเภท ได้แก่ การเรียนรู้เชิงปรับตัว การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติซึ่งมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด ทั้งนี้บุคคล ทีม หรือ องค์กรอาจใช้การเรียนรู้มากกว่า 1 ประเภทไปพร้อมๆกันได้

2.1การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive Learning) การเรียนรู้ประเภทนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคล ทีม หรือองค์กรได้เรียนรู้จากประสบการณ์และการพิจารณาและไตร่ตรอง โดยมีขั้นตอนดังนี้ คือ

ธนาคาร ดำเนินการที่ตั้งใจเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ภายในและภายนอก บางอย่างกลายเป็นความเปลี่ยนแปลงเป็นผลมาจากการกระทำ ซึ่งจะถูกวิเคราะห์เพื่อดูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายหรือไม่ จากนั้นธนาคาร ก็จะเริ่มการกระทำอันใหม่หรือไม่ก็แก้ไขเป็นการกระทำครั้งก่อน โดยอาศัยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นหลักการ การเรียนรู้เชิงปรับตัว จึงเริ่มจากการกระทำสู่ผลลัพธ์ไปสู่การประเมินผลที่เกิดขึ้นแล้ว ไปสู่การพิจารณาไตร่ตรอง

2.2 การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (Anticipatory Learning) เกิดขึ้นเมื่อองค์กรแห่งการเรียนรู้จากการคาดการณ์ถึงในอนาคตในหลากหลายรูปแบบ โดยพยายามหลีกเลี่ยงผลลัพธ์และประสบการณ์ในทางลบ ด้วยการระบุโอกาสที่ดีที่สุดในอนาคตพร้อมกับที่ค้นหาหนทางที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ การเรียนรู้เชิงคาดการณ์จึงเริ่มจากวิสัยทัศน์ไปสู่การพิจารณาไตร่ตรองแล้วลงมือปฏิบัติในการเปรียบเทียบระหว่างการเรียนรู้ปรับตัวกับการเรียนรู้เชิงคาดการณ์นั้น ที่แน่คือแบบแรกจะเป็นรูปแบบการเรียนรู้เพื่อจัดการกับปัญหาความยากลำบาก แต่การเรียนรู้ในแบบหลังจะเป็นการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ต่อการเรียนรู้ขององค์กร และการเรียนรู้เชิงคาดการณ์จะทำให้องค์กรมีพาลานภาพอย่างยิ่ง เพราะสมาชิกขององค์กรจะมีการวิเคราะห์ไตร่ตรอง มีความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้ขององค์กรเริ่มต้นที่มีปฏิริยาต่อเหตุการณ์ต่างๆ แต่องค์กรในเชิงรุกจะรับผิดชอบให้เกิดการเรียนรู้เพื่อจัดการกับปัญหาต่างๆหรือเหตุการณ์นั้น ต่อไปในทันที

2.3 การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหามาจริงและเน้นไปที่การแสวงหาความรู้จริง ตลอดจนดำเนินการหาหนทางของการแก้ไขปัญหามาให้เกิดผลสำเร็จเป็นวิธีการเร่งการเรียนรู้วิธีหนึ่งทำให้คนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น และจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นจะเพิ่มการเรียนรู้ขององค์กรมากขึ้นจน ธนาคารสามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีหากมีการใช้อย่างเป็นระบบการเรียนรู้เชิงปฏิบัตินั้นเป็นทั้งกระบวนการเชิงพลวัตและเป็น โปรแกรมที่ทรงพาลานภาพ ในแง่ของกระบวนการนั้นจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนเล็กที่เน้นสิ่งที่พวกเขากำลังเรียนรู้กับวิธีที่ความรู้ใหม่ของพวกเขาจะให้ประโยชน์กับคนแต่ละคนและแก่องค์กรโดยรวม การเรียนรู้เชิงปฏิบัติทำให้คนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสามารถประเมินและแก้ไขปัญหายากๆในชีวิตจริงได้เป็นอย่างดี โดยการนำเอาการสร้างและการตั้งคำถามใหม่ๆ เกี่ยวกับความรู้ที่มีอยู่และการพิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับการกระทำที่เกิดขึ้นทั้งระหว่างและการแก้ไขปัญหารวมเข้ากันด้วย

2.4 ทักษะสำหรับการเรียนรู้ (Learning How to Learn) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบายและการทำ

ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

2.4.2 รูปแบบความคิด (Mental Models) คือ ข้อสันนิษฐานที่ฝังลึกอยู่ในความคิดของเราที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและการกระทำต่างๆ ของเรา เช่นรูปแบบความคิดจินตนาการของเราเกี่ยวกับการเรียนรู้ การทำงาน หรือความรักในองค์กรจะมีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมบุคลากร ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเหล่านั้น

2.4.3 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) หรือความเป็นผู้รอบรู้แห่งตนลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะมีคุณลักษณะที่เป็นนายตนเอง (Human Mastery) มีความกระตือรือร้นสูง การเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามลักษณะต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้เพื่อขยายขีดความสามารถในระดับบุคคล และการสร้างสรรค์ให้บังเกิดผลลัพธ์ที่ปรารถนาไปสู่ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

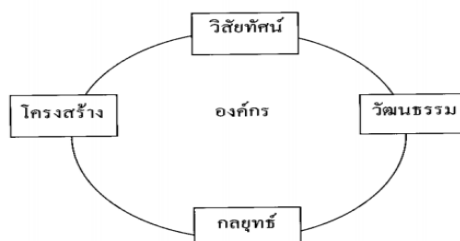
2.4.4 การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Self-directed Learning) คือการที่ทุกคนตระหนักถึงและมีความรับผิดชอบในฐานะผู้เรียนคนหนึ่งมีความกระตือรือร้น ทั้งนี้องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย การรู้จักลักษณะในการเรียนรู้ของตนเอง ความสามารถในการประเมินความต้องการ และสมรรถนะของตนเอง และการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ทางธุรกิจหรือธนาการเข้ากับความจำเป็นในการเรียนรู้

2.4.5 การสนทนาโต้ตอบอย่างมีระบบ (Dialogue) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีสถานที่ที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนกันในเรื่องงาน เพื่อช่วยกันค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสและกล้าแสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการส่งเสริมความเสมอภาคในองค์กรด้วย

องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้โดยต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้มีการฝึกอบรม และเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีมประกอบกับบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ (Learning How to Learn) สามารถมีวิธีการส่งเสริม และเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนร่วมกับทีมงานได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพนอกจากนี้เรื่องของบรรยากาศในองค์กรก็เป็นเรื่องสำคัญ กล่าวคือ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ง่าย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพได้นั้น สิ่งสำคัญก็คือบรรยากาศในองค์กรต้องเอื้อให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

อ ง ค์ ป ร ะ ก อ บ ที่ 2 อ ง ค์ ก ร (Organization) ก า ร ป รั บ เ ป ลี่ ย น อ ง ค์ ก ร (Organization Transformation) Michael J. Marquardt (1996 อ้างถึงในบทความวิจารณ์, 2548 : 55) กล่าวว่า การที่องค์กรจะสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นองค์กรจะต้องมีการ

จะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และ โครงสร้าง องค์กร ของ ดังภาพที่ 2.3 มีองค์ประกอบดังนี้



ภาพที่ 2.3 ระบบย่อยด้านองค์กร

ที่มา:(Michael J. Marquardt แปลโดย บดินทร์ วิจารณ์ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้, 2548 : 55)

1. วิสัยทัศน์ (Vision) สาเหตุที่สำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการที่สมาชิกในองค์กรได้นำเสนอความหวังและความฝัน โดยกำหนดความหมายและคุณค่า ในสิ่งที่ต้องการกระทำบนเป้าหมายที่ไม่ยึดติดกับสถานะที่เป็นอยู่ปัจจุบันและต้องตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือชี้้นำในการรักษากระบวนการเรียนรู้แบบมุ่งสร้าง (Generative Learning) โดยคิดและ มองให้ลึกลงไปและพยายามหาวิธีการใหม่ๆที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกัน คิด

2. วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมขององค์กรส่วนใหญ่เป็นเรื่องหนึ่งของการไม่รู้เช่น ปฏิเสธการเรียนรู้ การเสียดหรือความพยายามต่อวิธีการใหม่ๆ และการแบ่งปันการเรียนรู้ เป็นต้น ดังนั้นเพื่อที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ค่านิยม และวัฒนธรรมต่าง ดังกล่าวจึงต้องปรับเปลี่ยนจาก การที่ค่านิยม และวัฒนธรรมต่าง ๆ ผลักดันให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์

3. กลยุทธ์ (Strategy) จะสัมพันธ์กับแผนปฏิบัติ วิธีการ กลวิธี และขั้นตอนที่จะทำให้ องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ต่างๆ จะทำให้เกิดทั้งการเรียนรู้ การถ่ายโอน และการนำการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างดีที่สุดในทุกๆ ปฏิบัติการ ของธนาคาร สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรใช้กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

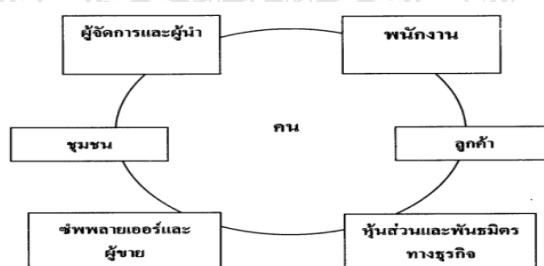
1. มุ่งให้การเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรเพื่อความสำเร็จของบุคคลและองค์กร
2. สร้างการเรียนรู้ในทุกหน่วยปฏิบัติและทุกกิจกรรมขององค์กร
3. สร้างความเชื่อมโยง สัมพันธ์ ระหว่างนโยบายการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้
4. ให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้และรางวัล

5. วัดสิ่งที่ได้และผลกระทบจากการเรียนรู้
6. สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้มากที่สุด
7. ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แก่บุคลากรทุกหน่วย ทุกงานในองค์กร
8. สร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

4. โครงสร้าง (Structure) ลักษณะทางโครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความเปิดเผย เสรีภาพ และ โอกาส โครงสร้างขององค์กรที่จำเป็นพื้นฐานไปสู่การเรียนรู้และการเข้าถึงองค์ความรู้ ก็คือ แนวทางในการจัดโครงสร้างองค์กรก็คือ แนวทางในการจัดโครงสร้างองค์กรซึ่งมีสิ่งที่จะต้องคำนึงดังต่อไปนี้

- 4.1 การปรับปรุงลำดับชั้นในแนวราบ(Flat Hierachy)
- 4.2 ลดการแบ่งแยกโดยมององค์กรรวม(Holistic)
- 4.3 การจัดองค์การและการดำเนินงานให้เป็นรูปแบบโครงการ(Project Form)
- 4.4 การสร้างเครือข่าย (Networking) ทั้งภายในและนอกองค์กร
- 4.5 การจัดการแบบเจ้าของกิจการ(Entrepreneurial)
- 4.6 ถอนรากโครงสร้างที่ตายตัว (Bureaucracies)

องค์ประกอบที่ 3 สมาชิกในองค์กร (People) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) Michael J. Marquardt (1996 อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2548 : 58) กล่าวว่า องค์ประกอบนี้ องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กร รวมถึงผู้บริหาร ลูกจ้างบริษัท ผู้แทนจำหน่าย คู่ค้าทางธุรกิจ และชุมชน ได้มีการเรียนรู้ร่วมกันมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์อย่างเป็นเครือข่าย (Network) มีการทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคม และชุมชน ดังภาพที่ 2.4 มีองค์ประกอบดังนี้



ภาพที่ 2.4 ระบบย่อยด้านคน

ที่มา: (Michael J. Marquardt แปลโดย บดินทร์ วิจารณ์ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้, 2548 : 58)

1. ผู้จัดการและผู้นำ (Manager & Leaders) ต้องเป็นผู้ฝึกสอนคอยชี้นำและเป็นต้นแบบให้กับผู้อื่น และที่สำคัญที่สุด คือต้องสร้างและขยายโอกาสในการเรียนรู้ให้กับคนรอบข้าง

2. พนักงาน (Employee) จะได้รับการเอื้ออำนาจและคาดหวังว่าจะได้เรียนรู้ อีกทั้งยังมีการวางแผนเกี่ยวกับสมรรถนะในอนาคตกล้าที่จะเสี่ยงและลงมือปฏิบัติการ รวมถึงต้องแก้ไขปัญหาเป็น

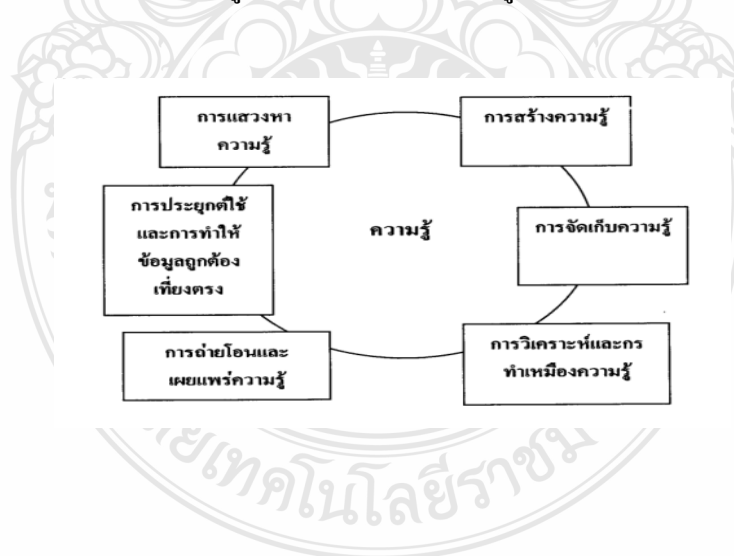
3. ลูกค้า (Customers) จะมีส่วนร่วมในการระบุความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการของธนาคาร รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อให้มีส่วนร่วมในการเชื่อมต่อการเรียนรู้ขององค์กร

4. คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partners & Alliances) จะได้ประโยชน์จากการแบ่งปันสมรรถนะและความรู้ในการดำเนินธุรกิจร่วมกันอย่างยั่งยืน

5. ซัพพลายเออร์และผู้ขาย (Supplier & Vendors) จะได้รับการฝึกอบรมและมีบทบาทร่วมในโปรแกรมการสอนต่างๆ

6. ชุมชน (Community) อันได้แก่ กลุ่มต่างๆ ทางสังคม ทางเศรษฐกิจและการศึกษาซึ่งจะมีส่วนในการให้การรับการเรียนรู้ เช่น โครงการเงินออมในครัวเรือนของธนาคาร

องค์ประกอบที่ 4 ความรู้ (Knowledge) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ดังที่ใน Michael J. Marquardt (1996 อ้างถึงในบัณฑิตวิจารย์, 2548 : 59) กล่าวว่าระบบย่อยด้านความรู้ของการเรียนรู้ขององค์กรนี้ จะบริหารจัดการความรู้ต่างขององค์กรประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดการเก็บความรู้ การวิเคราะห์และกรทำเหมืองความรู้ การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ การนำไปประยุกต์ใช้ และการทำข้อมูลให้เที่ยงตรง ดังรูปภาพที่ 2.5 มีองค์ประกอบดังนี้



ภาพที่ 2.5 ระบบย่อยด้านความรู้

ที่มา: (Michael J. Marquardt แปลโดย บัณฑิตวิจารย์ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้, 2548 : 59)

ระบบย่อยด้านความรู้ทั้ง 6 อย่าง สำหรับการเรียนรู้ขององค์กรนี้จะดำเนินไปไม่หยุดยั้ง และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเป็นแบบเครือข่าย การกระจายของข้อมูลจะอาศัยช่องทางต่างๆ อย่างหลากหลายภายใต้เวลาที่แตกต่างกันไป ส่วนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) จะขึ้นอยู่กับตัวกลั่นกรองทางการรับรู้ รวมถึงกิจกรรมเชิงรุกและกิจกรรมเชิงรับ การจัดการความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จจะนำทางความรู้ไปด้วยความเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีอย่างสอดคล้องกัน โดยประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.การแสวงหาความรู้(Acquisition) คือ การสะสมข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

2.การสร้างความรู้ (Creation) คือ ความรู้ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นโดยอาศัยกระบวนการมากมายที่แตกต่างกันออกไป เริ่มตั้งแต่ต้นวัตรกรรมไปจนถึงการวิจัยที่สลับซับซ้อนที่ต้องอาศัยความวิริยะอุตสาหะ นอกจากนี้ยังอาจเกิดความสามารถในการมองเห็นการเชื่อมโยงใหม่ๆ และการผนวกองค์ประกอบของความรู้ที่เคยรู้มาแล้วเข้ากับการให้เหตุผลเชิงอุปนัยอันซับซ้อนด้วย

3.การจัดเก็บความรู้ (Storage) หมายถึง การเข้ารหัส (Coding) และการเก็บรักษาความรู้ที่มีค่าขององค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย ในทุกเวลาและทุกสถานที่

4.การวิเคราะห์ และการทำเหมืองความรู้ (Analysis & Data Mining) จะเกี่ยวข้องกับเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล การปรับโครงสร้าง การทำความเข้าใจคลังและการทำให้ข้อมูลที่ถูกต้องส่วนการทำเหมืองความรู้ จะทำให้องค์กรสามารถค้นหาความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ได้สมบูรณ์ขึ้น

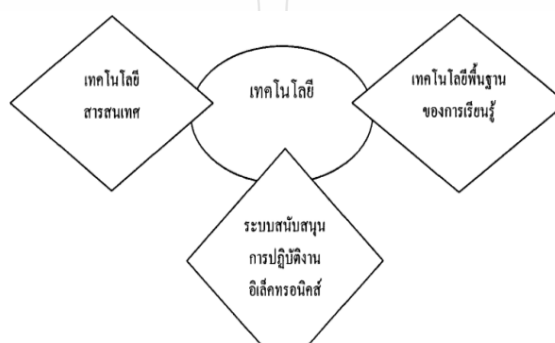
5.การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Transfer & Dissemination) คือ การเคลื่อนย้ายข้อมูลและความรู้ทั้งองค์กร ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งการใช้เครื่องมือ หรือ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือแม้กระทั่งให้บุคลากร เป็นผู้ถ่ายทอดก็ตาม

6.การประยุกต์ใช้ และการทำให้ข้อมูลที่ถูกต้องที่ตรง (Application&Validation) คือการใช้และการประเมินความรู้โดยคนในองค์กรเป็นการนำความรู้และประสบการณ์อันมีค่าขององค์กรมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 5 เทคโนโลยี (technology) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) Michael J. Marquardt (1996 อ้างถึงในบัณฑิตวิจารณ์, 2548 : 64) กล่าวว่าระบบย่อยด้านเทคโนโลยีจะประกอบด้วย เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้คนในองค์กรเข้าถึงความรู้มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยจะรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยีตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะ

ในการประสานงาน การสอนงาน และทักษะความรู้เกี่ยวกับด้านอื่น ๆ

ระบบย่อยนี้ยังครอบคลุมถึงการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และวิธีการในการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าไปมากมาย เช่น การใช้ระบบ KTB e-training System ของธนาคารกรุงไทยที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดในตลอดเวลา ไม่จำเป็นต้องรับเข้าฝึกอบรมในลักษณะ Classroom และเมื่อธนาคารต้องการที่จะปรับปรุงเนื้อหาวิชาก็สามารถดำเนินการแก้ไขโดยทันที อาจกล่าวได้ว่าเป็น ทางควนความรู้ ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้



ภาพที่ 2.6 ระบบย่อยด้านความเทคโนโลยี

ที่มา: (Michael J. Marquardt แปลโดย บดินทร์ วิจารณ์ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้, 2548 : 65)

1.เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) คือ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีการกระจายอำนาจ หน้าที่ และการสนับสนุนในการผลิตสินค้าและบริการ การประสานงานและบริหารจัดการเพื่อสามารถประสบความสำเร็จได้ดีกว่า และรวดเร็วเทคโนโลยีทำให้เกิดปรากฏการณ์ใหม่ๆ ในการบริหารเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการเรียนรู้ ได้แก่

- 1.1 ข้อมูลสารสนเทศสามารถเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกันในหลายสถานที่ตามความต้องการ
- 1.2 ผู้รอบรู้ด้านทั่วไปสามารถทำงานแบบผู้เชี่ยวชาญได้เพิ่มขึ้น
- 1.3 องค์กรสามารถเก็บเกี่ยวประโยชน์ทั้งจากการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจได้

พร้อมกัน

- 1.4 การตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งในงานทุกคน

2.การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี (Technology Based Learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้ในปี 2000 จะใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีซึ่งรวมถึงคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียระบบวิดีโอที่มีการ

โต้ตอบและการเรียนรู้ทางไกล จัดหาอุปกรณ์สื่อสารที่ติดต่อกันได้ทั้งทางเดียวและสองทางระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้เรียน

3.ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems : EPSS) ระบบ EPSS ถูกขนานนามว่าเป็นเครื่องมืออุปกรณ์ในการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21 ระบบสนับสนุนพนักงานในการเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดย EPSS ใช้คอมพิวเตอร์ในการได้มาซึ่งความรู้ การเก็บรักษาและการกระจายความรู้ไปทั่วทั้งองค์กร ช่วยเหลือพนักงานเข้าถึงการปฏิบัติงานในระดับสูงในเวลาที่รวดเร็วมากด้วยการสนับสนุนด้านบุคลากรอย่างน้อยเป้าหมายของ EPSS คือ การจัดหาสิ่งใดก็ตามที่จำเป็น ต่อการสร้าง การผสม และการเรียนรู้ ณ จุดที่ต้องการ

สรุปได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการประการแรก การเรียนรู้แบบพลวัตแห่งการเรียนรู้ คือการเรียนรู้ลักษณะอย่างต่อเนื่องเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง เป็นการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร ประการที่สอง การปรับเปลี่ยนองค์กรต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องทั้ง วิสัยทัศน์บุคคลและองค์กร รวมทั้งการปรับโครงสร้าง วัฒนธรรมและกลยุทธ์ สอดคล้องซึ่งกันและกัน ประการที่ สาม การเพิ่มอำนาจแก่บุคคลทั้งในองค์กรตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงพนักงานเปิด โอกาสให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องเรียนรู้ร่วมกัน ประการที่ สี่ การจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบและสามารถถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้ ประการที่ ห้า มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ โดยองค์ประกอบทั้งห้าประการเหล่านี้ต้องผนึกกำลังกันมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเชื่อมโยงเป็นระบบพัฒนาไปพร้อมกันก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Sandra M. Kaiser (2000: 191-212) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งได้กำหนดปัจจัยที่สำคัญสำหรับขอบเขตการเรียนรู้ประกอบด้วย 8 ประการซึ่งแต่ละปัจจัยสรุปสาระสำคัญดังนี้

1.ภาวะผู้นำ(Leadership) ผู้นำเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรและมิจานวิจัยแสดงว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่อองค์กร ภาวะผู้นำมีผลมากกว่าปัจจัยอื่นๆในองค์กรผู้นำควรให้ความสนใจต้องมองไปถึงสภาพแวดล้อมและปัญหาที่สำคัญแล้วจึงทำการตัดสินใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรผู้นำต้องตระหนักและรับรู้เกี่ยวกับปัญหาเป้าหมาย พันธกิจ และการสนับสนุนที่มุ่งใจให้สมาชิก ผู้นำขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องสร้างวิสัยทัศน์และบทบาทของ

กระบวนการเรียนรู้ต้องมีการเก็บรวบรวมเครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ผู้นำต้องเป็นผู้สนับสนุนและเป็นผู้มีความเป็นเลิศต่อการเรียนรู้ขององค์กรโดยตรง

2. วัฒนธรรมองค์กร(Organization Culture)เป็นวัฒนธรรมมีผลต่อการปฏิบัติการขององค์กรมีผลต่อสิ่งที่สำคัญ เป็นสาเหตุของความรู้สึกสะสมเกี่ยวกับความมุ่งมั่นที่กำหนดขึ้นความมุ่งมั่นนี้เป็นผลในการวางโครงสร้าง จุดมุ่งหมายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม เป็นการต่อต้านการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเสี่ยง การสร้างความคิดใหม่รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศทางวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะการเรียนรู้ ได้แก่ สมาชิกขององค์กรรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ร่วมกัน วิธีการปฏิบัติหรือบรรทัดฐานของความซื่อตรง และความน่าเชื่อถือ ความเปลี่ยนแปลงการทดลองการกล้าเสี่ยงทรัพยากรต่าง ๆ นำมาใช้ในการเรียนรู้ ความแตกต่างในการเรียนรู้เป็นเรื่องที่น่าพอใจความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายถูกมองว่า คือ โอกาสอันดี และคุณภาพของชีวิตการปฏิบัติงานจะได้รับการสนับสนุน

3.วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Vision Mission Strategy)วิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่ผู้นำและสมาชิกเชื่อว่าเป็นความมุ่งหมายทิศทางและจุดประสงค์ ยุทธศาสตร์เป็นวิธีการการวางแผนองค์กรให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและยังเป็นการวางโครงสร้างจุดประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป็นวิธีการวางแผนองค์กรให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายในวิสัยทัศน์และพันธกิจด้วย ซึ่งยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจขององค์กร เพราะเป็นการวางแผนทางการจัดการสถานะแวดล้อมภายในและภายนอกและเป็นการสำรวจถึงดุลยภาพในองค์กรกับสถานะแวดล้อม

4.การดำเนินงานด้านการจัดการ(Management)ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้นำต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ แล้วนำความรู้มาใช้ในการจัดการภายในองค์กรต้องร่วมปฏิบัติงานกับสมาชิกเพื่อการบริการและการสื่อสารแบบเปิดที่มีประสิทธิผลด้วยวิธีการสอบถาม การแลกเปลี่ยน ข้อมูลสารสนเทศ และมีแนวปฏิบัติการใหม่ๆ ผู้นำควรรู้ระบบการสื่อสาร ระบบให้ความดี ความชอบ และระบบความคิดที่จูงใจและสนับสนุนให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวก รวมทั้งยังต้องรับผิดชอบในการควบคุมและแก้ไขปัญหาที่เกิดมาจากการวางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์ในการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งพัฒนาระบบต่างๆเพื่อช่วยในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ในองค์กร

5.โครงสร้างองค์กร(Organization Structure)โครงสร้างองค์กรเป็นผลเปี่ยมไปด้วยพลังต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ในระบบหนึ่งความเปลี่ยนแปลงภายใต้โครงสร้างสามารถทำให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมที่แตกต่างกันกันได้ โครงสร้างระบบเปิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ โครงสร้างเป็นรูปแบบระหว่างความสัมพันธ์ในองค์ประกอบที่สำคัญของระบบและ

การลื่นไหลของระบบ แต่ก็ต้องคำนึงถึงทัศนคติ ความเข้าใจ และแนวทางในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นอดีต โครงสร้างองค์กรที่แสดงตำแหน่ง การรายงานความสัมพันธ์และช่องทางการสื่อสาร ซึ่งแบ่งผู้ปฏิบัติ กับโครงสร้างของงานและถูกมองว่าเป็นช่องการควบคุมและแสดงลำดับชั้น

6. ระบบองค์กร (Organization System) ระบบประกอบด้วย 3 ส่วนคือปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลงาน ทั้งสามองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันจะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ และจะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักรเมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งมีปัญหาหรือไม่ทำงาน ส่วนอื่นก็จะหยุดชะงักไปด้วยกล่าวได้ว่า ระบบเป็นนโยบายและวิธีการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ระบบปฐมภูมิในองค์กรคือระบบการให้รางวัลตอบแทน ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบประมาณการและการพัฒนางบประมาณและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7. บรรยากาศในการทำงาน (Organization Climate) บรรยากาศในการทำงานเป็นองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาซึ่งได้รับผลกระทบโดยภาวะทางองค์กร เช่น ระบบ โครงสร้าง พฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศ คือ ความประทับใจ ความคาดหวังและอารมณ์ของสมาชิก ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กัน บรรยากาศยังประกอบด้วยลักษณะอื่นๆด้วย เช่นการให้รางวัล และการสนับสนุนการให้บริการ ความปลอดภัย และนวัตกรรม

8. การจูงใจ (Motivation) การจูงใจมีผลต่อเป้าหมายการปฏิบัติงานและการสร้างความพึงพอใจ ในในองค์กร การจูงใจภายในเป็นความสำคัญขั้นปฐมภูมิในการเสริมสร้างสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ความขยันและความเห็นอกเห็นใจกัน องค์กรแห่งการเรียนรู้ถูกกำหนดโดยการส่งเสริมการ จูงใจจากภายในที่ช่วยสร้างความสามารถในการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

สรุปได้ว่าปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยต้อง อาศัยปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การ ดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ เป็น ปัจจัย สำคัญที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4 ความเป็นมาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ได้มีนโยบายที่จะให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรสามารถเรียนรู้ ด้วยตนเอง และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ อันจะเป็นการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมของการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร และธนาคารได้ดำเนินการจัดวัดผลในโครงการ พัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานธนาคาร โดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานใฝ่รู้ใฝ่เรียนด้วยตนเอง โดยผ่านสื่อการเรียนรู้ต่างๆของ

ธนาคารและได้มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ อันจะเป็นการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมของการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรและเป็นการตอบสนองนโยบายของธนาคารที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ (Creative Organization) เป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และสร้างทุนปัญญาให้แก่พนักงานของธนาคาร (Intellectual Capital) ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานเป็นพลังขับเคลื่อนทั่วทั้งองค์กร โดยเริ่มดำเนินโครงการฯ หลักสูตรสำหรับงานสาขา 5 ด้าน ตั้งแต่ปี 2547 จนถึงปัจจุบันได้เปิดให้วัดผลความรู้เพิ่มในหลักสูตรสำหรับสำนักงานสำนักงานใหญ่ 22 กลุ่มงานและงานสาขา 5 เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานธนาคาร ประหยัด ค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางเวลาในการทำแบบทดสอบตามหัวข้อวิชาที่สอบจริงสะดวกและรวดเร็วในการลงทะเบียนสมัคร การประกาศผล และการเก็บบันทึกข้อมูลในโครงการฯ อย่างเป็นระบบรวมถึงกระตุ้นให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพด้านการใช้งาน IT ของธนาคาร ได้อย่างเต็มที่ประสิทธิภาพเพื่อการเป็นองค์กรชั้นนำด้าน IT และร่วมผิชอบต่อสิ่งแวดล้อมโดยการลดการใช้กระดาษ ธนาคารได้พัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีการวัดผลจาก Paper เปลี่ยนให้เป็นการจัดวัดผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ “KTB E-knowledge Testing” โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ (ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน).2550 : 5-7)

1.บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ KTB E-Training System นี้ก็เป็นช่องทางหนึ่งที่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมเนื้อหาหัวข้อทางวิชาการต่างๆของธนาคารทั้งหลักสูตรเก่าและใหม่ที่จะจัดทำขึ้นในอนาคต ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของพนักงานช่วยให้เกิดความสะดวกคล่องตัวในการเรียนรู้ และสามารถให้บริการกับพนักงานทุกคนได้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้นโดยไม่จำกัดเวลาการเรียนรู้ต่อไป ดังนั้นผู้บริหารของธนาคารกรุงไทยจึงมีความเชื่อมั่นว่าพนักงาน คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของธนาคาร โดยมีจุดหมายและความมุ่งมั่นเพื่อให้สามารถแข่งขันกับธนาคารพาณิชย์อื่นๆทั้งในและต่างประเทศได้ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานตลอดจนจรรยาบรรณอันดีงามของพนักงานนั้น สามารถที่จะพัฒนาได้ด้วยกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน อันจะทำให้ความมุ่งมั่นและพันธกิจของธนาคารก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์และนโยบายของธนาคารต่อไป

2.วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองธนาคารจึงได้กำหนดให้มีการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของธนาคาร ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรของธนาคารเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีระบบแบบแผนมากยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับนโยบายของธนาคารที่ทำให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความรู้ ทางความคิด และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งจะเป็นการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไป

3.ประโยชน์ที่ได้รับ

ในปัจจุบันธนาคารได้รับประโยชน์จาก KTB E-Training System เป็นอย่างมากเนื่องจากธนาคารมีนโยบายในการลดปริมาณการจัดฝึกอบรมบางหัวข้อในลักษณะ Classroom ซึ่งธนาคารได้ พิจารณาแล้วว่าหัวข้อวิชาที่ลดนั้นเป็นหัวข้อวิชาพื้นฐาน ที่ไม่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะ Classroom จึงได้เปลี่ยนวิธีการฝึกอบรมให้มาศึกษาด้วยตนเอง โดยได้เปิดโครงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานธนาคาร โดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ขึ้นในปี 2547 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานทุกคนได้สามารถเรียนรู้เนื้อหาวิชาต่างๆ ผ่านช่องทาง KTB E-Training System ทั้งทาง Internet และ Intranet ได้ตลอดเวลาโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ต่อไป นอกจากนี้ KTB E-Training System ยังช่วยในการลดค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรมและพนักงานสามารถเปิดเข้ามาในระบบเพื่อศึกษาได้หลายครั้ง และเมื่อธนาคารต้องการที่จะปรับปรุงเนื้อหาวิชาก็สามารถดำเนินการแก้ไขได้โดยทันที ถือได้ว่า KTB E-Training System นี้เป็นระบบที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงานทั้งองค์กรเป็นอย่างมาก

สำหรับประโยชน์ที่พนักงานได้รับจาก KTB E-Training System เป็นการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นการพัฒนาในงาน และให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ของธนาคาร ได้แก่ เอกสาร VCD CD-ROM ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านระบบ KTB E-Training System ทั้งจากอินเทอร์เน็ต และ อินทราเน็ตในเรื่องความรู้ปฏิบัติงานทั้งหมดวิชาการเงิน บัญชี สินเชื่อ การตลาด กฎหมาย และการบริการ เป็นการสนับสนุนให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันเป็นการตอบสนองนโยบายของธนาคารที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ (Creative Organization) และเป็นการสร้างทุนปัญญาให้กับพนักงาน (Intellectual Capital) ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความรู้และแนะนำแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยไม่ต้องรอเข้ารับการฝึกอบรมเนื้อหาวิชาในห้องเรียนอบรมนอกจากนี้พนักงานยังสามารถเรียนรู้เนื้อหาวิชาอื่นๆ นอกเหนือความรู้ในการปฏิบัติงานแผนกของตนเป็นการเรียนรู้ข้ามสายงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่ง สำหรับในการพิจารณาสอบปรับตำแหน่งนอกจากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานแล้วยังมีการนำผลการเรียนรู้จากการสอบเนื้อหาหมวดวิชาที่ธนาคารกำหนดผ่านระบบของ

KTB E-Training System ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพยิ่งเรียนรู้มากคือโอกาสในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานนั่นเอง

2.5 ประวัติ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตสระบุรี ตั้งอยู่ เลขที่ 78/2 ถนนสุขุมวิท ตำบลปากเพรียว อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 18000 เป็น สาขาใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย สาขา สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี 12 สาขา มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 122 คน สำหรับสาขาที่เปิดให้บริการในเขตจังหวัดสระบุรีมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- 1.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา สระบุรี
- 2.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา ปากเพรียว
- 3.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา ศาลากลางจังหวัดสระบุรี
- 4.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา แก่งคอย
- 5.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา หนองแค
- 6.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา หินกอง
- 7.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา ภาษี
- 8.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา ท่าเรือ
- 9.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา หนองแขง
- 10.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา ท่าลาน
- 11.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา หน้าพระลาน
- 12.ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สาขา เสาไห้

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

1.วิสัยทัศน์ (Vision)

ธนาคารแสนสะดวก(The Convenience Bank) สำหรับลูกค้ารายย่อยภาคธุรกิจภาครัฐและสถาบัน

2.พันธกิจ (Mission)

เป็นสถาบันการเงินชั้นนำของประเทศที่มุ่งเน้นการให้บริการที่เป็นเลิศสามารถสร้างผลตอบแทนที่ดีได้อย่างยั่งยืนส่งเสริมการสร้างทุนทางปัญญาและเชื่อมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

4.KTB FIRST ค่านิยมหลัก (Core Values) ของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

คุณค่าที่ 1 คือ Firm หรือความมั่นคงซึ่งการจะมีความมั่นคงได้ต้องมีการบริหารความเสี่ยง (Firm from Risk Management) มีปรัรชั้ทกภพบาล (Firm from Corporate Governance) และม่กการเดบโตอย่างย้งย่น (Firm from Sustainable Growth)

คุณค่าที่ 2 คือ Innovative หรือการสร้างสรรค์ทั้งการสร้างสรรคค์คดค่น (Innovative Thinking) สร้างสรรคค์ผลลตภคณท์ท่นสมย (Innovative Products) และสร้างสรรคค์กระบวนการชาญฉลาด (Innovative Process) ซ่งเป่นคุณค่าที่จะทำให้ธนาคารสามารถแข่งขันได้ท่งกบสถาบันการเงินนและต่างประเทศ

คุณค่าที่ 3 คือ Responsible หรือรับผดชอบพนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรต้องมีความรับผดชอบในหน้าท่ที่ด่รับมอพหมาย (Responsible for your Duty) รับผดชอบต่อลูกค้าท่งภายนอกและภายใน (Responsible for Customers) รวมท่งรับผดชอบต่อสังคม (Responsible for Society)

คุณค่าที่ 4 คือ Service หรือมุ่งม่่นบรคการเพื่อให้ลูกค้าได้รบความพ้งพอใจสูงสดุและสามารถดอบจอยท์การเป่นธนาคารแสนสะดวกดว้การบรคการด้วยใจ (Service Minded) บรคการท่นใจ (Service Express) และบรคการเป่นเลศ (Service Excellence)

คุณค่าที่ 5 คือ Teamwork หรือการทำงานเป่นทมดอขการประสานความม่่นม่่นด่งใจของพนักงานธนาคารกรุงไทยม่ว่าจะอยู่หน่วยงานใดให้เป่นพลังที่ย่งใหญ่ในการจับเคล่อนธนาคารก้าวไปซ่างหน้าดว้การรวมพลังคดบวค (Teamwork with Positive Attitude) รวมพลังเพื่อลูกค้า (Teamwork for Customer) รวมพลังเพื่อองค์กร (Teamwork for KTB)

4. โครงการที่สำคัญธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)

ธนาคารย้งคงเด่นหน้าพัฒนาโครงการสำคัญ ๆ เพื่อสนับสนุนแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายโดยในปี 2555ม่ความคืบหน้าในโครงการที่สำคัญด่งน้

1.โครงการBenchmarkingบรคการหลัก (Key Service Area) เพื่อยกระดับคุณภาพบรคการให้ใกล้เคียงหรือดวกว่าคู่แข่งโดยเทยบเคยงคุณภาพบรคการกบธนาคารคู่แข่งที่ด่ท่สดุในเร่องน่นๆ ครอบคดม 10 บรคการหลักค่อการดูแลลูกค้าขนาดใหญ่การดูแลลูกค้าขนาดกลางการบริหารเงินการค้าระหว่างประเทศการจัดการเงินสดการดูแลลูกค้ารายช่อยการวางแผนการเงินส่วนบุคคลผลลตภคณท์ของบรคการในเครือบรคการทางอเล่กทรอนคค์และบรคการเงินโอนระหว่างประเทศ

2.โครงการยกระดับCustomer Engagement สาขาในกทม. เพื่อเพิ่มศคภพการแข่งขันของธนาคารในพื้นที่กทม. โดยว่าจ้างบรคการผู้เช่ชวชาญเป่นที่ปรคษาโครงการๆและด่นการสำรวจ

ความผูกพันที่ลูกค้ามีต่อธนาคารทุกเดือนพร้อมทั้งประมวลผลเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

3.โครงการองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 โครงการย่อยคือ 1) โครงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับหน่วยงานเขตกทม.และปริมณฑล (Community of Network) โดยธนาคารได้จัดอบรมหลักสูตร“สร้างสายสัมพันธ์สร้างสรรค์ทีมงานสู่ความพึงพอใจสูงสุด” สำหรับพนักงานสังกัดสำนักงานเขตกทม. และปริมณฑล 2) โครงการฝึกอบรมทางไกล (e-Training) หลักสูตร “การพัฒนาทักษะของพนักงานในการวิเคราะห์การเงินการลงทุนและสินเชื่อ” 3) โครงการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management:KM) โดยรวบรวมองค์ความรู้และบทความต่าง ๆ ไว้ในระบบงาน KM บน Intranet เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

4.โครงการ Branding Strategic / Marketing Communication Strategic ซึ่งประกอบด้วย 2 โครงการย่อยคือ 1) KTB Strong Branding โดยได้ปรับปรุงอัตลักษณ์องค์กรของธนาคารทั้งสำนักงานใหญ่สาขาและจุดให้บริการรวมทั้งบริษัทในเครือให้สอดคล้องเป็นมาตรฐานเดียวกันและสื่อสารให้พนักงานลูกค้าและสาธารณชนรับรู้ผ่านสื่อและกิจกรรมต่างๆตลอดจนปรับค่านิยมหลัก (Core Value) ให้มีความชัดเจนจดจำง่ายเป็น “KTB First” เพื่อผลักดันให้พนักงานมี 5 คุณค่า 15 พฤติกรรมที่เป็นหนึ่งและ 2) โครงการ Marketing Communication โดยการจัดสัมมนา “Thailand Economic Outlook 2011: The New Landscape Opportunities” ให้แก่ลูกค้างานสัมมนา KTB SME Convenience หัวข้อ “KTB ตอบโจทย์ SME อยากรู้” ตอน: ลัดฟ้า...คว้าความสำเร็จให้กับลูกค้าและบุคคลทั่วไปตลอดจนการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า อาทิ “สัมมนาสัญจร 5 ภาค” ให้กับลูกค้าโครงการ KTB Precious Customer จัดงาน“Precious Executive Trip” ให้กลุ่มลูกค้าที่มียอดเงินฝากสูงสุดเปิดตัวผลิตภัณฑ์และจัด Booth เพื่อเผยแพร่ผลิตภัณฑ์และบริการของธนาคารอย่างต่อเนื่อง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

อารายา บวรพาณิชย์ (2553) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 2) ด้านพลวัตการเรียนรู้ 3) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 4) ด้านการจัดการความรู้ 5) ด้านเอื้ออำนาจแก่บุคลากร (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรดังนี้ 1) เพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง 2) อายุพบว่าด้านพลวัตการเรียนรู้มีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจแก่บุคลากร มีความแตกต่างนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) สถานภาพการสมรสพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการเอื้ออำนาจแก่บุคลากร แตกต่างนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 5) อายุงานพบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรมีความแตกต่างนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 6) ตำแหน่งงานไม่พบความแตกต่าง

ศุภาพร ชูสินธุ์ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทเอส.เค.อัลฟา พบว่า (1) พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการจบการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านบริหารในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านและคะแนนตามลำดับสามารถเรียงลำดับดังนี้ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ ด้านการจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ และ ด้านเทคโนโลยี (2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 และปัจจัยทางการบริหารคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการดำเนินงานการจัดการ ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.579) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางและมีความคิดเห็นต่อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาระดับมาก สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระดับมาก เรียงลำดับนี้คือ การจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์สำหรับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน การดำเนินงานด้านการจัดการ ระบบองค์กร

ปราณี จิตวิบูลย์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่เกื้อกูลที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บุคลากรไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีความเห็นต่อปัจจัย เกื้อกูลโดยรวมทั้ง 6 ด้านประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ทักษะและค่านิยม การสื่อสาร เทคโนโลยี และการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านทักษะและค่านิยมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการจูงใจมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (2) พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็น ต่อปัจจัยโดยรวมทั้ง 6 ด้านในระดับมาก สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดด้านเพศและ ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้านในระดับมาก สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถามทั้งหมดด้านเพศและลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อายุการทำงานที่แตกต่างกัน และสังกัดที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ เกื้อกูลที่แตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะผู้บริหารทุกระดับควรเร่งการสร้างทัศนคติ ค่านิยมของการเรียนรู้ให้ เกิดขึ้นภายในองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนและปฏิบัติตนเป็นต้นแบบรวมทั้งปรับปรุงการสื่อสารภายใน องค์กรให้ดีขึ้นอย่างยิ่ง

วรัตนา ปานภูทอง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า (1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวรอยู่ใน ระดับมาก (2) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าปัจจัยทุกตัว ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการดำเนินงานการจัดการ ด้านบรรยากาศการทำงานด้าน การจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์บวกกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางเดียวกัน (3) ปัจจัยด้านการจูงใจ บรรยากาศในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาวะผู้นำ อายุ และระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวรที่ร้อยละ 78.85

ชุลีพร เอี่ยมอำานวย (2548) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าความคิดเห็นของพนักงาน ต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัต การเรียนรู้ และ ด้านประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้าน

การจัดการความรู้ และด้านการเพิ่มอำนาจให้แก่สมาชิกองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นที่ดำรงตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

พัชรี เพ็ชรเต็ด (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความพร้อมขององค์กรในการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ ศึกษากรณี บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร ฟาร์มพืชไร่แสลงพันธุ์ คำพราน พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับหัวหน้าและพนักงานระดับผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยความพร้อมขององค์กรในการพัฒนาองค์กรในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอันดับ 1 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้อันดับ2การปรับเปลี่ยนองค์กร อันดับ 3 การให้อำนาจและพัฒนาความสามารถ และทักษะในการเรียนรู้ อันดับ 4 การใช้เทคโนโลยี และ อันดับ 5 การจัดการความรู้2) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลกับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพร้อมขององค์กรในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตาม เพศ อายุงาน รายได้ และหน่วยงานต้นสังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพร้อมขององค์กร ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน 3) เมื่อแยกความคิดเห็นของพนักงานระดับหัวหน้าและพนักงานระดับผู้บริหารออกจากกันแล้วนำมาเปรียบเทียบกัน พบว่าความคิดเห็นสอดคล้องกัน สรุปได้ว่า ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานระดับหัวหน้าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพร้อมขององค์กรในการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน

วิโรจน์ พิษิตนิติก (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณีบริษัท ฟาร์มมาไลน์ จำกัดพบว่า พนักงานของบริษัท เห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Michael J. Marquadt เรียงลำดับดังต่อไปนี้ อันดับ 1 การจัดการความรู้ อันดับ 2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อันดับ 3 การปรับเปลี่ยนองค์กร อันดับ 4 พลวัตแห่งการเรียนรู้ อันดับ 5 การมอบอำนาจให้แก่บุคคล การทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และหน่วยงานต้นสังกัดที่ต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ศิริเพ็ญ พิทักษ์วรารัตน์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท แซทเทิลไลท์ มีเดีย อินเทอร์เน็ตเนชั่นเนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท แซทเทิลไลท์ มีเดีย อินเทอร์เน็ตเนชั่นเนล จำกัด มีต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าพนักงานบริษัทฯมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กร

แห่งการเรียนรู้มีดังนี้ อันดับ 1 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อันดับ 2 พลวัตแห่งการเรียนรู้ อันดับ 3 การเพิ่มอำนาจให้แก่บุคคล อันดับ 4 การจัดการความรู้ อันดับ 5 การปรับเปลี่ยนองค์การ 2) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ทำงานอยู่ในฝ่ายงานพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิณสวัน ปัญญา มาก (2543) ได้ศึกษาการรับรู้ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่ การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ หน่วยธุรกิจและหน่วยปฏิบัติการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าหน่วย ธุรกิจปฏิบัติการ มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันและมีผลทำให้การรับรู้ ในบางองค์ประกอบในการ พัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละ องค์ประกอบในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ที่ระดับปาน กลางถึงสูงมาก ซึ่งแสดงว่าแต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 ประการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสนับสนุนซึ่งกัน และกัน จากการศึกษาทำให้พบว่า การสร้างกิจกรรมต่างๆในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้จะ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การซึ่งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบ 5 ประการและมีมิติย่อยต่าง ๆ โดย มีองค์ประกอบ พลวัตของการเรียนรู้เป็นแกนหลัก และองค์ประกอบอื่นๆเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ต่อการเรียนรู้ และระบบย่อยอื่น ๆ ได้แก่องค์การ คน องค์ความรู้ และ เทคโนโลยี เป็นสิ่งสำคัญที่ เพิ่มพูนคุณภาพ และผลกระทบต่อองค์การ ซึ่งระบบย่อยดังกล่าวเป็นส่วนที่มีความจำเป็นสำหรับการ สร้าง การธำรงรักษาให้ยั่งยืน รวมทั้งผลิตภาพในองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบทั้ง 5 ประการมี ความสัมพันธ์ต่อกัน หากขาดอะไรไปก็จะมีผลต่อประสิทธิผลของระบบย่อยอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น เพื่อให้้องค์การมีทางเลือกในการปรับตัวให้เท่าทัน สามารถอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไป ้องค์การ แห่งการเรียนรู้ จึงเป็นทางเลือกที่สามารถทำให้องค์การมีความพร้อมและนำไปปรับใช้ให้เหมาะสม กับองค์การ

สรุปได้ว่างานวิจัยในประเทศมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้มีการศึกษาทั้งปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การดำเนินงานจัดการ แรงจูงใจ และ ค่านิยมและทัศนคติ การสื่อสาร เทคโนโลยี ผลพบว่ามี ความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และในระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการมอบอำนาจให้กับสมาชิกในองค์กร และ การปรับเปลี่ยนองค์กรตามลำดับ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bayraktaroglu และ Kutanis (2006 : 149-154) ได้ศึกษา การแปลงรูปโรงแรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า กลยุทธ์ใหม่สำหรับ โลกาภิวัตน์โดยวิเคราะห์กระบวนการแปลงรูปโรงแรมของตุรกีซึ่งเป็นองค์กรด้านบริหาร และปัจจัยความสำเร็จสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันกระแสทำลายของโลกาภิวัตน์ เพื่อแสวงหาโอกาสในอนาคตสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนของการท่องเที่ยวตุรกี ผลการวิเคราะห์พบว่า ขั้นตอนสำคัญสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การแปลงรูปจิตใจหรือแบบแผนความคิดผู้จัดการ การสนับสนุนความคิดเชิงนวัตกรรมจากทุกระดับในองค์กร การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดการแบ่งปันวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันและการสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม

Dune (2006) ศึกษาเรื่อง คุณค่าขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติ ได้แก่ ผู้นำ การสนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นทีม และ โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปัจจัยที่เสริมความรู้ใหม่ ๆ ในองค์กร ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทรัพยากรเพียงพอทั้งการเงินและบุคลากร การยินดีที่จะเรียนรู้และเต็มใจถ่ายทอดความรู้ความสามารถ

Kaiser (2000) ได้ศึกษาเรื่อง การกำหนดแผนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย การสนับสนุนต่อเนื่องจากผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และ โครงสร้างที่อธิบายให้สมาชิกเข้าใจการเรียนรู้ วิธีการบริหาร บรรยากาศ และ แรงจูงใจเป็นปัจจัยรองลงมา ระบบบริหารองค์กรมีความสำคัญน้อยที่สุด การเรียนรู้ส่งผลต่อ นวัตกรรมและการประสานกับภายนอกองค์กร

Gardiner and Whiting (1997) ได้ศึกษาเรื่อง Success factors in learning organization : An empirical study (ปัจจัยที่ประสบความสำเร็จในองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษากลุ่มบริษัทวิศวกรรมแห่งหนึ่ง) โดยศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยตรวจสอบผลของการปรับองค์กร และระดับการปรับตัวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารรายบุคคล และใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลจากพนักงานทั้งสิ้น 318 คน ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 8 ด้าน ดังนี้

1. การเรียนรู้และพัฒนาบุคคล (Individual learning & Self development)
2. กลยุทธ์ในการเรียนรู้ (Learning strategy)
3. บรรยากาศในการเรียนรู้ (Learning climate)

- 4.การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย (Employee participation in policy making)
- 5.การนำข้อมูลมาใช้ (Use of information)
- 6.การกระจายอำนาจ (Empowerment)
- 7.ภาวะผู้นำและโครงสร้างองค์กร (Leadership and organizational in policy making)
- 8.ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Links with the external environment)

ผลการศึกษาพบว่า บริษัทแห่งนี้มีการปรับปรุงกระจายอำนาจและการพัฒนารายบุคคลค่อนข้างมาก แต่ยังคงขาดการแบ่งปันข้อมูลระหว่างแผนกจึงทำให้ขาดความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรของกลุ่มบริษัทที่ใช้เป็นกรณีศึกษา

สรุปได้ว่างานวิจัยในต่างประเทศมีการศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่น ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน การมอบหมายอำนาจให้กับสมาชิกในการแบ่งปันความรู้ และการให้ความสำคัญเทคโนโลยีมาจัดการความรู้ รวมทั้งการพัฒนาแบบแผนแนวคิด และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมแบ่งปันความรู้ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สำหรับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)สำนักงานเขตสระบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงสรุปได้ว่า การจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบันนี้ซึ่งเข้าสู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจองค์กรใดเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆและมีการจัดการความรู้ถ่ายทอดความรู้ไปยังพนักงานควบคู่กับการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีรวมทั้งปรับโครงสร้างองค์กรให้คล่องตัวและเอื้ออำนาจให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างอำนาจการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่งพัฒนาความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลาอย่างไม่เปรียบในการแข่งขัน การจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร ของ Sandra M. Kaiser (2000)ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt (1996)ประกอบด้วย พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผู้ศึกษาจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ สำหรับข้อดีของทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt (1996)ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นทฤษฎีที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)สำนักงานเขตสระบุรีที่เน้นการจัดการความรู้ และเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เป็นประโยชน์ในการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นการพัฒนาในงาน และให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ของธนาคารในด้านความรู้ธุรกิจธนาคาร อีกทั้งยังสร้างอำนาจการเรียนรู้พนักงานทั่วทั้งองค์กรโดยการปรับระบบขององค์กรและการสนับสนุนจากผู้บริหารให้พนักงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความอัจฉริยะ ในการแข่งขันธุรกิจสถาบันการเงิน ปัจจุบันผู้ที่มีความรู้มากและเป็นผู้รอบรู้แห่งตนย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อให้กรอบแนวคิดมีความสอดคล้องกับองค์กรผู้วิจัยที่ต้องการศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงนำแนวคิดของ Sandra M. Kaiser (2000) และ Michael J. Marquardt (1996) มาใช้ในการศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ได้อย่างเหมาะสม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี ประกอบด้วย พนักงานระดับผู้จัดการ รองผู้จัดการ หัวหน้าส่วน เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่ รวมจำนวน 122 คน (ข้อมูลจากธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), 2554)

กลุ่มตัวอย่าง ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540 : 71) โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	หมายถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
	N	หมายถึงขนาดประชากร
	e	หมายถึงความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

$$n = \frac{122}{1 + 122 (0.05)^2}$$

$$n = 93.5$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 93.5 ตัวอย่างและได้สำรองเพิ่มอีกจำนวน 6 ตัวอย่าง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทั้งสิ้น 100 ตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จากขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี ได้มาจากคำนวณกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละสาขาต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สาขา	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละสัดส่วน กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.สระบุรี	24	19.7	20
2.ปากเพรียว	12	9.8	10
3.ศาลากลางจังหวัด	4	3.3	3
4.แก่งคอย	7	5.7	6
5.หนองแค	12	9.8	10
6.หินกอง	10	8.2	8
7.ภาชี	9	7.4	7
8.ท่าเรือ	9	7.4	7
9.หนองแซง	7	5.7	6
10.ท่าลาน	8	6.6	7
11.หน้าพระลาน	11	9.0	9
12.เสาไห้	9	7.4	7
รวม	122	100	100

การเก็บแบบสอบถามข้อมูลใช้วิธีการเก็บแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) กับพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี จำนวนทั้งสิ้น 100 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดและตัวแปรต่างๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยลักษณะ โครงสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี มีลักษณะเป็นแบบการตรวจสอบรายการ(Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กรเป็นแบบสอบถามสเกลอันตรภาค (Interval Scale) ประกอบด้วยคำถาม 40 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านภาวะผู้นำ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้าน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านการดำเนินงานการจัดการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้าน โครงสร้างองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านระบบองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านบรรยากาศในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านการจูงใจ | จำนวน 5 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

- | | | |
|---------|---------|----------------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแบบสอบถามสเกลอันตรภาค (Interval Scale) ประกอบด้วยคำถาม 40 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic) | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) | จำนวน 8 ข้อ |

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) จำนวน 8 ข้อ
เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาดำเนินการสร้าง
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด ทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและรายงานการวิจัยเพื่อเป็น
แนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจพิจารณาแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นพร้อมแบบสอบถามฉบับโครงร่างเสนอต่ออาจารย์ที่
ปรึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ให้
เหมาะสมในแบบสอบถาม ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับการศึกษา เรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน
เขตสระบุรี
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งจากนั้นนำ
ไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต
สระบุรี ที่เป็นลักษณะกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายประชากรที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha)
(Cronbach, 1978 :160) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า 0.70 ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	-
ตอนที่ 2 ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
1. ภาวะผู้นำ	0.767
2. วัฒนธรรมองค์กร	0.747
3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	0.758
4. การดำเนินงานด้านการจัดการ	0.742
5. โครงสร้างองค์กร	0.721
6. ระบบองค์กร	0.745
7. บรรยากาศในการทำงาน	0.727
8. การจูงใจ	0.750
ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	
สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี	
1. พลวัตแห่งการเรียนรู้	0.764
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	0.773
3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	0.730
4. การจัดการความรู้	0.753
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	0.776

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งที่มาข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี จำนวน 100 ตัวอย่าง

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบบสืบค้นจากวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทของมหาวิทยาลัยต่างๆ รวมทั้งวิธีการสืบค้นจากห้องสมุดต่าง ๆ และระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

กระบวนการรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือรับรองจากโครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการทดสอบแล้วไปสอบถามจริงกับ พนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน
3. ทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่ตอบสมบูรณ์และนำมาประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ และนำไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการประมวลผลข้อมูลผลการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Checking) ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบแบบสอบถามและคัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษานำแบบสอบถาม ที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสที่กำหนดไว้
3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสแล้วมาทำการบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. กำหนดคะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ยและกำหนดเกณฑ์ ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 100-101) ในการวัดระดับความคิดเห็นซึ่งผลจากการคำนวณ โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างอันตรภาคชั้นมีดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การวัดระดับความคิดเห็น จะแบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับโดยสามารถแบ่งเกณฑ์ค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.80	หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

5.1 นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ป้อนข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ตั้งกีดสำนักงาน เขตสระบุรี มาคำนวณหาความถี่ (Frequency) หาค่าอัตราร้อยละ (Percentage)

5.2 นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ป้อนข้อมูลระดับองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านระบบองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการจูงใจ มาคำนวณหาอัตราร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มาคำนวณหาอัตราร้อยละ (Percentage) เฉลี่ย (Means) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6. สถิติอ้างอิง (Inference Statistics) หรือสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.1 นำสถิติ Independent Samples t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันคือ เพศ การศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 4

6.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเครื่องมือ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป คือ อายุ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2,3,5,6 กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันเพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6.3 ทดสอบการหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยระดับองค์กรกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ตั้งกีดสำนักงานเขตสระบุรี ด้วยการวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7-14 แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549 : 266)

$$\text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาค} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{1-0}{5}$$

$$= 0.2$$

±0.81 ถึง ± 1.0 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

±0.61 ถึง ±0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

±0.41 ถึง ±0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

±0.21 ถึง ±0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

±0.01 ถึง ±0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

1. ค่า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลดแต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มแต่ถ้า X ลด Y จะลด

ตารางที่ 3.2 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ลำดับ	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ ทดสอบ	ค่าเฉลี่ยของคำถาม	
			ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
1.	เพศที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขต สระบุรีแตกต่างกัน	Independent Samples t-test	ตอนที่ 1 ข้อที่ 1	ตอนที่ 3 ข้อที่ 1-40
2.	อายุที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขต สระบุรีแตกต่างกัน	One-way ANOVA	ตอนที่ 1 ข้อที่ 2	ตอนที่ 3 ข้อที่ 1-40
3.	ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีผลต่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร กรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน	One-way ANOVA	ตอนที่ 1 ข้อที่ 3	ตอนที่ 3 ข้อที่ 1-40
4.	การศึกษาต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตก ต่างกัน	One-way ANOVA	ตอนที่ 1 ข้อที่ 4	ตอนที่ 3 ข้อที่ 1-40
5.	อัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์ กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี แตกต่างกัน	One-way ANOVA	ตอนที่ 1 ข้อที่ 5	ตอนที่ 3 ข้อที่ 1-40
6.	ตำแหน่งต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตก ต่างกัน	One-way ANOVA	ตอนที่ 1 ข้อที่ 6	ตอนที่ 3 ข้อที่ 1-40

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ลำดับ	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ค่าเฉลี่ยของคำถาม	
		ทดสอบ	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
7.	ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี	Pearson's	ตอนที่ 2	ตอนที่ 3
		Product Moment	ข้อที่ 1-5	ข้อที่ 1-40
		Correlation		
		Coefficient		
8.	วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี	Pearson's	ตอนที่ 2	ตอนที่ 3
		Product Moment	ข้อที่ 6-10	ข้อที่ 1-40
		Correlation		
		Coefficient		
9.	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี	Pearson's	ตอนที่ 2	ตอนที่ 3
		Product Moment	ข้อที่ 11-15	ข้อที่ 1-40
		Correlation		
		Coefficient		
10.	การดำเนินงานด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี	Pearson's	ตอนที่ 2	ตอนที่ 3
		Product Moment	ข้อที่ 16-20	ข้อที่ 1-40
		Correlation		
		Coefficient		
11.	โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี	Pearson's	ตอนที่ 2	ตอนที่ 3
		Product Moment	ข้อที่ 21-25	ข้อที่ 1-40
		Correlation		
		Coefficient		
12.	ระบบองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี	Pearson's	ตอนที่ 2	ตอนที่ 3
		Product Moment	ข้อที่ 26-30	ข้อที่ 1-40
		Correlation		
		Coefficient		

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ลำดับ	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ ทดสอบ	ค่าเฉลี่ยของคำถาม	
			ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
13.	บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี	Pearson's	ตอนที่ 2	ตอนที่ 3
		Product Moment	ข้อที่ 30-35	ข้อที่ 1-40
		Correlation Coefficient		
14.	การจงใจมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี	Pearson's	ตอนที่ 2	ตอนที่ 3
		Product Moment	ข้อที่ 35-40	ข้อที่ 1-40
		Correlation Coefficient		



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยระดับองค์ที่มีความสัมพันธ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี ในครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ได้แบบสอบถามตอบกลับสมบูรณ์จำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีการโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำมาแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายดังต่อไปนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยมีการแบ่งนำเสนอออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับประกอบด้วยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวน ความถี่ และ ร้อยละ เกี่ยวกับลักษณะของข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับองค์ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน จำนวนประชากรของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ
t	แทน ค่าสถิติทดสอบ t-test (Independent t-test)
SS	แทน ผลบวกกำลังสอง
MS	แทน ผลต่างของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
F	แทน ค่าสถิติทดสอบความแปรปรวน
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H	แทน สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย
LSD	แทน การทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบโปรแกรม นำมาใช้สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี จากผลปรากฏในตารางที่ 4.1-4.6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	30	30
เพศหญิง	70	70
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 70 เป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	27	27
31-40 ปี	35	35
41-50 ปี	31	31
51 ปีขึ้นไป	7	7
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31 และ อายุ 20-30 ปี จำนวน 27 คนคิดเป็นร้อยละ 27 ตามลำดับ น้อยที่สุดอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 7

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	18	18
6-10 ปี	21	21
11-15 ปี	30	30
16-20 ปี	24	24
21 ปีขึ้นไป	7	7
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปีเป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 30 รองลงมา ระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี เป็นจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี จำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	87	87
ปริญญาโท	13	13
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 87 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13 โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีมากกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000-20,000 บาท	38	38
20,001-30,000 บาท	21	21
30,001- 40,000 บาท	24	24
40,001 บาทขึ้นไป	17	17
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24 อัตราเงินเดือน 20,001- 30,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือผู้ตอบแบบสอบถาม อัตราเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน ร้อยละ 17

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	11	11
รองผู้จัดการ	22	22
หัวหน้าส่วน	19	19
เจ้าหน้าที่อาวุโส	13	13
เจ้าหน้าที่	35	35
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมาตำแหน่งรองผู้จัดการจำนวน 22คน คิดเป็นร้อยละ 22 ตำแหน่งหัวหน้าส่วน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส 13 คนคิดเป็นร้อยละ13 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 11

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรีวิเคราะห์เป็นรายด้าน รายข้อ และโดยรวมหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็น ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7-4.15

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรีโดยรวมและรายด้าน

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ปัจจัยระดับองค์กร			
1.	ภาวะผู้นำ	3.80	0.39	มาก
2.	วัฒนธรรมองค์กร	3.68	0.46	มาก
3.	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	3.62	0.45	มาก
4.	การดำเนินงานด้านการจัดการ	3.65	0.37	มาก
5.	โครงสร้างองค์กร	3.76	0.44	มาก
6.	ระบบองค์กร	3.68	0.49	มาก
7.	บรรยากาศในการทำงาน	3.67	0.43	มาก
8.	การจูงใจ	3.70	0.44	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.69	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) และ ด้านการจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
1.คุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้แสดงความคิดใหม่ๆ ภายในองค์กร	7 (7)	65 (65)	26 (26)	2 (2)	-	3.77	0.60	มาก
2.ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคุณก่อนการตัดสินใจสั่งดำเนินงาน	13 (13)	64 (64)	19 (19)	4 (4)	-	3.80	0.68	มาก
3.คุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีอิสระในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาระบบการทำงานในองค์กร	9 (9)	51 (51)	31 (31)	9 (9)	-	3.60	0.78	มาก
4.ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคุณในเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ	13 (13)	39 (39)	48 (48)	-	-	3.65	0.70	มาก
5.ผู้บริหารช่วยให้คุณเข้าใจถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	29 (29)	52 (52)	19 (19)	-	-	4.10	0.69	มาก
ภาวะผู้นำโดยรวม						3.80	0.39	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านภาวะผู้นำพิจารณาโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากด้านภาวะผู้นำ (\bar{X} = 3.80) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารช่วยให้คุณเข้าใจถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.10) รองลงมาคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคุณก่อนการตัดสินใจสั่งดำเนินงาน มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ คุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีอิสระในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาระบบการทำงานในองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
1.คุณมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดเผยยอมรับและสนับสนุนการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร	15 (15)	56 (56)	26 (26)	3 (3)	-	3.83	0.71	มาก
2.คุณมีค่านิยมร่วมกันในการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมกับบุคลากรในองค์กร	8 (8)	63 (63)	24 (24)	5 (5)	-	3.74	0.68	มาก
3.คุณมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับบุคลากรในองค์กร	10 (10)	41 (41)	27 (27)	22 (22)	-	3.39	0.94	ปานกลาง
4.คุณมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง	6 (6)	40 (40)	54 (54)	-	-	3.52	0.61	มาก
5.คุณได้รับการสนับสนุนจากในองค์กรให้กล้าที่จะเรียนรู้และทดลองวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ	23 (23)	44 (44)	33 (33)	-	-	3.90	0.74	มาก
วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม						3.68	0.46	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรพิจารณาโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือคุณได้รับการสนับสนุนจากในองค์กรให้กล้าที่จะเรียนรู้และทดลองวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ คุณมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดเผยยอมรับและสนับสนุนการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือคุณมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับบุคลากรในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
1.คุณมีแนวคิดเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานกับบุคลากรทุกระดับเนื่องจากในองค์กรมีการกระตุ้นให้มีวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ร่วมกัน	4 (4)	48 (48)	44 (44)	4 (4)	-	3.52	0.64	มาก
2.คุณได้รับส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ชัดเจนจากพันธกิจในองค์กร	8 (8)	54 (54)	32 (32)	6 (6)	-	3.64	0.72	มาก
3.คุณได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action Learning) เนื่องจากในองค์กรใช้กลยุทธ์ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เชิงปฏิบัติ	8 (8)	46 (46)	36 (36)	10 (10)	-	3.52	0.78	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
4.คุณได้รับติดตามความก้าวหน้า ผลการทำงานระหว่างการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์จากในองค์กร	11 (11)	37 (37)	50 (50)	2 (12)	-	3.57	0.71	มาก
5.คุณได้รับข่าวสารในองค์กรเพื่อ การเรียนรู้สู่ความสำเร็จการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	21 (21)	45 (45)	34 (34)	-	-	3.87	0.73	มาก
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โดยรวม						3.62	0.45	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือคุณได้รับข่าวสารในองค์กรเพื่อการเรียนรู้สู่ความสำเร็จการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ คุณได้รับส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ชัดเจนจากพันธกิจในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action Learning) เนื่องจากในองค์กรใช้กลยุทธ์ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เชิงปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ปัจจัยด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ

การดำเนินงานด้านการจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
1.คุณได้รับการดูแลจากผู้บริหารในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน	8 (8)	62 (62)	24 (24)	6 (6)	-	3.72	0.70	มาก
2.คุณได้รับจัดสรรและแบ่งปันทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการในการดำเนินงานและด้านการเรียนรู้จากองค์กร	4 (4)	63 (63)	29 (29)	4 (4)	-	3.67	0.62	มาก
3.คุณมีการเก็บบันทึกข้อมูลสำคัญเพื่อการเรียนรู้และสามารถนำข้อมูลที่มีความสำคัญมาใช้ปฏิบัติงาน	4 (4)	50 (50)	36 (36)	10 (10)	-	3.48	0.73	มาก
4.คุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารช่วยกำหนดเป้าหมายสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	6 (6)	48 (48)	45 (45)	1 (1)	-	3.59	0.62	มาก
5.คุณมีโอกาสจัดกิจกรรมสนับสนุนทักษะการเรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน	11 (11)	60 (60)	28 (28)	1 (1)	-	3.81	0.63	มาก
การดำเนินงานด้านการจัดการโดยรวม						3.65	0.37	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การดำเนินงานด้านการจัดการ ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คุณมี

โอกาสจัดกิจกรรมสนับสนุนทักษะการเรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกันกับสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคุณได้รับการดูแลจากผู้บริหารในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณมีการเก็บบันทึกข้อมูลสำคัญเพื่อการเรียนรู้และสามารถนำข้อมูลที่มีความสำคัญมาใช้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด	กลาง	ที่สุด	ที่สุด				
	5	4	3	2	1			
1.คุณได้รับเอื้ออำนวยต่อโอกาสการเรียนรู้เนื่องจากโครงสร้างในองค์กรที่เหมาะสมคล่องตัวและสายการบังคับบัญชาสั้น	9 (9)	54 (54)	33 (33)	4 (4)	-	3.68	0.69	มาก
2.คุณมีช่องทางการสื่อสารเรียนรู้ที่ชัดเจนในองค์กร	13 (13)	57 (57)	26 (26)	4 (4)	-	3.79	0.71	มาก
3.คุณมีผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นการควบคุมมากเกินไปและสนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน	11 (11)	52 (52)	26 (26)	11 (11)	-	3.63	0.82	มาก
4.คุณได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายในการเรียนรู้และปฏิบัติงานในองค์กร	12 (12)	48 (48)	40 (40)	-	-	3.72	0.67	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

โครงสร้างองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
5.คุณได้เรียนรู้ข้ามสายงานเพื่อสร้าง ความรู้ตนเองให้สามารถปฏิบัติงาน	25 (25)	46 (46)	29 (29)	-	-	3.96	0.73	มาก
โครงสร้างองค์กรโดยรวม						3.76	0.44	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านโครงสร้างองค์กรโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือคุณได้เรียนรู้ข้ามสายงานเพื่อสร้างความรู้ตนเองให้สามารถปฏิบัติงานที่หลากหลายในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคุณมีช่องทางการสื่อสารเรียนรู้ที่ชัดเจนในองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณมีผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นการควบคุมมากเกินไปและสนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเสนอความคิดเห็นสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ปัจจัยด้านระบบองค์กร

ระบบองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด	4	กลาง	2	ที่สุด			
	5	3	1					
1.คุณเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานตามมาตรฐานในการตรวจสอบกระทำธุรกรรมทางการเงินเพื่อปฏิบัติงานให้เรียบร้อย	10 (10)	59 (59)	25 (25)	6 (6)	-	3.73	0.72	มาก
2.คุณมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศการเงินอย่างเป็นระบบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้และใช้ข้อมูลดำเนินงาน	11 (11)	57 (57)	29 (29)	3 (3)	-	3.76	0.68	มาก
3.คุณปรับปรุงและตรวจสอบคุณภาพในการให้บริการลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ	9 (9)	45 (45)	38 (38)	8 (8)	-	3.55	0.77	มาก
4.คุณได้รับสนับสนุนงบประมาณการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอจากในองค์กร	11 (11)	40 (40)	46 (46)	3 (3)	-	3.59	0.73	มาก
5.คุณได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งด้านบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง	17 (17)	47 (47)	31 (31)	5 (5)	-	3.76	0.49	มาก
ระบบองค์กร โดยรวม						3.76	0.44	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านระบบองค์กร โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากด้านระบบองค์กร ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คุณมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศการเงินอย่างเป็นระบบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้และใช้ข้อมูลดำเนินงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และคุณได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งด้านบริหารและการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์อย่างต่อเนื่องมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) ตามลำดับรองลงมาคุณเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานตามมาตรฐานในการตรวจสอบกระทำธุรกรรมทางการเงินเพื่อปฏิบัติงานให้เรียบร้อยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณปรับปรุงและตรวจสอบคุณภาพในการให้บริการลูกค้าอย่างสม่ำเสมอมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.55$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
	5	4	3	2	1			
1.คุณสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	13 (13)	48 (48)	33 (33)	6 (6)	-	3.68	0.78	มาก
2.คุณสามารถเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลายผ่านสื่อต่างๆ ในองค์กรที่จัดให้	12 (12)	53 (53)	30 (30)	5 (5)	-	3.72	0.74	มาก
3.คุณนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้สนับสนุนและเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และทำงานในองค์กร	5 (5)	51 (51)	34 (34)	10 (10)	-	3.51	0.75	มาก
4.คุณจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการการเรียนรู้และปฏิบัติงานในองค์กร	9 (9)	47 (47)	44 (44)	-	-	3.65	0.64	มาก
5.คุณนำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้มาเสวนากับเพื่อนร่วมงานเพื่อเสริมทักษะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน	13 (13)	55 (55)	30 (30)	2 (2)	-	3.79	0.69	มาก
บรรยากาศในการทำงาน โดยรวม						3.67	0.43	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คุณนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้มาเสวนากับเพื่อนร่วมงานเพื่อเสริมทักษะสร้างบรรยากาศเรียนรู้ร่วมกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือ คุณสามารถเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลายผ่านสื่อต่าง ๆ ในองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือคุณนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุนและเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และทำงานในองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ปัจจัยด้านการจูงใจ

การจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
1.คุณได้รับโอกาสพัฒนาตนเองจากการสนับสนุนจากในองค์กรด้านการเรียนรู้ เช่น การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรม ฯลฯ	14 (14)	55 (55)	27 (27)	4 (4)	-	3.79	0.73	มาก
2.คุณได้รับการจูงใจจากผู้บริหารให้เสียสละอุทิศตนในการเรียนรู้งานสายอาชีพจากบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำไปพัฒนาระบบงานในองค์กรและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	8 (8)	58 (58)	29 (29)	5 (5)	-	3.70	0.69	มาก
3.คุณได้รับรางวัลชมเชยจากผู้บริหารเมื่อมีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	9 (9)	45 (45)	34 (34)	12 (12)	-	3.51	0.82	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
4.คุณได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพจากในองค์กรโดยมีการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพและเรียนรู้ข้ามสายงาน	11 (11)	43 (43)	45 (45)	1 (1)	-	3.64	0.69	มาก
5.คุณได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอในการเป็นที่เลี้ยงสอนงานและให้คำแนะนำในการเรียนรู้	15 (15)	57 (57)	28 (28)	-	-	3.87	0.65	มาก
การจูงใจโดยรวม						3.71	0.44	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านการจูงใจโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากด้านการจูงใจ (\bar{X} =3.71) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คุณได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอในการเป็นที่เลี้ยงสอนงานและให้คำแนะนำในการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.87) รองลงมา คือ คุณได้รับโอกาสพัฒนาตนเองจากการสนับสนุนจากในองค์กรด้านการเรียนรู้ เช่น การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรม ฯลฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณได้รับรางวัลชมเชยจากผู้บริหารเมื่อมีการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.55)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี วิเคราะห์เป็นโดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยรวมหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16-4.21

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรีโดยรวม และรายด้าน

ที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
	องค์กรแห่งการเรียนรู้			
1.	พลวัตการเรียนรู้	3.71	0.39	มาก
2.	การปรับเปลี่ยนองค์กร	3.69	0.37	มาก
3.	การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	3.69	0.33	มาก
4.	การจัดการความรู้	3.67	0.33	มาก
5.	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.55	0.34	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.66	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) และ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขต สระบุรี
 ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้

พฤติกรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด	4	กลาง	2	ที่สุด			
	5	4	3	2	1			
1.คุณได้รับการส่งเสริมให้ได้ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องจากในองค์กร	10 (10)	57 (57)	29 (29)	4 (4)	-	3.73	0.69	มาก
2.คุณมีวิธีการที่หลากหลายเพื่อ เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้ร่วมกัน	8 (8)	57 (57)	31 (31)	4 (4)	-	3.69	0.68	มาก
3.คุณให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน	9 (9)	50 (50)	30 (30)	11 (11)	-	3.57	0.81	มาก
4.คุณได้รับการฝึกอบรมและ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในองค์กร	5 (5)	40 (40)	52 (52)	3 (3)	-	3.47	0.64	มาก
5.คุณได้รับโอกาสให้ได้เรียนรู้ การทำงานของหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วย งานของตนเอง	10 (10)	59 (59)	31 (31)	-	-	3.79	0.61	มาก
6.คุณได้รับการสนับสนุนให้มี การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง พนักงานซึ่งกันและกันด้วยการ ใช้สื่อหรือเอกสารต่างๆ	20 (20)	49 (49)	28 (28)	3 (3)	-	3.86	0.77	มาก
7.คุณให้ความสำคัญกับแสวงหา ความรู้ใหม่ๆเพื่อการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	14 (14)	46 (46)	38 (38)	2 (2)	-	3.72	0.73	มาก
8.คุณสามารถนำความรู้ที่ได้จาก การฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้การ ปฏิบัติงาน	21 (21)	45 (45)	33 (33)	1 (1)	-	3.86	0.75	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ผลวัดการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
	5	4	3	2	1			
ผลวัดการเรียนรู้ โดยรวม						3.71	0.39	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.17 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านผลวัดการเรียนรู้โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านผลวัดการเรียนรู้ (\bar{X} = 3.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานซึ่งกันและกันด้วยการใช้สื่อหรือเอกสารต่างๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.86) และคุณสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.86) ตามลำดับ รองลงมา คือ คุณได้รับโอกาสให้ได้เรียนรู้การทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานของตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณได้รับการฝึกอบรมและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.47)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

การปรับเปลี่ยนองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
	5	4	3	2	1			
1.คุณได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงานในเชิงรุก	12	60	20	2	-	3.82	0.66	มาก
	(12)	(60)	(20)	(2)				

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การปรับเปลี่ยนองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
	5	4	3	2	1			
2.คุณได้นำความรู้จากการเรียนรู้ มาใช้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4 (4)	56 (56)	36 (36)	4 (4)	-	3.60	0.64	มาก
3.คุณมีวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบ แบ่งปันความรู้ให้กับพนักงานผู้ ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4 (4)	49 (49)	37 (37)	10 (10)	-	3.47	0.73	มาก
4.คุณได้รับความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงานและเรียนรู้หลังจาก การปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ และลดขั้นตอนบังคับบัญชา	5 (5)	46 (46)	47 (47)	2 (2)	-	3.54	0.63	มาก
5.คุณได้รับการเรียนรู้ซึ่งนำจาก ผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยริเริ่มให้เกิดกระบวนการ เรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร	12 (12)	59 (59)	28 (28)	1 (1)	-	3.82	0.64	มาก
6.คุณได้รับการเรียนรู้เชิงปรับตัว เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงาน	17 (17)	49 (49)	32 (32)	2 (2)	-	3.81	0.73	มาก
7.คุณเรียนรู้จากประสบการณ์ยอม รับว่าการเรียนรู้ต่างๆสามารถเกิด ขึ้นได้จากความสำเร็จและความ ล้มเหลว	12 (12)	42 (42)	46 (46)	-	-	3.66	0.68	มาก
8.คุณมีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดความ เชื่อค่านิยมในการทำงานเพื่อสอด คล้องกับนโยบายการปรับเปลี่ยน องค์กร	15 (15)	51 (51)	31 (31)	3 (3)	-	3.78	0.73	มาก
การปรับเปลี่ยนองค์กรโดยรวม						3.69	0.37	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.18 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คุณได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงานในเชิงรุก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และคุณได้รับการเรียนรู้ซึ่งนำจากผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยริเริ่มให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ รองลงมา คือ คุณได้รับการเรียนรู้เชิงปรับตัวเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณมีวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบแบ่งปันความรู้ให้กับพนักงานผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
1.คุณได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหารในการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานด้วยแนวคิดใหม่ๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวยิ่งขึ้น	9 (9)	55 (55)	33 (33)	3 (3)	-	3.70	0.67	มาก
2.คุณได้ให้ลูกคามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้รวมทั้งนำมากำหนดความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการ	6 (6)	62 (62)	28 (28)	4 (4)	-	3.70	0.64	มาก
3.คุณได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์และวางแผนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร	7 (7)	47 (47)	38 (38)	8 (8)	-	3.53	0.74	มาก

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
4.คุณได้รับเอื้ออำนาจในการตัดสินใจเรียนรู้อย่างเหมาะสม	4 (4)	47 (47)	47 (47)	2 (2)	-	3.53	0.61	มาก
5.คุณให้ความรู้และเปลี่ยนความรู้ออกมาพร้อมกับชุมชนและสถาบันต่างๆเพื่อนำข้อมูลสำคัญมาปรับปรุงระบบการทำงาน	19 (19)	55 (55)	24 (24)	2 (2)	-	3.91	0.71	มาก
6.คุณได้รับอำนาจการเรียนรู้ทำให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	14 (14)	50 (50)	29 (29)	7 (7)	-	3.71	0.80	มาก
7.คุณมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานและลูกค้าของธนาคารเพื่อใช้ในการเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงาน	7 (7)	45 (45)	46 (46)	2 (2)	-	3.57	0.66	มาก
8.คุณขยายโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพันธมิตรหรือลูกค้าของธนาคารโดยการจัดอบรมสัมมนา	12 (12)	64 (64)	24 (24)	-	-	3.88	0.59	มาก
การเพิ่มอำนาจแก่บุคคลโดยรวม						3.69	0.33	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คุณให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ออกมาพร้อมกับชุมชนและสถาบันต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงระบบการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ คุณขยายโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพันธมิตรหรือลูกค้าของธนาคาร โดยการจัดอบรมสัมมนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา

กลยุทธ์และวางแผนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.53) และ คุณได้รับเอื้ออำนาจในการตัดสินใจเรียนรู้ที่เหมาะสมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี
ด้านการจัดการความรู้

การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
1.คุณมีส่วนช่วยในการหาข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในองค์กร	12 (12)	50 (50)	36 (36)	6 (6)	-	3.68	0.76	มาก
2.คุณมีการสร้างความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆที่หลากหลายเพื่อใช้ปฏิบัติงานในองค์กร	11 (11)	52 (52)	32 (32)	5 (5)	-	3.69	0.73	มาก
3.คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยการทำงานร่วมกันเป็นทีม	7 (7)	45 (45)	35 (35)	13 (13)	-	3.46	0.81	มาก
4.คุณมีการแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กรโดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	5 (5)	48 (48)	46 (46)	1 (1)	-	3.57	0.61	มาก
5.คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้หรือข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	7 (7)	55 (55)	35 (35)	3 (3)	-	3.66	0.65	มาก
6.คุณได้ใช้ระบบการจัดเก็บข้อมูลความรู้ ที่ให้ ความสะดวก รวดเร็วในการสืบค้น	10 (10)	58 (58)	30 (30)	2 (2)	-	3.76	0.65	มาก
7.คุณมีการพัฒนาช่องทางใหม่ๆในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร	8 (8)	45 (45)	47 (47)	-	-	3.63	0.63	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
8.คุณมีความรู้และเข้าใจในการเก็บรักษาข้อมูลความรู้และการแบ่งปันความรู้แก่บุคคลอื่นๆ	21	54	22	3	-	3.93	0.74	มาก
	(21)	(54)	(22)	(3)				
การจัดการความรู้โดยรวม						3.67	0.33	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.20 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านการจัดการความรู้โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คุณมีความรู้และเข้าใจในการเก็บรักษาข้อมูลความรู้และการแบ่งปันความรู้แก่บุคคลอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ คุณ ได้ใช้ระบบการเก็บข้อมูลความรู้ที่ให้ความสะดวกรวดเร็วในการสืบค้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
1.คุณได้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและสร้างการเรียนรู้ในองค์กร	6	55	31	8	-	3.59	0.73	มาก
	(6)	(55)	(31)	(8)				

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
2.คุณได้ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรทั่วทั้งในองค์กร	3 (3)	54 (54)	36 (36)	7 (7)	-	3.53	0.67	มาก
3.คุณสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆมาช่วยดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	1 (1)	44 (44)	44 (44)	11 (11)	-	3.35	0.69	ปานกลาง
4.คุณได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง จากระบบ E-Training เพื่อช่วยยกระดับการพัฒนาความรู้ของตนเอง	6 (6)	46 (46)	46 (46)	2 (2)	-	3.56	0.64	มาก
5.คุณสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในระบบ E-Training มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	7 (7)	57 (57)	27 (27)	9 (9)	-	3.62	0.75	มาก
6.คุณได้เรียนรู้จากบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ E-Training และสามารถนำความรู้มาเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน	4 (4)	59 (59)	32 (32)	5 (5)	-	3.62	0.65	มาก
7.คุณสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศความรู้ที่มีองค์กรได้อย่างทั่วถึงเพื่อการเรียนรู้ในสาขาวิชาชีพ	4 (4)	48 (48)	41 (48)	7 (7)	-	3.49	0.69	มาก
8.คุณได้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ความเร็วสูงเพื่อใช้ในการเรียนรู้	4 (4)	55 (55)	38 (38)	3 (3)	-	3.60	0.62	มาก
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยรวม						3.55	0.34	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละ

จากตารางที่ 4.21 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรี ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากด้านการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี (\bar{X} =3.55) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คุณสมารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในระบบ E-Training มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.62) และ คุณได้เรียนรู้จากบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ E-Training และสามารถนำความรู้มาเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.62) ตามลำดับ รองลงมา คือ คุณได้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ความเร็วสูงเพื่อใช้ในการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาช่วยดำเนินงานอย่างเต็ม ประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.35)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการ วิเคราะห์ดังตารางที่ 4.22 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีจำแนกตามเพศ

ที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ชาย		หญิง		df	t	Sig.
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1.	พลวัตการเรียนรู้	3.78	0.37	3.68	0.40	98	1.14	0.26
2.	การปรับเปลี่ยนองค์กร	3.69	0.31	3.69	0.39	98	-0.24	0.81
3.	การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	3.68	0.32	3.69	0.34	98	-0.15	0.88
4.	การจัดการความรู้	3.68	0.31	3.67	0.34	98	0.13	0.90
5.	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.56	0.34	3.54	0.34	98	0.26	0.80
	เฉลี่ยโดยรวม	3.68	0.26	3.65	0.30	98	0.36	0.72

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม พบว่ามีค่า t-test เท่ากับ 0.36 ระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่า 0.72 มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า เพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มทำการทดสอบโดยใช้ F-test (One-way ANOVA) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี จำแนกตามอายุ

ที่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. พฤติกรรมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม		0.71	3	0.24	1.56	0.20
	ภายในกลุ่ม		14.47	96	0.15		
	รวม		15.18	99			
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		0.19	3	0.06	0.47	0.70
	ภายในกลุ่ม		13.13	96	0.14		
	รวม		13.33	99			
3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม		0.17	3	0.06	0.51	0.68
	ภายในกลุ่ม		10.93	96	0.11		
	รวม		11.11	99			
4. การจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม		0.16	3	0.05	0.48	0.70
	ภายในกลุ่ม		10.74	96	0.11		
	รวม		10.90	99			
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม		0.32	3	0.11	0.95	0.42
	ภายในกลุ่ม		10.94	96	0.11		
	รวม		11.27	99			
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม		0.21	3	0.07	0.82	0.48
	ภายในกลุ่ม		8.14	96	0.08		
	รวม		8.35	99			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมมีค่า F-test เท่ากับ 0.82 และค่า Sig. เท่ากับ 0.48 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

จึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่าอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม
ตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มทำการทดสอบโดยใช้ F-test (One-way ANOVA) กำหนดระดับความเชื่อมั่น
95 % ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีจำแนกตาม
ระยะเวลาการทำงาน

ที่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความ		df	MS	F	Sig.
	แปรปรวน					
1. พลวัตการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.79	4	0.20	1.31	0.27
	ภายในกลุ่ม	14.38	95	0.15		
	รวม	15.18	99			
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.73	4	0.18	1.38	0.25
	ภายในกลุ่ม	12.60	95	0.13		
	รวม	13.33	99			
3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.47	4	0.12	1.04	0.39
	ภายในกลุ่ม	10.64	95	0.11		
	รวม	11.11	99			
4. การจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.21	4	0.05	0.47	0.76
	ภายในกลุ่ม	10.69	95	0.11		
	รวม	10.90	99			
5. การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.84	4	0.21	1.91	0.12
	ภายในกลุ่ม	10.43	95	0.11		
	รวม	11.27	99			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.35	4	0.09	1.03	0.40
	โดยรวม	ภายในกลุ่ม	8.00	95	0.08		
		รวม	8.35	99			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมมีค่า F-test เท่ากับ 1.03 และค่า Sig. เท่ากับ 0.40 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่าระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 การศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		df	t	Sig.
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1.	พลวัตการเรียนรู้	3.72	0.41	3.66	0.28	98	0.47	0.64
2.	การปรับเปลี่ยนองค์กร	3.71	0.37	3.54	0.32	98	1.58	0.12
3.	การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	3.68	0.35	3.78	0.19	98	0.55	0.58
4.	การจัดการความรู้	3.68	0.35	3.62	0.23	98	0.66	0.51
5.	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.55	0.35	3.50	0.26	98	0.51	0.61
	เฉลี่ยโดยรวม	3.67	0.30	3.62	0.20	98	0.56	0.58

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม พบว่ามีค่า t-test เท่ากับ 0.56 ระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่า 0.58 มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 อัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มทำการทดสอบโดยใช้ F-test (One-way ANOVA) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.	พลวัตการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.10	3	0.03	0.21	0.89
		ภายในกลุ่ม	15.08	96	0.16		
		รวม	15.18	99			
2.	การปรับเปลี่ยนองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.12	3	0.04	0.30	0.83
		ภายในกลุ่ม	13.20	96	0.14		
		รวม	13.33	99			
3.	การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.05	3	0.02	0.14	0.94
		ภายในกลุ่ม	11.06	96	0.12		
		รวม	11.11	99			
4.	การจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.13	3	0.04	0.38	0.77
		ภายในกลุ่ม	10.77	96	0.11		
		รวม	10.90	99			
5.	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.64	3	0.21	1.92	0.13
		ภายในกลุ่ม	10.63	96	0.11		
		รวม	11.27	99			
	องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.08	3	0.03	0.32	0.81
		ภายในกลุ่ม	8.27	96	0.09		
		รวม	8.35	99			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมมีค่า F-test เท่ากับ 0.32 และค่า Sig. เท่ากับ 0.81 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

จึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่าอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มทำการทดสอบโดยใช้ F-test (One-way ANOVA) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ที่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. พลวัตการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม		0.97	4	0.24	1.63	0.17
	ภายในกลุ่ม		14.21	95	0.15		
	รวม		15.18	99			
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		1.11	4	0.28	2.17	0.08
	ภายในกลุ่ม		12.21	95	0.13		
	รวม		13.33	99			
3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม		0.46	4	0.12	1.03	0.40
	ภายในกลุ่ม		10.65	95	0.11		
	รวม		11.11	99			
4. การจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม		1.15	4	0.29	2.81	0.03*
	ภายในกลุ่ม		9.75	95	0.10		
	รวม		10.90	99			
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม		1.63	4	0.41	4.03	0.00*
	ภายในกลุ่ม		9.63	95	0.10		
	รวม		11.27	99			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ที่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความ	SS	df	MS	F	Sig.
	แปรปรวน					
องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.83	4	0.21	2.64	0.04*
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	7.51	95	0.08		
	รวม	8.35	99			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมมีค่า F-test เท่ากับ 2.64 และค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่าตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference(LSD) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.28



ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี จำแนกตาม
ตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	หัวหน้าส่วน	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่
		3.55	3.60	3.80	3.78	3.62
ผู้จัดการ	3.55		-0.05 (0.64)	-0.25 (0.02*)	-0.23 (0.04*)	-0.07 (0.49)
รองผู้จัดการ	3.60			-0.20 (0.03*)	-0.18 (0.06)	-0.02 (0.81)
หัวหน้าส่วน	3.80				0.02 (0.89)	0.18 (0.03*)
เจ้าหน้าที่อาวุโส	3.78					0.17 (0.07)
เจ้าหน้าที่	3.62					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นจำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้จัดการกับผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วนมีค่า Sig.เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งงานผู้จัดการแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.25 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้จัดการกับผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งงานผู้จัดการแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่อาวุโส ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.23 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่อาวุโส

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งรองผู้จัดการกับผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งรองผู้จัดการแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.20 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วนกับผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งงานหัวหน้าส่วนแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งหัวหน้าส่วนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ด้านภาวะผู้นำดังตารางที่ 4.29



ตารางที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่มีผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านภาวะผู้นำ	0.61	0.00**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.61 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางในระดับเดียวกันอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัย
ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยที่มีผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.42	0.00**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.42 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางในระดับเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 9 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัย
ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน วิทยุทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านวิทยุทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	0.57	0.00**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.57 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน วิทยุทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางในระดับเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 10 การดำเนินงานด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัย
ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน การดำเนินงานด้านการจัดการ

ปัจจัยที่มีผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ	0.64	0.00**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.64 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางในระดับเดียวกันอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 11 โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ด้านโครงสร้างองค์กร ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัย
ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน โครงสร้างองค์กร

ปัจจัยที่มีผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
โครงสร้างองค์กร	0.45	0.00**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.45 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน โครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางในระดับเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 12 ระบบองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเป็นการ
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์มาก
น้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ด้านระบบองค์กร ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัย
ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน ระบบองค์กร

ปัจจัยที่มีผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ระบบองค์กร	0.52	0.00**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.52 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านระบบองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางในระดับเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 13 บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ด้านบรรยากาศในการทำงาน ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัย
ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
บรรยากาศในการทำงาน	0.60	0.00**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.60 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางในระดับเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 14 การจงใจมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ด้านบรรยากาศในการทำงาน ดังตารางที่
4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัย
ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการจูงใจ

ปัจจัยที่มีผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
การจูงใจ	0.72	0.00**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.72 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางในระดับเดียวกันอยู่ในระดับสูง



ตารางที่ 4.37 สรุปสมมติฐาน

ลำดับ ที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ ทดสอบ	Sig.	ผลการ ทดสอบ
1	เพศที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี แตกต่างกัน	Independent Samples t-test	0.72	ปฏิเสธ
2	อายุที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี แตกต่างกัน	One-way ANOVA	0.48	ปฏิเสธ
3	ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร กรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน	One-way ANOVA	0.40	ปฏิเสธ
4	การศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี แตกต่างกัน	Independent Samples t-test	0.58	ปฏิเสธ
5	อัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร กรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน	One-way ANOVA	0.81	ปฏิเสธ
6	ตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี แตกต่างกัน	One-way ANOVA	0.04*	ยอมรับ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ลำดับ ที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ ทดสอบ	Sig.	ผลการ ทดสอบ
7	ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00**	ยอมรับ
8	ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00**	ยอมรับ
9	ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00**	ยอมรับ
10	ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00**	ยอมรับ
11	ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00**	ยอมรับ
12	ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านระบบองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00**	ยอมรับ
13	ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00**	ยอมรับ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ลำดับ ที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ ทดสอบ	Sig.	ผลการ ทดสอบ
14	ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00**	ยอมรับ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงาน เขตสระบุรีจำนวน 122 คน หาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณ ของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1973, อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540:71) โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน ± 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 93.5 ตัวอย่างและได้สำรวจเพิ่มอีกจำนวน 6 ตัวอย่าง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทั้งสิ้น 100 ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)ตามสัดส่วน และ เก็บแบบสอบถามแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดและตัวแปรต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยลักษณะ โครงสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขต สระบุรี มีลักษณะเป็นแบบการตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร 8 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม องค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ เป็นแบบสอบถามสเกลอันตรภาค (Interval Scale) ชนิดกำหนด คำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับประกอบด้วยคำถาม 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้

การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ชนิด กำหนดคำตอบข้อความ 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามสเกลอันตรภาค (Interval Scale) ประกอบด้วย คำถาม 40 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นคำถามปลายเปิด ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach,1978:160) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยระดับองค์กร 8 ด้านดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ 0.767 ด้านวัฒนธรรมองค์กร 0.747 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ 0.758 ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ 0.742 ด้านโครงสร้างองค์กร 0.721 ด้านระบบองค์กร 0.745 ด้านบรรยากาศในการทำงาน 0.727 ด้านการจูงใจ 0.750 และแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้านได้ค่าความเชื่อมั่นดังต่อไปนี้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ 0.764 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 0.773 การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล 0.730 การจัดการความรู้ 0.753 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 0.776 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.977

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ คือแบบสอบถาม ได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
2. สถิติที่ใช้ในการอธิบายตัวแปร ใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้การทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) สำหรับ อายุ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95 %โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีจากกลุ่มตัวอย่าง 100 คนได้แบบสอบถามกลับคืนมาสมบูรณ์จำนวน 100 ชุด สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 70.00 เป็นเพศชายจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30 มีอายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31 อายุ 20-30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27 ตามลำดับ น้อยที่สุดอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7 มีระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่ 11-15 ปี เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 30 รองลงมา ระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี เป็นจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 21คน คิดเป็นร้อยละ 21 ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 87คน คิดเป็นร้อยละ 87 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13 อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่ 10,000-20,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24 อัตราเงินเดือน 20,001- 30,000 บาท จำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 21 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถาม อัตราเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน ร้อยละ 17 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมาตำแหน่งรองผู้จัดการจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ตำแหน่งหัวหน้าส่วน19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส 13 คน คิดเป็นร้อยละ13 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ผู้บริหารช่วยให้คุณเข้าใจถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคุณก่อนการตัดสินใจสั่งดำเนินงาน มีและ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ คุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีโอกาสในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาระบบการทำงานในองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ คือคุณได้รับการสนับสนุนจากในองค์กรให้กล้าที่จะเรียนรู้และทดลองวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คุณมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดเผยยอมรับและสนับสนุนการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือคุณมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ คุณได้รับข่าวสารในองค์กรเพื่อการเรียนรู้สู่ความสำเร็จการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ คุณได้รับส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ชัดเจนจากพันธกิจในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action Learning) เนื่องจากในองค์กรใช้กลยุทธ์ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เชิงปฏิบัติ

ปัจจัยด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดคือคุณมีโอกาสจัดกิจกรรมสนับสนุนทักษะการเรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมาคุณได้รับการดูแลจากผู้บริหาร ในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนมีค่าเฉลี่ยความ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณมีการเก็บบันทึกข้อมูลสำคัญเพื่อการเรียนรู้และสามารถนำข้อมูลที่มีความสำคัญมาใช้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือคุณได้เรียนรู้ข้ามสายงานเพื่อสร้างความรู้ตนเองให้สามารถปฏิบัติงานที่หลากหลายในองค์กร รองลงมาคุณมีช่องทางการสื่อสารเรียนรู้ที่ชัดเจนในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณมีผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นการควบคุมมากเกินไปและสนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านระบบองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ คุณมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศการเงินอย่างเป็นระบบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้และใช้ข้อมูลดำเนินงาน และคุณได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งด้านบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องตามลำดับ รองลงมา คุณเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานตามมาตรฐานในการตรวจสอบกระทำธุรกรรมทางการเงินเพื่อปฏิบัติงานให้เรียบร้อย และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณปรับปรุงและตรวจสอบคุณภาพในการให้บริการลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือคุณนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้มาเสวนากับเพื่อนร่วมงานเพื่อเสริมทักษะสร้างบรรยากาศเรียนรู้ร่วมกันรองลงมาคือ คุณสามารถเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลายผ่านสื่อต่าง ๆ ในองค์กรที่จัดให้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือคุณนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุนและเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และทำงานในองค์กร

ปัจจัยด้านการจูงใจ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือคุณได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอในการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำแนะนำในการเรียนรู้ รองลงมา คือ คุณได้รับโอกาสพัฒนาตนเองจากการสนับสนุนจากในองค์กรด้านการเรียนรู้ เช่น การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรม ฯลฯ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณได้รับรางวัลชมเชยจากผู้บริหารเมื่อมีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าองค์ประกอบ ด้านด้านพลวัตการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

องค์ประกอบด้านพลวัตการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานซึ่งกันและกันด้วยการใช้สื่อหรือเอกสารต่าง ๆ และ คุณสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้การปฏิบัติงาน ตามลำดับ รองลงมา คือ คุณได้รับโอกาสให้ได้เรียนรู้การ

ทำงานของหน่วยงานอื่นๆเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานของตนเองและข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณได้รับการฝึกอบรมและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในองค์กร

องค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ คุณได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงานในเชิงรุก และคุณได้รับการเรียนรู้ชั้นนำจากผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยริเริ่มให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ คุณได้รับการเรียนรู้เชิงปรับตัวเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณมีวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบแบ่งปันความรู้ให้กับพนักงานผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ คุณให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชนและสถาบันต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงระบบการทำงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ คุณขยายโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพันธมิตรหรือลูกค้าของธนาคาร โดยการจัดอบรมสัมมนา และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา กลยุทธ์และวางแผนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร และ คุณได้รับเอื้ออำนาจในการตัดสินใจเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันตามลำดับ

องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ คุณมีความรู้และเข้าใจในการเก็บรักษาข้อมูลความรู้และการแบ่งปันความรู้แก่บุคคลอื่น ๆ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ คุณได้ใช้ระบบการจัดเก็บข้อมูลความรู้ที่ให้ความสะดวกรวดเร็วในการสืบค้น และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยการทำงานร่วมกันเป็นทีม

องค์ประกอบด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ คุณสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในระบบ E-Training มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและคุณได้เรียนรู้จากบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ E-Training และสามารถนำความรู้มาเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมากตามลำดับ รองลงมา คือ คุณได้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ความเร็วสูงเพื่อใช้ในการเรียนรู้ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ คุณสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาช่วยดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 อายุต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 การศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 อัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 ตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีซึ่งเป็น ไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 9 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีซึ่งเป็น ไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 10 การดำเนินงานด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีซึ่งเป็น ไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 11 โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 12 ระบบองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 13 บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 14 การจูงใจมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร
กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด
(มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ข้อสรุปซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1.จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน
การศึกษาอัตราเงินเดือน ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด
(มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วน
ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา อัตราเงินเดือน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย
ของ วิโรจน์ พิษิตนิตกร (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่ง
การเรียนรู้ ศึกษากรณีบริษัท ฟาร์มออนไลน์ จำกัดพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และหน่วยงานต้นสังกัดที่ต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่
ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัย ปราณี จิต
วิบูลย์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่เกื้อกูลที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่าย
ผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดด้านเพศและ
ลักษณะงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อกูลไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ศิริเพ็ญ พิทักษ์-
วรารัตน์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท
แซทเทลไลท์ มีเดีย อินเทอร์เน็ตเนชั่นเนล จำกัด พบว่าลักษณะส่วนบุคคล กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน พบว่า
ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารายา บวรพณิชย์ (2553) ศึกษาความคิดเห็นของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีผลการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุ การทำงานมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เพ็ชรเด็ค (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความพร้อมขององค์กรในการ พัฒนาการองค์การการเรียนรู้ ศึกษากรณี บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร ฟาร์มพืชไร่ แสงพันธ์ คำพราน พบว่าการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลกับความคิดเห็นต่อปัจจัยความ พร้อมขององค์กรในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตาม เพศ อายุงาน รายได้ และหน่วยงาน ดั้งศักดิ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพร้อมขององค์กร ในการพัฒนา องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ พิณสวัน ปัญญา มาก (2543) ได้ศึกษาการ รับรู้ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หน่วยธุรกิจและหน่วยปฏิบัติการการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าหน่วยธุรกิจปฏิบัติการ มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันและมี ผลทำให้การรับรู้ ในบางองค์ประกอบในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานตำแหน่งงานต่างกันมี ผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขต สระบุรีแตกต่างกัน โดย ตำแหน่งผู้จัดการมีความคิดเห็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยกว่า ตำแหน่งหัวหน้าส่วนและเจ้าหน้าที่อาวุโส และ ตำแหน่งรองผู้จัดการมีความคิดเห็นในการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้น้อยกว่าหัวหน้าส่วน และ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนมีความคิดเห็นมากกว่า เจ้าหน้าที่ เป็น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาพร ชูสินธุ์ (2552) ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอส.เค.อัลฟา พบว่าพิจารณาด้านตำแหน่งงาน พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน ในการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน และ สอดคล้อง ชุติพร เอี่ยมอานวย (2548) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อ ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พิจารณาด้านตำแหน่งงาน พนักงานที่มี ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการ พัฒนาการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีสามารถอภิปรายผลความสัมพันธ์ดังนี้

ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ มี ความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังที่ Sandra M. Kaiser (2000: 191-212) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปัจจัยระดับ

องค์กรทั้ง 8 ปัจจัยเป็นตัวผลักดันส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยจะขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งมิได้และต้องอาศัยผู้นำเป็นผู้สนับสนุนหลักในการนำไปสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางและมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาระดับมาก สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันนี้คือ การจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน การดำเนินงานด้านการจัดการ ระบบองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ชูวสินธุ์ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอส.เค.อัลฟ่า พบว่า ปัจจัยทางการบริหารคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการดำเนินงานการจัดการ ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณา ปานภูทอง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ปัจจัยทุกตัวได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการดำเนินงานการจัดการ ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์บวกกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย Kaiser (2000) ได้ศึกษาเรื่อง การกำหนดแผนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย การสนับสนุนต่อเนื่องจากผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงสร้างที่อธิบายให้สมาชิกเข้าใจการเรียนรู้ วิธีการบริหาร บรรยากาศ และแรงจูงใจเป็นปัจจัยรองลงมา ระบบบริหารองค์กรมีความสำคัญ การเรียนรู้ส่งผลต่อวัฒนธรรมและการประสานกับภายนอกองค์กร

4.ระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบ ด้านด้านผลวัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

ด้านผลวัดการเรียนรู้ พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานซึ่งกันและกันด้วยการใช้สื่อหรือเอกสารต่าง ๆ พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้จาก

การฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้การปฏิบัติงาน อีกทั้งพนักงานได้รับโอกาสให้ได้เรียนรู้การทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานของตนเอง และได้รับการฝึกอบรมและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในองค์กร ดังที่ Michael J. Marquardt (1996 อ้างถึงในบดินทร์ วิจารณ์, 2548 : 51) กล่าวว่า องค์กรจะต้องมีการส่งเสริมให้การเรียนรู้ในองค์กรมีลักษณะของความเป็นพลวัต กล่าวคือ การเรียนรู้จะมีลักษณะเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณสวัน ปัญญามาก (2543) ได้ศึกษาการรับรู้ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หน่วยธุรกิจและหน่วยปฏิบัติการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรซึ่งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบ 5 ประการและมีมิติย่อยต่าง ๆ โดยมีองค์ประกอบ พลวัตของการเรียนรู้เป็นแกนหลัก และองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญต่อการเรียนรู้ และระบบย่อยอื่น ๆ ได้แก่ องค์กร คน องค์กรความรู้ และ เทคโนโลยี เป็นสิ่งสำคัญที่เพิ่มพูนคุณภาพ และผลกระทบต่อองค์กร

ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงานในเชิงรุกและได้รับการเรียนรู้ซึ่งนำมาจากผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยริเริ่มให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร พนักงานได้รับการเรียนรู้เชิงปรับตัวเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบแบ่งปันความรู้ให้กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ดังที่ Michael J. Marquardt (1996 อ้างถึงในบดินทร์ วิจารณ์, 2548 : 55) กล่าวว่า การที่องค์กรจะสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และ โครงสร้างองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dune (2006) ศึกษาเรื่อง คุณค่าขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติ ได้แก่ ผู้นำ การสนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นทีม และ โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปัจจัยที่เสริมความรู้ใหม่ ๆ ในองค์กร ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทรัพยากรเพียงพอทั้งการเงินและบุคลากร การยินดีที่จะเรียนรู้และเต็มใจถ่ายทอดความรู้ความสามารถ

ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชนและสถาบันต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงระบบการทำงาน และได้ขยายโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพันธมิตรหรือคู่ค้าของธนาคารโดยการจัดอบรมสัมมนา ความ และพนักงานได้รับโอกาสจากผู้บริหาร

ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา กลยุทธ์และวางแผนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังได้รับเอื้ออำนาจในการตัดสินใจเรียนรู้ที่เหมาะสม ดังที่ Michael J. Marquardt (1996 อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2548 : 58) กล่าวว่า องค์กรประกอบนี้ องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนใน องค์กร รวมถึงผู้บริหาร ลูกค้า บริษัทผู้แทนจำหน่าย คู่ค้าทางธุรกิจ และชุมชน ได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์อย่างเป็นเครือข่าย (Network) ในการเอื้ออำนาจการเรียนรู้ร่วมกันและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gardiner and Whiting (1997) ได้ศึกษาเรื่อง Success factors in learning organization : An empirical study (ปัจจัยที่ประสบความสำเร็จในองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทวิศวกรรมแห่งหนึ่ง) พบว่าผลการศึกษาพบว่า บริษัทแห่งนี้มีการปรับปรุงกระจายอำนาจ และการพัฒนารายบุคคลค่อนข้างมากเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านการจัดการความรู้ พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต สระบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานมีความรู้และเข้าใจในการเก็บรักษาข้อมูลความรู้ และการแบ่งปันความรู้แก่บุคคลอื่นๆ พนักงานได้ใช้ระบบการจัดเก็บข้อมูลความรู้ที่ให้ความสะดวก รวดเร็วในการสืบค้น และ พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรใน องค์กรด้วยการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังที่ Michael J. Marquardt (1996 อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์ , 2548 : 59) กล่าวว่า การจัดการความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กร แห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จจะนำทางความรู้ไปด้วยการจัดเก็บความรู้เป็นระบบและใช้ เทคโนโลยีอย่างสอดคล้องกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ พิชิตนิตติกร (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณีบริษัท พาร์มา ไลน์ จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท เห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt เรียงลำดับดังต่อไปนี้ อันดับ 1 การจัดการความรู้ อันดับ 2 การ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อันดับ 3 การปรับเปลี่ยนองค์กร อันดับ 4 พลวัตแห่งการเรียนรู้ อันดับ 5 การมอบอำนาจให้แก่บุคคล ซึ่งการจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะ พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ใน ระบบ E-Training มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองอีกทั้งได้เรียนรู้จากบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ E-Training และสามารถนำความรู้มาเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน พนักงานได้ใช้ระบบ คอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ความเร็วสูงเพื่อใช้ในการเรียนรู้ และ พนักงานสามารถ นำเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่าง ๆ มาช่วยดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังที่ Michael J. Marquardt

(1996 อ้างถึงในบัณฑิต วิจารณ์, 2548 : 64) กล่าวว่าระบบย่อยด้านเทคโนโลยีจะประกอบด้วยเครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้คนในองค์กรเข้าถึงความรู้มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยจะรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยีตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน การสอนงาน และทักษะความรู้เกี่ยวกับด้านอื่น ๆ ระบบย่อยนี้ยังครอบคลุมถึงการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และวิธีการในการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าไปมาก ๆ เช่น การใช้ระบบ KTB e-training System ของธนาคารกรุงไทยที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อารายา บวรพาณิชย์ (2553) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ 1) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 2) ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 4) ด้านการจัดการความรู้ 5) ด้านเอื้ออำนาจแก่บุคลากรและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Bayraktaroglu และKutunis (2006 : 149-154) ได้ศึกษา การแปลงรูป โรงแรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า กลยุทธ์ใหม่สำหรับโลกาภิวัตน์โดยวิเคราะห์กระบวนการแปลงรูปโรงแรมของตุรกีซึ่งเป็นองค์กรด้านบริหาร และปัจจัยความสำเร็จสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันกระแสทำลายของโลกาภิวัตน์ เพื่อแสวงหาโอกาสในอนาคตสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนของการท่องเที่ยวตุรกี ผลการวิเคราะห์พบว่าขั้นตอนสำคัญสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย การสนับสนุนความคิดเชิงนวัตกรรมเทคโนโลยี จากทุกระดับในองค์กรการแปลงรูปจิตใจหรือแบบแผนความคิดผู้จัดการ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดการแบ่งปันวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันและการสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นระดับมากผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1.ด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูงผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานก่อนการตัดสินใจดำเนินงานอีกทั้งสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นใหม่ๆและให้อิสระพนักงานในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศและผู้บริหารควรให้ความสำคัญการเรียนรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลางผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้พนักงานมีการเรียนรู้ร่วมกันกับพนักงานในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างค่านิยมการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมกับพนักงานและพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องกับสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอีกทั้งสนับสนุนให้พนักงานกล้าที่จะเรียนรู้และทดลองวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

3. ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลางผู้บริหารควรสร้างแนวคิดให้กับพนักงานเรียนรู้ร่วมกันและกระตุ้นการทำงานกับพนักงานทุกระดับให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ร่วมกันและส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่ชัดเจนจากพันธกิจในองค์กร รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงและผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้เชิงปฏิบัติและให้ข่าวสารติดตามผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์จากในองค์กรสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน

4. ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูง ผู้บริหารควรสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนและจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการในการดำเนินงานเพื่อการเรียนรู้ให้กับพนักงานและสนับสนุนให้พนักงานมีการเก็บบันทึกข้อมูลข้อมูลสำคัญเพื่อการเรียนรู้และสนับสนุนเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับพนักงาน รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ การปฏิบัติงานร่วมกันให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ด้านโครงสร้างองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดช่องทางการสื่อสารการเรียนรู้ที่ชัดเจนจากโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานให้พนักงานมีอิสระในการเรียนรู้และไม่เข้มงวดกับพนักงานมากจนเกินไปมีการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการตัดสินใจเพื่อการเรียนรู้และให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้ข้ามสายงานเพื่อสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน

6. ด้านระบบองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานตามมาตรฐานระบบงานและปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพในการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้พนักงานบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้และใช้ข้อมูลดำเนินงานอีกทั้งสนับสนุนจัดสรรงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

7. ด้านบรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง ผู้บริหารควรสนับสนุนพนักงานในองค์กรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์และสร้างช่องทางการเรียนรู้ให้กับพนักงานเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลายผ่านสื่อต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้และจัดสถานที่สภาพแวดล้อมรวมทั้งนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้พนักงานเสวนาแลกเปลี่ยนความรู้

8. ด้านการจูงใจ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูงผู้บริหารควร สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง เช่น การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และตระหนักให้พนักงานเห็นความสำคัญในการอุทิศตนเพื่อการเรียนรู้งานในสายอาชีพ จากบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำไปพัฒนาระบบงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ และสร้างขวัญกำลังใจด้วยการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้คำแนะนำในการเรียนรู้รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเมื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กับธนาคารอื่น
2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
3. ควรมีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
4. ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ระดับสำนักงานภูมิภาคกลาง

บรรณานุกรม

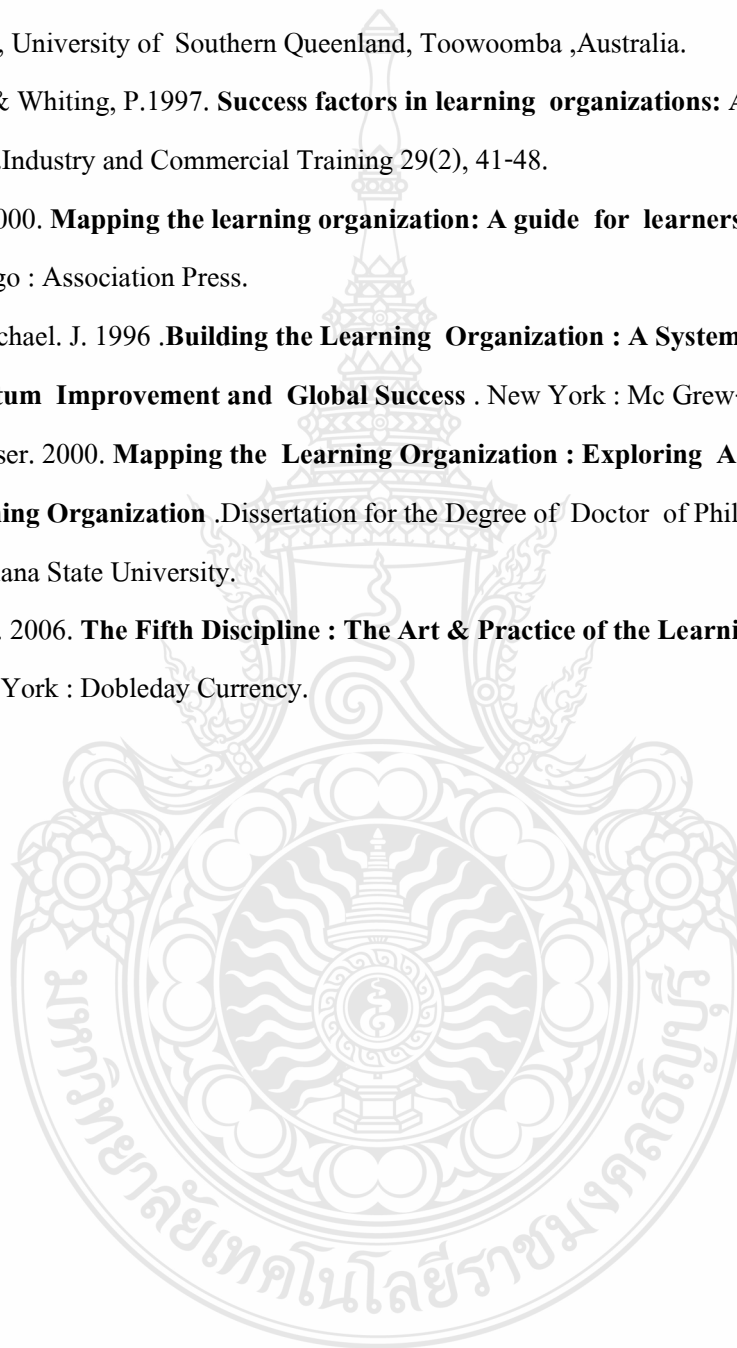
- เกศา รักษาติ. 2551. **องค์กรแห่งการตื่นรู้**. กรุงเทพมหานคร: เอสเคดีคอนซัลติงค์กรุ๊ป.
- จำเรียง วิวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่าพันธ์. 2540. **วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: เอกซ์เปอร์เน็ท.
- ชวลีพร เอี่ยมอำนาจ. 2548. **ความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์ บขม . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์. 2552. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอำนวยการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร**.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน).2550. **คู่มือการใช้งาน KTB E-Training**. กรุงเทพฯ : สำนักงานใหญ่
- ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน).2554. **รายงานประจำปี ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพฯ :สำนักงานใหญ่
- บุญชม ศรีสะอาด. 2543. **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาสน์.
- บดีนทร์ วิจารณ์. 2548. **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**.กรุงเทพฯ : มหาบัณฑิต.
- ปราณี จิตวิบูลย์. 2551. **ปัจจัยเกื้อกูลที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**.การศึกษาค้นคว้าอิสระ.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชรี เพ็ชรเด็ด. 2548. **ปัจจัยความพร้อมขององค์กรในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ :ศึกษากรณี บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร ฟาร์มพืชไร่แปลงพัน-คำพราน**.การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิณสวัน ปัญญามาก. 2543. **การรับรู้ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา หน่วยธุรกิจและหน่วยปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย .**ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

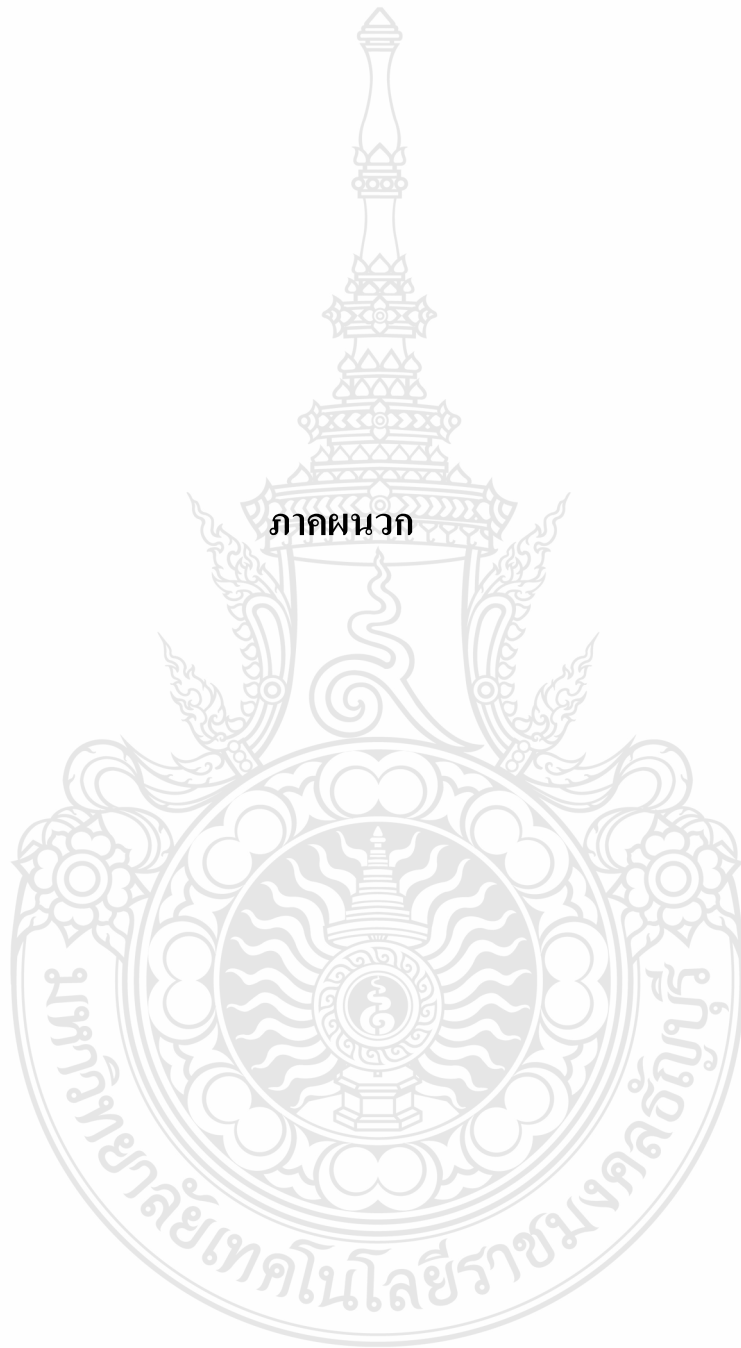
- วิโรจน์ พิชิตนิตกร. 2548. **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : ศึกษากรณีบริษัท ฟาร์ม่าไลน์ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- วิโรจน์ สารัตนะ. 2548. **โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดทฤษฎีเชิงการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สยามมิตรการพิมพ์.**
- วรัตนา ปานภูทอง. 2550. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ต.**
- ศิริเพ็ญ พิทักษ์วรรธน์. 2546. **การพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาบริษัท แซทเทลไลท์ มีเดีย อินเทอร์เน็ต จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549. **การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ:บริษัท ธรรมสาร จำกัด.**
- สมยศ นาวิการ. 2548. **การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.**
- สุมาลี สุขสว่าง. 2555. **“กรุงเทพฯเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อยอดนวัตกรรมธนาคารเสถียร,” [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก : <http://www.ktb.co.th/ktb/th/>, [สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2555]**
- สุภาพร ชูสินทร์. 2552. **ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอส เค. อัลฟ่า จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- อารยา บวรพาณิชย์. 2553. **ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- Bayraktaroglu, S. and R.O. Kutains. **Tranforming Hotels into Learning Organizations : A New Strategy for Going Global. Tourism Management . 24(2) :149-154 ;April , 2006.**
- Cronbach, Lee J. 1978. **Essentials of Psychological testing. (3rd ed.) New York : Harper & Row Publishers.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

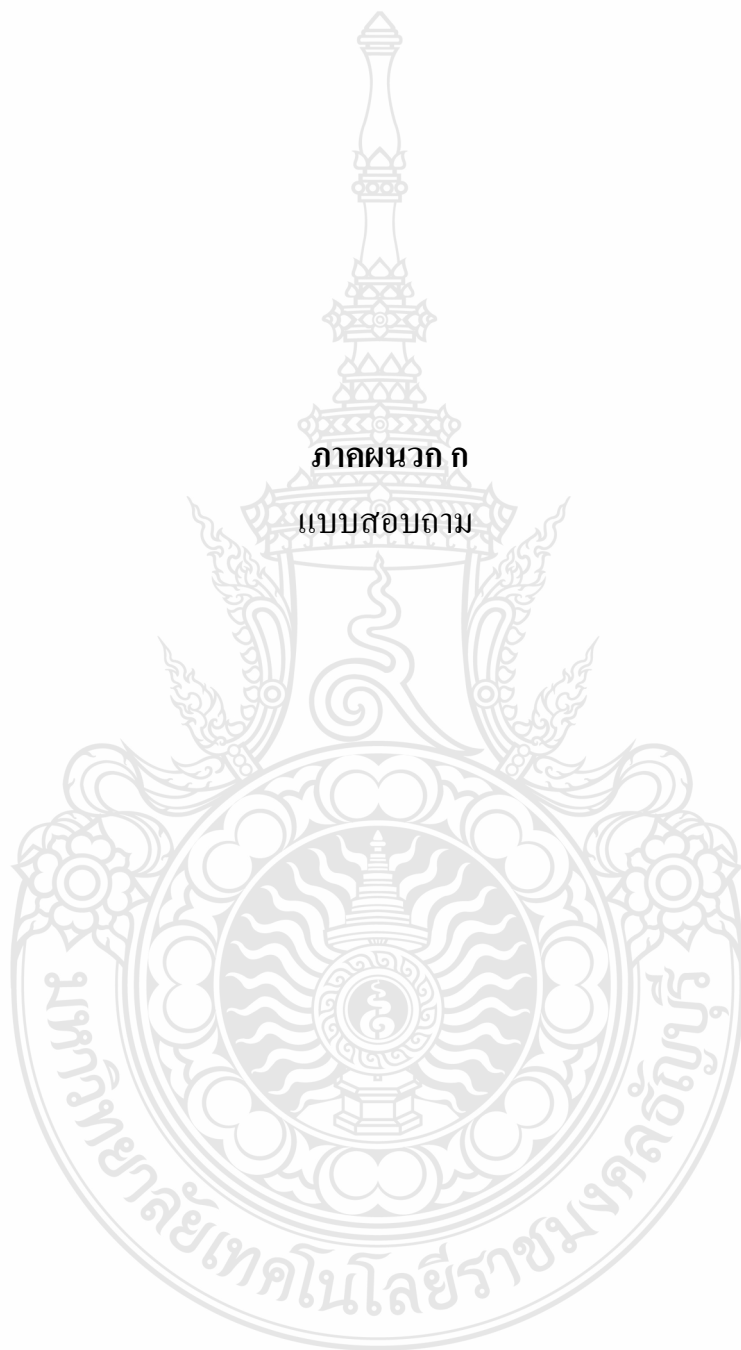
- Dune, A. J. 2006. **Organizational learning in food industry value chain**. Unpublished master's thesis , University of Southern Queensland, Toowoomba ,Australia.
- Gardiner, P. , & Whiting, P.1997. **Success factors in learning organizations: An empirical study**.Industry and Commercial Training 29(2), 41-48.
- Kaiser ,M.S. 2000. **Mapping the learning organization: A guide for learners and teachers**. Chicago : Association Press.
- Marquardt, Michael. J. 1996 .**Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success** . New York : Mc Grew-Hill.
- Sandra M. Kaiser. 2000. **Mapping the Learning Organization : Exploring A Model of Learning Organization** .Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy of the Louisiana State University.
- Senge,Peter M. 2006. **The Fifth Discipline : The Art & Practice of the Learning Organization**. New York : Dobleday Currency.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค่านักว้ออิสระ

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค่านักว้ออิสระฉบับนี้มีความมุ่งหมายศึกษาค่านักว้ออิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี โดยผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานที่เสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี
2. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด ผู้ศึกษาจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
3. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 3 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ถูกตรงกับท่านเพียงข้อเดียว

- 1.เพศ ชาย หญิง
- 2.อายุ 20-30 ปี 31-40
 41-50 ปี 51 ขึ้นไป
- 3.ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 21 ปีขึ้นไป
- 4.ระดับการศึกษา ปริญญาตรี
ปริญญาโท
- 5.อัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 40,000 บาท 40,001 บาท ขึ้นไป
- 6.ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ รองผู้จัดการ
 หัวหน้าส่วน เจ้าหน้าที่อาวุโส
 เจ้าหน้าที่

ตอนที่ 2 ปัจจัยระดับองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตาม
เกณฑ์ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1=น้อยที่สุด

ปัจจัยระดับองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำ					
1.คุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ภายในองค์กร					
2.ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคุณก่อนการตัดสินใจสั่ง ดำเนินงาน					
3.คุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีอิสระในการนำเสนอ ความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาระบบการทำงานในองค์กร					
4.ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคุณในเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมาย การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ					
5.ผู้บริหารช่วยให้คุณเข้าใจถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ด้านที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร					
6.คุณมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดเผยยอมรับและสนับสนุน การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร					
7.คุณมีค่านิยมร่วมกันในการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมกับ บุคลากรในองค์กร					
8.คุณมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องกับบุคลากรในองค์กร					
9.คุณมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงาน อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมธุรกิจที่ เปลี่ยนแปลง					
10.คุณได้รับการสนับสนุนจากในองค์กรให้กล้าที่จะเรียนรู้และ ทดลองวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ					

ปัจจัยระดับองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์					
11.คุณมีแนวคิดเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานกับบุคลากรทุกระดับ เนื่องจากในองค์กรมีการกระตุ้นให้มี วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ร่วมกัน					
12.คุณได้รับส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ชัดเจนจากพันธกิจในองค์กร					
13.คุณได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action Learning) เนื่องจากในองค์กรใช้กลยุทธ์ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เชิงปฏิบัติ					
14.คุณได้รับติดตามความก้าวหน้าผลการทำงานระหว่างการทำงานตามตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์จากในองค์กร					
15.คุณได้รับข่าวสารในองค์กรเพื่อการเรียนรู้สู่ความสำเร็จการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์					
ด้านที่ 4 การดำเนินงานด้านการจัดการ					
16.คุณได้รับการดูแลจากผู้บริหารในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน					
17.คุณได้รับจัดสรรและแบ่งปันทรัพยากรให้เพียงพอกับความ ต้องการในการดำเนินงานและด้านการเรียนรู้จากองค์กร					
18.คุณมีการเก็บบันทึกข้อมูลสำคัญเพื่อการเรียนรู้และสามารถ นำข้อมูลที่มีความสำคัญมาใช้ปฏิบัติงาน					
19.คุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารช่วยกำหนดเป้าหมาย สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
20.คุณมีโอกาสดำเนินกิจกรรมสนับสนุนทักษะการเรียนรู้การปฏิบัติงาน ร่วมกันกับสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพในการทำงาน					

ปัจจัยระดับองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 โครงสร้างองค์กร					
21.คุณได้รับเอื้ออำนวยต่อโอกาสการเรียนรู้เนื่องจากโครงสร้างในองค์กรที่เหมาะสมคล่องตัวและสายการบังคับบัญชาสั้น					
22.คุณมีช่องทางการสื่อสารเรียนรู้และทำงานที่ชัดเจนในองค์กร					
23.คุณมีผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นการควบคุมมากเกินไปและสนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน					
24.คุณได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายในการเรียนรู้และปฏิบัติงานในองค์กร					
25.คุณได้เรียนรู้ข้ามสายงานเพื่อสร้างความรู้ตนเองให้สามารถปฏิบัติงานที่หลากหลายในองค์กร					
ด้านที่ 6 ระบบองค์กร					
26.คุณเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานตามมาตรฐานในการตรวจสอบกระทำธุรกรรมทางการเงินเพื่อปฏิบัติงานให้เรียบร้อย					
27.คุณมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศการเงินอย่างเป็นระบบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้และใช้ข้อมูลดำเนินงาน					
28.คุณปรับปรุงและตรวจสอบคุณภาพในการให้บริการลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ					
29.คุณได้รับสนับสนุนงบประมาณการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอจากในองค์กร					
30.คุณได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งด้านบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 7 บรรยากาศในการทำงาน					
31.คุณสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
32.คุณสามารถเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลายผ่านสื่อต่างๆในองค์กรที่จัดให้					

ปัจจัยระดับองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
33.คุณน่านวัตกรรมใหม่ๆมาใช้สนับสนุนและเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และทำงานในองค์กร					
34.คุณจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการการเรียนรู้และปฏิบัติงานในองค์กร					
35.คุณนำความรู้ใหม่ๆที่ได้จากการเรียนรู้มาเสวนากับเพื่อนร่วมงานเพื่อเสริมทักษะสร้างบรรยากาศเรียนรู้ร่วมกัน					
ด้านที่ 8 การจูงใจ					
36.คุณได้รับโอกาสพัฒนาตนเองจากการสนับสนุนจากในองค์กรด้านการเรียนรู้ เช่น การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรม ฯลฯ					
37.คุณได้รับการจูงใจจากผู้บริหารให้เสียสละอุทิศตนในการเรียนรู้งานสายอาชีพจากบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำไปพัฒนาระบบงานในองค์กรและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
38.คุณได้รับรางวัลชมเชยจากผู้บริหารเมื่อมีการนำความรู้ใหม่ๆมาใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
39.คุณได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพจากในองค์กรโดยมีการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพและเรียนรู้ข้ามสายงาน					
40.คุณได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอในการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำแนะนำในการเรียนรู้					

ตอนที่ 3 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด

สำนักงานเขตสระบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตาม
เกณฑ์ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด

4 = มาก

3 = ปานกลาง

2 = น้อย

1=น้อยที่สุด

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ประการที่ 1 พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic)					
1.คุณได้รับการส่งเสริมให้ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากในองค์กร					
2.คุณมีวิธีการที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน					
3.คุณให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน					
4.คุณได้รับการฝึกอบรมและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในองค์กร					
5.คุณได้รับโอกาสให้ได้เรียนรู้การทำงานของหน่วยงานอื่นๆเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานของตนเอง					
6.คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานซึ่งกันและกันด้วยการใช้สื่อหรือเอกสารต่างๆ					
7.คุณให้ความสำคัญกับแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
8.คุณสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้การปฏิบัติงาน					

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ประการที่ 2 การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)					
9.คุณ ได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงานในเชิงรุก					
10.คุณ ได้นำความรู้จากการเรียนรู้มาใช้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
11.คุณ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบแบ่งปันความรู้ให้กับพนักงานผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
12.คุณ ได้รับความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและเรียนรู้หลังจากการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่และลดขั้นตอนบังคับบัญชา					
13.คุณ ได้รับการเรียนรู้ซึ่งนำจากผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยริเริ่มให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร					
14.คุณ ได้รับการเรียนรู้เชิงปรับตัวเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					
15.คุณ เรียนรู้จากประสบการณ์ยอมรับว่าการเรียนรู้ต่างๆสามารถเกิดขึ้นได้จากความสำเร็จและความล้มเหลว					
16.คุณ มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดความเชื่อ ค่านิยมในการทำงานเพื่อสอดคล้องกับนโยบายการปรับเปลี่ยนองค์กร					
ประการที่ 3 การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)					
17.คุณ ได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหารในการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานด้วยแนวคิดใหม่ๆเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวยิ่งขึ้น					
18.คุณ ได้ให้ลูกคามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้รวมทั้งนำมากำหนดความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการ					
19.คุณ ได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์และวางแผนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร					
20.คุณ ได้รับเอื้ออำนาจในการตัดสินใจเรียนรู้ที่เหมาะสม					

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
21.คุณให้ความรู้และเปลี่ยนความรู้กับชุมชนและสถาบันต่างๆ เพื่อนำข้อมูลสำคัญมาปรับปรุงระบบการทำงาน					
22.คุณได้รับอำนาจการเรียนรู้ทำให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น					
23.คุณมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานและลูกค้าของธนาคารเพื่อใช้ในการเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
24.คุณขยายโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพันธมิตรหรือลูกค้าของธนาคารโดยการจัดอบรมสัมมนา					
ประการที่ 4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)					
25.คุณมีส่วนช่วยในการหาข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในองค์กร					
26.คุณมีการสร้างความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆที่หลากหลายเพื่อใช้ปฏิบัติงานในองค์กร					
27.คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
28.คุณมีการแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กรโดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
29.คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้หรือข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร					
30.คุณได้ใช้ระบบการจัดเก็บข้อมูลความรู้ที่ให้ความสะดวกรวดเร็วในการสืบค้น					
31.คุณมีการพัฒนาช่องทางใหม่ๆในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร					
32.คุณมีความรู้และเข้าใจในการเก็บรักษาข้อมูลความรู้และการแบ่งปันความรู้แก่บุคคลอื่นๆ					

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ประการที่ 5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)					
33.คุณมิได้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและสร้างการเรียนรู้ในองค์กร					
34.คุณได้ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรทั่วทั้งในองค์กร					
35.คุณสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาช่วยดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ					
36.คุณได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องจากระบบ E-Training เพื่อช่วยยกระดับการพัฒนาความรู้ของตนเอง					
37.คุณสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในระบบ E-Training มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง					
38.คุณได้เรียนรู้จากบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ E-Training และสามารถนำความรู้มาเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน					
39.คุณสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศความรู้ที่มีองค์กรได้อย่างทั่วถึงเพื่อการเรียนรู้ในสายวิชาชีพ					
40.คุณได้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยความเร็วสูงเพื่อใช้ในการเรียนรู้					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

.....

.....

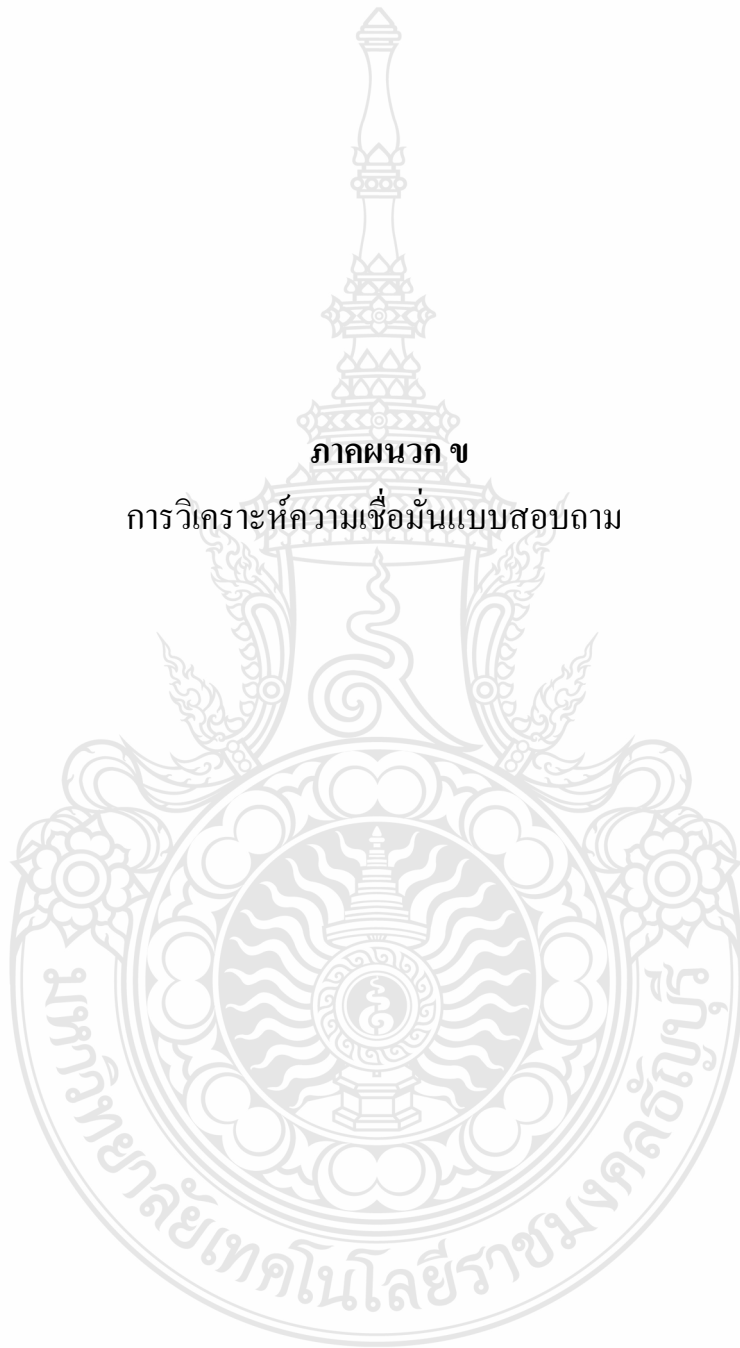
.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม



Reliability**ภาวะผู้นำ****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ภายในองค์กร	15.2333	5.771	.398	.767
ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคุณก่อนการตัดสินใจสิ่งดำเนินงาน	15.1667	4.695	.712	.663
คุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีอิสระในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาระบบการทำงานในองค์กร	15.4333	3.978	.664	.678
ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคุณในเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ	15.4000	4.869	.661	.682
ผู้บริหารช่วยให้คุณเข้าใจถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	14.9000	6.024	.297	.796

วัฒนธรรมองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดเผยยอมรับและสนับสนุนการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร	14.7333	4.064	.678	.639
คุณมีค่านิยมร่วมกันในการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมกับบุคลากรในองค์กร	14.8667	4.326	.622	.664
คุณมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับบุคลากรในองค์กร	15.1667	3.730	.641	.649
คุณมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง	15.1333	4.671	.562	.690
คุณได้รับการสนับสนุนจากในองค์กรให้กล้าที่จะเรียนรู้และทดลองวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ	14.5000	5.638	.133	.826

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
คุณมีแนวคิดเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานกับบุคลากรทุกระดับ เนื่องจากในองค์กรมีการกระตุ้นให้มี วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ร่วมกัน	15.4333	5.633	.357	.768
คุณ ได้รับส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ชัดเจนจากพันธกิจในองค์กร	15.4333	4.668	.650	.671
คุณ ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action Learning) เนื่องจากในองค์กรใช้กลยุทธ์ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เชิงปฏิบัติ	15.6333	4.171	.637	.672
คุณ ได้รับติดตามความก้าวหน้าผลการทำงานระหว่าง การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์จากในองค์กร	15.6000	4.593	.652	.669
คุณ ได้รับข่าวสารในองค์กรเพื่อการเรียนรู้สู่ความสำเร็จ การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	15.1000	5.541	.357	.770

การดำเนินงานด้านการจัดการ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณได้รับการดูแลจากผู้บริหารในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน	14.7000	3.941	.630	.654
คุณได้รับจัดสรรและแบ่งปันทรัพยากรให้เพียงพอกับความ ต้องการในการดำเนินงานและด้านการเรียนรู้จากองค์กร	14.8667	3.706	.633	.646
คุณมีการเก็บบันทึกข้อมูลสำคัญเพื่อการเรียนรู้และสามารถนำ ข้อมูลที่มีความสำคัญมาใช้ปฏิบัติงาน	15.1000	3.266	.612	.654
คุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารช่วยกำหนดเป้าหมาย สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	15.0667	4.133	.539	.686
คุณมีโอกาสจัดกิจกรรมสนับสนุนทักษะการเรียนรู้การปฏิบัติงาน ร่วมกันกับสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพในการทำงาน	14.5333	5.085	.161	.802

โครงสร้างองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณ ได้รับเอื้ออำนวยต่อโอกาสการเรียนรู้เนื่องจาก โครงสร้างในองค์กรที่เหมาะสมคล่องตัวและสายการ บังคับบัญชาสั้น	15.2000	4.924	.467	.680
คุณมีช่องทางการสื่อสารเรียนรู้ที่ชัดเจนในองค์กร	15.2333	4.668	.551	.649
คุณมีผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นการควบคุมมากเกินไปและ สนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน การเรียนรู้และเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อการ ปฏิบัติงาน	15.4333	3.978	.559	.641
คุณได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับ บุคลากรทุกฝ่ายในการเรียนรู้และปฏิบัติงานในองค์กร	15.2333	4.254	.594	.625
คุณได้เรียนรู้ข้ามสายงานเพื่อสร้างความรู้ตนเองให้ สามารถปฏิบัติงานที่หลากหลายในองค์กร	14.7667	5.426	.257	.752

ระบบองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานตามมาตรฐานในการตรวจสอบกระทำธุรกรรมทางการเงินเพื่อปฏิบัติงานให้เรียบร้อย	15.0667	4.892	.509	.704
คุณมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศการเงินอย่างเป็นระบบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้และใช้ข้อมูลดำเนินงาน	15.1667	4.213	.636	.651
คุณปรับปรุงและตรวจสอบคุณภาพในการให้บริการลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ	15.4333	3.978	.526	.700
คุณได้รับสนับสนุนงบประมาณการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอจากในองค์กร	15.4667	4.120	.678	.635
คุณได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งด้านบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง	15.0000	5.448	.243	.785

บรรยากาศในการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	14.8333	4.075	.593	.638
คุณสามารถเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลายผ่านสื่อต่างๆในองค์กร	14.9000	3.955	.665	.609
คุณนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้สนับสนุนและเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และทำงานในองค์กร	15.2333	3.840	.484	.691
คุณจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการการเรียนรู้และปฏิบัติงานในองค์กร	15.1333	4.051	.675	.610
คุณนำความรู้ใหม่ๆที่ได้จากการเรียนรู้มาเสวนากับเพื่อนร่วมงานเพื่อเสริมทักษะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน	14.7000	5.803	.073	.802

การจูงใจ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณได้รับโอกาสพัฒนาตนเองจากการสนับสนุนจากในองค์กร ด้านการเรียนรู้ เช่น การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรม ฯลฯ	14.8333	5.592	.616	.669
คุณได้รับการจูงใจจากผู้บริหารให้เสียสละอุทิศตนในการ เรียนรู้งานในสายอาชีพจากบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำไป พัฒนาระบบงานในองค์กรและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	15.1000	5.541	.676	.650
คุณได้รับรางวัลชมเชยจากผู้บริหารเมื่อมีการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	15.4000	4.869	.576	.689
คุณได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพจากในองค์กร โดย มีการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพและเรียนรู้ข้ามสายงาน	15.2333	5.495	.703	.641
คุณได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารอย่าง สม่าเสมอในการเป็นที่เลี้ยงสอนงานและให้คำแนะนำในการ เรียนรู้	14.9000	7.748	.084	.830

ผลวัดแห่งการเรียนรู้

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณได้รับการส่งเสริมให้ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากในองค์กร	26.3333	11.057	.372	.753
คุณมีวิธีการที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	26.4667	11.775	.212	.777
คุณให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน	26.6667	10.161	.390	.756
คุณได้รับการฝึกอบรมและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในองค์กร	26.5667	10.116	.671	.707
คุณได้รับโอกาสให้ได้เรียนรู้การทำงานของหน่วยงานอื่นๆเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานของตนเอง	26.2000	11.131	.369	.754
คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานซึ่งกันและกันด้วยการใช้สื่อหรือเอกสารต่างๆ	26.0667	9.582	.549	.722
คุณให้ความสำคัญกับแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	26.4333	9.564	.652	.703
คุณสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้การปฏิบัติงาน	25.9667	10.171	.535	.726

การปรับเปลี่ยนองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงานในเชิงรุก	26.1667	9.316	.642	.722
คุณได้นำความรู้จากการเรียนรู้มาใช้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	26.4000	10.731	.247	.785
คุณมีวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบแบ่งปันความรู้ให้กับพนักงานผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	26.6000	10.179	.276	.788
คุณได้รับความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและเรียนรู้หลังจากการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่และลดขั้นตอนบังคับบัญชา	26.4333	9.013	.764	.704
คุณได้รับการเรียนรู้ที่นำจากผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยริเริ่มให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร	26.2000	10.372	.389	.762
คุณได้รับการเรียนรู้เชิงปรับตัวเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	25.9000	9.334	.468	.751
คุณเรียนรู้จากประสบการณ์ยอมรับว่าการเรียนรู้ต่างๆสามารถเกิดขึ้นได้จากความสำเริ่มและความล้มเหลว	26.3333	8.713	.668	.712
คุณมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดความเชื่อ ค่านิยมในการทำงานเพื่อสอดคล้องกับนโยบายการปรับเปลี่ยนองค์กร	25.9667	9.964	.442	.754

การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหารในการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานด้วยแนวคิดใหม่ๆเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวยิ่งขึ้น	26.3333	8.506	.365	.713
คุณได้ให้ลูกคามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้รวมทั้งนำมากำหนดความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการ	26.4000	9.076	.223	.737
คุณได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์และวางแผนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร	26.6333	8.516	.246	.742
คุณได้รับเอื้ออำนาจในการตัดสินใจเรียนรู้ที่เหมาะสม	26.6000	7.628	.634	.661
คุณให้ความรู้และเปลี่ยนความรู้กับชุมชนและสถาบันต่างๆเพื่อนำข้อมูลสำคัญมาปรับปรุงระบบการทำงาน	26.1667	8.557	.295	.727
คุณได้รับอำนาจการเรียนรู้ทำให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	26.0333	7.344	.534	.677
คุณมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานและลูกค้าของธนาคารเพื่อใช้ในการเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงาน	26.5667	7.771	.589	.671
คุณขยายโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพันธมิตรหรือคู่ค้าของธนาคารโดยการจัดอบรมสัมมนา	25.9667	7.689	.550	.676

การจัดการความรู้

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณมีส่วนช่วยในการหาข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในองค์กร	26.0000	9.034	.559	.706
คุณมีการสร้างความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆที่หลากหลายเพื่อใช้ปฏิบัติงานในองค์กร	26.2333	9.633	.432	.730
คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยการทำงานร่วมกันเป็นทีม	26.5000	9.017	.396	.743
คุณมีการแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กรโดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	26.5000	9.362	.651	.699
คุณได้รับการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้หรือข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	26.1333	10.671	.206	.766
คุณได้ใช้ระบบการจัดเก็บข้อมูลความรู้ที่ให้ความสะดวกรวดเร็วในการสืบค้น	26.0000	9.448	.411	.735
คุณมีการพัฒนาช่องทางใหม่ๆในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร	26.4333	9.357	.514	.716
คุณมีความรู้และเข้าใจในการเก็บรักษาข้อมูลความรู้และการแบ่งปันความรู้แก่บุคคลอื่นๆ	25.9667	9.344	.503	.717

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

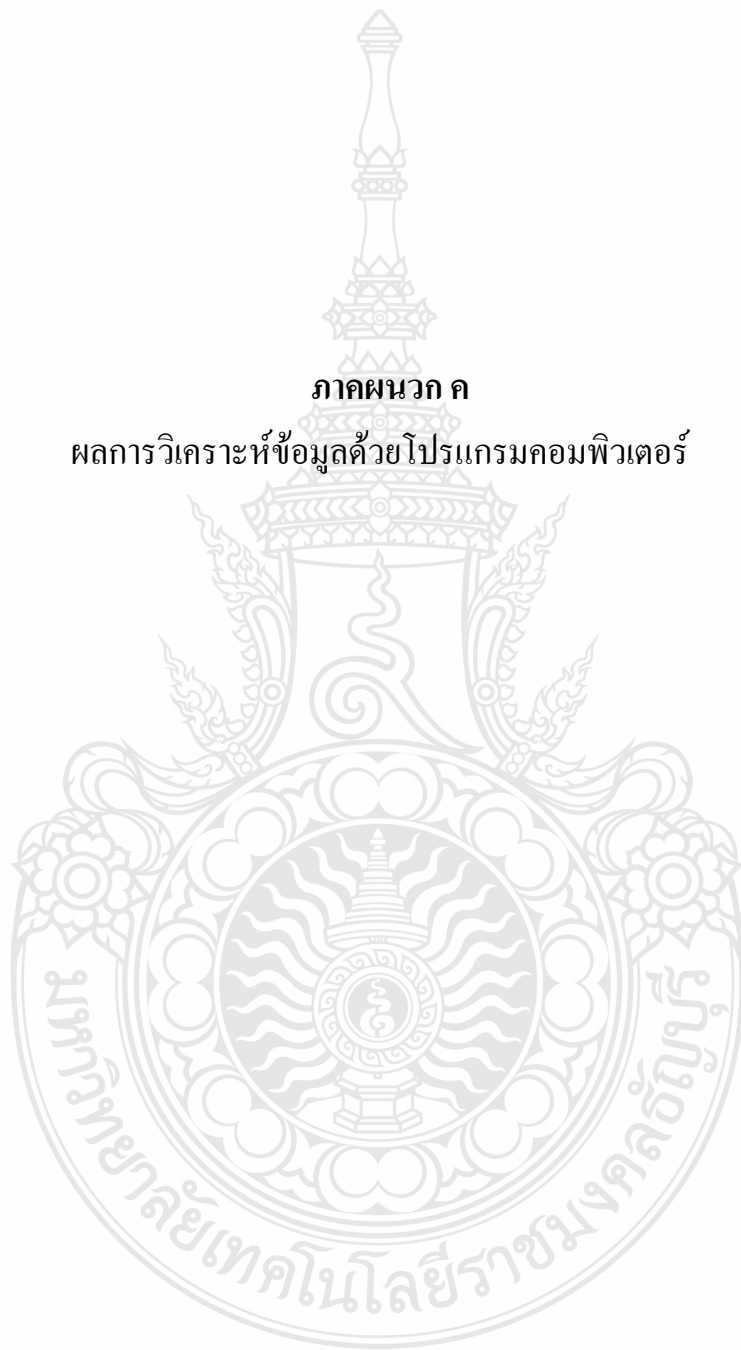
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณได้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และสร้างการเรียนรู้ในองค์กร	24.2333	7.289	.588	.734
คุณได้ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรทั่วทั้งในองค์กร	24.5333	7.223	.555	.739
คุณสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆมาช่วย ดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	24.7333	7.168	.458	.758
คุณได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องจากระบบ E-Training เพื่อช่วยยกระดับการพัฒนาความรู้ของตนเอง	24.6000	7.214	.656	.725
คุณสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในระบบ E-Training มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	24.4000	7.352	.512	.746
คุณได้เรียนรู้จากบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ E-Training และสามารถนำความรู้มาเพิ่มสมรรถนะ ในการทำงาน	24.4000	7.903	.337	.776
คุณสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศความรู้ที่มีองค์กรได้ อย่างทั่วถึงเพื่อการเรียนรู้ในสายวิชาชีพ	24.5667	7.220	.498	.749
คุณได้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ความเร็วสูงเพื่อใช้ในการเรียนรู้	24.3000	8.562	.246	.784

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์



การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อแสดงจำนวนและการหาค่าร้อยละ

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	30	30.0	30.0	30.0
	หญิง	70	70.0	70.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30ปี	27	27.0	27.0	27.0
	31-40ปี	35	35.0	35.0	62.0
	41-50ปี	31	31.0	31.0	93.0
	51ปีขึ้นไป	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

ระยะเวลาการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 ปี	18	18.0	18.0	18.0
	6-10 ปี	21	21.0	21.0	39.0
	11-15 ปี	30	30.0	30.0	69.0
	16-20 ปี	24	24.0	24.0	93.0
	21 ปีขึ้นไป	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	87	87.0	87.0	87.0
	ปริญญาโท	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

อัตราเงินเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10,000-20,000 บาท	38	38.0	38.0	38.0
	20,001-30,000 บาท	21	21.0	21.0	59.0
	30,001-40,000 บาท	24	24.0	24.0	83.0
	40,001 บาทขึ้นไป	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

ตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้จัดการ	11	11.0	11.0	11.0
	รองผู้จัดการ	22	22.0	22.0	33.0
	หัวหน้าส่วน	19	19.0	19.0	52.0
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	13	13.0	13.0	65.0
	เจ้าหน้าที่	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

สมมติฐานที่ 1 เพศต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ วิชาการกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
พลวัตการเรียนรู้	ชาย	30	3.7792	.36655	.06692
	หญิง	70	3.6821	.40080	.04790
การปรับเปลี่ยน	ชาย	30	3.6458	.29376	.05363
องค์กร	หญิง	70	3.6643	.37078	.04432
การเพิ่มอำนาจ	ชาย	30	3.6833	.31781	.05802
แก่นุคคล	หญิง	70	3.6946	.34423	.04114
การจัดการความรู้	ชาย	30	3.6792	.31260	.05707
	หญิง	70	3.6696	.34185	.04086
การประยุกต์ใช้	ชาย	30	3.5583	.33755	.06163
เทคโนโลยี	หญิง	70	3.5393	.33953	.04058
องค์กรแห่งการ	ชาย	30	3.6775	.25809	.04712
เรียนรู้โดยรวม	หญิง	70	3.6546	.30468	.03642



		Levene's Test for Equality of Variances		95% Confidence Interval of the Difference						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
พลวัตการเรียนรู้	Equal variances assumed	.060	.807	1.137	98	.258	.09702	.08532	-.07229	.26633
	Equal variances not assumed			1.179	59.741	.243	.09702	.08230	-.06762	.26166
การปรับเปลี่ยนองค์กร	Equal variances assumed	.286	.594	-.242	98	.809	-.01845	.07632	-.16991	.13301
	Equal variances not assumed			-.265	68.664	.792	-.01845	.06957	-.15726	.12036
การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	Equal variances assumed	.004	.947	-.154	98	.878	-.01131	.07346	-.15709	.13447
	Equal variances not assumed			-.159	59.202	.874	-.01131	.07113	-.15363	.13101
การจัดการความรู้	Equal variances assumed	.073	.787	.131	98	.896	.00952	.07277	-.13488	.15393
	Equal variances not assumed			.136	59.749	.893	.00952	.07019	-.13089	.14994
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	Equal variances assumed	.185	.668	.258	98	.797	.01905	.07396	-.12773	.16583
	Equal variances not assumed			.258	55.238	.797	.01905	.07379	-.12881	.16691
โดยรวม	Equal variances assumed	.014	.907	.359	98	.720	.02286	.06365	-.10345	.14916
	Equal variances not assumed			.384	64.341	.702	.02286	.05955	-.09610	.14181

สมมติฐานที่ 2 อายุที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

Descriptives

องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					20-30 ปี	27		
31-40 ปี	35	3.7057	.32091	.05424	3.5955	3.8159	2.95	4.60
41-50ปี	31	3.6790	.29291	.05261	3.5716	3.7865	3.20	4.45
51 ปีขึ้นไป	7	3.6179	.33094	.12509	3.3118	3.9239	3.23	4.13
Total	100	3.6615	.29039	.02904	3.6039	3.7191	2.95	4.60

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พลวัตการเรียนรู้	Between Groups	.706	3	.235	1.562	.204
	Within Groups	14.472	96	.151		
	Total	15.178	99			
การปรับเปลี่ยนองค์กร	Between Groups	.195	3	.065	.474	.701
	Within Groups	13.134	96	.137		
	Total	13.328	99			
การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	Between Groups	.174	3	.058	.510	.676
	Within Groups	10.934	96	.114		
	Total	11.108	99			
การจัดการความรู้	Between Groups	.161	3	.054	.480	.697
	Within Groups	10.738	96	.112		
	Total	10.899	99			
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	Between Groups	.323	3	.108	.946	.422
	Within Groups	10.943	96	.114		
	Total	11.266	99			
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	Between Groups	.209	3	.070	.823	.484
	Within Groups	8.139	96	.085		
	Total	8.348	99			

สมมติฐานที่ 3 ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
 ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

Descriptives

องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					1-5ปี	18		
6-10 ปี	21	3.7224	.32058	.07355	3.5679	3.8769	2.95	4.60
11-15ปี	30	3.7117	.31505	.05752	3.5940	3.8293	3.03	4.45
16-20ปี	24	3.6175	.23129	.05172	3.5093	3.7257	3.30	4.08
21ปีขึ้นไป	7	3.6857	.36196	.13681	3.3510	4.0205	3.23	4.13
Total	100	3.6615	.29039	.02904	3.6039	3.7191	2.95	4.60



ANOVA

ระยะเวลาการทำงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พลวัตการเรียนรู้	Between Groups	.794	4	.198	1.310	.272
	Within Groups	14.384	95	.151		
	Total	15.178	99			
การปรับเปลี่ยนองค์กร	Between Groups	.733	4	.183	1.381	.246
	Within Groups	12.596	95	.133		
	Total	13.328	99			
การเพิ่มอำนาจแก่นุคคล	Between Groups	.466	4	.116	1.039	.391
	Within Groups	10.642	95	.112		
	Total	11.108	99			
การจัดการความรู้	Between Groups	.212	4	.053	.472	.756
	Within Groups	10.687	95	.112		
	Total	10.899	99			
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	Between Groups	.839	4	.210	1.910	.115
	Within Groups	10.428	95	.110		
	Total	11.266	99			
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	Between Groups	.347	4	.087	1.031	.395
	Within Groups	8.001	95	.084		
	Total	8.348	99			



สมมติฐานที่ 4 การศึกษาต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

Group Statistics

ระดับการศึกษา		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
พลวัตการเรียนรู้	ปริญญาตรี	87	3.7184	.40626	.04356
	ปริญญาโท	13	3.6635	.28129	.07802
การปรับเปลี่ยนองค์กร	ปริญญาตรี	87	3.7098	.36938	.03960
	ปริญญาโท	13	3.5385	.32430	.08994
การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	ปริญญาตรี	87	3.7069	.39795	.04267
	ปริญญาโท	13	3.6442	.25437	.07055
การจัดการความรู้	ปริญญาตรี	87	3.6810	.34511	.03700
	ปริญญาโท	13	3.6154	.22512	.06244
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ปริญญาตรี	87	3.5517	.34866	.03738
	ปริญญาโท	13	3.5000	.25516	.07077
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	ปริญญาตรี	87	3.6678	.30176	.03235
	ปริญญาโท	13	3.6192	.20211	.05606



		Levene's Test for Equality of Variances		95% Confidence Interval of the Difference						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
พฤติการณ์เรียนรู้	Equal variances assumed	1.621	.206	.470	98	.639	.05493	.11689	-.17703	.28689
	Equal variances not assumed			.615	20.370	.546	.05493	.08935	-.13124	.24110
การปรับเปลี่ยนองค์กร	Equal variances assumed	.031	.861	1.582	98	.117	.17131	.10828	-.04358	.38619
	Equal variances not assumed			1.743	17.014	.099	.17131	.09828	-.03602	.37864
การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	Equal variances assumed	2.198	.141	.550	98	.584	.06267	.11397	-.16350	.28883
	Equal variances not assumed			.760	21.973	.455	.06267	.08245	-.10833	.23366
การจัดการความรู้	Equal variances assumed	1.563	.214	.664	98	.509	.06565	.09894	-.13070	.26200
	Equal variances not assumed			.905	21.537	.376	.06565	.07258	-.08505	.21635
การใช้เทคโนโลยี	Equal variances assumed	2.191	.142	.514	98	.609	.05172	.10068	-.14808	.25153
	Equal variances not assumed			.646	19.420	.526	.05172	.08003	-.11554	.21899
โดยรวม	Equal variances assumed	1.669	.199	.561	98	.576	.04859	.08665	-.12336	.22053
	Equal variances not assumed			.751	21.001	.461	.04859	.06472	-.08601	.18318

สมมติฐานที่ 5 อัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

Descriptives

องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					10,00-20,000 บาท	38		
20,001-30,000 บาท	21	3.7042	.31706	.06472	3.5703	3.8380	3.03	4.45
30,001-40,000 บาท	24	3.6762	.28267	.06168	3.5475	3.8049	3.30	4.25
40,001 บาทขึ้นไป	17	3.6441	.24899	.06039	3.5161	3.7721	3.23	4.13
Total	100	3.6615	.29039	.02904	3.6039	3.7191	2.95	4.60

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พลวัตการเรียนรู้	Between Groups	.101	3	.034	.214	.886
	Within Groups	15.077	96	.157		
	Total	15.178	99			
การปรับเปลี่ยนองค์กร	Between Groups	.124	3	.041	.300	.825
	Within Groups	13.204	96	.138		
	Total	13.328	99			
การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	Between Groups	.047	3	.016	.136	.938
	Within Groups	11.061	96	.115		
	Total	11.108	99			
การจัดการความรู้	Between Groups	.128	3	.043	.379	.768
	Within Groups	10.772	96	.112		
	Total	10.899	99			
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	Between Groups	.639	3	.213	1.924	.131
	Within Groups	10.627	96	.111		
	Total	11.266	99			
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	Between Groups	.082	3	.027	.316	.814
	Within Groups	8.266	96	.086		
	Total	8.348	99			

สมมติฐานที่ 6 ตำแหน่งต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

Descriptives

องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					ผู้จัดการ	11		
รองผู้จัดการ	22	3.5989	.22776	.04856	3.4979	3.6998	3.30	4.13
หัวหน้าส่วน	19	3.7974	.33478	.07680	3.6360	3.9587	3.03	4.45
เจ้าหน้าที่อาวุโส	13	3.7827	.27734	.07692	3.6151	3.9503	3.20	4.25
เจ้าหน้าที่	35	3.6171	.30017	.05074	3.5140	3.7203	2.95	4.60
Total	100	3.6615	.29039	.02904	3.6039	3.7191	2.95	4.60



ANOVA

ตำแหน่งงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พลวัตการเรียนรู้	Between Groups	.972	4	.243	1.625	.174
	Within Groups	14.206	95	.150		
	Total	15.178	99			
การปรับเปลี่ยน องค์กร	Between Groups	1.114	4	.279	2.167	.079
	Within Groups	12.214	95	.129		
	Total	13.328	99			
การเพิ่มอำนาจ แก่บุคคล	Between Groups	.462	4	.116	1.031	.395
	Within Groups	10.646	95	.112		
	Total	11.108	99			
การจัดการ ความรู้	Between Groups	1.154	4	.289	2.813	.030
	Within Groups	9.745	95	.103		
	Total	10.899	99			
การประยุกต์ ใช้เทคโนโลยี	Between Groups	1.633	4	.408	4.027	.005
	Within Groups	9.633	95	.101		
	Total	11.266	99			
องค์กรแห่งการ เรียนรู้โดยรวม	Between Groups	.834	4	.208	2.635	.039
	Within Groups	7.514	95	.079		
	Total	8.348	99			



Multiple Comparisons

องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม

LSD

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	-.04886	.10386	.639	-.2550	.1573
	หัวหน้าส่วน	-.24737(*)	.10655	.022	-.4589	-.0358
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	-.23269(*)	.11522	.046	-.4614	-.0040
	เจ้าหน้าที่	-.06714	.09722	.491	-.2601	.1259
รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	.04886	.10386	.639	-.1573	.2550
	หัวหน้าส่วน	-.19850(*)	.08808	.027	-.3734	-.0236
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	-.18383	.09839	.065	-.3792	.0115
	เจ้าหน้าที่	-.01828	.07652	.812	-.1702	.1336
หัวหน้าส่วน	ผู้จัดการ	.24737(*)	.10655	.022	.0358	.4589
	รองผู้จัดการ	.19850(*)	.08808	.027	.0236	.3734
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	.01468	.10123	.885	-.1863	.2156
	เจ้าหน้าที่	.18023(*)	.08014	.027	.0211	.3393
เจ้าหน้าที่	อาวุโส	.23269(*)	.11522	.046	.0040	.4614
	รองผู้จัดการ	.18383	.09839	.065	-.0115	.3792
	หัวหน้าส่วน	-.01468	.10123	.885	-.2156	.1863
	เจ้าหน้าที่	.16555	.09135	.073	-.0158	.3469
อาวุโส	ผู้จัดการ	.06714	.09722	.491	-.1259	.2601
	รองผู้จัดการ	.01828	.07652	.812	-.1336	.1702
	หัวหน้าส่วน	-.18023(*)	.08014	.027	-.3393	-.0211
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	-.16555	.09135	.073	-.3469	.0158

* The mean difference is significant at the .05 level.

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

Correlations

		ภาวะผู้นำ	องค์กรแห่งการเรียนรู้
ภาวะผู้นำ	Pearson Correlation	1	.611(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
องค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson Correlation	.611(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

Correlations

		วัฒนธรรมองค์กร	องค์กรแห่งการเรียนรู้
วัฒนธรรมองค์กร	Pearson Correlation	1	.415(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
องค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson Correlation	.415(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 9 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

Correlations

		วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	องค์กรแห่งการเรียนรู้
วิสัยทัศน์	Pearson Correlation	1	.566(**)
พันธกิจ	Sig. (2-tailed)		.000
ยุทธศาสตร์	N	100	100
องค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson Correlation	.566(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 10 การดำเนินงานด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

Correlations

		การดำเนินงานด้านการจัดการ	องค์กรแห่งการเรียนรู้
การดำเนินงานด้านการจัดการ	Pearson Correlation	1	.642(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
องค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson Correlation	.642(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานข้อที่ 11 โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

Correlations

		โครงสร้างองค์กร	องค์กรแห่งการเรียนรู้
โครงสร้างองค์กร	Pearson Correlation	1	.453(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
องค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson Correlation	.453(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานข้อที่ 12 ระบบองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

Correlations

		ระบบองค์กร	องค์กรแห่งการเรียนรู้
ระบบองค์กร	Pearson Correlation	1	.520(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
องค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson Correlation	.520(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 13 บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

Correlations

		บรรยากาศในการทำงาน	องค์กรแห่งการเรียนรู้
บรรยากาศใน การทำงาน	Pearson Correlation	1	.600(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
องค์กรแห่ง การเรียนรู้	Pearson Correlation	.600(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 14 การจูงใจมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย
จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

Correlations

		การจูงใจ	องค์กรแห่งการเรียนรู้
การจูงใจ	Pearson Correlation	1	.716(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
องค์กรแห่ง การเรียนรู้	Pearson Correlation	.716(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๙๗๕๑



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้จัดการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตสระบุรี

ด้วย นายเฉลิมฤทธิ์ สาระกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๗๐๔ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตสระบุรี"

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา ต่ำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๙๔๔๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๙๔๔๓๖

ผู้ประสานงาน นายเฉลิมฤทธิ์ สาระกุล

โทร. ๐๘๐ ๑๐๗ ๗๑๙๙

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายเฉลิมฤทธิ์ สาระกุล
วัน เดือน ปีเกิด	17 กุมภาพันธ์ 2528
ที่อยู่	6/1 ซ.5 ถนนอุไรรัตน์ ต.แก่งคอย อ.แก่งคอย จ.สระบุรี
การศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการจัดการสำนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ.2550
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ.2550-2552 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาแก่งคอย

