

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ชื่อวิทยานิพนธ์:

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) THE DEVELOPMENT MODEL OF LEARNING ORGANIZATION IN MABTAPHUT INDUSTRIAL ESTATE FACTORY

2. ชื่อนิสิต (นาย,นาง,นางสาว): นางสาวรุณี ดันติเวชวุฒิกุล

หลักสูตร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

☐ ภาคปกติ☒ ภาคพิเศษ

รหัสประจำตัว 46820024

คณะ/วิทยาลัย ศึกษาศาสตร์

3. หน่วยงานที่สังกัด:

4. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย:

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว
ข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้องว่า

- 1) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย
- 2) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิต หรือ ไม่มีชีวิต

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้

(✓) รับรองโครงการวิจัย

() ไม่รับรอง

5. วันที่ให้การรับรอง:.....19.....เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2548

ลงนาม

(ศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ พันธุ์วัฒนา)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม รุ่งเรือง)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้เชี่ยวชาญ
- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
- ตำแหน่งที่ขอความอนุเคราะห์

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. กลุ่มผู้นำความคิดเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|--|
| 1.1 ดร.ทองฉัตร หงส์ถาวรภัก | อดีตผู้ว่าการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย |
| 1.2 ดร.วิชัย คั่นศิริ | อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ |
| 1.3 ดร.พีระ รัตนวิจิตร | คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 และอนุกรรมการรับรองคุณวุฒิและเทียบประสบการณ์ของครูสภา |

2. กลุ่มผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำระบบ TQM มาใช้ในการบริหารโรงงาน มีจำนวน 15 คน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|--|
| 2.1 คุณอติเทพ พิศาลบุตร | กรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท ปตท. เคมีคอล จำกัด (มหาชน) |
| 2.2 ดร.จิตรพงษ์ กว้างสุขสถิตย์ | รองกรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) |
| 2.3 ดร.วิโรจน์ มาวิจักขณ์ | กรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) |
| 2.4 คุณเพิ่มศักดิ์ ชีววัฒนานนท์ | กรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท อะโรเมติกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) |
| 2.5 คุณกฤษชัย พาณิชย์พงศ์ | กรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท ทีไอซี โกลบอล จำกัด |
| 2.6 คุณวุฒิชัย ตัดยพานิช | รองกรรมการผู้จัดการใหญ่สายงานการบริหารอาวุโส บริษัท ปตท. เคมีคอล จำกัด (มหาชน) |
| 2.7 คุณสุวนันท์ ชาติอุดมพันธ์ | ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ธุรกิจแยกก๊าซ ปตท. |
| 2.8 คุณชาครีย์ บุรณกานนท์ | ผู้จัดการฝ่ายจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) |
| 2.9 คุณวิชัย พรเกียรติวัฒน์ | ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) |
| 2.10 คุณสุพล ทับทิมจรรยา | รองผู้จัดการใหญ่อาวุโส บริษัท ปตท. เคมีคอล จำกัด (มหาชน) |

- 2.11 คุณพิระวัฒน์ รุ่งเรืองศรี ผู้จัดการการนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด
- 2.12 คุณโชคชัย ธนเมธี ผู้จัดการฝ่ายวางแผน โรงแยกก๊าซระยอง ปตท.
- 2.13 คุณจรรุญฤทธิ์ จำปัญญา ผู้จัดการฝ่ายโรงแยกก๊าซระยอง ปตท.
- 2.14 คุณพิระพงษ์ อัจฉริยะชีวิน ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ระบบท่อส่งก๊าซ ปตท.
- 2.15 ดร.มานพ เกิดลาภผล ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่สายงานธุรกิจ อาวูโส บริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน)

3. กลุ่มผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลงานประจักษ์ต่อสาธารณชน มีจำนวน 2 คน ประกอบด้วย

- 3.1 ดร.จิราพร ช้อนสวัสดิ์ กรรมการผู้จัดการบริษัท อินดิโก คอนซัลติ้ง กรุ๊ป จำกัด
- 3.2 ดร.เกษรา รัชชาติ กรรมการผู้จัดการบริษัท เอสเคอีคอนซัลติ้ง กรุ๊ป จำกัด

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.สมโภชน์ อเนกสุข อาจารย์ประจำภาค
3. ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.กฤษณะพล โกมลบุญย์ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ธุรกิจน้ำมัน
บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
5. ดร.คณาธิป รัตนชู พนักงานบริหารความปลอดภัย
บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) นักวิจัยดีเด่นปี 2546
ของสถาบันจุฬารักษ์

(สำเนา)

ที่ ศร 0528.03/1181

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.เลขาต.บางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ภาณี อนันต์นารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอวิจัยวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจรรณี ดันติเวชวุฒิกุล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบของกิจกรรมแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเทคนิคอุตสาหกรรมมาบตาพุด ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอความแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร 0-1490-2899

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/1676

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

29 กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร. วิชัย ดันศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจารุณี ดันติเวชวุฒิกุล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเทคนิคอุตสาหกรรมมาบตาพุด ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร. คุณวุฒิ ดนฉลาด ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2548 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2548 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอความแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัย โทร 0-1490-2899

(สำเนา)

ที่ ศร 0528.03/0260

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

20 มกราคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน กรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน)
 ถึงที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจารุณี ต้นติเวชวุฒิกุล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคณะบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา
 รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเทคนิคอุตสาหกรรมมาบตาพุด ในความควบคุมดูแลของ
 รศ.ดร. คุณวุฒิ คนฉลาด ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารระดับกลาง กลุ่ม QC และ
 กลุ่มคุณภาพ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่างวันที่ 25 มกราคม 2549
 ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2549 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย
 ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
 จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอความแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร 0-1490-2899

(สำเนา)

ที่ ศร 0528.03/0261

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

20 มกราคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ธุรกิจแยกก๊าซ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจารุณี คันติเวชวุฒิกุล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเทคนิคอุตสาหกรรมมาบตาพุด ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร. คุณวุฒิ คนฉลาด ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารระดับกลาง กลุ่ม QC และ กลุ่มคุณภาพ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่างวันที่ 25 มกราคม 2549 ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2549 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอความแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร 0-1490-2899

ภาคผนวก ค

- แบบสัมภาษณ์
- แบบสอบถามความคิดเห็น

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเทคนิคอุตสาหกรรม มาบตาพุด

1. ในการบริหารงานในโรงงานผู้บริหารมีการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างไรบ้าง เช่น

- 1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับองค์กร
- 1.2 การมีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี
- 1.3 การใช้ข้อมูลวิเคราะห์ตัดสินใจ
- 1.4 การใช้จิตสำนึกที่ดีในการสร้างผลงาน

2. ในการบริหารงานในโรงงานผู้บริหารมีการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างอย่างไรบ้าง เช่น

- 2.1 การใช้ทักษะในเชิงธุรกิจและปรากฏการณ์ที่ถูกต้อง
- 2.2 การใช้พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.3 การพึ่งพาข้อมูลข่าวสารในการคิดและตัดสินใจ
- 2.4 การพัฒนารูปแบบวิธีคิด

3. ในการบริหารโรงงานผู้บริหารมีการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างและสานวิสัยทัศน์อย่างไรบ้าง เช่น

- 3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล
- 3.2 การสนับสนุนให้คนมีวิสัยทัศน์
- 3.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 3.4 แนวทางการสร้างการยอมรับ
- 3.5 การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงบวกและเชิงลบ
- 3.6 ความเข้าใจวิสัยทัศน์เชิงบวกและเชิงลบ
- 3.7 การพัฒนาความตั้งใจแน่วแน่

4. ในการบริหารโรงงานผู้บริหารมีการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างไรบ้าง เช่น

- 4.1 การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิด และการอภิปรายโต้แย้ง
- 4.2 การขัดแย้งการตั้งป้อมความคิด
- 4.3 อื่น ๆ

5. ในการบริหารโรงงานผู้บริหารมีการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับความคิดความเข้าใจเชิงระบบอย่างไรบ้าง เช่น

5.1 กระบวนการป้อนกลับแบบเสริมแรง

5.2 ความสมดุลของกระบวนการ

5.3 การรอมเวลาเพื่อผลลัพธ์และผลของการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

แบบสอบถามความคิดเห็น

การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

ผู้วิจัยต้องการศึกษาและพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด และนำรูปแบบที่ได้จากการศึกษาไปตรวจสอบความเหมาะสมตามทัศนะของผู้บริหารโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Peter Senge ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ 5 ประการ (The Fifth Discipline) ดังนี้

1. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) พนักงานในองค์กรจะต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้านทั้งเก่งในเรื่องการเรียนรู้ เก่งคิดและเก่งทำ และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)
2. รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) มีการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับตัวขององค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขัน พนักงานทุกคนจะมีความรู้ และความเข้าใจไปในทางเดียวกัน
3. การสร้างเสริมวิสัยทัศน์ (Shared Vision) เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรม และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมโดยทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจรรณญาณ และร่วมกันทำงานให้สำเร็จ
5. ความคิดเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) เป็นกระบวนการคิดและการวิเคราะห์ที่เป็นระบบ การมองภาพในองค์กรรวมสามารถเชื่อมโยง และหาความสัมพันธ์ได้ในเชิงเหตุผล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความคิดเห็นและแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับการบริหารงานของโรงงาน และเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของท่าน ขอให้ท่านกรอรายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่านเอง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขอให้ท่านพิจารณาว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีปัจจัยใดบ้างที่สมควรนำมากำหนดเป็นรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในตอนท้ายแต่ละด้านเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ท่านได้ให้ความคิดอิสระ

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานในโรงงานเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง
นางจารุณี ตันติเวชวุฒิกุล
นิสิตปริญญาเอก วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
2. วุฒิการศึกษา
3. อายุ ปี
4. ประสบการณ์การทำงาน ปี
5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาวิสัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการที่ส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ถ้าท่านไม่เห็นด้วย โปรดให้ข้อเสนอแนะและเหตุผลประกอบด้วยจกข้อของคุณยิ่ง ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาพัฒนาปรับปรุงองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงาน

ข้อ	รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1.	การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)			
2.	การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้แก่พนักงาน			
3.	การส่งเสริมให้พนักงานมีการดูแลจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง			
4.	การส่งเสริมให้พนักงานใช้ความรู้และทักษะในขณะปฏิบัติงาน			
5.	การพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างเป็นระบบ			
6.	การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ			

ข้อ	รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
6.	การสนใจและแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม			
7.	การค้นคว้าและหยั่งรู้สถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา			
8.	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร เพื่อการพัฒนาตนเอง ทีมงานและองค์กร			
9.	การนำข้อมูลวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงาน			
10.	การส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน			
11.	การสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกทักษะในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดความชำนาญ			
12.	การมีความเพียรพยายาม มุมานะ มีแรงไฟดี และมีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ในการทำงาน			

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

ข้อ	รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
	รูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model)			
1.	องค์กรมีการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานที่เหมาะสมให้บุคคลมีความรับผิดชอบและได้เรียนรู้			
2.	การจัดสายบังคับบัญชาขององค์กรไม่ซับซ้อนส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว			
3.	ผู้บริหารแต่ละระดับทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและผู้ชี้แนะ และรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้			
4.	ผู้บริหารสนับสนุนและให้โอกาสแก่พนักงานในการเรียนรู้ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสร้างผลงานความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งการยอมรับความคิดของพนักงาน			
5.	การที่องค์กรรับแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้มาติดต่อ เพื่อรับทราบแนวคิดและเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ			
6.	การให้อิสระทางความคิดในการพัฒนาคุณภาพสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า			
7.	การปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการคิด เจตคติ ทัศนคติ กระบวนทัศน์ของผู้บริหาร			
8.	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองและการปฏิบัติงาน			
9.	การใช้เทคโนโลยีในตัดสินใจและบริหารเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าและสร้างศักยภาพในความสามารถต่อการแข่งขันทางการตลาด			
10.	ระบบเศรษฐกิจใหม่ต้องพึ่งพาข้อมูล ข่าวสาร ภูมิความรู้ ภูมิปัญญา เพื่อการคิดการตัดสินใจในชีวิตประจำวันและในงานธุรกิจ			

ข้อ	รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
11.	การมุ่งเน้นในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร			
12.	การให้ความสำคัญแก่การเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น รวมถึงคู่แข่งทางธุรกิจ			

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

.....

.....

.....

.....

ข้อ	รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1.	การสร้างและสถานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงงาน โดยทุกคน ยอมรับและมองเห็นไปในทิศทางเดียว			
2.	การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามี ส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแสดง ความคิดเห็นได้			
3.	การสร้างความรู้สึกร่วมกันในการวางแผน พัฒนาระบบงาน			
4.	การชี้ให้ทุกคนเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่อนาคต ที่ดีขึ้น			
5.	การให้โอกาสบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น และเสนอความต้องการของบุคลากร ในเรื่องการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ และ การพัฒนาระบบงาน			

ข้อ	รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
6.	สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน			
7.	การกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ			
8.	การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงบวกสามารถสร้าง ความเจริญก้าวหน้าและการเรียนรู้ได้อย่าง ต่อเนื่องตลอดไป			
9.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในกระบวนการ ทำงาน			
10.	การเรียนรู้การสร้างวิสัยทัศน์			
11.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมโดยมีการยอมรับ ความคิดเห็นของคนอื่น			

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

ข้อ	รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1.	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานเรียนรู้ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการง่าย ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต, อี-เมล, ประชุมกลุ่มย่อย ฯลฯ			
2.	การให้บุคลากรอบรมและเรียนรู้วิธีการ ทำงานเป็นทีม			

ข้อ	รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3.	การที่ผู้บริหารงาน และผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานและการเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน			
4.	การร่วมกันเรียนรู้ถึงปัญหาที่แท้จริง เช่น ปัญหาในงานคุณภาพงาน คุณภาพผลผลิต หรือการแข่งขันทางการตลาด			
5.	การเรียนรู้ร่วมกันในระหว่างทำงานจะมีผลในเชิงปฏิบัติค่อนข้างสูง ค่าใช้จ่ายต่ำ มีความเป็นกันเองสูงแต่ยังคงเน้นความเป็นระบบ			
6.	มีการเสวนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน			
7.	การใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม หัวหน้าทีม การมีความสามารถ มีความเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงาน			
8.	การจัดทำศูนย์ระบบข้อมูล เพื่อการเรียนรู้ขององค์กร และสามารถ Access ข้อมูลได้			
9.	การอภิปรายโต้แย้งอย่างมีเหตุผล มีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการสะสมของการเรียนรู้			
10.	การคิดโดยผ่านกระบวนการกลุ่มจะก่อให้เกิดการยอมรับลดแรงต่อต้านแนวความคิดของเพื่อนร่วมงาน			
11.	การป้อนความคิดมาใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ร่วมกันและผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

ข้อ	รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
	ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)			
1.	การวางแนวทางขององค์กรให้มุ่งไปทางเดียวกัน โดยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการมุ่งเน้นลูกค้า			
2.	การกระจายอำนาจขององค์กรและมอบหมายงานที่เอื้อให้บุคคลมีความรับผิดชอบและได้เรียนรู้			
3.	การกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน			
4.	การปรับทิศทางและกลยุทธ์การพัฒนาโรงงานให้มีมาตรฐาน			
5.	การวิเคราะห์หรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาโรงงาน			
6.	การปรับปรุงกระบวนการเพื่อบริการลูกค้า			
7.	การทำงานต้องมีการวางแผนระยะยาวเพื่อปรับความสมดุลในอนาคต			
8.	การลดเวลาในการทำงานโดยผลผลิตหรือผลลัพธ์คงเดิม			
9.	กระบวนการป้อนกลับแบบเสริมแรงจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน			
10.	กระบวนการป้อนกลับแบบเสริมแรงยังมีผลแรงให้เกิดความเสื่อมได้เร็วขึ้นเช่นกัน			
11.	การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการนำองค์ความรู้มาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ เป็นการพัฒนานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี			

ข้อ	รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
12.	ระบบในธุรกิจอุตสาหกรรมต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ควบคุมได้ ตั้งเกณฑ์มาตรฐานได้ สามารถลงมือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น ได้			
13.	การคิดเชิงระบบเป็นต้นทุนทางปัญญาที่ ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี			
14.	กระบวนการป้อนกลับแบบเสริมแรงสามารถ นำไปใช้ในการทำงาน			

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

แบบสอบถามความคิดเห็น

การพัฒนารูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงงานเทคนิคอุตสาหกรรมมาบตาพุด

จุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงงานเทคนิคอุตสาหกรรมมาบตาพุด
คำชี้แจง

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านในรอบที่ 1 และวิเคราะห์หาคำร้อยละ
ที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความต่าง ๆ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ตัดข้อความที่มีผู้ไม่เห็นด้วย
จำนวนมากออกไป พร้อมทั้งได้เพิ่มข้อความที่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านได้การเสนอแนะ
เข้ามาไว้ในรูปแบบ ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ ขอให้ท่านกรุณาแสดงความคิดเห็นใน
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 : เห็นด้วยมากที่สุด/หรือเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 : เห็นด้วยมาก/หรือเป็นไปได้มาก
- 3 : เห็นด้วยปานกลาง/หรือเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 : เห็นด้วยน้อย/หรือเป็นไปได้น้อย
- 1 : เห็นด้วยน้อยที่สุด/หรือเป็นไปได้น้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

นางจารุณี ดันติเวชวุฒิกุล

นิสิตปริญญาเอก วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1. เพศ
- 2. วุฒิการศึกษา
- 3. อายุ ปี
- 4. ประสบการณ์การทำงาน ปี
- 5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาวิสัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการที่ส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ถ้าท่านไม่เห็นด้วย โปรดให้ข้อเสนอแนะและเหตุผลประกอบด้วยจกขอบคุณยิ่ง ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงาน

ข้อ	การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะและเหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
1.	การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้แก่พนักงาน						
2.	การส่งเสริมให้พนักงานมีการดูแลจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพนักงานจะได้เป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ						
3.	การส่งเสริมให้พนักงานใช้ความรู้และทักษะในขณะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของงาน						
4.	การพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างเป็นระบบ สามารถคิดและมองเห็นผลกระทบที่มาจากการกระทำ/ปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร						
5.	การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ						
6.	การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสนใจ & แสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมุ่งมั่น และกระตือรือร้น						

ข้อ	การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
7.	การตื่นตัวและยังรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ของ พนักงานอยู่ตลอดเวลา						
8.	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร เพื่อการ พัฒนาตนเอง ทีมงานและองค์กร โดยมุ่งเน้น การบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกัน						
9.	การนำข้อมูลมาวิเคราะห์และตัดสินใจในการ ทำงานของพนักงานหรือโดยรวมร่วมกัน						
10.	การสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกทักษะใน งานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิด ความชำนาญ เพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ						
11.	การมีความเพียรพยายาม มุมานะ มีแรงไฟดี และมีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ในการทำงาน ของพนักงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ส่วนตน เกี่ยวกับงานในองค์กร						
12.	การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง						
13.	การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงาน						
14.	การบริหารงาน โดยใช้วงจรของเคมมิ่ง โดย ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน การ ปฏิบัติงาน การประเมินผล และการปรับปรุง แก้ไข						

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

.....

.....

.....

.....

ข้อ	รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model)	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
1.	องค์กรมีการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานที่เหมาะสมและชัดเจนให้บุคคลมีความรับผิดชอบและได้เรียนรู้						
2.	การจัดสายบังคับบัญชาขององค์กรไม่ซับซ้อนส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว						
3.	ผู้บริหารแต่ละระดับทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง และผู้ชี้แนะ และรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้						
4.	ผู้บริหารสนับสนุนและให้โอกาสแก่พนักงานในการเรียนรู้ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสร้างผลงานความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งการยอมรับความคิดของพนักงาน						
5.	การที่องค์กรรับแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้มาติดต่อ เพื่อรับทราบแนวคิดและเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่จะพัฒนาผลผลิตหรือบริการ						
6.	การให้อิสระทางความคิดในการพัฒนาคุณภาพสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า						
7.	การปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการคิด เจตคติ ทักษะ ทักษะของผู้บริหารให้เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้						
8.	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองและการปฏิบัติงาน						
9.	การใช้เทคโนโลยีในตัดสินใจและบริหารเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าและสร้างศักยภาพในความสามารถการแข่งขันทางการตลาด						
10.	ระบบเศรษฐกิจใหม่ต้องพึ่งพาข้อมูล ข่าวสาร ภูมิความรู้ ภูมิปัญญา เพื่อการคิดการตัดสินใจในชีวิตประจำวันและในงานธุรกิจ						
11.	การมุ่งมั่นในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร						

ข้อ	รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model)	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
12.	การให้ความสำคัญแก่การเรียนรู้จาก หน่วยงานอื่น รวมถึงคู่แข่งทางธุรกิจ						
13.	การสร้างแรงจูงใจในการให้พนักงานได้ แสดงความคิดเห็น โดยให้การชมเชยหรือ รางวัล						
14.	ผู้บริหารมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงทั้ง องค์กร (Change Manages)						
15.	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างถึงการแสดงออก ทางความคิดและมุมมองใหม่ ๆ						

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

ข้อ	การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision)	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
1.	การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงงานโดย พนักงานยอมรับและมองเห็นไปในทิศทาง เดียว และเชื่อในวิสัยทัศน์						
2.	การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วน ร่วมในการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิด เห็นได้						
3.	การสร้างความรู้สึกร่วมกันในการวางแผน พัฒนาระบบงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะ ทำให้แผนบรรลุผล						
4.	การชี้ให้ทุกคนเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่อนาคต ที่ดีขึ้น/วิสัยทัศน์องค์กร						

ข้อ	การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision)	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
5.	การให้โอกาสบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น และเสนอความต้องการของบุคลากรในเรื่องการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ และการพัฒนาระบบงาน						
6.	สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน						
7.	การกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ						
8.	การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงบวกร่วมกันของสมาชิกในองค์กรสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดไป						
9.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในกระบวนการทำงานของทีม						
10.	การเรียนรู้การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน, วิสัยทัศน์ทีมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						
11.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมโดยมีการยอมรับและเคารพความคิดเห็นของคนอื่น และการเปิดใจให้พร้อมในการแสดงความคิดเห็น						
12.	การกำหนดค่านิยมร่วมขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						
13.	การสื่อสารให้หน่วยงานในองค์กรเข้าใจวิสัยทัศน์ให้ส่งเสริมสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร						
14.	การหาโอกาสพิเศษในการชี้แจงความก้าวหน้าในการดำเนินงานขององค์กรตามวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่กำหนด						

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควมมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
1.	การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการง่าย ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต, อี-เมล, ประชุมกลุ่มย่อย, การทำกิจกรรม QC. ทั้งองค์กร ฯลฯ เพื่อไปสู่ผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการร่วมกัน						
2.	การให้บุคลากรอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม และมีสปริตของการทำงานเป็นทีม						
3.	การที่ผู้บริหารงาน และผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานและการเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน						
4.	การร่วมกันเรียนรู้ถึงปัญหาที่แท้จริง เช่น ปัญหาในงานคุณภาพงาน คุณภาพผลผลิต หรือการแข่งขันทางการตลาด						
5.	การเรียนรู้ร่วมกัน แก้ไขปัญหาร่วมกันในระหว่างทำงานจะมีผลในเชิงปฏิบัติค่อนข้างสูง ค่าใช้จ่ายต่ำ มีความเป็นกันเองสูงแต่ยังคงเน้นความเป็นระบบ						
6.	มีการเสวนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน&ต่อยอดทางด้านความคิดของสมาชิกทีม						
7.	การจัดทำศูนย์ระบบข้อมูล เพื่อการเรียนรู้ขององค์กร และสามารถ Access ข้อมูลได้						

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
8.	การอภิปรายได้แย่งอย่างมีเหตุผลใน บรรยากาศที่เปิดกว้างปราศจากความกังวลที่ จะถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีส่วนช่วยให้เกิดความ เข้าใจและเกิดการสะสมของการเรียนรู้						
9.	การคิดโดยผ่านกระบวนการกลุ่มจะทำให้ได้ มองภาพรวมร่วมกันทำให้สมาชิกทีมได้ ปรับเปลี่ยนวิธีคิด & มุมมองที่เปิดกว้างขึ้น เกิดการยอมรับลดแรงต่อต้านแนวความคิด ของเพื่อนร่วมงาน						
10.	การเปิดความคิดมาใช้ประโยชน์ในการ เรียนรู้ร่วมกันและผลักดันให้องค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้						
11.	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทีมขาย ให้มีประสิทธิภาพ						
12.	การนำข้อผิดพลาด และการล้มเหลวในการ ปฏิบัติงานมาเป็นบทเรียนในการพัฒนาทีมงาน						
13.	การสร้างควมไว้วางใจของทีมงานในองค์กร						
14.	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะเอื้อ ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และพัฒนาทีมงาน ของคนในองค์กร						
15.	การสนับสนุนนวัตกรรม (Innovation) ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร						
16.	การปฏิบัติงานในโรงงานต้องตระหนักเรื่อง ความปลอดภัยและการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน ร่วมกัน						

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

ข้อ	ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
1.	การวางแนวทางขององค์กรให้มุ่งไปทางเดียวกัน โดยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการมุ่งเน้นลูกค้า เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร						
2.	การกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย&ทิศทางขององค์กร						
3.	การปรับทิศทางและกลยุทธ์การพัฒนาโรงงานให้มีมาตรฐาน						
4.	การวิเคราะห์หรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาโรงงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้						
5.	การปรับปรุงกระบวนการบริการลูกค้า และเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของลูกค้า โดยมองเห็นภาพรวม&ความเชื่อมโยงของกระบวนการบริการที่จะมีผลกระทบต่อลูกค้า						
6.	การทำงานต้องมีการวางแผนระยะยาว เพื่อปรับความสมดุลในอนาคต						
7.	การลดเวลาในการทำงานโดยผลผลิตหรือผลลัพธ์คงเดิมจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการ โครงสร้าง,ระบบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น						
8.	กระบวนการป้อนกลับแบบเสริมแรงในทางบวกจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน						
9.	การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการนำองค์ความรู้มาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่โดยมีการมองและคิดในมุมมองที่ต่างไปจากเดิม เป็นการพัฒนานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี						

ข้อ	ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
10.	ระบบในธุรกิจอุตสาหกรรมต้องมีความรู้ความเข้าใจ ควบคุมได้ ตั้งเกณฑ์มาตรฐานได้ สามารถลงมือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้นได้						
11.	การคิดเชิงระบบเป็นต้นทุนทางปัญญา และเป็น Key Competency ที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี						
12.	กระบวนการป้อนกลับแบบเสริมแรงสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ เพื่อให้คนในองค์กรได้ทราบและมุ่งเน้นการกระทำ/พฤติกรรมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน						
13.	มีมิติสะท้อนความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น การแสวงหาข้อมูลและการใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ รวมทั้งการแปลความคิดไปสู่การปฏิบัติ						
14.	ความเข้าใจความสัมพันธ์ของผลผลิตและภารกิจแต่ละคนกับผลรวมขององค์กร						
15.	การสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและทั่วทั้งองค์กร						

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยชุดที่ 3

การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเทคนิคอุตสาหกรรมมาตาพูด

จุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเทคนิคอุตสาหกรรมมาตาพูด
คำชี้แจง

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 นี้มีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ ดังนี้
 - ประการที่ 1 เพื่อให้ท่านผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นต่อประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มเติมจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งรวบรวมได้จากข้อเสนอแนะของท่าน
ผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยนี้
 - ประการที่ 2 เพื่อให้ท่านผู้เชี่ยวชาญ ได้นำคำตอบที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถาม
รอบที่ 2 มาพิจารณาอีกครั้งว่าท่านยังคงมีความคิดเห็นเช่นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น
2. เมื่อท่านได้พิจารณาแล้ว ขอความกรุณาให้ท่านโปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง
ของระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
3. เพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบให้ครบ
ทุกข้อ และในกรณีที่ความคิดเห็นในรอบนี้ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งมี
จำนวนทั้งสิ้น 20 คน ผู้วิจัยใคร่ขอรับทราบเหตุผลของท่านด้วย โดยขอความกรุณาให้ท่านเขียนลง
ในช่องว่างของเหตุผล เพื่อผู้วิจัยจะได้รวบรวมนำมาใช้ประโยชน์กับงานวิจัยนี้ต่อไป

คำชี้แจงคำที่นำเสนอในแบบสอบถาม

1. คำที่นำเสนอในแบบสอบถามฉบับนี้ ได้จากการนำข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 2
มาวิเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 คำที่เป็นคำตอบของท่านในรอบที่ 2 จะถูกแทนด้วยสัญลักษณ์จุดกลม (•)
ค่ามัธยฐาน (Median) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ใช้คำย่อว่า Md. ซึ่งถูกแทนด้วยสัญลักษณ์ดอกจัน (*)
หมายถึง ค่ากลางของคำตอบทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อข้อความ
ในแต่ละข้อดังต่อไปนี้
 - ค่ามัธยฐาน 4.50-5.00 : ข้อความนั้นมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
 - ค่ามัธยฐาน 3.50-4.49 : ข้อความนั้นมีความคิดเห็นในระดับมาก
 - ค่ามัธยฐาน 2.50-3.49 : ข้อความนั้นมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
 - ค่ามัธยฐาน 1.50-2.49 : ข้อความนั้นมีความคิดเห็นในระดับน้อย
 - ค่ามัธยฐาน 1.00-1.49 : ข้อความนั้นมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

1.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ใช้คำย่อว่า I.R. เป็นการคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 (Q1) กับควอไทล์ที่ 3 (Q3) โดยมีการแปลความหมายดังต่อไปนี้

ค่า $Q3 - Q1$ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

ค่า $Q3 - Q1$ มากกว่า 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน มีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน

วิธีตอบ

ขอให้ท่านพิจารณาคำตอบเดิมในรอบที่ 2 ของท่านซึ่งถูกแทนด้วยสัญลักษณ์จุดกลม (•) เปรียบเทียบกับค่ามัธยฐาน (Median) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งถูกแทนด้วยสัญลักษณ์ดอกจัน (*) และพิจารณาความสอดคล้องโดยดูค่า I.R. (Interquartile Range) แล้วจึงใส่เครื่องหมายลงในช่องระดับความคิดเห็น ถ้าในกรณีที่ความคิดเห็นในรอบนี้ของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใคร่ขอรับทราบเหตุผลของท่านด้วย โดยขอความกรุณาให้ท่านเขียนลงในช่องว่างของเหตุผล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง หรือหากท่านมีประสงค์จะส่งคืนทางไปรษณีย์สามารถส่งคืนที่ นางจารุณี ดันติเวชวุฒิกุล บ้านศรีเมือง เลขที่ 49/44 ถ.อศุขธรรมประภาส ต.เชิงเนิน อ.เมือง จ.ระยอง 21000

ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

นางจารุณี ดันติเวชวุฒิกุล

นิสิตปริญญาเอก วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1. เพศ
- 2. วุฒิการศึกษา
- 3. อายุ ปี
- 4. ประสบการณ์การทำงาน ปี
- 5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อ	การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)	ระดับความคิดเห็น					Md.	I.R.	เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1			
1.	การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้แก่พนักงานจะทำให้องค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน								
2.	การส่งเสริมให้พนักงานมีการดูแลจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพนักงานจะได้เป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ								
3.	การส่งเสริมให้พนักงานใช้ความรู้และทักษะในขณะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของงาน								
4.	การพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างเป็นระบบ สามารถคิดและมองเห็นผลกระทบที่มาจากการทำงาน/ปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร								
5.	การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ								
6.	การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสนใจ &แสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมุ่งมั่น และกระตือรือร้น								
7.	การตื่นตัวและยังรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ของพนักงานอยู่ตลอดเวลา								
8.	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร เพื่อการพัฒนาตนเองที่ทีมงานและองค์กร โดยมุ่งเน้นการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกัน								
9.	การนำข้อมูลวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงานของพนักงานหรือโดยรวมร่วมกัน								

ข้อ	รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model)	ระดับความคิดเห็น					Md.	I.R.	เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1			
8.	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองและการปฏิบัติงาน								
9.	การใช้เทคโนโลยีในตัดสินใจและบริหารเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าและสร้างศักยภาพในความสามารถการแข่งขันทางการตลาด								
10.	ระบบเศรษฐกิจใหม่ต้องพึ่งพาข้อมูล ข่าวสาร ภูมิความรู้ ภูมิปัญญา เพื่อการคิดการตัดสินใจในชีวิตประจำวันและในงานธุรกิจ								
11.	การมุ่งเน้นในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร								
12.	การให้ความสำคัญแก่การเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น รวมถึงคู่แข่งทางธุรกิจ								
13.	การสร้างแรงจูงใจในการให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น โดยให้การชมเชยหรือรางวัล								
14.	ผู้บริหารมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร (Change Manages)								
15.	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างถึงการแสดงออกทางความคิดและมุมมองใหม่ ๆ								

ข้อ	การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision)	ระดับความคิดเห็น					Md.	I.R.	เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1			
1.	การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงงานโดยพนักงานยอมรับและมองเห็นไปในทิศทางเดียว และเชื่อในวิสัยทัศน์								
2.	การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิดเห็นได้								
3.	การสร้างความรู้สึกร่วมกันในการวางแผนพัฒนาระบบงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้แผนบรรลุผล								
4.	การชี้ให้ทุกคนเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่อนาคตที่ดีขึ้น/วิสัยทัศน์องค์กร								
5.	การให้โอกาสบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น และเสนอความต้องการของบุคลากรในเรื่องการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ และการพัฒนาระบบงาน								

ข้อ	การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision)	ระดับความคิดเห็น					Md.	I.R.	เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1			
6.	สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน								
7.	การกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ								
8.	การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงบวกร่วมกันของสมาชิกในองค์กร สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดไป								
9.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในกระบวนการทำงานของทีม								
10.	การเรียนรู้การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว, วิสัยทัศน์ทีมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร								
11.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยมีการยอมรับและเคารพความคิดเห็นของคนอื่น และการเปิดใจให้พร้อมในการแสดงความคิดเห็น								
12.	การกำหนดค่านิยมร่วมขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร								
13.	การสื่อสารให้หน่วยงานในองค์กรเข้าใจวิสัยทัศน์ให้ส่งเสริมสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร								
14.	การหาโอกาสพิเศษในการชี้แจงความก้าวหน้าในการดำเนินงานขององค์กรตามวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่กำหนด								

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	ระดับความคิดเห็น					Md.	I.R.	เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1			
1.	การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการง่าย ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต, อี-เมล, ประชุมกลุ่มย่อย, การทำกิจกรรม QC. ทั้งองค์กร ฯลฯ เพื่อไปสู่ผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการร่วมกัน								
2.	การให้บุคลากรอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม และมีสปริตของการทำงานเป็นทีม								
3.	การที่ผู้บริหารงาน และผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานและการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน								

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	ระดับความคิดเห็น					Md.	I.R.	เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1			
4.	การร่วมกันเรียนรู้ถึงปัญหาที่แท้จริง เช่น ปัญหาในงานคุณภาพงาน คุณภาพผลผลิตหรือการแข่งขันทางการตลาด								
5.	การเรียนรู้ร่วมกัน แก้ไขปัญหาร่วมกันในระหว่างทำงานจะมีผลในเชิงปฏิบัติค่อนข้างสูง ค่าใช้จ่ายต่ำ มีความเป็นกันเองสูงแต่ยังคงเน้นความเป็นระบบ								
6.	มีการเสวนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน&ต่อยอดทางด้านความคิดของสมาชิกทีม								
7.	การจัดทำศูนย์ระบบข้อมูล เพื่อการเรียนรู้ขององค์กร และสามารถ Access ข้อมูลได้								
8.	การอภิปรายได้เป็นอย่างดีมีเหตุผลในบรรยากาศที่เปิดกว้างปราศจากความกังวลที่จะถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการสะสมของการเรียนรู้								
9.	การคิดโดยผ่านกระบวนการกลุ่มจะทำให้ได้มองภาพรวมร่วมกันทำให้สมาชิกทีมได้ปรับเปลี่ยนวิธีคิด&มุมมองที่เบ็ดเสร็จขึ้น เกิดการยอมรับลดแรงต่อต้านแนวความคิดของเพื่อนร่วมงาน								
10.	การป้อนความคิดมาใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ร่วมกันและผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้								
11.	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทีมขายให้มีประสิทธิภาพ								
12.	การนำข้อผิดพลาด และการล้มเหลวในการปฏิบัติงานมาเป็นบทเรียนในการพัฒนาทีมงาน								
13.	การสร้างควมไว้วางใจของทีมงานในองค์กร								
14.	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้และพัฒนาทีมงานของคนในองค์กร								
15.	การสนับสนุนนวัตกรรม (Innovation) ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร								
16.	การปฏิบัติงานในโรงงานต้องตระหนักเรื่องความปลอดภัย และการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินร่วมกัน								

ข้อ	ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)	ระดับความคิดเห็น					Md.	I.R.	เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1			
1.	การวางแผนทางขององค์กรให้มุ่งไปทางเดียวกัน โดยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการมุ่งเน้นลูกค้า เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร								
2.	การกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กร								
3.	การปรับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นความสำเร็จมิใช่เพียงแต่ความอยู่รอด								
4.	การวิเคราะห์หรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาโรงงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้								
5.	การปรับปรุงกระบวนการบริการลูกค้าและเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของลูกค้า โดยมองเห็นภาพรวมและความเชื่อมโยงของกระบวนการบริการที่จะมีผลกระทบต่อลูกค้า								
6.	การทำงานต้องมีการวางแผนระยะยาว เพื่อปรับความสมดุลในอนาคต								
7.	การลดเวลาในการทำงานโดยผลผลิตหรือผลลัพธ์คงเดิมจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการ โครงสร้าง,ระบบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น								
8.	กระบวนการป้อนกลับแบบเสริมแรงในทางบวกจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน								
9.	การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการนำองค์ความรู้มาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่โดยมีการมองและคิดในมุมมองที่ต่างไปจากเดิม เป็นการพัฒนานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี								
10.	ระบบในธุรกิจอุตสาหกรรมต้องมีความรู้ความเข้าใจ ควบคุมได้ ตั้งเกณฑ์มาตรฐานได้ สามารถลงมือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้นได้								
11.	การคิดเชิงระบบเป็นต้นทุนทางปัญญา และเป็น Key Competency ที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี								

ข้อ	ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)	ระดับความคิดเห็น					Md.	I.R.	เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1			
12.	กระบวนการป้อนกลับแบบเสริมแรงสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ เพื่อให้คนในองค์กรได้ทราบและมุ่งเน้นการกระทำ/พฤติกรรมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน								
13.	มีมิติสะท้อนความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น การแสวงหาข้อมูลและการใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ รวมทั้งการแปลความคิดไปสู่การปฏิบัติ								
14.	ความเข้าใจความสัมพันธ์ของผลผลิตและภารกิจแต่ละคนกับผลรวมขององค์กร								
15.	การสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและทั่วทั้งองค์กร								

แบบสอบถามความคิดเห็น

การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเทคนิคอุตสาหกรรมมาบตาพุด

มหาวิทยาลัยบูรพา

22 มกราคม 2549

เรียน ผู้บริหาร / หัวหน้ากลุ่มกิจกรรมคุณภาพ / หัวหน้ากลุ่ม OIT

ข้าพเจ้า นางจารุณี ดันติเวชวุฒิกุล ปัจจุบันกำลังศึกษาคณะระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเทคนิคอุตสาหกรรมมาบตาพุด” เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก โดยมี รศ.ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา

รูปแบบที่นำเสนอให้ท่านพิจารณาในการสอบถามขั้นนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย และต้องการข้อคิดเห็นจากท่านเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่สามารถให้ข้อมูลนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงงานเทคนิคอุตสาหกรรมมาบตาพุด และเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ดังนั้นจึงขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยใคร่ขอเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง หรือขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามคืนมายัง นางจารุณี ดันติเวชวุฒิกุล บ้านศรีเมือง เลขที่ 49/44 ถ.อศุขย์ธรรมประสาท ต.เจ้เนิน อ.เมือง จ.ระยอง 21000

ขอขอบพระคุณ

นางจารุณี ดันติเวชวุฒิกุล

นิสิตปริญญาเอก วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

1. ขอให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบแต่ละข้อแล้ว กาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างของระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด

2. เพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบให้ครบทุกข้อ และในกรณีที่ความคิดเห็นแตกต่างออกไป ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านเขียนลงในช่องว่างของข้อเสนอแนะ เพื่อผู้วิจัยจะได้รวบรวมนำมาใช้ประโยชน์กับงานวิจัยนี้ต่อไป

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยขอความกรุณาให้ผู้บริหาร / หัวหน้ากลุ่มกิจกรรมคุณภาพ / หัวหน้ากลุ่ม OIT ผู้วิจัยใคร่ขอเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง หรือขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามคืนมายัง นางจารุณี ดันติเวชวุฒิกุล บ้านศรีเมือง เลขที่ 49/44 ถ.อดุลย์ธรรมประภาส ต.เชิงเนิน อ.เมือง จ.ระยอง 21000

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1. เพศ
- 2. วุฒิการศึกษา
- 3. อายุ ปี
- 4. ประสบการณ์การทำงาน ปี
- 5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อ	การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
1.	การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้แก่พนักงาน จะทำให้องค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน						
2.	การส่งเสริมให้พนักงานมีการดูแลจัดการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อ พนักงานจะได้เป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ						
3.	การส่งเสริมให้พนักงานใช้ความรู้และทักษะ ในขณะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของ งาน						
4.	การพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถในการ คิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างเป็น ระบบ สามารถคิดและมองเห็นผลกระทบ ที่มาจากการกระทำ/ปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับ องค์กร						
5.	การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความ ก้าวหน้าในอาชีพ						
6.	การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสนใจ & แสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมุ่งมั่น และกระตือรือร้น						

ข้อ	การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
7.	การตื่นตัวและหยั่งรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ของ พนักงานอยู่ตลอดเวลา						
8.	การเรียนรู้ข้อเท็จจริงของบุคลากร เพื่อการ พัฒนาตนเอง ทีมงานและองค์กร โดยมุ่งเน้น การบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกัน						
9.	การนำข้อมูลมาวิเคราะห์และตัดสินใจในการ ทำงานของพนักงานหรือโดยรวมร่วมกัน						
10.	การสนับสนุนให้พนักงานมีความพึงพอใจ ในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิด ความชำนาญ เพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ						
11.	การมีความเพียรพยายาม มุมานะ มีแรงใจดี และมีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ในการทำงาน ของพนักงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ส่วนตน เกี่ยวกับงานในองค์กร						
12.	การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง						
13.	การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงาน						
14.	การบริหารงานโดยใช้วงจรของเดมมิงโดย ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน การ ปฏิบัติงาน การประเมินผล และการปรับปรุง แก้ไข						

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่
กำหนดไว้ข้างต้นในด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง
(โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

.....

.....

.....

.....

ข้อ	รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
1.	องค์กรมีการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานที่เหมาะสมและชัดเจนให้บุคคลมีความรับผิดชอบและได้เรียนรู้						
2.	การจัดสายบังคับบัญชาขององค์กรไม่ซับซ้อนส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว						
3.	ผู้บริหารแต่ละระดับทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และผู้ชี้แนะ และรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้						
4.	ผู้บริหารสนับสนุนและให้โอกาสแก่พนักงานในการเรียนรู้ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสร้างผลงานความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งการยอมรับความคิดของพนักงาน						
5.	การที่องค์กรรับแลกเปลี่ยนข้อมูลกับคู่มาติดต่อกัน เพื่อรับทราบแนวคิดและเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่จะพัฒนาผลผลิตหรือบริการ						
6.	การให้อิสระทางความคิดในการพัฒนาคุณภาพสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า						
7.	การปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการคิด เจตคติทัศนคติ กระบวนทัศน์ของผู้บริหารให้เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้						
8.	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองและการปฏิบัติงาน						
9.	การใช้เทคโนโลยีในตัดสินใจและบริหารเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าและสร้างศักยภาพในความสามารถต่อการแข่งขันทางการตลาด						
10.	ระบบเศรษฐกิจใหม่ต้องพึ่งพาข้อมูล ข่าวสาร ภูมิความรู้ ภูมิปัญญา เพื่อการคิดการตัดสินใจในชีวิตประจำวันและ ในงานธุรกิจ						

ข้อ	รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
11.	การมุ่งเน้นในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร						
12.	การให้ความสำคัญแก่การเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น รวมถึงคู่แข่งทางธุรกิจ						
13.	การสร้างแรงจูงใจในการให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น โดยให้การชมเชยหรือรางวัล						
14.	ผู้บริหารมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร (Change Manages)						
15.	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างถึงการแสดงออกทางความคิดและมุมมองใหม่ ๆ						

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

ข้อ	การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
1.	การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงงานโดยพนักงานยอมรับและมองเห็นไปในทิศทางเดียว และเชื่อในวิสัยทัศน์						
2.	การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิดเห็นได้						

ข้อ	การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
3.	การสร้างความรู้สึกร่วมกันในการวางแผน พัฒนาระบบงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะ ทำให้แผนบรรลุผล						
4.	การชี้ให้ทุกคนเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการ พัฒนา และเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่อนาคต ที่ดีขึ้น/วิสัยทัศน์องค์กร						
5.	การให้โอกาสบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น และเสนอความต้องการของบุคลากร ในเรื่องการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ และการ พัฒนาระบบงาน						
6.	สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน						
7.	การกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ						
8.	การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงบวกร่วมกันของสมาชิก ในองค์กรสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและ การเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดไป						
9.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในกระบวนการ ทำงานของทีม						
10.	การเรียนรู้การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล, วิสัยทัศน์ ทีมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						
11.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมโดยมีการยอมรับและ เคารพความคิดเห็นของคนอื่น และการเปิดใจ ให้พร้อมในการแสดงความคิดเห็น						
12.	การกำหนดค่านิยมร่วมขององค์กรให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						
13.	การสื่อสารให้หน่วยงานในองค์กรเข้าใจ วิสัยทัศน์ให้ส่งเสริมสนับสนุนการบรรลุ วิสัยทัศน์ขององค์กร						

ข้อ	การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
14.	การหาโอกาสพิเศษในการชี้แจงความก้าวหน้าในการดำเนินงานขององค์กรตามวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่กำหนด						

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควมมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
1.	การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการง่าย ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต, อี-เมล, ประชุมกลุ่มย่อย, การทำกิจกรรม QC. ทั้งองค์กร ฯลฯ เพื่อไปสู่ผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการร่วมกัน						
2.	การให้บุคลากรอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม และมีปรีดีของการทำงานเป็นทีม						
3.	การที่ผู้บริหารงาน และผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานและการเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน						
4.	การร่วมกันเรียนรู้ถึงปัญหาที่แท้จริง เช่น ปัญหาในงานคุณภาพงาน คุณภาพผลผลิต หรือการแข่งขันทางการตลาด						

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
5.	การเรียนรู้ร่วมกัน แก้ไขปัญหาร่วมกันในระหว่างทำงานจะมีผลในเชิงปฏิบัติค่อนข้างสูง ค่าใช้จ่ายต่ำ มีความเป็นกันเองสูงแต่ยังคงเน้นความเป็นระบบ						
6.	มีการเสวนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันและต่อยอดทางด้านความคิดของสมาชิกทีม						
7.	การจัดทำศูนย์ระบบข้อมูล เพื่อการเรียนรู้ขององค์กร และสามารถ Access ข้อมูลได้						
8.	การอภิปรายโต้แย้งอย่างมีเหตุผลในบรรยากาศที่เปิดกว้างปราศจากความกังวลที่จะถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการสะสมของการเรียนรู้						
9.	การคิดโดยผ่านกระบวนการกลุ่มจะทำให้ได้มองภาพรวมร่วมกันทำให้สมาชิกทีมได้ปรับเปลี่ยนวิธีคิด&มุมมองที่เปิดกว้างขึ้น เกิดการยอมรับถดถ่วงต่อต้านแนวความคิดของเพื่อนร่วมงาน						
10.	การป้อนความคิดมาใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ร่วมกันและผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้						
11.	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทีมขายให้มีประสิทธิภาพ						
12.	การนำข้อผิดพลาด และการล้มเหลวในการปฏิบัติงานมาเป็นบทเรียนในการพัฒนาทีมงาน						
13.	การสร้างควมไว้วางใจของทีมงานในองค์กร						
14.	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และพัฒนาทีมงานของคนในองค์กร						

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
15.	การสนับสนุนนวัตกรรม (Innovation) ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร						
16.	การปฏิบัติงานในโรงงานต้องตระหนักเรื่อง ความปลอดภัยและการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน ร่วมกัน						

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)

.....

.....

.....

.....

ข้อ	ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
1.	การวางแผนทางขององค์กรให้มุ่งไปทางเดียวกัน โดยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการมุ่งเน้นลูกค้า เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร						
2.	การกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กร						
3.	การปรับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นความสำเร็จมิใช่เพียงแต่ความอยู่รอด						

ข้อ	ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
4.	การวิเคราะห์หรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาโรงงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้						
5.	การปรับปรุงกระบวนการบริการลูกค้าและเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าโดยมองเห็นภาพรวมและความเชื่อมโยงของกระบวนการบริการที่จะมีผลกระทบต่อลูกค้า						
6.	การทำงานต้องมีการวางแผนระยะยาวเพื่อปรับความสมดุลในอนาคต						
7.	การลดเวลาในการทำงานโดยผลผลิตหรือผลลัพธ์คงเดิมจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการ โครงสร้าง,ระบบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น						
8.	กระบวนการป้อนกลับแบบเสริมแรงในทางบวกจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน						
9.	การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการนำองค์ความรู้มาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่โดยมีการมองและคิดในมุมมองที่ต่างไปจากเดิม เป็นการพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี						
10.	ระบบในธุรกิจอุตสาหกรรมต้องมีความรู้ความเข้าใจ ควบคุมได้ ตั้งเกณฑ์มาตรฐานได้สามารถลงมือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้นได้						
11.	การคิดเชิงระบบเป็นต้นทุนทางปัญญา และเป็น Key Competency ที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี						

ข้อ	ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)	ระดับความคิดเห็นของ ความเหมาะสมในการ นำไปปฏิบัติจริง					ข้อเสนอแนะและ เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
12.	กระบวนการป้อนกลับแบบเสริมแรงสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ เพื่อให้คนในองค์กรได้ทราบและมุ่งเน้นการกระทำ/พฤติกรรมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน						
13.	มีมิติสะท้อนความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น การแสวงหาข้อมูลและการใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ รวมทั้งการแปลความคิดไปสู่การปฏิบัติ						
14.	ความเข้าใจความสัมพันธ์ของผลผลิตและภารกิจแต่ละคนกับผลรวมขององค์กร						
15.	การสร้างความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและทั่วทั้งองค์กร						

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากรูปแบบด้านการส่งเสริมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้นในด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีอะไรบ้าง (โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้)