

การบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี
Organizational Administration and Psychology Affecting Being Learning
Organizations of the Banks for Agriculture and Agricultural Cooperatives in the
Areas of Ubon Ratchathani Province

เทิดขวัญ ศรีสุนทร¹ อัยรดา พรเจริญ² อโนทัย ทหารสาร² และดุสิต จักรศิลป์³
Terdkwan Srisounthon,¹ Irada Phorncharoen,² Anothai Harasarn,² and Dusit Juksil³

¹บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
¹Master of Business Administration Degree in Management Ubon Ratchathani Rajabhat University
²คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
²Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University
³คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
³Business School Ubon Ratchathani University
Email: terdkwan.sg64@ubru.ac.th

Received: October 26, 2023; Revised January 5, 2024; Accepted: January 6, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงาน กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 234 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยใช้สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 11 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน และมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านการเสริมแรงและด้านการเรียนรู้ โดยการบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การทั้ง 8 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 82.00

2. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารองค์การ จิตวิทยาองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research were 1) to study organizational administration and psychology affecting being learning organizations of the Banks for Agriculture and Agricultural Cooperatives in the areas of Ubon Ratchathani Province and 2) to compare between personal factors classified by genders, ages, education levels, working experiences, salary rates, and positions and being learning organizations of the Banks for Agriculture and Agricultural Cooperatives in the areas of Ubon Ratchathani Province. The samples were 234 employees of the Banks for Agriculture and Agricultural Cooperatives in the areas of Ubon Ratchathani Province. They were randomized by convenience sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The statistics used to compare the opinions' levels about learning organizations of the Banks for Agriculture and Agricultural Cooperatives were t-test and F-test.

The research findings were as follows.

1. The findings of the organizational administration and psychology affecting being learning organizations of the Banks for Agriculture and Agricultural Cooperatives showed that all 11 predictive variables had internal correlation coefficients and were related to 8 aspects of being learning organizations. The 8 aspects included leaders; vision, mission, and strategies; knowledge management; personnel and teamwork development; the use of technology; administrative structures; reinforcement and learning; and psychology. All 8 aspects could be used to predict learning organizations by 82%.

2. The employees of the Banks for Agriculture and Agricultural Cooperatives in the areas of Ubon Ratchathani Province with different genders, different ages, different education levels, different working experiences, different salary rates, and different positions had different opinions about learning organizations with the statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: Organizational Administration, Organizational Psychology, Learning Organizations

บทนำ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม รวมถึงสภาพการแข่งขันกันอย่างรุนแรงทำให้องค์การทุกแห่งต้องเผชิญกับความเสี่ยงภัยที่สูงขึ้น ผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างระบบการปฏิบัติและวัฒนธรรมเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้า และเป็นอุปสรรคทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ คือ ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับองค์การ โดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์การ องค์การจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ทุกองค์การได้มองเห็นถึงความจำเป็นต้องปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนและสามารถที่จะพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน

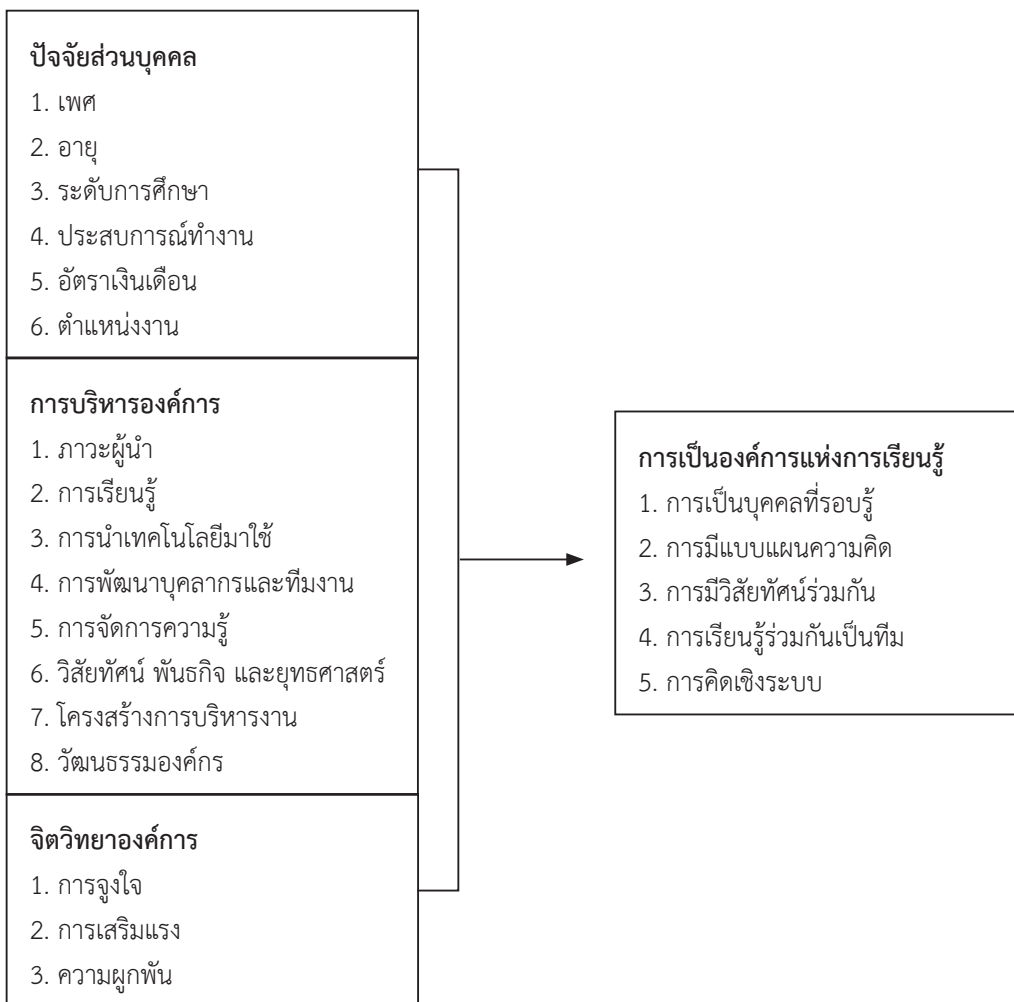
จึงให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กรของตนมากขึ้น องค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับประเภทของการเปลี่ยนแปลงและความพร้อมขององค์กรนั้น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการอยู่รอดขององค์กร (รุ่งรัตน์ ดวงสร้อยทอง และคณะ, 2555) เพื่อให้การบริหารบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการลูกค้า ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และให้ความสำคัญต่อการดูแลลูกค้าเพื่อต่อยอดนโยบาย เป็นธนาคารต้นแบบที่มุ่งพัฒนาชนบทสู่ความยั่งยืน โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่และความสามารถ จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามต้องการ ธ.ก.ส. ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จึงต้องมีการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยประกอบด้วย การจัดหาบุคลากรเพราะทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร คือ ทรัพยากรบุคลากรในองค์กรมีทรัพยากรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะส่งผลทำให้องค์การนั้นบรรลุได้ตามเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การมอบหมายงานบุคลากรตามความถนัดให้เหมาะสมกับความสามารถจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด การพัฒนาบุคลากร การที่องค์กรมีทรัพยากรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ แนวคิดกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ การจูงใจบุคลากรแม้้องค์การจะมีความมั่นคงมากเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าองค์กรขาดการจูงใจจะทำให้ทรัพยากรบุคลากรบางกลุ่มเกิดความไม่แน่ใจหรืออาจย้ายงานไปสู่องค์กรใหม่ได้ เพราะฉะนั้นองค์กรจะต้องรู้ว่าแต่ละบุคคลต้องการอะไรเพื่อเป็นการจูงใจให้ทรัพยากรบุคลากรปฏิบัติงานให้เต็มที่เต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผลสูงสุด (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นว่าการดำเนินงานของ ธ.ก.ส. ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ต้องให้ความสำคัญและมีการเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากร แนวทางการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรขององค์กร สำหรับการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง อันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาเรื่องการบริหารองค์การและจิตวิทยาขององค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้โดยอาศัยกรอบแนวคิด ได้แก่ 1) การบริหารองค์การประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน การจัดการความรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร 2) จิตวิทยาขององค์กร ประกอบด้วย การจูงใจ การเสริมแรงและความผูกพัน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ซึ่งจะนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปนำเสนอผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงบูรณาการ ทั้งทางด้านองค์ความรู้และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อให้เป็นองค์การที่มีความทันสมัยก้าวทันการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการดำเนินการให้เป็นไปตามหลักของการบริหารพัฒนาองค์กรในลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์การและจิตวิทยาขององค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ธ.ก.ส. ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งหมด 567 ราย (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566) โดยการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้มาจากตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน โดยให้ค่าความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. **ตัวแปรอิสระ** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานการบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) การบริหารองค์การของ Bennett and O'Brien (1994) Marquardt and Reynolds (1994) และ Garvin, Edmondson and Gino (2008) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน การจัดการความรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร 2) จิตวิทยาองค์การของนครินทร์ จับจิตต์ (2562) ประกอบด้วย การจูงใจ การเสริมแรง และความผูกพัน

2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ซึ่งประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม กำหนดกรอบ หรือประเด็นข้อมูลที่ต้องการศึกษา ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ และสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาตราวัด 5 ระดับ แบบ Likert scale (Best, 1977) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ .99 กำหนดกรอบของแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญของวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีโดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ตอน ซึ่งเป็นแบบสอบถาม online ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การ ผู้วิจัยจำแนก 2 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารองค์การ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ด้านการจัดการความรู้ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างการบริหารงานและด้านวัฒนธรรมองค์กร 2) ด้านจิตวิทยาองค์การ ได้แก่ ด้านการจูงใจ ด้านการเสริมแรง และด้านความผูกพัน

ตอนที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ

2. การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยขอรับเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำมาคำนวณหาค่า Index of Coefficient (IOC) ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยใช้เกณฑ์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาค่าความสอดคล้องภายใน ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายในของเครื่องมือวิจัย โดยเกณฑ์การพิจารณาค่าความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 ขึ้นไปซึ่งคำนวณค่า IOC ของแบบสอบถามเป็นรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำไปทดสอบเครื่องมือ (Try Out) กับตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน จำนวน 50 ตัวอย่าง คือ พนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญ ได้แก่ พนักงาน ธ.ก.ส. สาขาอำนาจเจริญเพื่อหาความเชื่อมั่น ตามวิธีของ Cronbach โดยค่าที่เหมาะสมต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 (Nunnally, 1978) สรุปได้ว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยทำแบบสอบถาม Online และได้จัดส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 234 ฉบับ กำหนดรหัส Code Book ในแบบสอบถามเพื่อเตรียมกรอกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปนำแบบสอบถามที่กำหนดรหัสแล้วกรอกในโปรแกรมสำเร็จรูปจนครบ 234 ชุด ตรวจสอบความถูกต้องของการกรอกข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ค่าความถี่และแก้ไขข้อมูลที่กรอกผิดให้ถูกต้อง ปรับข้อมูลของตัวแปรแต่ละตัวให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามเพื่อทำการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว (F-test) วิธีการแบบ LSD

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด จำนวน 234 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท และตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ 4-7

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารองค์การ จิตวิทยาองค์การ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจูงใจ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการเรียนรู้ ด้านความผูกพัน ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุสมมติด้วยวิธี Enter ซึ่งตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่า VIF น้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มากกว่า .10 (Hair et al, 2010) โดยการบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การ ด้านผู้นำด้านการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ด้านการจัดการความรู้ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และด้านโครงสร้างการบริหารงาน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ธ.ก.ส.ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน และด้านการเสริมแรง ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ธ.ก.ส.ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

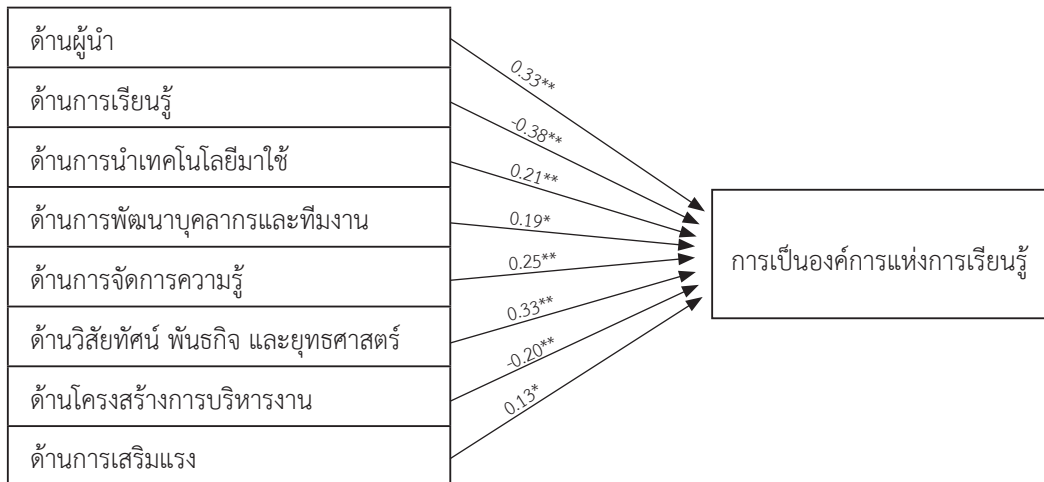
ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณ การบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี โดยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ผู้นำ	0.32	0.04	0.33	6.93**	0.00	0.31	3.16
การเรียนรู้	-0.34	0.04	-0.38	-7.22**	0.00	0.26	3.73
การนำเทคโนโลยีมาใช้	0.12	0.03	0.21	3.91**	0.00	0.24	4.01
การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน	0.16	0.06	0.19	2.56*	0.01	0.13	7.32
การจัดการความรู้	0.22	0.04	0.25	4.60**	0.00	0.24	4.12
วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์	0.22	0.04	0.33	4.63**	0.00	0.14	7.08
โครงสร้างการบริหารงาน	0.11	0.04	-0.20	-2.74**	0.00	0.13	7.20

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณ การบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี โดยวิธี Enter (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
วัฒนธรรมองค์กร	0.07	0.06	0.07	1.17	0.24	0.17	5.59
การจูงใจ	0.05	0.05	-0.06	-98	0.32	0.16	5.90
การเสริมแรง	0.11	0.05	0.13	2.15*	0.03	0.19	5.24
ความผูกพัน	0.06	0.03	0.08	1.93	0.06	0.38	2.57
Constant= 1.021 R= 0.913 R ² = 0.83 R ² _{adj} = 0.82 F= 101.02 P=0.00							

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมเพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIF (Variance inflation Factor) ของการบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ระหว่าง .13-.38 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al (2010) ที่กำหนดให้ค่า Toleranceมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF (Variance inflation Factor) มีค่าอยู่ระหว่าง 2.57-7.32 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่า การบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุสัมพันธ์ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าการบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี เป็นตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Enter เพื่อการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ธ.ก.ส. ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วยตัวแปรอิสระจำนวน 11 ด้าน คือ ด้านผู้นำ ด้านการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ด้านการจัดการความรู้ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างการบริหารงานด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านการเสริมแรง และด้านความผูกพัน รวมพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ธ.ก.ส. ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 82.00 (R²_{adj} = 0.82) โดยการบริหารองค์การ และจิตวิทยาองค์การด้านผู้นำ ด้านการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ด้านการจัดการความรู้ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และด้านโครงสร้างการบริหารงาน ส่งผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ธ.ก.ส. ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน และด้านการเสริมแรงส่งผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ธ.ก.ส. ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (R) เท่ากับ .91 สามารถแสดงเส้นทางการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 เส้นทางการบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z = 0.33 (\text{ด้านผู้นำ}) - 0.38 (\text{ด้านการเรียนรู้}) + 0.21(\text{ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้}) + 0.19 (\text{ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน}) + 0.25 (\text{ด้านการจัดการความรู้}) + 0.33 (\text{ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์}) - 0.20 (\text{ด้านโครงสร้างการบริหารงาน}) + 0.13 (\text{ด้านการเสริมแรง})$$

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ธ.ก.ส. ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

4.1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาการบริหารองค์การและจิตวิทยาองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 11 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในและมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ

ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านการเสริมแรงและด้านการเรียนรู้โดยการบริหารองค์กรและจิตวิทยาทั้ง 8 ด้านนี้สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 83.30

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานต่างกันต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การบริหารองค์กรและจิตวิทยาองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีประเด็นที่น่าสนใจควรค่าแก่การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารองค์กรและจิตวิทยาองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีประเด็นอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านผู้นำ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากด้านผู้นำของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างชัดเจนผู้บริหารมีการประสานงานให้แต่ละฝ่ายทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารปฏิบัติตนให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในการบริหารและยึดมั่นเป็นแบบอย่างข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม online ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิษฐอุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด กล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำงานที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม สนับสนุน โน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มศักยภาพ มุ่งเป้าหมายของงาน และสร้างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของประกาย ศิริสำราญ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยชอบคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อผลลัพธ์การทำงานที่ดีขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหาร สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ภายในองค์กรเปิดโอกาส

ให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารในทุกด้าน องค์กรมีการจัดทำแผนพัฒนาตามผลวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตทุกส่วนงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์นโยบายและการวางแผนเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กำหนดกลยุทธ์อย่างมีหลักการที่เหมาะสมในการพัฒนางาน ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชิตา อังกินันท์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า พนักงานจะมีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหารของหน่วยงาน โดยพนักงานมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไชยสิทธิ์ ปิยะมาตรย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการที่บุคลากรสามารถมองเห็นอนาคตของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานได้ สามารถมองเห็นทิศทางการดำเนินงานขององค์กรว่าจะไปในทิศทางใด และกำหนดทิศทาง แนวทางการปฏิบัติงานของตนเองที่สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กรได้ เมื่อมีวิสัยทัศน์ร่วมจะทำให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รับรู้เป้าหมายขององค์กรและนำไปสู่การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร

1.3 ด้านการจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากการจัดการความรู้ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้บริหารส่งเสริมพนักงานให้แสวงหาความรู้ อย่างเต็มที่ มีการรวบรวมความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีการใช้ความรู้จากประสบการณ์ พัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของไชยสิทธิ์ ปิยะมาตรย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก กล่าวว่า การเป็นสถานศึกษาของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกแต่ละแห่งจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ ซึ่งจะต้องมีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล กลุ่ม มีการรวบรวม จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำความรู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการความรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเหมือนขวัญ ช่วยคง (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กล่าวว่า การจัดการความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรภายในสามารถนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้น มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาเทศบาลให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนครินทร์ จัจับิตต์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการบริหารจัดการความรู้ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้บริหารเน้นการพัฒนาพนักงานโดยมุ่งการส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการแก่ผู้รับบริการและสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ มีการกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาพนักงานอย่างชัดเจนและผู้บริหารมีการใช้ศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่เพื่อเป็นกลไกในการสนับสนุนภารกิจขององค์กร ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชิตา อังกินันท์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ

กับการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ จึงได้มีการจัดตั้งหน่วยบริหารเรียนรู้ ขึ้นมาเพื่อวางแผนและส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาของบุคลากรอย่างเต็มรูปแบบ มีการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล มีแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในอาชีพรายบุคคล มีโปรแกรมสำหรับการพัฒนาผู้บริหารโดยเฉพาะ มีที่ปรึกษาทางด้านอาชีพ รวมไปถึงสนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ขององค์กร มีการหมุนเวียนงาน เพื่อให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

1.5 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจาก ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ภายในองค์กร มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับช่วยสร้างการเรียนรู้ให้กับพนักงานมีระบบข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของพนักงานมีระบบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและมีการใช้ ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามออนไลน์ สอดคล้องกับ งานวิจัยของประกาย ศิริสำราญ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ทุกด้านให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และสะดวกในการนำไปใช้ เพราะเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร มีทั้งเทคโนโลยีที่ทันสมัย สารสนเทศ เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ และระบบ อิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีความสะดวก รวดเร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร หัสไทรทอง (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบุคลากร หน่วยงานตามสถานการณ์ และถ่ายโอนองค์ความรู้ผ่านเครือข่ายของหน่วยงานให้กระจายอย่างทั่วถึงและครอบคลุม พัฒนาระบบให้มีระบบที่ทันสมัย ลดขั้นตอน ลดปริมาณงานที่ซ้ำซ้อน สร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้รองรับ การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรชิตา อังกินันท์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กร ประเภทรูทกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในองค์กร โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ เทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริม การเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเหมือนขวัญ ช่วยคง (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กล่าวคือ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของมนุษย์ได้อย่างดีเยี่ยม ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลง่ายขึ้น สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลความรู้ต่างๆ ของเทศบาลมารวบรวม เป็นระบบสารสนเทศ เพื่อสามารถทำการถ่ายโอนข้อมูลความรู้กันภายในเทศบาล และเทศบาลอื่นๆ จนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากรและระหว่างเทศบาล ส่งผลให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีกลายเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้

1.6 ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งอาจเนื่องมาจาก ด้านโครงสร้างการบริหารงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้บริหารมีการจัดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่พนักงานตามความสามารถของแต่ละคน มีการจัดโครงสร้างความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและองค์กรมีการประสานงานของพนักงานที่อยู่ต่างสาขากันได้เป็นอย่างดีมีสายการบังคับบัญชา ที่สั้นทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติญา ศรีซังส้ม (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูตามโครงสร้างที่ชัดเจน รวมถึงมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน และการจัดครูในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์วัฒน์ พรเลิศกษกร (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า โครงสร้างไม่มีอิทธิพลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย เนื่องจากองค์การขาดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนาเรียนรู้ โดยมองว่าตนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจใด ๆ ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ จึงไม่พยายามที่จะค้นคว้าหาความรู้หรือพัฒนาตนเอง อีกทั้งการกำหนดบทบาทหน้าที่ขอบเขตในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมต่อตำแหน่งงานเท่าที่ควร ทำให้มีความสับสนทับซ้อนขาดความชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.7 ด้านการเสริมแรง ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากการเสริมแรงทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้บริหารมีการกล่าวการยกย่อง ชมเชย การมอบรางวัลให้กับผู้ทำความดีความชอบ องค์กรให้โอกาสและส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และองค์กรมีการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามออนไลน์สอดคล้องกับงานวิจัยของนครินทร์ จัจับิตต์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กล่าวว่า ผู้บริหารพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติที่ทำทายความสามารถ ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มอบใบประกาศนียบัตรหรือเชิดชูเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำผลงานได้รับการยกย่อง มีระเบียบวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม

1.8 ด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากการเรียนรู้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งนี้พนักงานในหน่วยงานมีการแก้ปัญหาพร้อมกันเป็นทีมให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และปรับปรุงทักษะความชำนาญของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ในอดีต และมีการเรียนรู้จากการคาดการณ์ในอนาคตและมีการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกันเป็นทีม ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม online สอดคล้องกับงานวิจัยของไชยสิทธิ์ ปิยะมาตรย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกกล่าวว่า นโยบายของกองทัพบกมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งทางวิชาการ และทักษะการปฏิบัติงาน มีการจัดส่งเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อต่างประเทศ ทำให้บุคลากรของสถานศึกษาของกองทัพบกวมทั้งของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ความรู้ความสามารถสูงขึ้น

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะณัฐ เกียงประสิทธิ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ในประเทศไทยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศราภรณ์ เหลือเทพ (2560)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายกฎหมายธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า พนักงานฝ่ายกฎหมายของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันในด้านตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงาน และระดับการศึกษา ทำให้การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องพัฒนาตามความแตกต่างของรายละเอียดแต่ละกลุ่ม เช่น แยกตามเพศ แยกตามกลุ่มอายุ หรือแยกตามระดับการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่ของงานวิจัย คือ การบริหารองค์กรและจิตวิทยาองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้คือ ด้านผู้นำ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ภายในองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารในทุกด้าน ด้านการจัดการความรู้ ผู้บริหารส่งเสริมพนักงานให้แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ผู้บริหารเน้นการพัฒนาพนักงานโดยมุ่งการส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการแก่ผู้รับบริการและสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ภายในองค์กรมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับช่วยสร้างการเรียนรู้ให้กับพนักงานด้านโครงสร้างการบริหารงาน ผู้บริหารมีการจัดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่พนักงานตามความสามารถของแต่ละคน ด้านการเสริมแรง ผู้บริหารมีการกล่าวการยกย่อง ชมเชย การมอบรางวัลให้กับผู้ทำความดีความชอบ และด้านการเรียนรู้พนักงานในหน่วยงานมีการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และปรับปรุงทักษะความชำนาญของตนเองอย่างต่อเนื่อง ในการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. พัฒนาด้านผู้นำให้กับบุคลากรในระดับบริหารเพื่อสร้างมุมมองและแนวคิดของการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการที่ดี สามารถวางแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว และมอบหมายงานอย่างเหมาะสม
2. พัฒนาด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารในทุกด้าน ทุกภาคส่วนควรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตามผลวิเคราะห์สภาพการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีหลักการและเหมาะสมในการพัฒนางานในองค์กร
3. ส่งเสริมด้านการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ การเผยแพร่ การแลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการรวบรวมความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ โดยให้พนักงานได้แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการใช้ความรู้จากประสบการณ์ พัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับขององค์กรที่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารควรร่วมกับบุคลากรในการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมและพัฒนาองค์กร
5. พัฒนาด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ทุกกิจกรรมภายในองค์กรตั้งแต่การอบรม การประชุม การสื่อสาร การจัดเก็บ รวบรวม ประมวลผล และการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกพร้อมกัน

เป็นทีมผ่านระบบเทคโนโลยีเพื่อให้การดำเนินงานทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และช่วยให้พนักงานมีความสามารถในการใช้งานระบบอย่างมีประสิทธิภาพจากความคุ้นเคยในการใช้งานระบบเทคโนโลยีขององค์กร นอกจากนี้องค์กรต้องทำการ Update ระบบเทคโนโลยีทั้ง Hardware Software ให้มีความทันสมัยพร้อมใช้งาน จะช่วยทำให้จัดการข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. ด้านโครงสร้างการบริหารงานผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่พนักงานฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ตามความสามารถของแต่ละคน ควรลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วขึ้น ให้มีสายบังคับบัญชาที่สั้นทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีการประสานของพนักงานที่อยู่ต่างสาขากันได้เป็นอย่างดี

7. ส่งเสริมด้านการเสริมแรง ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่ทีมงานที่ทำงานได้ตามเป้าหมายนั้น ควรกล่าวยกย่องชมเชย ให้โอกาสและส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

8. ส่งเสริมด้านการเรียนรู้ให้พนักงานในหน่วยงานมีการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และปรับปรุงทักษะความชำนาญของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ในอดีต และมีการเรียนรู้จากการคาดการณ์ในอนาคตและมีการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาคำถามการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี เพิ่มเติม เช่น เครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ฯลฯ ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

2. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีมีคุณค่าทางวิชาการและสมบูรณ์ที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กฤติญา ศรซังส้ม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัยนครินทร์, 2564.

ไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2556.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. **รู้จัก ธ.ก.ส.** (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 14 มีนาคม 2566). https://www.baac.or.th/th/content-about.php?content_group_sub=0023.

นครินทร์ จัปจิตต์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2562.

- นภาพร หัสไทรทอง. แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2562.
- นนท์วัฒน์ พรเลิศกษกร. การบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. คุษณินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, 2565.
- นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์. ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2560.
- ปิยะณัฐ เกียงประสิทธิ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสดมฟอร์ด, 2560.
- ประกาย ศิริสำราญ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2562.
- พรชิตา อังกิ้นนทน์. แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษารธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2560.
- รุ่งรัตน์ ดวงสร้อยทอง และคณะ. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยจันทรเกษม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555.
- ศราภรณ์ เหลือเทพ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายกฎหมายธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2560.
- เหมือนขวัญ ช่วยคง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2561.
- Bennett, J. K. and M. J. O'Brien. "The building blocks of the learning organization," *Training*. 3, 1 (1994): 41-49.
- Best, J. W. *Research in Education*. 3rded. New Jersey: Prentice Hall, 1977.
- Gavin, D. A., C. Edmondson and F. Gino. "Is you're a Learning Organization," *Harvard Business Review*, 86, 3 (2008): 109-116.
- Hair, J. E, et al. *Multivariate data analysis*. 7thed. New Jersey: Pearson Education International, 2010.
- Marquardt, M. and A. Reynolds. *The global learning organization*. New York: IRWIN, 1994.
- Nunnally, J. C. *Psychometric Theory*. 2nded. New York: McGraw-Hill, 1978.
- Senge, P. M. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday, 1990.
- Yamane, T. *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row, 1973.

