

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี

นายเฉลิมฤทธิ์ สารกุล¹ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย 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)

FACTORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATION OF KRUNGTHAI BANK
PUBLIC COMPANY LIMITED OF OFFICE SARABURI

Mr.Chaloermrit Sarakul and Assistant Professor Surang Thepsiri

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

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

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. Interm of leadership, management, motivation correlated with learning organization at high level and significance level of 0.01.

Keywords: learning organization, Krungthai Bank Public Company Limited

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันเป็นยุคที่สภาพแวดล้อมทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เอกชน ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งที่ท้าทายต่อองค์กร ดังนั้นการดำเนินธุรกิจภายใต้ยุคสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องพยายาม หากกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานทำธุรกิจเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอดได้ รวมทั้งจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในด้านองค์ความรู้ พร้อมทั้งสามารถให้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยธุรกิจต้องจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้มีลักษณะเป็นศูนย์ข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ที่พนักงานสามารถค้นหาได้มาใช้และ เก็บสะสมความรู้ได้ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารแต่ละองค์กรต้องแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสมกับการแข่งขันในสภาวะปัจจุบัน โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาเอื้ออำนวยความสะดวกการทำงาน เพื่อที่จะได้ผลงานและการบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพผ่านระบบของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะส่งผลและนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้ องค์กรธุรกิจการเงินการธนาคาร เป็นองค์กรส่วนที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศ อยู่ท่ามกลางกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงและแข่งขัน (สมยศ นาวิการ, 2548 : 219) โดยเฉพาะธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในสถาบันการเงินของรัฐ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้ประเทศ ทำให้ต้องแข่งขันกับ ธนาคารอื่นทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับกับการดำเนินธุรกิจใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กร กับกระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมใหม่ในการดำเนินงาน ด้านเงินฝาก ด้านสินเชื่อ และด้านการลงทุน และการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางมาตรฐานสากลเพื่อให้สามารถแข่งขันได้กับสถาบันการเงินและผู้ประกอบการที่ไม่ใช่สถาบันการเงิน(ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), 2554 : 41)

สำหรับธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) มีนโยบายพัฒนาคนสู่ความเป็นเลิศ รอบรู้ในผลิตภัณฑ์ของธนาคารยิ้มแย้มแจ่มใสในการให้บริการลูกค้า ในการพัฒนาพนักงานกว่า 1.7 หมื่นคน(ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), 2554) ดังนั้นธนาคารกรุงไทยจะใช้ลักษณะของ Self Learning ให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่าน E-Training และ Knowledge Management เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งนี้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเอง โดยการนำสิ่งเหล่านี้ไปผูกกับการปรับเลื่อนตำแหน่งงาน(สุมาลี สุขสว่าง,ออนไลน์,2555) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี เป็นเขตสำคัญในการดำเนินงานส่วนภาคกลาง ประกอบด้วย 12 สาขาแบ่งเป็น สาขาสำนักงานเขตสระบุรี 1 สาขา และสาขาในสังกัด 11 สาขา คือ สาขาปากเพรียว สาขาศาลากลางจังหวัด สาขาเสาไห้ สาขาแก่งคอย สาขาหนองแค สาขาหินกอง สาขาหนองแขง สาขาภาชี สาขาท่าเรือ สาขาท่าลาน สาขาหน้าพระลาน พนักงานทุกสาขารวมทั้งสิ้น 122 คน ซึ่งกลุ่มพนักงานเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ สำนักงาน เขตสระบุรี จึงรับนโยบายจากสำนักงานใหญ่และมอบหมายให้ผู้จัดการในแต่ละสาขาช่วยแนะนำและกระตุ้นพนักงานให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะของ Self Learning พนักงานเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่าน E-Trainingและ Knowledge Management เพื่อสร้างเป็นผู้รอบรู้ในผลิตภัณฑ์ มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการ นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารและพนักงานสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกัน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีเพิ่มมากขึ้น จากการที่ได้เรียนรู้ ได้ลองปฏิบัติจริง ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากร มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีความรู้ความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นองค์กรก็จะพัฒนาก้าวหน้าไปไกลกว่าคู่แข่งได้ (ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), 2554 : 42) ถึงแม้ทางธนาคารจะมีนโยบายกระตุ้นพนักงานให้มีการเรียนรู้โดยตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ก็ประสบปัญหา พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่สามารถปรับตัวที่จะเรียนรู้ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะต้องรับผิดชอบทั้งงานหลักและงานสนับสนุนการขายผลิตภัณฑ์ธนาคาร ซึ่งเป็นงานที่พนักงานต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมากทำให้มีเวลาน้อยและไม่มีความพร้อมในการเรียนรู้ในระบบ E-

Training ทางธนาคารจึงนำแนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้รับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่มีผลกระทบต่อพนักงานและองค์กร เพื่อการพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการโครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ เป็นปัจจัยสนับสนุนให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมจะปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการแข่งขันและสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

ประโยชน์ที่จะได้รับ

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

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยระดับองค์กรของ Sandra M. Kaiser และองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎี Michael J. Marquardt ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี ประกอบด้วย 12 สาขาแบ่งเป็น สาขาสระบุรี สาขาปากเพรียว สาขาศาลากลางจังหวัด สาขาเสนาให้ สาขาแก่งคอย สาขาหนองแค สาขาหินกอง สาขาหนองแขง สาขาภาชี สาขาท่าเรือ สาขาท่าลาน สาขาหน้าพระลาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี จำนวน 122 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้จำนวนทั้งสิ้น 100 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2555 ถึง 1 มกราคม 2556
4. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยระดับองค์กรของ Sandra M. Kaiser ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวคิดทฤษฎี Michael J. Marquardt ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 การศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 อัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

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

สมมติฐานที่ 10 การดำเนินงานด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

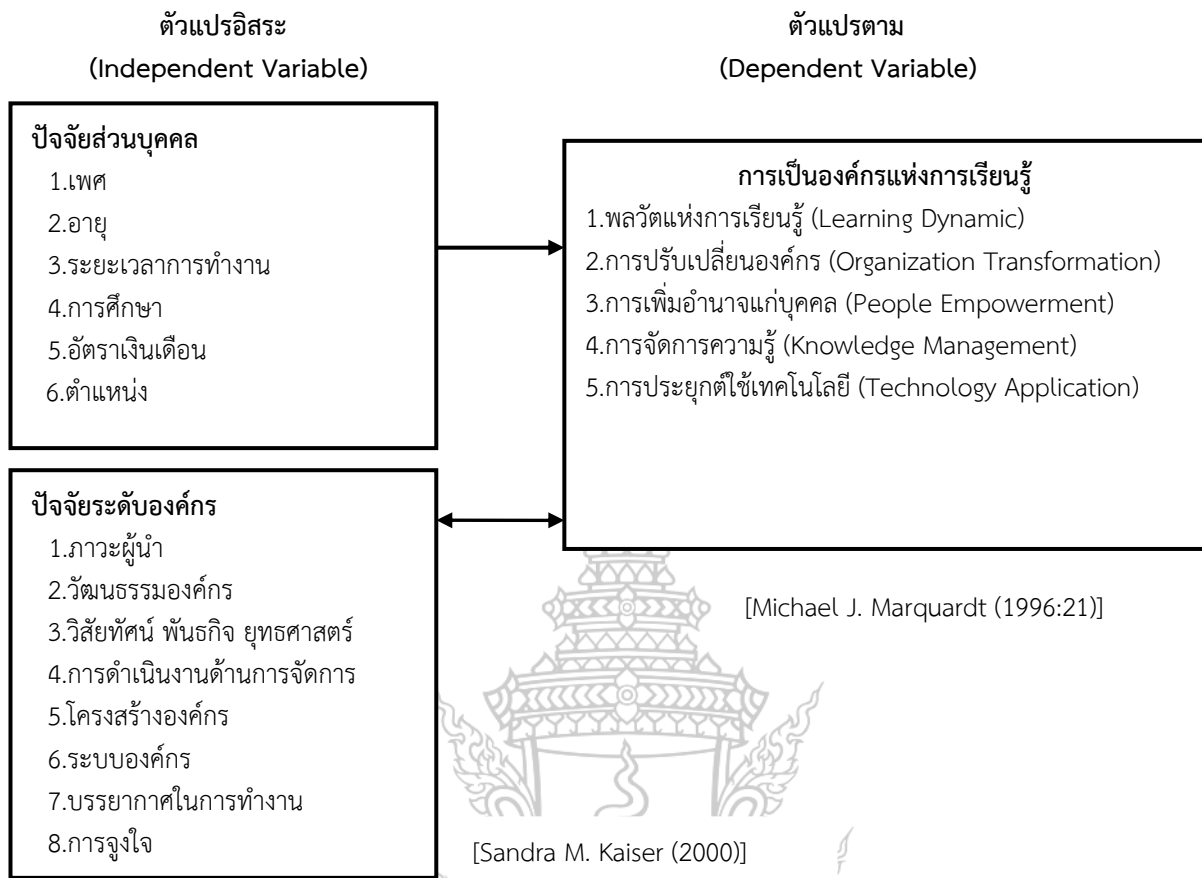
สมมติฐานที่ 11 โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

สมมติฐานที่ 12 ระบบองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

สมมติฐานที่ 13 บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี

สมมติฐานที่ 14 การจูงใจมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จำนวน 100 ชุดมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้คำสั่งโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Least Significant Difference (LSD) และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล (Results and Discussion)

ผลการวิจัย

นำเสนอตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 31 ถึง 40 ปี ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี และระดับการศึกษาปริญญาตรีโดยส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000 ถึง 20,000 บาท ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าองค์ประกอบ ด้านด้าน พลวัตการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ต่างกันไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ข้อสรุปซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษาอัตราเงินเดือน ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา อัตราเงินเดือน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ พิชิตินิติกร (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณีบริษัท ฟาร์มมาโลน จำกัดพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และหน่วยงานต้นสังกัดที่ต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัย ปราณี จิตวิบูลย์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่เกื้อกูลที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดด้านเพศและลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อกูล ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศิริเพ็ญ พิทักษ์วรารัตน์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท แซทเทลไลท์ มีเดีย อินเทอร์เน็ต ชั้นเนล จำกัด พบว่าลักษณะส่วนบุคคล กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารายา บวรพาณิชย์ (2553) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงานมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เพ็ชรเด็ค (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความพร้อมขององค์กรในการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ ศึกษากรณี บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร ฟาร์มพีซีไรต์ แสงพันธ์ คำพราน พบว่าการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลกับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพร้อมขององค์กรในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตาม เพศ อายุงาน รายได้ และหน่วยงานต้นสังกัดที่ต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพร้อมขององค์กร ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับ พิณสวีน ปัญญามาก (2543) ได้ศึกษาการรับรู้ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หน่วยธุรกิจและหน่วยปฏิบัติการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าหน่วยธุรกิจปฏิบัติการ มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันและมีผลทำให้การรับรู้ ในบางองค์ประกอบในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน เขตสระบุรีแตกต่างกันโดย ตำแหน่งผู้จัดการมีความ

คิดเห็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยกว่าตำแหน่งหัวหน้าส่วนและเจ้าหน้าที่อาวุโส และ ตำแหน่งรองผู้จัดการมีความคิดเห็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยกว่าหัวหน้าส่วน และ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนมีความคิดเห็นมากกว่า เจ้าหน้าที่ เป็น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาพร ชูสินธุ์ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอส.เค.อัลฟา พบว่าพิจารณาตำแหน่งงาน พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน ในการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน และ สอดคล้อง ชูลิพร เอี่ยมอำนาญ (2548) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พบว่า พิจารณาตำแหน่งงาน พนักงานที่มี ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีสามารถอภิปรายผลความสัมพันธ์ดังนี้

ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางและมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาระดับมาก สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันนี้คือ การจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน การดำเนินงานด้านการจัดการ ระบบองค์กรและ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ชูสินธุ์ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอส.เค.อัลฟา พบว่า ปัจจัยทางการบริหารคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการดำเนินงานการจัดการ ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา ปานภูทอง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ปัจจัยทุกตัวได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการดำเนินงานการจัดการ ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์บวกกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางเดียวกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัย Kaiser (2000) ได้ศึกษาเรื่อง การกำหนดแผนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย การสนับสนุนต่อเนื่องจากผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงสร้างที่อธิบายให้สมาชิกเข้าใจการเรียนรู้ วิธีการบริหาร บรรยากาศ และแรงจูงใจเป็นปัจจัยรองลงมา ระบบบริหารองค์กรมีความสำคัญ การเรียนรู้ส่งผลต่อนวัตกรรมและการประสานกับภายนอกองค์กร

4. ระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าองค์ประกอบ ด้านด้านพลวัตการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

ด้านพลวัตการเรียนรู้ พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณสวีน ปัญญามาก (2543) ได้ศึกษาการรับรู้ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หน่วยธุรกิจและหน่วยปฏิบัติการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรซึ่งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบ 5 ประการและมีมิติย่อยต่างๆโดยมีองค์ประกอบ พลวัตของการเรียนรู้เป็นแกนหลัก และองค์ประกอบอื่นๆเป็นส่วนประกอบที่สำคัญต่อการเรียนรู้ และระบบย่อยอื่น ๆ ได้แก่องค์กร คน องค์ความรู้ และเทคโนโลยี เป็นสิ่งสำคัญที่เพิ่มพูนคุณภาพ และผลกระทบต่อองค์กร

ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dune (2006) ศึกษาเรื่อง คุณค่าขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติ ได้แก่ ผู้นำ การสนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นทีม และโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปัจจัยที่เสริมความรู้ใหม่ ๆ ใน

องค์กร ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทรัพยากรเพียงพอทั้งการเงิน และบุคลากร การยินดีที่จะเรียนรู้ และเต็มใจถ่ายทอด ความรู้ความสามารถ

ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gardiner and Whiting (1997) ได้ศึกษาเรื่อง Success factors in learning organization : An emprical study (ปัจจัยที่ประสบความสำเร็จในองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาในกลุ่มบริษัทวิศวกรรม แห่งหนึ่ง) พบว่าผลการศึกษาพบว่า บริษัทแห่งนี้มีการปรับปรุงกระจายอำนาจและการพัฒนารายบุคคลค่อนข้างมากเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านการจัดการความรู้ พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ พิชิตินิติก (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณีบริษัท ฟาร์มมาโลน จำกัดพบว่า พนักงานของบริษัท เห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Michael J. Marquadt เรียงลำดับดังต่อไปนี้ อันดับ 1 การจัดการความรู้ อันดับ 2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อันดับ 3 การปรับเปลี่ยนองค์กร อันดับ 4 พลวัตแห่งการเรียนรู้ อันดับ 5 การมอบ อำนาจให้แก่บุคคล ซึ่งการจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรีมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อารายา บวรพาศิษฐ์ (2553) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ 1) ด้านการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี 2) ด้านพลวัตการเรียนรู้ 3) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 4) ด้านการจัดการความรู้ 5) ด้านเอื้ออำนาจแก่บุคลากร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Bayraktaroglu และ Kutanis (2006 : 149-154) ได้ศึกษา การแปลงรูปโรงแรมสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า กลยุทธ์ใหม่สำหรับ โลกาภิวัตน์โดยวิเคราะห์กระบวนการแปลงรูปโรงแรมของตุรกีซึ่งเป็น องค์กรด้านบริหาร และปัจจัยความสำเร็จสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความได้เปรียบใน การแข่งขันกระแสทำลายของโลกาภิวัตน์ เพื่อแสวงหาโอกาสในอนาคตสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนของการท่องเที่ยวตุรกี ผลการวิเคราะห์พบว่าขั้นตอนสำคัญสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสนับสนุนความคิดเชิงนวัตกรรม เทคโนโลยี จากทุกระดับในองค์กรการแปลงรูปจิตใจหรือแบบแผนความคิดผู้จัดการ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิด การแบ่งปันวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันและการสร้างสรรค์บรรยากาศเรียนรู้ที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรีโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูงผู้บริหารควร รับฟังความคิดเห็นของพนักงานก่อนการตัดสินใจดำเนินงาน อีกทั้งสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ และให้อิสระ พนักงานในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศและผู้บริหารควร ให้ความสำคัญการเรียนรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปาน กลางผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้พนักงานมีการเรียนรู้ร่วมกันกับพนักงานในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างค่านิยม การเรียนรู้การทำงานเป็นทีมกับพนักงานและพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องกับ สภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอีกทั้งสนับสนุนให้พนักงานกล้าที่จะเรียนรู้และทดลองวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

3. ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ระดับปานกลางผู้บริหารควรสร้างแนวคิดให้กับพนักงานเรียนรู้ร่วมกันและกระตุ้นการทำงานกับพนักงานทุกระดับให้มี วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ร่วมกันและส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่ชัดเจนจากพันธกิจในองค์กร รวมทั้งสนับสนุนให้ พนักงานเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงและผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้เชิงปฏิบัติและให้ข่าวสารติดตามผล การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์จากในองค์กรสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน

4. ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับสูง ผู้บริหารควรสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนและจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการในการ

ดำเนินงานเพื่อการเรียนรู้ให้กับพนักงานและสนับสนุนให้พนักงานมีการเก็บบันทึกข้อมูลข้อมูลสำคัญเพื่อการเรียนรู้และสนับสนุนเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับพนักงาน รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ การปฏิบัติงานร่วมกันให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ด้านโครงสร้างองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดช่องทางการสื่อสารการเรียนรู้ที่ชัดเจนจากโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานให้พนักงานมีอิสระในการเรียนรู้และไม่เข้มงวดกับพนักงานมากเกินไปมีการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการตัดสินใจเพื่อการเรียนรู้และให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้ข้ามสายงานเพื่อสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน

6. ด้านระบบองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานตามมาตรฐานระบบงานและปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพในการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้พนักงานบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้และใช้ข้อมูลดำเนินงานอีกทั้งสนับสนุนจัดสรรงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

7. ด้านบรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง ผู้บริหารควรสนับสนุนพนักงานในองค์กรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์และสร้างช่องทางการเรียนรู้ให้กับพนักงานเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลายผ่านสื่อต่างๆที่องค์กรจัดให้และจัดสถานที่สภาพแวดล้อมรวมทั้งนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้พนักงานแสวงหาแลกเปลี่ยนความรู้

8. ด้านการจูงใจ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูงผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง เช่น การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และตระหนักให้พนักงานเห็นความสำคัญในการอุทิศตนเพื่อการเรียนรู้งานในสายอาชีพจากบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำไปพัฒนาระบบงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ และสร้างขวัญกำลังใจด้วยการเป็นที่เลี้ยงส่งงานให้คำแนะนำในการเรียนรู้รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเมื่อนำความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

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

บทสรุป (Conclusion)

ผลการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานในสังกัด เนื่องจากธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี มีนโยบายการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งนี้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ศึกษาจึงได้ค้นคว้าอิสระปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยระดับองค์กรของ Sandra M. Kaiser(2000) ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิทยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ เพื่อหาความสัมพันธ์ การเป็นองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดทฤษฎี Michael J. Marquardt(1996) ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ส่วน เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนต่างกันไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม และปัจจัยระดับองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหาร

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนอุทิศตนเพื่อ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร และเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้บริหารหาก สามารถนำรูปแบบปัจจัยระดับองค์กรทั้ง 8 ปัจจัยตามที่ค้นพบในครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ นำไปบริหารอย่างต่อเนื่องจะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ควรให้ความสำคัญเท่ากันทุกๆด้าน จะทำให้ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ประสบผลสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- ชูลีพร เอี่ยมอานวย. 2548. **ความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).**ภาคินพนธ์ บขม .กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์. 2552. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร.**วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). 2550. **คู่มือการใช้งาน KTB E-Training.** กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานใหญ่.
- ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). 2554. **รายงานประจำปีธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน).** กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานใหญ่.
- ปราณี จิตวิบูลย์. 2551. **ปัจจัยเกื้อกูลที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย.**การศึกษาค้นคว้าอิสระ.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชรี เพ็ชรเด็ด.2548. **ปัจจัยความพร้อมขององค์กรในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศึกษา กรณี บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร ฟาร์มพืชไร่ แสงพาน-คำพราน.**การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิณสวัน ปัญญามาก. 2543. **การรับรู้ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา หน่วยธุรกิจและหน่วยปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** ภาคินพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีโรจน์ พิชิตินิติกร. 2548. **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศึกษากรณีบริษัท ฟาร์มมาโลน จำกัด.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณา ปานภูทอง. 2550. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร.**วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตร์ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริเพ็ญ พิทักษ์วรรตน์. 2546. **การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา บริษัท แซทเทิลไลท์ มีเดีย อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549. **การวิจัยการตลาด.** กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. 2548. **การบริหารเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สุมาลี สุขสว่าง. 2555. **กรุงเทพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อยอดนวัตกรรมธนาคารเสถียร.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.ktb.co.th/ktb/th/>, [สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2555]
- สุภาพร ชูสินทร์. 2552. **ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอส เค. อัลฟา จำกัด.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อารยา บวรพาณิชย์. 2553. **ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- 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.

- 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.

