

ชื่อเรื่อง **การค้นคว้าแบบอิสระ เครื่องมือวัดความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร**

สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวรุ่งทิพย์ สุริยา

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวุฒิ บุญพิริ

อาจารย์ ดร.เขมกร ไชยประสิทธิ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครื่องมือวัดความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาระดับความพร้อม ขององค์กรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

กระบวนการสร้างแบบสอบถามเริ่มต้นจากการให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ 3 คน คัดเลือกแบบสอบถามมาตรฐาน Organizational Readiness Inventory Profile ของ James L. Moseley and Douglas J. Swiakowski ทั้ง 77 ข้อที่สร้างจากแนวคิด 7Ss ของ McKinsey โดยเลือกเฉพาะข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับ 5 ตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบซึ่งประกอบด้วย ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านองค์กร ระบบย่อยด้านคน ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านเทคโนโลยี พบว่าได้แบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 46 ข้อซึ่งเป็นคำถามด้านกลยุทธ์ 11 ข้อ ด้านโครงสร้างองค์กร 3 ข้อ ด้านระบบการปฏิบัติงาน 6 ข้อ ด้านบุคลากร 8 ข้อ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ 7 ข้อ และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร 9 ข้อ

จากนั้น จึง นำหัวข้อที่ได้รับการคัดเลือกมาแปลโดยผู้ชำนาญการทางภาษาและนำไปจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอน บาค ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ใช้การเก็บข้อมูลจากพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 200 รายจากประชากรทั้งสิ้น 399 คน จาก 19 สาขาและสำนักงานจังหวัด โดยพบว่าจากมิติของ 7Ss แบบสอบถามที่คัดมาดังกล่าวได้ค่า

ความเชื่อถือโดยรวมเท่ากับ 0.966 โดยเรียงลำดับค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ได้ค่าอัลฟา 0.898 รองลงมาคือด้านรูปแบบการบริหารจัดการ 0.873 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร 0.845 ด้านบุคลากร 0.805 ด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถ 0.742 ด้านโครงสร้างขององค์กร 0.735 และสุดท้ายด้านระบบการปฏิบัติงาน 0.577

นอกจากนี้ การวัดค่าความเชื่อถือของเครื่องมือในมิติของการเป็นตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ระบบย่อยซึ่งมีคำถามที่สามารถวัดได้มากกว่าหนึ่งระบบย่อยจำนวน 13 ข้อ พบว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของระบบย่อยด้านองค์กร ได้ค่าอัลฟา 0.948 รองลงมาเป็นระบบย่อยด้านคน 0.922 ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ 0.809 ระบบย่อยด้านความรู้ 0.769 และสุดท้ายระบบย่อยด้านเทคโนโลยี 0.551

ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งมิติ 7Ss และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ผลว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาเพื่อวัดระดับความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านบุคลากรขององค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร และด้านระบบการบริหารงานขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร และด้านระบบการปฏิบัติงานแต่มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถขององค์กร

Independent Study Title Evaluation Measures of Readiness in Becoming a Learning Organization of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Chiang Mai Provincial Office

Author Miss Rungthip Suriya

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Associate Professor Dr. Siriwut Buranapin Advisor

Lecturer Dr. Kemakorn Chaiprasit Co-advisor

ABSTRACT

This independent study aimed to create measurement for readiness in becoming learning organization and to study the level of readiness of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Chiang Mai Provincial Office in becoming a learning organization.

The measurement development process began with asking three experts in knowledge management to select the items that deem suitable for operationalizing five learning subsystems from the 77 standardized items of Organization Readiness Inventory Profile, which James L. Moseley and Douglas J. Swiakowski developed from McKinsey's 7Ss model. The 5 learning subsystems included learning, organization, people, knowledge, and technology. The selection yielded 46 items consisted of 11 items in strategies, 3 items in structure, 6 items in system, 8 items in staff, 7 items in style, and 9 items in shared-values—resulting in a new questionnaire.

Subsequently, the questionnaire was translated by an English expert and tested for its reliability based on Cronbach's alpha co-efficiency. In this study, 200 samples were collected from the 399 population of employees from 19 branches and provincial office of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Chiang Mai. The overall reliability co-efficiency was at 0.966 with detailed value for each category in the following order: 0.898 for shared values,

0.873 for style, 0.845 for strategies, 0.805 for staff, 0.742 for skills, knowledge and capabilities, 0.735 for structure, and lastly 0.577 for system.

Besides, this study also evaluated the alpha co-efficient value from the perspective of the five learning subsystems. Of the 46 items, thirteen were applicable to more than one subsystems. The alpha co-efficient values for each of the 5 subsystems were as follows: 0.948 for organization, 0.922 for people, 0.809 for learning, 0.769 for knowledge, and 0.551 for technology.

Therefore, after analyzing alpha values from both the 7Ss and learning subsystems perspectives, this measurement was statistically suitable for evaluating the readiness of the organization for becoming a learning organization.

The results from the study of readiness to becoming learning organization of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Chiang Mai Provincial Office, were as follows: shared values, and skills, knowledge and capabilities were at the high level. Strategies, structure, staff, management style, and administration style were at the medium level. When compared between administrative and operational levels, it was found that there was no different opinion in shared values, strategies, structure, staff, style, and operational system but there was difference in opinions in skills, knowledge and capabilities.