

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดย พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่
ผู้เขียน	นางสาวธิดินาถ พลอยอรุณศรี
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	อาจารย์ ดร. เขมกร ไชยประสิทธิ์

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสาขา สังกัดสำนักงานเขตเชียงใหม่ทั้งหมด จำนวน 217 คน รวม 21 สาขา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงจากแบบสอบถามสำเร็จรูป DLOQ ของ Marsick และ Watkins ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือ DLOQ และปัญหาและข้อเสนอแนะ ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ด้วยวิธี LSD และวิธี Tamhane's T2 โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มีอายุการทำงาน 15-22 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท

ผลการศึกษาของการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้จากแบบสอบถาม DLOQ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมของทุกมิติคือ 4.58 โดยเรียงลำดับจากมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ดังนี้ การวัดผลทางความรู้ การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การ

วัดผลทางการเงิน การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว ได้แก่ สถานภาพ และระดับการศึกษาสูงสุด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	Evaluation of Learning Organization by Employees of Krung Thai Bank Public Company Limited Branches Within Chiang Mai Regional Office
Author	Miss Thitinart Ployangoonsri
Degree	Master of Business Administration
Independent Study Advisor	Lecturer Dr. Kemakorn Chaiprasit

Abstract

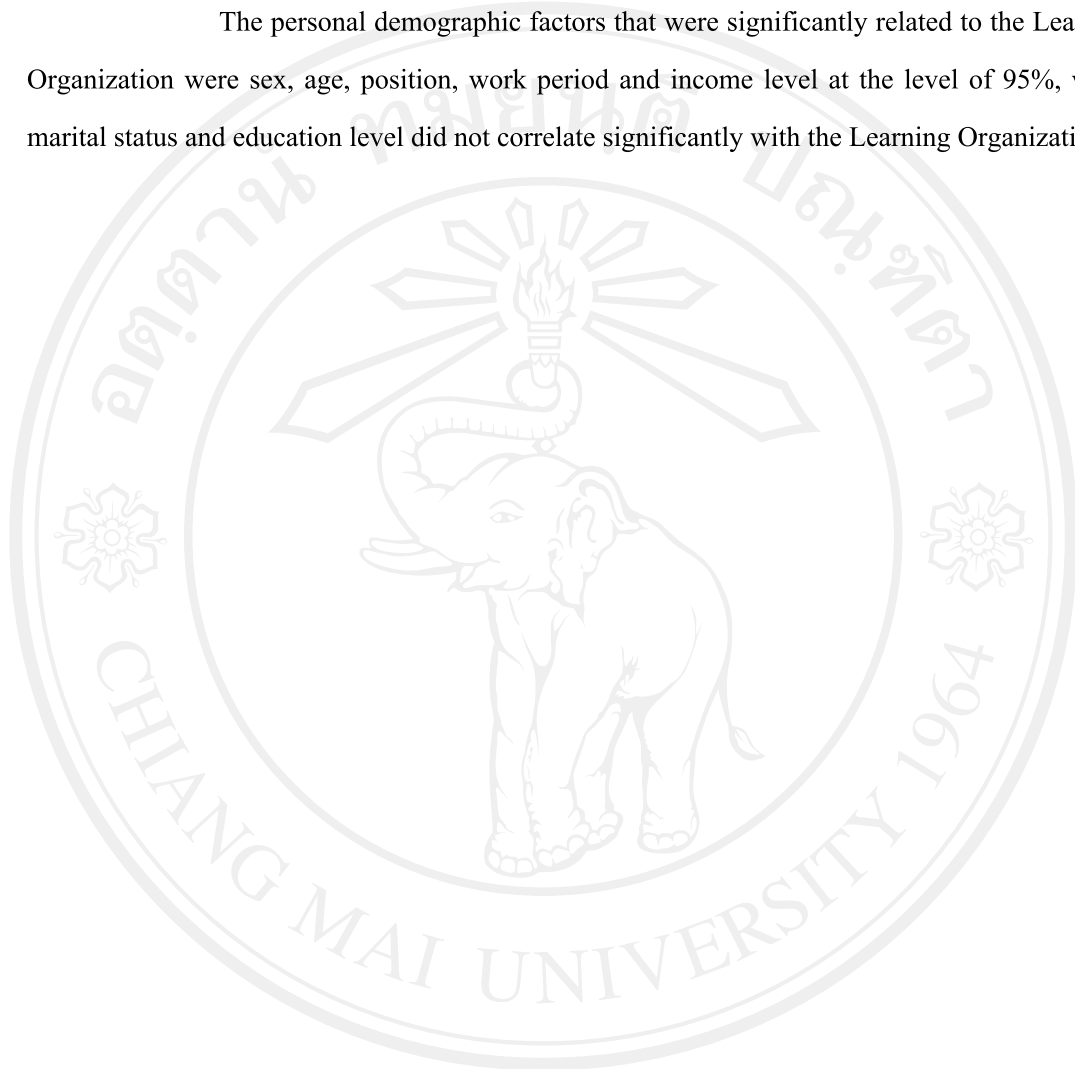
This independent study aimed to evaluate of learning organization by employees of Krung Thai Bank (Public) Company Limited who work in branches within Chiang Mai regional office. The subjects for this independent study consisted of 217 personnel of the 21 branches within Chiang Mai regional office. The data was collected from the DLOQ instrument by Marsick and Watkins. The questionnaire was designed to collect data which consisted of three types of questions: personal demographic information, the Dimensions of the Learning Organization Questionnaire and problem & recommendation. The data was analyzed by descriptive statistics; percentage, frequency, mean, independent-samples t-test, analysis of variance: one-way ANOVA, LSD and Tamhane's T2.

The results of the study show that most of the personnel were female, between 41-50 years old, married. Their education level was Bachelor's degree and they were in charge of operating position. They had been working for 15-22 years and with monthly income ranging from 40,001 to 60,000 baht.

According to findings regarding the perception of the employees towards Krung Thai Bank (Public) Company Limited Learning Organization by the DLOQ, means for all dimensions is 4.58, ranged from a highest as follows; knowledge performance, promote inquiry and dialogue, create systems to capture and share learning, finance performance, connect the organization to its environment, empower people towards a collective vision, provide strategic

leadership for learning, create continuous learning opportunities and encourage collaboration and team learning.

The personal demographic factors that were significantly related to the Learning Organization were sex, age, position, work period and income level at the level of 95%, while marital status and education level did not correlate significantly with the Learning Organization.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved