



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถามประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในภาพรวมโดยไม่ระบุว่าเป็นของบุคคลใด เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแก่ผู้ที่สนใจ ผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาท่านสละเวลาตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

นางสาวธิดินาถ พลอยอรุณศรี

รายละเอียดของแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด

(มหาชน)

ส่วนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นอื่นในการปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของ

ท่าน

1. เพศ

() 1.) ชาย

() 2.) หญิง

2. อายุ

() 1.) ต่ำกว่า 30 ปี

() 2.) 31-40 ปี

() 3.) 41-50 ปี

() 4.) มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

- () 1.) โสด () 2.) สมรส () 3.) หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1.) ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2.) ปริญญาตรี
() 3.) ปริญญาโท () 4.) สูงกว่าปริญญาโท

5. ตำแหน่งงาน

- () 1.) ผู้จัดการ () 2.) รองผู้จัดการ
() 3.) เจ้าหน้าที่อาวุโส () 4.) เจ้าหน้าที่

6. อายุการทำงาน

- () 1.) ต่ำกว่า 6 ปี () 2.) 7-14 ปี
() 3.) 15-22 ปี () 4.) มากกว่า 22 ปี

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () 1.) ต่ำกว่า 20,000 บาท () 2.) 20,000-40,000 บาท
() 3.) 40,001-60,000 บาท () 4.) 60,001-80,000 บาท
() 5.) 80,001-100,000 บาท () 6.) มากกว่า 100,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ท่านมีการรับรู้ถึงสภาพความเป็นจริงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ อยู่ในระดับใด หากการดำเนินการในแต่ละข้อคำถามนั้นแทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย (Almost Never) ให้ระบุเป็น (1) และหากการดำเนินการในแต่ละข้อคำถามเกิดขึ้นแทบจะทุกครั้ง (Almost Always) ให้ระบุเป็น (6) ตามลำดับ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านหลังข้อคำถามแต่ละข้อเพียงช่องเดียวที่ตรงกับกรรับรู้ของท่านมากที่สุด

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	แทบจะ ไม่เคย					แทบจะ ทุกครั้ง
	1	2	3	4	5	6
	ข้อมูลระดับปัจเจกบุคคล					
1) พนักงานภายในธนาคารมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น						
2) พนักงานสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานใน อนาคตได้						
3) พนักงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่ง ต่างๆ						
4) พนักงานได้รับเงินและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้						
5) ธนาคารได้ให้เวลาแก่พนักงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ						
6) พนักงานมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะ ได้เรียนรู้จากความผิดพลาด						
7) พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่ จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ						
8) พนักงานมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึง ผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อน ร่วมงาน						
9) พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะ แสดงความคิดเห็นของตนเอง						
10) พนักงานสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับ การทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ ทำงาน						
11) พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้ง สามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้						
12) พนักงานทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ						
13) พนักงานสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน						

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	แทบจะ ไม่เคย					แทบจะ ทุกครั้ง
	1	2	3	4	5	6
	ข้อมูลระดับทีมงาน					
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น						
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง						
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันและแนวทางที่ดีของการทำงานเป็นทีม						
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนต่อเมื่อพบว่าความคิดนั้นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงหรือมติของกลุ่ม						
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่อนั้นประสบความสำเร็จ						
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อธนาคารว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ						
ข้อมูลระดับองค์กร						
20) ธนาคารใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานของธนาคาร						
21) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว						
22) ธนาคารมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ						
23) ธนาคารมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของพนักงานแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต						

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	แทบจะ ไม่เคย				แทบจะ ทุกครั้ง	
	1	2	3	4	5	6
ข้อมูลระดับองค์กร (ต่อ)						
24) ธนาคารได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ ครอบคลุมกับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร						
25) ธนาคารมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้จาก การส่งพนักงานไปฝึกอบรม						
26) ธนาคารให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใหม่ๆ ของพนักงาน						
27) ธนาคารให้ทางเลือกแก่พนักงานในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย						
28) ธนาคารเชิญชวนให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ของ องค์กร						
29) ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถควบคุม ทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงได้						
30) ธนาคารให้การสนับสนุนพนักงานที่สามารถประเมิน ความเสี่ยงในการบริหารงานของธนาคารได้						
31) ธนาคารสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมพนักงานทุก ระดับและทุกหน่วยงาน						
32) ธนาคารช่วยพนักงานให้สามารถแบ่งเรื่องงานและเรื่อง ครอบครัวได้อย่างสมดุล						
33) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานมีระบบการคิดจากมุมมอง ที่เป็นสากล						
34) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมุ่งเน้นที่ความ ต้องการของลูกค้า โดยนำความเห็นของลูกค้ามาใช้ใน กระบวนการตัดสินใจ						

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	แทบจะ ไม่เคย					แทบจะ ทุกครั้ง
	1	2	3	4	5	6
	ข้อมูลระดับองค์กร (ต่อ)					
35) ธนาคารพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน						
36) ธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นที่ไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย						
37) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานค้นหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาจากข้อมูลขององค์กรอื่นด้วย						
38) ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองพนักงานตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ						
39) ธนาคารมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็ข้อมูลของคู่แข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และทิศทางการบริหารงานของธนาคาร						
40) ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถลุล่วงวิสัยทัศน์ได้						
41) ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง						
42) ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
43) ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร						
การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร						
44) ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา						

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	แทบจะ ไม่เคย					แทบจะ ทุกครั้ง
	1	2	3	4	5	6
	การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร (ต่อ)					
45) ธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงานดีกว่าปีที่ผ่านมา						
46) ธนาคารให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา						
47) ธนาคารใช้เวลาในการตอบสนองจากความไม่พอใจของลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา						
48) ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา						
49) ธนาคารมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา						
50) ธนาคารได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา						
51) ธนาคารมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา						
52) ธนาคารมีจำนวนของผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา						
53) ธนาคารมีอัตราพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญต่อพนักงานทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา						
54) ธนาคารมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา						
55) ธนาคารมีจำนวนของการเรียนรู้ใหม่ๆ ของพนักงาน มากกว่าปีที่ผ่านมา						

ส่วนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นอื่นในการปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

.....

ขอขอบคุณที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

Appendix
Dimensions of the Learning Organization
Questionnaire Self-Scoring Instrument¹

A learning organization is one that learns continuously and transforms itself. Learning is a continuous, strategically used process—integrated with and running parallel to work.

In the past decade, organizations have experienced wave after wave of rapid transformation as global markets and external political and economic changes make it impossible for any business or service—whether private, public, or nonprofit—to cling to past ways of doing work. A learning organization arises from the total change strategies that institutions of all types are using to help navigate these challenges. Learning organizations proactively use learning in an integrated way to support and catalyze growth for individuals, teams, and other groups, entire organizations, and (at times) the institutions and communities with which they are linked.

In this questionnaire, you are asked to think about how your organization supports and uses learning at an individual, team, and organizational level. From this data, you and your organization will be able to identify the strengths you can continue to build on and the areas of greatest strategic leverage for development toward becoming a learning organization.

Please respond to each of the following items. For each item, determine the degree to which this is something that is or is not true of your organization. If the item refers to a practice that rarely or never occurs, score it a one [1]. If it is almost always true of your department or work group, score the item as six [6]. Fill in your response by marking the appropriate number on the answer sheet provided.

Example

Example: In this example, if you believe that leaders often look for opportunities to learn, you might score this as a four [4] by filling in the 4 on the answer sheet provided. There are no right or wrong answers. We are interested in your perception of where things are at this time.

Question	Almost					Almost
	Never					Always

In my organization, leaders continually look for opportunities to learn.

1 2 3 4 5 6

Question	Almost					Almost
	Never					Always

1 2 3 4 5 6

Individual level

1. In my organization, people openly discuss mistakes in order to learn from them.
2. In my organization, people identify skills they need for future work tasks.
- 3.* In my organization, people help each other learn.²
4. In my organization, people can get money and other resources to support their learning.
- 5.* In my organization, people are given time to support learning.
6. In my organization, people view problems in their work as an opportunity to learn.
- 7.** In my organization, people are rewarded for learning.
- 8.* In my organization, people give open and honest feedback to each other.
9. In my organization, people listen to others' views before speaking.
10. In my organization, people are encouraged to ask "why" regardless of rank.
- 11.* In my organization, whenever people state their view, they also ask what others think.
12. In my organization, people treat each other with respect.
- 13.** In my organization, people spend time building trust with each other.³

Team or group level

- 14.* In my organization, teams/groups have the freedom to adapt their goals as needed.
15. In my organization, teams/groups treat members as equals, regardless of rank, culture, or other differences.

16. In my organization, teams/groups focus both on the group's task and on how well the group is working.

17.** In my organization, teams/groups revise their thinking as a result of group discussions or information collected.

18. In my organization, teams/groups are rewarded for their achievements as a team/group.

19.* In my organization, teams/groups are confident that the organization will act on their recommendations.

Organization level

20. My organization uses two-way communication on a regular basis, such as suggestion systems, electronic bulletin boards, or town hall/open meetings.

21. My organization enables people to get needed information at any time quickly and easily.

22. My organization maintains an up-to-date database of employee skills.

23.* My organization creates systems to measure gaps between current and expected performance.

24.** My organization makes its lessons learned available to all employees.

25.* My organization measures the results of the time and resources spent on training.

26.** My organization recognizes people for taking initiative.

27. My organization gives people choices in their work assignments.

28. My organization invites people to contribute to the organization's vision.

29.* My organization gives people control over the resources they need to accomplish their work.

30.* My organization supports employees who take calculated risks.

31. My organization builds alignment of visions across different levels and work groups.

32. My organization helps employees balance work and family.

33.* My organization encourages people to think from a global perspective.

34. My organization encourages everyone to bring the customers' views into the decision making process.

35. My organization considers the impact of decisions on employee morale.

36.** My organization works together with the outside community to meet mutual needs.

- 37.* My organization encourages people to get answers from across the organization when solving problems.
38. In my organization, leaders generally support requests for learning opportunities and training.
39. In my organization, leaders share up-to-date information with employees about competitors, industry trends, and organizational directions.
40. In my organization, leaders empower others to help carry out the organization's vision.
- 41.* In my organization, leaders mentor and coach those they lead.
- 42.** In my organization, leaders continually look for opportunities to learn.
- 43.* In my organization, leaders ensure that the organization's actions are consistent with its values.

Measuring Learning Organization

Results at the Organizational Level

In this section, we ask you to reflect on the relative performance of the organization. You will be asked to rate the extent to which each statement is accurate about the organization's current performance when compared to the previous year. There are no right or wrong answers. We are interested in your perception of current performance. For example, if the statement is true of your organization, i.e., "yes," fill in a [5] on the answer sheet provided. If the statement is not very true of your organization, i.e., "no," fill in a [2] on the answer sheet provided.

44. In my organization, return on investment is greater than last year.
45. In my organization, average productivity per employee is greater than last year.
46. In my organization, time to market for products and services is less than last year.
47. In my organization, response time for customer complaints is better than last year.
48. In my organization, market share is greater than last year.
49. In my organization, the cost per business transaction is less than last year.
50. In my organization, customer satisfaction is greater than last year.
51. In my organization, the number of suggestions implemented is greater than last year.
52. In my organization, the number of new products or services is greater than last year.
53. In my organization, the percentage of skilled workers compared to the total workforce is greater than last year.

54. In my organization, the percentage of total spending devoted to technology and information processing is greater than last year.

55. In my organization, the number of individuals learning new skills is greater than last Year.

Additional Information About You and Your Organization

In this section, fill in the number on the answer sheet which corresponds to the answer which best describes you or your organization.

56. What is your primary responsibility?

1. General Management
2. Operations/Production
3. Administration, Logistics, or Financial/Accounting
4. Human Resources
5. Marketing/Sales
6. Technical/R&D

57. What is your role?

1. Senior Management
2. Middle Management
3. Supervisory
4. Non-Management Technical/Professional
5. Non-Management [Hourly Employee]

58. What is your educational experience?

1. Did not complete high school
2. High school graduate
3. Certificate or associates degree
4. Undergraduate degree
5. Graduate degree

59. How many hours per month do you spend *on your own time* on work-related learning?

1. 0 hours per month
2. 1-10 hours per month
3. 11-20 hours per month
4. 21-35 hours per month
5. 36+ hours per month

60. How many employees are in your organization?

1. 0-500
2. 501-1,000
3. 1,001-10,000
4. 10,001-50,000
5. Over 50,000

61. Type of business?

1. Manufacturing
2. Service
3. Government
4. Other

62. Your organization's annual revenue?

1. Under \$2 million
2. \$2-25 million
3. \$26-99 million
4. Over \$99 million

1. © 1997. Karen E. Watkins and Victoria J. Marsick. All rights reserved. The authors wish to thank Baiyin Yang, Tom Valentine, and Judy O'Neil for their assistance in validating this questionnaire. This questionnaire is based on books by Karen Watkins and Victoria Marsick: *Sculpting the Learning Organization*, San Francisco: Jossey-Bass, Inc., 1993; *In Action: Creating the Learning Organization*, Alexandria, VA: ASTD Press, 1996; and *Facilitating Learning Organizations: Making Learning Count*, Brookfield, VT: Gower, 1999.

2. Items marked with an asterisk (both * or **) are those identified by Yang for the DLOQ-A short form of the survey. Items with two asterisks may also be used separately as the seven items that together create a single scale of a learning culture.

We use the metaphor of sculpting to describe what organizations must do to become learning organizations. Michelangelo spoke of sculpting as chipping away that which does not belong to the essence within the material that is sculpted:

The best artist has no concept which some single marble does not enclose within its mass, but only the hand which obeys the intelligence can accomplish that. . . . Taking away . . . brings out a living figure in alpine and hard stone, which . . . grows the more as the stone is chipped away.

The sculptor of the learning organization has to see in her mind's eye, and shape structures toward, that which nurtures learning; and then create, sustain, or alter existing approaches to foster this capacity. She will chip away at all of the existing systems, attitudes, and practices, which thwart learning (from Watkins & Marsick, 1993, *Sculpting the Learning Organization*).

DLOQ Answer Sheet

Mark your answer by circling the appropriate response on each item. Then add all of your responses in a category, divide by the number indicated, and record an average for that category. Finally, plot your average response for each category on the chart given.

Question	Almost Never						Almost Always
1.	1	2	3	4	5	6	
2.	1	2	3	4	5	6	
3.	1	2	3	4	5	6	
4.	1	2	3	4	5	6	
5.	1	2	3	4	5	6	
6.	1	2	3	4	5	6	
7.	1	2	3	4	5	6	

A. Total for Continuous Learning

Sum ___/7 = ___

8.	1	2	3	4	5	6
9.	1	2	3	4	5	6
10.	1	2	3	4	5	6
11.	1	2	3	4	5	6
12.	1	2	3	4	5	6
13.	1	2	3	4	5	6

B. Total for Inquiry and Dialogue

Sum ___/6 = ___

14.	1	2	3	4	5	6
15.	1	2	3	4	5	6
16.	1	2	3	4	5	6
17.	1	2	3	4	5	6
18.	1	2	3	4	5	6
19.	1	2	3	4	5	6

C. Total for Collaboration and Team Learning

Sum ___/6 = ___

20.	1	2	3	4	5	6
21.	1	2	3	4	5	6
22.	1	2	3	4	5	6
23.	1	2	3	4	5	6
24.	1	2	3	4	5	6
25.	1	2	3	4	5	6

D. Total for Systems to Capture Learning

Sum ___/6 = ___

26.	1	2	3	4	5	6
27.	1	2	3	4	5	6
28.	1	2	3	4	5	6
29.	1	2	3	4	5	6
30.	1	2	3	4	5	6
31.	1	2	3	4	5	6

E. Total for Empower People

Sum ___/6 = ___

32.	1	2	3	4	5	6
33.	1	2	3	4	5	6
34.	1	2	3	4	5	6
35.	1	2	3	4	5	6
36.	1	2	3	4	5	6
37.	1	2	3	4	5	6

F. Connect the Organization

Sum ___/6 = ___

38.	1	2	3	4	5	6
39.	1	2	3	4	5	6
40.	1	2	3	4	5	6
41.	1	2	3	4	5	6
42.	1	2	3	4	5	6
43.	1	2	3	4	5	6

G. Total for Provide Strategic Leadership for Learning

Sum ___/6 = ___

44.	1	2	3	4	5	6
45.	1	2	3	4	5	6
46.	1	2	3	4	5	6
47.	1	2	3	4	5	6
48.	1	2	3	4	5	6
49.	1	2	3	4	5	6

H. Total for Finance Performance

Sum ____/6 = ____

50.	1	2	3	4	5	6
51.	1	2	3	4	5	6
52.	1	2	3	4	5	6
53.	1	2	3	4	5	6
54.	1	2	3	4	5	6
55.	1	2	3	4	5	6

I. Total for Knowledge Performance

Sum ____/6 = ____

Additional Questions

56.	1	2	3	4	5	6
57.	1	2	3	4	5	6
58.	1	2	3	4	5	6
59.	1	2	3	4	5	6
60.	1	2	3	4	5	6
61.	1	2	3	4	5	6
62.	1	2	3	4	5	6

Dimensions of the Learning Organization:

Profiling Your Results

On the graph below, plot your average scores from your questionnaire responses on the vertical line denoting each learning organization dimension (marked A to I).

MEAN SCORES	DIMENSIONS OF THE LEARNING ORGANIZATION								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Continuous Learning	Inquiry and Dialogue	Collaboration and Team Learning	Create Systems	Empower People	Connect the Organization	Strategic Leadership	Financial Performance	Knowledge Performance
6									
5.5									
5									
4.5									
4									
3.5									
3									
2.5									
2									
1.5									
1									

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวธิดินาถ พลอยอรุณศรี
วัน เดือน ปี เกิด	16 กุมภาพันธ์ 2528
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 สำเร็จการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษา ปริญญาบัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2550 – ปัจจุบัน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาเทสโก้โลตัส เชียงใหม่หางดง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved