

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญสำหรับการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1.	ดร. วิชัย ดันศิริ	อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
2.	ศ. ดร. พงษ์ สะเพียรชัย	ประธานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3.	ศ. ดร. ชาคิชาย ณ เชียงใหม่	อาจารย์ประจำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
4.	ดร. สมบัติ กุสุมาวลี	อาจารย์ประจำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
5.	ผศ. ดร. มณีวรรณ ฉัตรอุทัย	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
6.	รศ. ดร. วิโรจน์ สารัตนะ	อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
7.	ดร. วีระวัฒน์ ปันนิตามัย	อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
8.	อาจารย์วีรวิธ มาณะศิริรานนท์	ประธานกรรมการและที่ปรึกษาด้านวิชาการ บริษัทเอ็กซ์เพอร์เน็ทไบโอส์
9.	อาจารย์ศันัย เทียนพุด	กรรมการผู้จัดการบริษัทDMTคอนสแตนท์ ที่ปรึกษาอธิการสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด
10.	ผศ. ดร. ปราโมทย์ เบญจกาญจน์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาพฤกษศาสตร์และการ และการบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันบัณฑิต บริหารศนิตร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
11.	ผศ. ดร. ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
12.	ผศ. ดร. บุญใจ ศรีสถิตนรากร	ประธานกรรมการบริษัทบีซีจี จำกัด
13.	อาจารย์สมิต สัมบุกร	คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
14.	รศ. ดร. พงษ์ศิริ ศิริพรรณพิทักษ์	อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
15.	ดร. บุญบา สงวนประสิทธิ์	ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
16.	ดร. บุญศิริ บุญยกิจ	อดีตผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการธนาคารอาคารสงเคราะห์
17.	อาจารย์วิสูตร เศรษฐบุร	อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ ม.เกษตรศาสตร์
18.	ผศ.ดร. วิไลภ ถ้ำพาย	

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
ผศ. ดร. เฉลิมวงศ์ วัฒนสุนทร	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
รศ. กาญจนา มณีแสง	หัวหน้าภาควิชาวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
รศ. ดร. สุเมธ เดียวอิสระ	คณาจารย์สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมกลาง
ผศ. ดร. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา ม. บูรพา
ดร. นवलพอง อุดรพิมพ์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา ม. บูรพา

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/2953

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

1 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน
สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอขอยืมวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางปาริชาติ คุณปลื้ม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร.คุณวุฒิ คุณฉลาด ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สมถวิล จิตตวร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จิตตวร)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/3167

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ด.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

13 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะ

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ 18 ท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงข้อยกยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อทำการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางปาริชาติ คุณปลื้ม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สมถวิล จริตควร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตควร)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/1267

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

30 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อทำการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางปาริชาติ คุณปลื้ม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา
รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ในความควบคุมดูแลของ
รศ.ดร.คุณวุฒิ คุณฉลาด ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อ
อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร อันประกอบไปด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี
ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้ช่วยรองอธิการบดี และคณบดีของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย โดย
ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2548 ถึง วันที่ 5
สิงหาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/1508

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ด.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

8 กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน นายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อทำการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางปาริชาติ คุณปลื้ม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคณะบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา
 รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ในความควบคุมดูแลของ
 รศ.ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อ
 ขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจาก ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน
 ดังต่อไปนี้

1. อธิการบดีมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
3. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกริก
4. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
5. อธิการบดีมหาวิทยาลัยคริสเตียน
6. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
7. อธิการบดีมหาวิทยาลัยชินวัตร
8. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
9. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
10. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
11. อธิการบดีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
12. อธิการบดีมหาวิทยาลัยพายัพ
13. อธิการบดีมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
14. อธิการบดีมหาวิทยาลัยรังสิต

15. อธิการบดีมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
16. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
17. อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม
18. อธิการบดีมหาวิทยาลัยสยาม
19. อธิการบดีมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
20. อธิการบดีมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
21. อธิการบดีมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
22. อธิการบดีมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
23. อธิการบดีมหาวิทยาลัยภาคกลาง
24. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชธานี
25. อธิการบดีมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
26. อธิการบดีมหาวิทยาลัยนอร์ท- เชียงใหม่

โดยผู้วิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2548 ถึงวันที่ 5 สิงหาคม 2548 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สมถวิล จริตวร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตวร)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/1507

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ด.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

8 กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน เลขาธิการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อทำการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางปาริชาติ คุณปลื้ม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา
รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ในความควบคุมดูแลของ
รศ.ดร.คุณวุฒิ คุณฉลาด ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่อตรวจสอบแบบสอบถามที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจาก
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน โดยผู้วิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ระหว่างวันที่
1 กรกฎาคม 2548 ถึงวันที่ 5 สิงหาคม 2548 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณา
ทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สมถวิล จริตควร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตควร)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

แบบสอบถามมี 1 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาประเด็นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ท่านเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยที่จะนำมากำหนดเป็นรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องความคิดเห็นและแสดงผลประกอบ รวมทั้งตอบคำถามปลายเปิดในแต่ละข้อด้วย

ข้อ	ประเด็นที่ส่งผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		เหตุผลประกอบ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1.	แนวทางในการก่อให้เกิดความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)			
1.1	ส่งเสริมให้พนักงานแต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์			
1.2	พนักงานมีความสามารถปรับเปลี่ยนความกดดันในการทำงานให้เป็นพลังที่นำมาสร้างสรรค์ผลงานได้			

ข้อ	ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		เหตุผลประกอบ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1.3	จงใจให้พนักงานเกิดวิสัยทัศน์ภายในได้ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน			
1.4	ส่งเสริมให้พนักงานเชื่อว่าการวิเคราะห์งาน บนพื้นฐานของความจริงในปัจจุบันนำไป สู่การทำงานที่ดีขึ้น			
1.5	จงใจให้พนักงานมีการเรียนรู้ในการทำงาน อย่างอัตโนมัติโดยไม่มีการบังคับ			

ข้อ	ประเด็นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		เหตุผลประกอบ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2.	แนวทางในการก่อให้เกิดแบบจำลองความคิด (Mental Models)			
2.1	จงใจให้พนักงานเข้าใจในธรรมชาติของงาน และมีทักษะในการแยกแยะอย่างชัดเจน ไม่ด่วนสรุปหรือมีอคติ			
2.2	จงใจให้พนักงานคิดและวิเคราะห์งาน โดยอาศัยข้อมูลที่ครอบคลุม			
2.3	จงใจให้ผู้บังคับบัญชาคอยผลักดันความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา			
2.4	จงใจให้พนักงานศึกษาช่องว่างระหว่างทฤษฎีที่ใช้ในการทำงานและความเป็นไปได้ในการนำมาปฏิบัติจริง			

2.5 โปรดกรุณาอธิบายประเด็นที่ส่งผลให้พนักงานสร้างแบบจำลองความคิด (Mental Models) เพิ่มขึ้นนอกเหนือจาก ข้อ 2.1-2.4

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ข้อ	ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		เหตุผลประกอบ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3.	แนวทางในการก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)			
3.1	จงใจให้พนักงานแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล			
3.2	จงใจให้พนักงานนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ร่วมงาน			
3.3	สนับสนุนให้มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่พนักงานแสดงร่วมกันจนเป็นวิสัยทัศน์ร่วม			

3.8 โปรดกรุณาอธิบายประเด็นที่ส่งผลให้พนักงานสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เพิ่มขึ้นจาก ข้อ 3.1-3.7

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ข้อ	ประเด็นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		เหตุผลประกอบ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
4.	แนวทางในการก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)			
4.1	จงใจให้พนักงานมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิด			
4.2	จงใจให้พนักงานสร้างบรรยากาศที่เปิดเผยเปิดใจเรียนรู้ร่วมกัน			
4.3	จงใจให้พนักงานคิดทบทวนไต่ตรองหาเหตุผลร่วมกันจากความคิดที่ขัดแย้งและการตั้งป้อมความคิด			

4.4.3 โปรดกรุณาอธิบายประเด็นที่ส่งผลให้พนักงานเกิดการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เพิ่มขึ้นจาก ข้อ 4.1-4.3

Alpha University

ข้อ	ประเด็นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		เหตุผลประกอบ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
5.	แนวทางในการก่อให้เกิดการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)			
5.1	ส่งเสริมให้เกิดการแสดงความคิดเห็นแบบเสริมแรงในการทำงานของพนักงาน			
5.2	มุ่งใจให้พนักงานเข้าใจความสมดุลของระบบย่อยในการทำงาน			
5.3	ให้พนักงานตระหนักถึงระยะเวลาทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ			

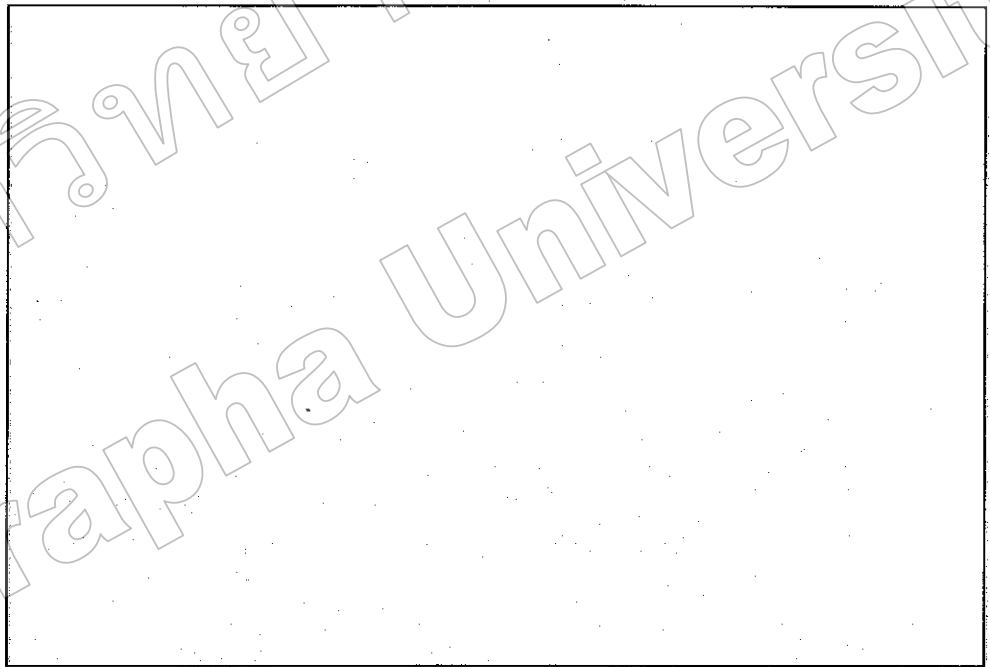
5.4 โปรดกรุณาอธิบายประเด็นที่ส่งผลให้พนักงานเกิดการคิดเชิงระบบ (System Thinking) เพิ่มเติมนอกเหนือจาก ข้อ 5.1-5.3

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยรอบที่ 2

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย



ปาริชาติ คุณปลื้ม

นิติทปริณญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

.....

ความหมายที่ใช้ในการวิจัย

1. รูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบของหลักการแต่ละหลักการตามแนวคิดของเซนกี ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
2. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง มหาวิทยาลัยเอกชนที่พนักงานพัฒนาศักยภาพของตนเองในการใฝ่เรียนใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างภาพในอนาคตของตนเองได้ มีการนำความรู้ที่ได้มาเรียนรู้ร่วมกันในที่ทำงาน มีการถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์การร่วมกัน โดยมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและสามารถพัฒนาองค์การได้อย่างต่อเนื่อง
3. ประเด็นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชน ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง การที่บุคคลมุ่งมั่นในการใฝ่เรียนใฝ่รู้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 3.2 การสร้างแบบจำลองความคิด หมายถึง ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่เป็นหลักยึดในความคิดอ่านของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งต่าง ๆ ในโลก มีผลต่อการประพฤติปฏิบัติจนกลายเป็นค่านิยม เจตคติที่เขามีต่อบุคคล สิ่งต่าง ๆ และสถานการณ์ทั้งหลาย
 - 3.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์การ โดยโน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปในทิศทางที่ทำให้เกิดภาพวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การนั้นเป็นจริงขึ้นมา
 - 3.4 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาขีดความสามารถประสานสัมพันธ์กันได้เป็นอย่างดีจนทำให้ความสามารถของทีมเหนือกว่าระดับความสามารถของรายบุคคลในทีม
 - 3.5 การคิดเชิงระบบ หมายถึง การมองเห็นภาพโดยรวม ที่ประกอบด้วยภาพย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน
4. มหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่ให้การศึกษาในระดับปริญญา ยกเว้นมหาวิทยาลัยนานาชาติ

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซนกี จำนวน 5 องค์ประกอบ และมีประเด็นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 75 ปัจจัย มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 75 ข้อ เป็นลักษณะมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้
 - 2.1 องค์ประกอบด้านความรู้แห่งตน ข้อที่ 1.1 – 1.15
 - 2.2 องค์ประกอบด้านการสร้างแบบจำลองความคิด ข้อที่ 2.1 – 2.15
 - 2.3 องค์ประกอบด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ข้อที่ 3.1 – 3.16
 - 2.4 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้เป็นทีม ข้อที่ 4.1 – 4.21
 - 2.5 องค์ประกอบด้านการคิดเชิงระบบ ข้อที่ 5.1 – 5.8
3. ความหมายของระดับความคิดเห็นมีรายละเอียดดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด
4. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างของระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากข้อใดควรมีการพัฒนาหรือแก้ไขปรับปรุง กรุณาระบุข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในช่องว่างของข้อเสนอแนะด้านขวาของแบบสอบถามด้วย
 จักขอบพระคุณยิ่ง

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
1.	ความรู้รอบรู้แห่งตน						
1.1	การมีภาพอนาคตของตัวเอง และเห็น ตัวเองในภาพอนาคตที่ต้องการนั้น						
1.2	การมีสติและฝึกจิตใจให้มีความมุ่งมั่น ในการใฝ่เรียนใฝ่รู้						
1.3	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความ กดดันในการทำงานให้เป็นแรงกระตุ้น ที่นำมาสร้างสรรค์ผลงานได้						
1.4	การมีแรงบันดาลใจให้เกิดความอยากที่ จะเรียนรู้						
1.5	การมีความพยายามในการฝ่าฟัน อุปสรรคเพื่อให้เกิดภาพอนาคตที่ ต้องการจะเป็น						
1.6	การใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและเหตุผลทุก ครั้งในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ						
1.7	การมีผู้นำที่ให้การสนับสนุน						
1.8	การมีระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ						
1.9	การสร้างค่านิยมในการใฝ่เรียนใฝ่รู้ให้ เป็นวัฒนธรรมองค์การ						
1.10	การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิด การใฝ่เรียนใฝ่รู้						
1.11	การมีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการใฝ่เรียน ใฝ่รู้						
1.12	การมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีความยุติธรรม						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
1.13	การฝึกทักษะในการใฝ่เรียนใฝ่รู้จน สามารถทำได้โดยอัตโนมัติ						
1.14	การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน						
1.15	การมีโปรแกรมการฝึกอบรมที่ชัดเจน ให้มีลักษณะเฉพาะในแต่ละแผนกและ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในองค์การ						
2.	การสร้างแบบจำลองความคิด						
2.1	การใช้แหล่งความรู้หลายๆ แหล่งเพื่อ เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ						
2.2	เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน จะมีการวิเคราะห์สาเหตุของความ ผิดพลาดนั้น โดยทันที						
2.3	การมีศีลธรรมอันดีเป็นตัวกรอง ความคิด						
2.4	การมีเทคโนโลยีที่ช่วยจัดระบบของ ข้อมูล						
2.5	การใช้วิธีคิดเชิงวิทยาศาสตร์โดยใช้ หลักเหตุผล						
2.6	การปรับระบบการศึกษาที่สามารถ สอนให้คิดและวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง						
2.7	การศึกษาช่องว่างระหว่างทฤษฎีบน กระดานกับการนำไปใช้จริง						
2.8	การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการสร้าง แบบจำลองความคิด						
2.9	การใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อนำแนว ความคิดของกลุ่มมาปฏิบัติ						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
2.10	การมีทักษะในการฟัง และมีการเปิดใจ ที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น						
2.11	การมีผู้นำที่เป็นต้นแบบในการคิด พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นใน การทำงาน						
2.12	การทำงานต้องอาศัยข้อมูลที่เป็นภาษา พูด ภาษาเขียน และอวัจนภาษา						
2.13	การทำงานต้องแยกข้อมูลที่เป็นข้อเท็จ จริงและข้อคิดเห็นออกจากกัน						
2.14	ในการวางแผนงานต้องมีการสอบถาม ความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เสมอ						
2.15	การสร้างความรู้โดยใช้วิธีการวิจัย วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้						
3.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม						
3.1	การส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมุมมองที่หลากหลาย						
3.2	การยอมรับความสามารถของผู้อื่น						
3.3	การมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน						
3.4	การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ						
3.5	การมีกระบวนการรับข้อมูลข่าวสาร ร่วมกัน						
3.6	การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ						
3.7	การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยไม่มีแรงกดดัน						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
3.8	การมีเป้าหมายในชีวิตและมุ่งมั่นทำให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ						
3.9	การยอมรับว่าความสำเร็จขององค์การเป็นภาระงานของพนักงานทุกคน						
3.10	การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน						
3.11	พนักงานต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน						
3.12	การที่เป้าหมายของพนักงานและองค์การอยู่ในทิศทางเดียวกัน						
3.13	การที่พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การนั้นเป็นจริง						
3.14	การสนับสนุนให้พนักงานนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน						
3.15	การสนับสนุนให้มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้เกิดการรับรู้ทั่วทั้งองค์การ						
3.16	การมีผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน						
4.	การเรียนรู้เป็นทีม						
4.1	การมีโครงสร้างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการออกแบบสนับสนุนให้พนักงานในองค์การเรียนรู้ร่วมกัน						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
4.2	การที่ทีมจะได้รับการรับรองและ รางวัลสำหรับการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ						
4.3	การมีกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่ เหมาะสมเข้ามาในทีม						
4.4	การมีกระบวนการฝึกอบรมสมาชิกใน ทีม						
4.5	การมีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม						
4.6	ในการทำงาน ควรจะมีภารกิจที่ต้องให้ พนักงานมีกิจกรรมทำร่วมกัน						
4.7	การกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันใน การทำงานระหว่างทีม						
4.8	การสร้างแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิก ในทีม						
4.9	การสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ข้าม หน้าที่						
4.10	ความผิดพลาดในการทำงานจะถูกนำ มาศึกษาเพื่อเป็นประสบการณ์ของทีม						
4.11	การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิด เผย โปร่งใส เพื่อให้พนักงานสามารถ เปิดใจเรียนรู้ร่วมกัน						
4.12	การลดทิวิฐของตนเอง เพื่อสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
4.13	มีการออกแบบระบบงานให้พนักงาน สามารถสนทนาแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น						
4.14	การกระจายความรับผิดชอบในงาน หรือมอบหมายให้ทุกคนได้เรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน						
4.15	การทำงานที่ต้องใช้ความรู้และความ คิดเห็นของพนักงานแต่ละคนมา ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ						
4.16	การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดใน ผู้ร่วมงานก่อให้เกิดการเรียนรู้แนว ความคิดใหม่ ๆ						
4.17	การมีบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย หากต้องเสี่ยงตัดสินใจหรือทำงานผิ พลาดโดยไม่ได้ตั้งใจก็ไม่ได้รับ การลงโทษ						
4.18	มีการเรียนรู้ร่วมกันในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิด ขึ้นในปัจจุบันทั้งเรื่องภายในและ ภายนอกองค์กร						
4.19	มีการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้าง สรรค์ในองค์กร						
4.20	การจัดโครงสร้างองค์กรให้มีลักษณะ แบบแนวราบ เพื่อสะดวกใน การประสานงาน						
4.21	การพัฒนาและส่งเสริมระบบ การทำงานเป็นทีม						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
5.	การคิดเชิงระบบ						
5.1	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง ผู้ทำงานในหน่วยงานเดียวกันและ ระหว่างหน่วยงาน						
5.2	การให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมา ปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป						
5.3	การศึกษาดังระบบย่อยที่ส่งผลให้งาน แต่ละชิ้นประสบความสำเร็จ						
5.4	พนักงานมีความเข้าใจความสัมพันธ์ ของภาระงานของตนเองกับภารกิจของ องค์กร						
5.5	การมีความเข้าใจในการจัดลำดับ ความสำคัญของงาน						
5.6	การเรียนรู้จากความผิดพลาดของงาน จะทำให้เกิดมุมมองที่ชัดเจน ทำให้ เข้าใจระบบของงานมากยิ่งขึ้น						
5.7	ในการทำงานต้องยึดกรอบเวลาของ งาน						
5.8	ระบบ โครงสร้าง นโยบายและ กระบวนการทำงานขององค์กรต้อง มีการออกแบบให้สามารถดัดแปลง แก้ไข มีความยืดหยุ่นและตอบสนอง ต่อสิ่งที่มากระทบทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร						

แบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยชุดที่ 3

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ

มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 นี้มีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ ดังนี้
ประการที่ 1 เพื่อให้ท่านผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นต่อประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพิ่มเติมจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งรวบรวมได้จากข้อเสนอแนะของท่านผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยนี้
ประการที่ 2 เพื่อให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้นำคำตอบที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 2 มาพิจารณาอีกครั้งว่าท่านยังคงมีความคิดเห็นเช่นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น
2. เมื่อท่านได้พิจารณาแล้ว ขอความกรุณาให้ท่านโปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างของระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
3. เพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบให้ครบทุกข้อ และในกรณีที่ความคิดเห็นในรอบนี้ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 18 คน ผู้วิจัยใคร่ขอรับทราบเหตุผลของท่านด้วย โดยขอความกรุณาให้ท่านเขียนลงในช่องว่างของเหตุผล เพื่อผู้วิจัยจะได้รวบรวมนำมาใช้ประโยชน์กับงานวิจัยนี้ต่อไป

คำชี้แจงค่าที่นำเสนอในแบบสอบถาม

1. ค่าที่นำเสนอในแบบสอบถามฉบับนี้ ได้จากการนำข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาวิเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 ค่าที่เป็นคำตอบของท่านในรอบที่ 2 จะถูกแทนด้วยสัญลักษณ์จุดกลม (●)
 ค่ามัธยฐาน(Median) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ใช้คำย่อว่า Md. ซึ่งถูกแทนด้วยสัญลักษณ์ดอกจัน (*) หมายถึงค่ากลางของคำตอบทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อข้อความในแต่ละข้อดังต่อไปนี้

ค่ามัธยฐาน 4.50-5.00 = ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 3.50-4.49 = ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก

ค่ามัธยฐาน 2.50-3.49 = ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 1.50-2.49 = ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่ามัธยฐาน 1.00-1.49 = ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

1.3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ใช้คำย่อว่า I.R. เป็นการคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 (Q_1) กับควอไทล์ที่ 3 (Q_3) โดยมีการแปลความหมายดังต่อไปนี้

ค่า $Q_3 - Q_1$ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 18 คนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

ค่า $Q_3 - Q_1$ มากกว่า 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 18 คนมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน

วิธีตอบ

ขอให้ท่านพิจารณาคำตอบเดิมในรอบที่ 2 ของท่านซึ่งถูกแทนด้วยสัญลักษณ์จุดกลม

(●) เปรียบเทียบกับค่ามัธยฐาน (Median) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งถูกแทนด้วยสัญลักษณ์ดอกจัน

(✱) และพิจารณาความสอดคล้องโดยค่า I.R. (Interquartile Range) แล้วจึงใส่เครื่องหมาย

ลงในช่องระดับความคิดเห็น ถ้าในกรณีที่ความคิดเห็นในรอบนี้ของท่านไม่สอดคล้องกับ

ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใคร่ขอรับทราบเหตุผลของท่านด้วย โดยขอความกรุณา

ให้ท่านเขียนลงในช่องว่างของเหตุผล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามและส่งคืนผู้วิจัยโดยเร็วตามที่อยู่ที่ได้สอดคล้องของติดแนบมาด้วย

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

ปาริชาติ คุณปลื้ม

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					Md.	I.R.	เหตุผล ประกอบ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.	ความรู้รอบรู้แห่งตน								
1.1	การมีภาพอนาคตของตัวเอง และ เห็นตัวเองในภาพอนาคตที่ต้องการ นั้น								
1.2	การมีสติและฝึกจิตใจให้มีความ มุ่งมั่นในการใฝ่เรียนใฝ่รู้								
1.3	ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความกดดันในการทำงานให้เป็น แรงกระตุ้นที่นำมาสร้างสรรค์ผล งานได้								
1.4	การมีแรงบันดาลใจให้เกิดความ อยากที่จะเรียนรู้								
1.5	การมีความพยายามในการฝ่าฟัน อุปสรรคเพื่อให้เกิดภาพอนาคตที่ ต้องการจะเป็น								
1.6	การใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและ เหตุผลทุกครั้งในการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ								
1.7	การมีผู้นำที่ให้การสนับสนุน								
1.8	การมีระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ								
1.9	การสร้างค่านิยมในการใฝ่เรียน ใฝ่รู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ								
1.10	การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิด การใฝ่เรียนใฝ่รู้								

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					Md.	I.R.	เหตุผล ประกอบ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.11	การมีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการใ้ เรียนใ้รู้								
1.12	การมีระบบประเมินผลการปฏิบัติ งานที่มีความยุติธรรม								
1.13	การฝึกทักษะในการใ้เรียนใ้รู้จน สามารถทำได้โดยอัตโนมัติ								
1.14	การมีคุณภาพชีวิตที่ดีใน การทำงาน								
1.15	การมีโปรแกรมการฝึกอบรมที่ ชัดเจนใ้มีลักษณะเฉพาะในแต่ละ แผนกและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใน องค์การ								
2.	การสร้างแบบจำลองความคิด								
2.1	การใ้แหล่งความรู้หลาย ๆ แหล่ง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ								
2.2	เมื่อเกิดความผิดพลาดในการ ทำงาน จะมีการวิเคราะห์สาเหตุ ของความผิดพลาดนั้น โดยทันที								
2.3	การมีศีลธรรมอันดีเป็นตัวกรอง ความคิด								
2.4	การมีเทคโนโลยีที่ช่วยจัดระบบ ของข้อมูล								
2.5	การใ้วิธีคิดเชิงวิทยาศาสตร์โดยใ้ หลักเหตุผล								

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					Md.	I.R.	เหตุผล ประกอบ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2.6	การปรับระบบการศึกษาที่สามารถ สอนให้คิดและวิเคราะห์ได้ด้วย ตนเอง								
2.7	การศึกษาช่องว่างระหว่างทฤษฎี บนกระดานกับการนำไปใช้จริง								
2.8	การสร้างแรงจูงใจให้เกิด การสร้างแบบจำลองความคิด								
2.9	การใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อนำ แนวความคิดของกลุ่มมาปฏิบัติ								
2.10	การมีทักษะในการฟัง และมี การเปิดใจที่จะยอมรับความ คิดเห็นของผู้อื่น								
2.11	การมีผู้นำที่เป็นต้นแบบใน การคิดพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ในการทำงาน								
2.12	การทำงานต้องอาศัยข้อมูลที่เป็น ภาษาพูด ภาษาเขียนและอวัจนภาษา								
2.13	การทำงานต้องแยกข้อมูลที่เป็น ข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นออก จากกัน								
2.14	ในการวางแผนงานต้องมีการสอบ ถามความคิดเห็นของบุคคลที่ เกี่ยวข้องเสมอ								
2.15	การสร้างความรู้โดยใช้วิธีการวิจัย วิเคราะห์ และสังเคราะห์ องค์ความรู้								

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					Md.	I.R.	เหตุผล ประกอบ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม								
3.1	การส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และมุมมองที่หลากหลาย								
3.2	การยอมรับความสามารถของผู้อื่น								
3.3	การมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน								
3.4	การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ								
3.5	การมีกระบวนการรับข้อมูลข่าวสารร่วมกัน								
3.6	การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ								
3.7	การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยไม่มีแรงกดดัน								
3.8	การมีเป้าหมายในชีวิตและมุ่งมั่นทำให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ								
3.9	การยอมรับว่าความสำเร็จขององค์การเป็นภาระงานของพนักงานทุกคน								
3.10	การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน								
3.11	พนักงานต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน								
3.12	การที่เป้าหมายของพนักงานและองค์การอยู่ในทิศทางเดียวกัน								

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					Md.	I.R.	เหตุผล ประกอบ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3.13	การที่พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำ ให้วิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นเป็น จริง								
3.14	การสนับสนุนให้พนักงานนำ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาสร้างวิสัย ทัศน์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน								
3.15	การสนับสนุนให้มีการเผยแพร่วิสัย ทัศน์ให้เกิดการรับรู้ทั่วทั้ง องค์กร								
3.16	การมีผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของ พนักงาน								
4.	การเรียนรู้เป็นทีม								
4.1	การมีโครงสร้างทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการในการออกแบบ สนับสนุนให้พนักงานใน องค์การเรียนรู้ร่วมกัน								
4.2	การที่ทีมจะได้รับการรับรองและ รางวัลสำหรับการนำนวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาของ องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ								
4.3	การมีกระบวนการคัดเลือกบุคคล ที่เหมาะสมเข้ามาในทีม								
4.4	การมีกระบวนการฝึกอบรมสมาชิก ในทีม								
4.5	การมีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม								

ข้อ	องค์กรประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					Md.	I.R.	เหตุผล ประกอบ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.6	ในการทำงาน ควรจะมีการกิจที่ต้อง ให้พนักงานมีกิจกรรมทำร่วมกัน								
4.7	การกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันใน การทำงานระหว่างทีม								
4.8	การสร้างแรงยึดเหนี่ยวระหว่าง สมาชิกในทีม								
4.9	การสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ข้าม หน้าที่								
4.10	ความคิดพลาดในการทำงานจะถูก นำมาศึกษาเพื่อเป็นประสบการณ์ ของทีม								
4.11	การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ เปิดเผย โปร่งใส เพื่อให้พนักงาน สามารถเปิดใจเรียนรู้ร่วมกัน								
4.12	การลดทิวิของตนเอง เพื่อสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น								
4.13	มีการออกแบบระบบงานให้ พนักงานสามารถสนทนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น								
4.14	การกระจายความรับผิดชอบในงาน หรือมอบหมายให้ทุกคนได้เรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน								
4.15	การทำงานที่ต้องใช้ความรู้และ ความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน มาประกอบการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ								

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					Md.	I.R.	เหตุผล ประกอบ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.16	การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดใน ผู้ร่วมงานก่อให้เกิดการเรียนรู้แนว ความคิดใหม่ ๆ								
4.17	การมีบรรยากาศการทำงานที่ปลอด ภัย หากต้องเสี่ยงตัดสินใจหรือ ทำงานผิดพลาดโดยไม่ได้ ตั้งใจก็ไม่ได้รับการลงโทษ								
4.18	มีการเรียนรู้ร่วมกันในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งเรื่องภายใน และภายนอกองค์การ								
4.19	มีการบริหารความขัดแย้งอย่าง สร้างสรรค์ในองค์การ								
4.20	การจัดโครงสร้างองค์การให้มี ลักษณะแบนราบ เพื่อสะดวก ในการประสานงาน								
4.21	การพัฒนาและส่งเสริมระบบ การทำงานเป็นทีม								
5.	การคิดเชิงระบบ								
5.1	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้ทำงานในหน่วยงาน เดียวกันและระหว่างหน่วยงาน								
5.2	การให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมา ปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป								
5.3	การศึกษาถึงระบบย่อยที่ส่งผลให้ งานแต่ละชิ้นประสบความสำเร็จ								

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม					Md.	I.R.	เหตุผล ประกอบ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5.4	พนักงานมีความเข้าใจความสัมพันธ์ ของภาระงานของตนเองกับภารกิจ ขององค์การ								
5.5	การมีความเข้าใจในการจัดลำดับ ความสำคัญของงาน								
5.6	การเรียนรู้จากความคิดพลาดของ งานจะทำให้เกิดมุมมองที่ชัดเจน ทำ ให้เข้าใจระบบของงานมากยิ่งขึ้น								
5.7	ในการทำงานต้องยืดกรอบเวลาของ งาน								
5.8	ระบบ โครงสร้าง นโยบายและ กระบวนการทำงานขององค์การต้อง มีการออกแบบให้สามารถ ดัดแปลง แก้ไข มีความยืดหยุ่นและตอบสนอง ต่อสิ่งที่มากระทบ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ								

แบบสอบถามความคิดเห็น
เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

มหาวิทยาลัยบูรพา

วันที่ 28 มิถุนายน 2548

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเกียรติทุกท่าน

ข้าพเจ้า นาง ปาริชาติ คุณปลื้ม ปัจจุบันกำลังศึกษาต่อปริญญาเอก
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้ทำ
 วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนใน
 ประเทศไทย” เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก โดยมี รองศาสตราจารย์
 ดร. คุณวุฒิ คนฉลาด เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา

รูปแบบที่นำเสนอให้ท่านพิจารณาในการสอบถามครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณา
 จากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย และต้องการความคิดเห็นจากท่านเพื่อเป็น
 ข้อเสนอแนะในการ พัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชน
 ในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่สามารถให้ข้อมูลนี้ได้
 เป็นอย่างดีต่อผลของการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจึงขอให้ท่านตอบ
 ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดีและ
 ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

.....

(นางปาริชาติ คุณปลื้ม)

ผู้วิจัย

ข้อมูลสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่เข้าร่วมในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

เรียน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่เข้าร่วมในการวิจัยทุกท่าน

ท่านเป็นบุคคลที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากท่านเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการบริหารคน บริหารงานเป็นอย่างดีในการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของเซนเก้ (Peter M. Senge) สำหรับวัตถุประสงค์หลักในการวิจัย คือ เพื่อพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ และการทดสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือจะได้ข้อมูลที่ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย และเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยนำรูปแบบที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรตลอดจน เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้นำไปศึกษาต่อเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ท่านจะได้รับแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ รายละเอียดดังที่แสดงไว้ในหน้าแรกของแบบสอบถาม ทั้งนี้ข้อมูลทุกอย่างที่ท่านตอบกลับมานี้จะถูกเก็บเป็นความลับ จะถูกนำมาใช้เฉพาะในงานวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยการนำเสนอผลการศึกษาก็จะปรากฏในภาพรวม ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบ สำหรับการดำเนินการวิจัยจะเกิดจากการเข้าร่วมของท่านโดยสมัครใจ ซึ่งท่านอาจจะปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่มีจำเป็นต้องแจ้งเหตุผล

หากท่านมีปัญหาสงสัยประการใดสามารถติดต่อสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัยได้ตลอดเวลาที่หมายเลขโทรศัพท์ 01-6301935 หรือ หมายเลข 038-394427

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ในความกรุณาที่ท่านสละเวลาอันมีค่าซึ่งในความร่วมมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

นางปาริชาติ คุณปลื้ม (ผู้วิจัย)

คำชี้แจง

1. ขอให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบแต่ละข้อแล้ว กาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ของระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้
 - 5 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด
2. เพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบให้ครบทุกข้อ และในกรณีที่ความคิดเห็นแตกต่างออกไป ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านเขียนลงในช่องว่างของข้อเสนอนั้น เพื่อผู้วิจัยจะได้รวบรวมนำมาใช้ประโยชน์กับงานวิจัยนี้ต่อไป
3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยขอความกรุณาให้ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามและส่งคืนผู้วิจัยภายใน วันศุกร์ที่ 5 สิงหาคม 2548 ตามที่อยู่ที่ได้สอดของติดสแตมป์แนบมาด้วย
4. ในระเบียบเรื่องจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจึงแนบแบบฟอร์มแสดงความยินยอมอยู่ด้านหลังของแบบสอบถาม จึงขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิได้เซ็นชื่อแสดงความยินยอมในเอกสารดังกล่าวด้วย ทั้งนี้เอกสารดังกล่าวจะไม่ผูกมัดผู้ทรงคุณวุฒิไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น แต่ถ้าท่านไม่สะดวกใจท่านก็สามารถที่จะไม่เซ็นใบยินยอมก็ได้

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์ การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของความ เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ความรู้แห่งตน						
1.1	การมีภาพอนาคตของตัวเอง และเห็นตัวเองในภาพอนาคตที่ ต้องการนั้น						
1.2	การมีสติและฝึกจิตใจให้มีความ มุ่งมั่นในการใฝ่เรียนใฝ่รู้						
1.3	ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความกดดันในการทำงานให้เป็น แรงกระตุ้นที่นำมาสร้างสรรค์ ผลงานได้						
1.4	การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิด ความอยากที่จะเรียนรู้						
1.5	การมีความพยายามในการฝ่าฟัน อุปสรรคเพื่อให้บรรลุภาพ อนาคตที่ต้องการจะเป็น						
1.6	การใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและ เหตุผลทุกครั้งในการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ						
1.7	การมีผู้นำที่ให้การสนับสนุน						
1.8	การสร้างค่านิยมในการใฝ่เรียน ใฝ่รู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร						
1.9	การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิด การใฝ่เรียนใฝ่รู้						
1.10	การมีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการใฝ่ เรียนใฝ่รู้						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของความ เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.10	การมีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการใ้ เรียนใ้รู้						
1.11	การมีระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม						
1.12	การฝึกทักษะในการใ้เรียนใ้รู้ จนสามารถทำได้โดยอัตโนมัติ						
2.	การสร้างแบบจำลองความคิด						
2.1	การใช้แหล่งความรู้หลาย ๆ แหล่งเพื่อเป็นข้อมูลใน การตัดสินใจ						
2.2	เมื่อเกิดความผิดพลาดในการ ทำงาน จะมีการวิเคราะห์สาเหตุ ของความผิดพลาดนั้น โดยทันที						
2.3	การมีศีลธรรมอันดีเป็นตัวกรอง ความคิด						
2.4	การมีเทคโนโลยีที่ช่วยจัดระบบ ของข้อมูล						
2.5	การใช้วิธีคิดเชิงวิทยาศาสตร์โดย ใช้หลักเหตุผล						
2.6	การปรับระบบการเรียนรู้ที่ สามารถสอนให้คิดและวิเคราะห์ ได้ด้วยตนเอง						
2.7	การศึกษาช่องว่างระหว่างทฤษฎี กับปรากฏการณ์จากการนำไปใ้ จริง						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์ การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของความ เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.8	การสร้างแรงจูงใจให้เกิด การสร้างแบบจำลองความคิด						
2.9	การใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อนำ แนวความคิดของกลุ่มสู่การ ปฏิบัติ						
2.10	การมีทักษะในการฟัง และมี การเปิดใจที่จะยอมรับความ คิดเห็นของผู้อื่น						
2.11	การเป็นผู้นำต้นแบบในการคิด พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นใน การทำงาน						
2.12	การทำงานต้องรู้จักแยกแยะ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและ ข้อคิดเห็นออกจากกัน						
2.13	ในการวางแผนงานมีการสอบ ถามความคิดเห็นของบุคคลที่ เกี่ยวข้องเสมอ						
2.14	การสร้างความรู้โดยใช้วิธีการ วิจัย วิเคราะห์ และสังเคราะห์ องค์ความรู้						
3.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม						
3.1	การส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้าง สรรค์และมุมมองที่หลากหลาย						
3.2	การยอมรับความสามารถของ ผู้อื่น						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของความ เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3.3	การมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน						
3.4	การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ						
3.5	การมีกระบวนการรับข้อมูลข่าวสารร่วมกัน						
3.6	การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ						
3.7	การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยไม่มีแรงกดดัน						
3.8	การมีเป้าหมายในชีวิตการทำงานและมุ่งมั่นทำให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ						
3.9	การยอมรับว่าความสำเร็จขององค์การเป็นภาระงานของพนักงานทุกคน						
3.10	การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน						
3.11	พนักงานต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน						
3.12	การที่เป้าหมายของพนักงานและองค์การอยู่ในทิศทางเดียวกัน						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของความ เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3.13	การที่พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะ ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น เป็นจริง						
3.14	การสนับสนุนให้พนักงานนำ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน						
3.15	การสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ให้เกิดการรับรู้ทั่วทั้ง องค์กร						
3.16	การมีผู้นำที่รับฟังความคิดเห็น ของพนักงาน						
4.	การเรียนรู้เป็นทีม						
4.1	การมีโครงสร้างที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ในการออก แบบสนับสนุนให้พนักงานใน องค์การเรียนรู้ร่วมกัน						
4.2	มีการให้รางวัลสำหรับทีมใน การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ แก้ปัญหาขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ						
4.3	การมีกระบวนการคัดเลือกบุคคล ที่เหมาะสมเข้ามาในทีม						
4.4	การมีกระบวนการฝึกอบรม สมาชิกในทีม						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของความ เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4.5	การมีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม						
4.6	ในการทำงาน ควรจะมีภารกิจที่ ต้องให้พนักงานมีกิจกรรมทำ ร่วมกัน						
4.7	การสร้างแรงยึดเหนี่ยวระหว่าง สมาชิกในทีม						
4.8	การสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ข้าม หน้าที่						
4.9	ความผิดพลาดในการทำงาน จะถูกนำมาศึกษาเพื่อเป็น ประสบการณ์ของทีม						
4.10	การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ เปิดเผย โปร่งใส เพื่อให้พนักงาน สามารถเปิดใจเรียนรู้ร่วมกัน						
4.11	การลดทิวของตัวเอง เพื่อ สามารถยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น						
4.12	มีการออกแบบระบบงานให้ พนักงานสามารถสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น						
4.13	การกระจายความรับผิดชอบใน งานหรือมอบหมายให้ทุกคนได้ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของความ เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4.14	การทำงานที่ต้องใช้ความรู้และ ความคิดเห็นของพนักงานแต่ละ คนมาประกอบการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ						
4.15	การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิด ในผู้ร่วมงานก่อให้เกิดการเรียนรู้ แนวความคิดใหม่ ๆ						
4.16	การมีบรรยากาศการทำงานที่ ปลอดภัย เช่น หากต้องเสี่ยง ตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด โดยไม่ตั้งใจก็ไม่ได้รับ การลงโทษ เป็นต้น						
4.17	มีการเรียนรู้ร่วมกันในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งเรื่อง ภายในและภายนอกองค์กร						
4.18	มีการบริหารความขัดแย้งอย่าง สร้างสรรค์ในองค์กร						
4.19	การจัดโครงสร้างองค์การให้มี ลักษณะแบบแนวราบ เพื่อ สะดวกในการประสานงาน						
4.20	การพัฒนาและส่งเสริมระบบ การทำงานเป็นทีม						
5.	การคิดเชิงระบบ						
5.1	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้ทำงานในหน่วยงาน เดียวกันและระหว่างหน่วยงาน						

ข้อ	องค์ประกอบ/ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของความ เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
5.2	การให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมา ปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป						
5.3	การศึกษาถึงระบบย่อยที่ส่งผลให้ งานแต่ละชิ้นประสบความสำเร็จ						
5.4	พนักงานมีความเข้าใจความ สัมพันธ์ของภาระงานของตนเอง กับการกิจขององค์การ						
5.5	การมีความเข้าใจในการจัดลำดับ ความสำคัญของงาน						
5.6	การเรียนรู้จากความผิดพลาดของ งานจะทำให้เกิดมุมมองที่ชัดเจน ทำให้เข้าใจระบบของงานมากยิ่งขึ้น						
5.7	ในการทำงานต้องยึดกรอบเวลา ของงาน						
5.8	ระบบ โครงสร้าง นโยบายและ กระบวนการทำงานขององค์การ ต้องมีการออกแบบให้สามารถ ดัดแปลงแก้ไข มีความยืดหยุ่น และตอบสนองต่อสิ่งที่มากระทบ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ						



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

วันที่ให้คำยินยอม วันที่ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2548.

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้อ่านคำอธิบายจากผู้วิจัยถึง
วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและม
ความเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะ
บอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่
มีผลกระทบใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง
ซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผย
ในภาพรวมที่เป็นการสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนาม
ในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้ทำวิจัย

(นาง ปาริชาติ คุณปลื้ม)