

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น โดยการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการเขียนรายงานเผยแพร่ผลงานวิจัย โดยมุ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้

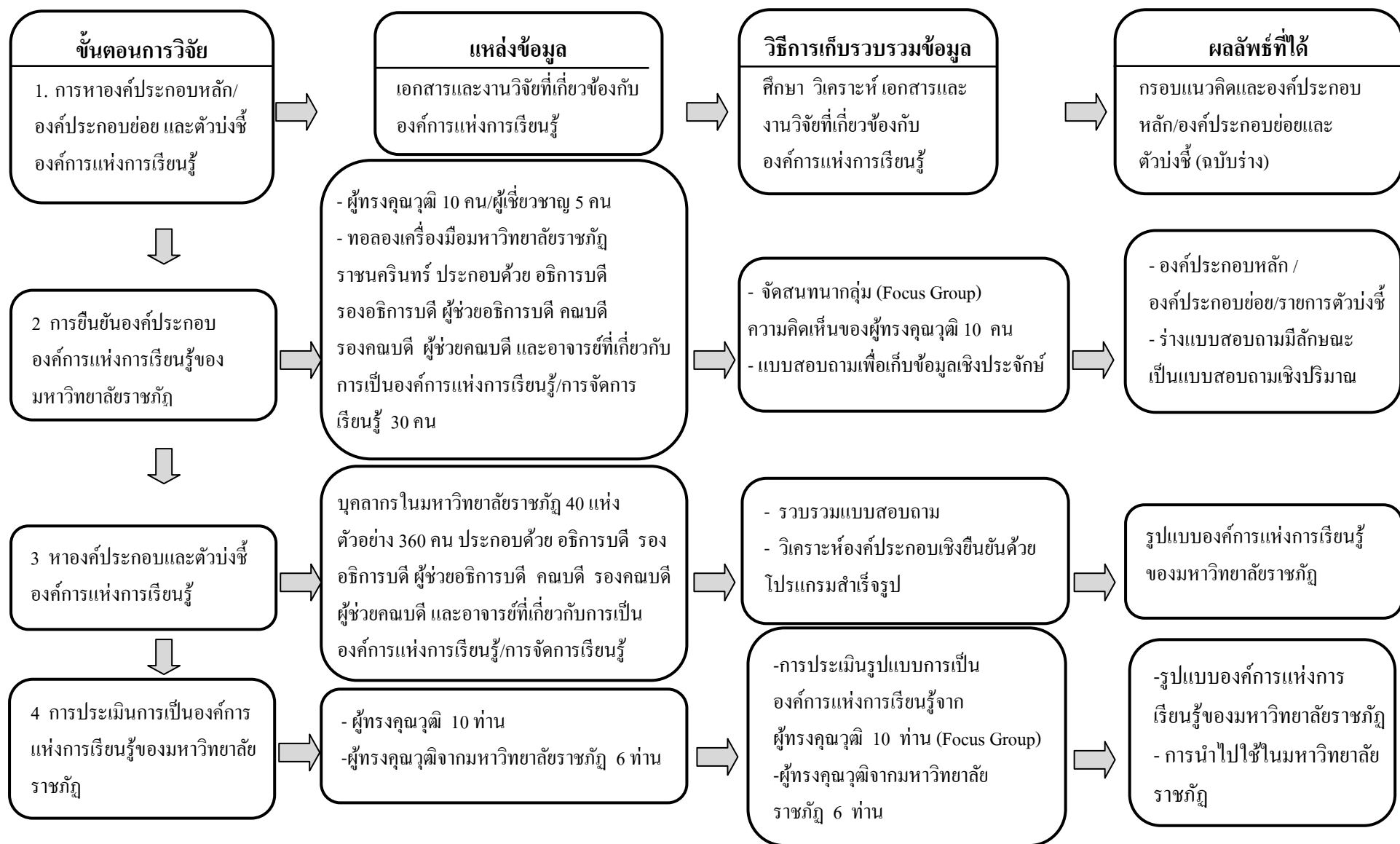
ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 3 การหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.1 การจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 10 ท่าน

4.2 การจัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 6 ท่าน



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนของการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของการแห่งการเรียนรู้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร บทความ บทความคัดย่อ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อสร้างแบบจำลองโมเดลเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะรวมอันเป็นตัวแปรแฝงภายใน องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) | มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 18 ตัวบ่งชี้ |
| 1.1 พันธกิจ | มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ |
| 1.2 ยุทธศาสตร์ | มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้ |
| 2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) | มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 27 ตัวบ่งชี้ |
| 2.1 การแสวงหาความรู้ | มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ |
| 2.2 การสร้างความรู้ | มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ |
| 2.3 การจัดเก็บความรู้ | มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ |
| 2.4 การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ | มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ |
| 3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) | มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 21 ตัวบ่งชี้ |
| 3.1 การบริหารจัดการ | มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้ |
| 3.2 การดำเนินการจัดการ | มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ |
| 4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) | มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 19 ตัวบ่งชี้ |
| 4.1 วิสัยทัศน์ | มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ |
| 4.2 กลยุทธ์ | มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ |
| 5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) | มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 30 ตัวบ่งชี้ |
| 5.1 ภาวะผู้นำ | มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้ |
| 5.2 บรรยากาศในการทำงาน | มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ |
| 5.3 การจูงใจ | มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้ |
| 6. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) | มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 28 ตัวบ่งชี้ |
| 6.1 วัฒนธรรมองค์การ | มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ |
| 6.2 โครงสร้างองค์การ | มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ |
| 6.3 ระบบองค์การ | มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ |

7. การใช้เทคโนโลยี (technology application) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 22 ตัวบ่งชี้
- 7.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้
- 7.2 เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้
- 7.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้
- และตัวบ่งชี้ 165 ตัวบ่งชี้ อันเป็นตัวแปรสังเกตได้โมเดลเชิงทฤษฎีสามารถนำเสนอได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 คุณลักษณะรวม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	1. การคิด เชิงระบบ (System Thinking)	1.1 พันธกิจ	1.1.1 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการคิด อย่างเป็นระบบกำหนดพันธกิจเป็น เป้าหมายขององค์การร่วมกัน 1.1.2 มีการกำหนดพันธกิจในการพัฒนางาน ที่ชัดเจน 1.1.3 ท่านมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างสรรค์ ผลงานใหม่หรือให้แนวคิดในการ ให้บริการรูปแบบใหม่ๆ 1.1.4 กำหนดวิธีวัดและประเมินผลเพื่อติดตาม ว่าโครงการบรรลุเป้าหมายของ มหาวิทยาลัยราชภัฏหรือไม่ 1.1.5 สามารถพัฒนาแผนงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน องค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ได้ 1.1.6 มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับ ภารกิจในแผนการปฏิบัติงานประจำปี 1.1.7 มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับ ความสำคัญอย่างเป็นระบบและสามารถ ตรวจสอบรายละเอียดได้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	1. การคิดเชิง ระบบ (System Thinking)	1.1 พันธกิจ	1.1.8 สามารถเขียนแผนภาพความคิดเพื่อเป็น สื่อสร้างความเข้าใจความคิดของตนเอง ให้ผู้อื่นเข้าใจได้
			1.1.9 มีการกำหนดขอบเขตของระบบและ เวลาในการทำกิจกรรมได้อย่าง เหมาะสมชัดเจน ทำให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างแน่นอน
			1.1.10 มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ งานแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่าง สม่ำเสมอ
		1.2 ยุทธศาสตร์	1.2.1 ท่านคิดว่าบุคลากรส่วนมากควรมี โอกาสให้ความคิดเห็น เพื่อการ วางแผนเชิงยุทธศาสตร์
			1.2.2 การเป็นผู้มองไกล ทำให้การหา ภาพรวมที่กว้างและสมบูรณ์จาก ความคิดเห็นของแต่ละคน
			1.2.3 ท่านตระหนักดีว่าแผนงานของ หน่วยงานหนึ่งย่อมมีผลถึงหน่วยงาน อื่นๆ ในมหาวิทยาลัย ราชภัฏด้วย
			1.2.4 ระบุได้ว่าอะไรคือจุดแข็งที่สามารถทำ ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏประสบ ความสำเร็จ และใช้จุดแข็งนั้นวางแผน ในอนาคตได้
			1.2.5 มีความคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อน อย่างเป็นระบบได้ โดยคำนึงถึง คุณภาพในองค์รวมก่อน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	1. การคิดเชิง ระบบ (System Thinking)	1.2 ยุทธศาสตร์	1.2.6 เมื่อลงมือปฏิบัติกิจกรรมต้องคำนึงถึง คุณภาพองค์รวมทั้งระบบก่อนแล้วจึง คิดถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน
			1.2.7 มหาวิทยาลัยราชภัฏเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย การให้ข้อมูลย้อนกลับ และให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ ทุกคน
			1.2.8 อาจารย์มีส่วนร่วมในการปรับแผน ยุทธศาสตร์จากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาอันเป็น ผลลัพธ์จากการดำเนินงานตามแผนงาน
	2. การเป็น บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	2.1 การ แสวงหาความรู้	2.1.1 มีการนำเอาข้อมูล สารสนเทศและ ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอก องค์การ มาถ่วงดุลและนำมาสร้าง การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและ การลงมือปฏิบัติ
			2.1.2 การดำเนินการเปลี่ยนแปลงใน กระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ของ องค์การ
			2.1.3 มีการศึกษาแนวทางที่เป็นแบบแผนที่ ชัดเจน
			2.1.4 แสวงหาความรู้ ความจริง สู่ความเป็น เลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิ ปัญญาสากล

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย		ตัวบ่งชี้
		รวม	ย่อย	
รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	2.1 การแสวงหาความรู้	2.1.5	มีการวิเคราะห์ ดีความ และจำแนกประเภทของข้อมูล ให้รายละเอียดและอธิบายอย่างชัดเจน
			2.1.6	บุคลากร/อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นแม่แบบการกล้าเสี่ยง กล้าทดลอง ปฏิบัติที่คิดดีแล้ว
			2.1.7	แสวงหาการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และปัญหาต่าง ๆ โดยไม่กล่าวโทษซึ่งกันและกัน
			2.1.8	รวบรวมสารสนเทศที่เป็นแนวโน้มจากภายนอกซึ่งอาจมีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคต
			2.1.9	ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
			2.1.10	แสวงหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร
		2.2 การสร้างความรู้	2.2.1	มีการสร้างสรรค์ความรู้ให้ประโยชน์ในงานของตนเอง
			2.2.2	มีการคิดค้นนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ ให้กับองค์การได้
			2.2.3	กระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การอย่างหลากหลาย

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	2. การเป็น บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	2.2 การสร้าง ความรู้	2.2.4 มีการเทียบเคียงในการปฏิบัติงานที่เป็น เลิศกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการใช้ ความรู้พัฒนางาน
			2.2.5 เปิดโอกาสในการเสริมสร้างความรู้ ตนเองอย่างต่อเนื่อง
			2.2.6 สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาส รวมกลุ่มกันศึกษาหรือพัฒนางานในเรื่อง สนใจ
		2.3 การจัดเก็บ ความรู้	2.3.1 มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดหมู่เพื่อให้บุคลากรในองค์การ เข้ามาสืบค้นได้ตามความต้องการ
			2.3.2 ส่งเสริมให้มีวิธีการจัดเก็บรักษาความรู้ เป็นระบบจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อความสะดวกต่อการค้นหาที่จะนำ ความรู้ไปใช้ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน
			2.3.3 มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบหมวดหมู่
			2.3.4 มีวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการ ต่างๆ อย่างมีระบบ
			2.3.5 มีการติดต่อสื่อสารโดยใช้สื่อ เทคโนโลยีทั้งภายในและภายนอก องค์การ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	2. การเป็น บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	2.4 การถ่าย โอนความรู้ และการใช้ ประโยชน์	2.4.1 มีความสามารถถ่ายโอนความรู้ไปยัง บุคลากรอื่นในองค์การเพื่อให้เกิดผลอย่าง ต่อเนื่อง
			2.4.2 มีการกระจายความรู้และถ่ายทอดไปอย่าง รวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์การ
			2.4.3 การถ่ายโอนความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่างๆ
			2.4.4 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ให้กับองค์การอย่างมี ประสิทธิภาพ
			2.4.5 มีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาใช้ ในการพัฒนางานในองค์การให้มี ประสิทธิภาพ
			2.4.6 มีการจัดระบบกลไกในการแบ่งปันองค์ความ รู้ทั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างต่อเนื่อง
	3. การมีแบบ แผนความคิด (Mental Models)	3.1 การ บริหาร จัดการ	3.1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการบริหาร และระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน สร้างความก้าวหน้าให้กับองค์การ
			3.1.2 รูปแบบการคิดแบบเดิม ๆ เป็นอุปสรรคต่อ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
			3.1.3 พัฒนาความคิดให้สอดคล้องเหตุการณ์ ปัจจุบัน และนำมาปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏได้
			3.1.4 ร่วมมือร่วมใจบริหาร ประสาน ผลประโยชน์ขององค์การ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	3. การมีแบบ แผนความคิด (Mental Model	3.1 การ บริหารจัดการ	3.1.5 ตระหนักว่า การมีทัศนคติและท่าทีที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการ ปฏิบัติงาน
			3.1.6 ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุก หน่วยงาน
			3.1.7 การกระทำของผู้บริหารก่อให้เกิดการเรียนรู้ ที่มีคุณค่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
			3.1.8 ผู้บริหารพยายามช่วยให้ท่านมีความผูกพัน กันเป็นทีม
			3.1.9 มีการจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
			3.1.10 มีการสร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย ความรักและผูกพัน ต่อท้องถิ่นอีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด ชีวิต
			3.1.11 มีการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผน พัฒนาการศึกษา
			3.1.12 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นักวิชาการแสดงความ คิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
		3.2 การ ดำเนินการ จัดการ	3.2.1 ขอมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหา ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนา วิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน
			3.2.2 ฝึกทักษะการคิด และทักษะการตั้งประเด็น คำถาม ทำให้เกิดรูปแบบวิธีการคิดใหม่ ๆ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	3. การมีแบบ แผนความคิด (Mental Model	3.2 การ ดำเนินการ จัดการ	3.2.3 มีการรายงานผลการดำเนินงานและ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตาม เป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็น ระยะ ๆ
			3.2.4 มีการประสานความร่วมมือและ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่าง มหาวิทยาลัย ชุมชน องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและ ต่างประเทศ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
			3.2.5 มีการระดมความคิด และสามารถ ปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิด ยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานใหม่ ๆ
			3.2.6 ปรับความคิดของตนเองให้เข้ากับ ความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ โดย คำนึงถึงเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเป็น หลักสำคัญ
			3.2.7 มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการ ติดตามงานที่มีประสิทธิภาพ
			3.2.8 มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมา ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา งานอย่างสม่ำเสมอ
			3.2.9 มีการนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมา ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพขององค์กร

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	4. การมี วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)	4.1 วิสัยทัศน์	4.1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการกำหนด ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เพื่อเป็นทิศทาง หรือ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดย ได้รับการยอมรับร่วมกันจาก บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4.1.2 วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็น ที่รับรู้ร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ราชภัฏและชุมชน 4.1.3 งานส่วนมากที่ทำอยู่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงกับเป้าหมายขององค์การ 4.1.4 วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นสภาพการ คาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคน ที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริง ขององค์การในปัจจุบัน 4.1.5 เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความเป็นผู้มี วิสัยทัศน์กว้างไกล คือ เป็นผู้มี ความคิดกว้าง มองไกล และเป็นผู้ใฝ่สูง 4.1.6 เป็นการสร้างความสัมพันธ์และการ ประสานพลังของบุคลากรทุกคนไปสู่ เป้าหมายเดียวกัน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	4. การมี วิสัยทัศน์ ร่วมกัน (Shared Vision)	4.1 วิสัยทัศน์	4.1.7 บุคลากรศรัทธาวิสัยทัศน์ขององค์การ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์นั้น
			4.1.8 มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์การ
			4.1.9 วิสัยทัศน์ขององค์การสอดคล้องกับ แนวโน้มการจัดการศึกษาในปัจจุบัน
		4.2 กลยุทธ์	4.2.1 มีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง
			4.2.2 มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานโดย คำนึงถึงแผนงานในองค์การสามารถให้ หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบ/ ประเมินได้
			4.2.3 มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการ พัฒนางานอย่างชัดเจน
			4.2.4 จัดตั้งอำนวยการความสะดวกเพื่อปฏิบัติงาน ที่ตอบสนองต่อกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ
			4.2.5 มีการพัฒนาบุคลากรโดยพัฒนาทั้ง ระบบไม่แยกส่วนและเป็นเสมือน ชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงาน
			4.2.6 มีการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการ ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาใน องค์การเป็นสำคัญ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	4. การมี วิสัยทัศน์ ร่วมกัน (Shared Vision)	4.2 กลยุทธ์	4.2.7 ใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ให้เป็นกลไกในการสนับสนุนภารกิจขององค์การ
			4.2.8 มีการสนับสนุนให้บุคลากรการจัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร
			4.2.9 มีการกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
			4.2.10 มีการจัดระบบธุรการที่สนับสนุนระบบการบริหารและติดตามงาน
	5. การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning)	5.1 ภาวะผู้นำ	5.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
			5.1.2 ผู้บริหารสนับสนุนการเรียนรู้และความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ
			5.1.3 ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานในทุกรูปแบบ
			5.1.4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีโอกาสและสามารถอธิบาย ความคืบหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้
			5.1.5 ผู้บริหารมีการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
			5.1.6 ผู้บริหารเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	5. การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning)	5.1 ภาวะผู้นำ	5.1.7 ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์การได้อย่างเหมาะสม 5.1.8 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง 5.1.9 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม โดยเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 5.1.10 ผู้บริหารและบุคลากรสามารถปรับตัวและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี 5.1.11 ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการสอนงาน สอนทักษะและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม 5.1.12 ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	5. การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning)	5.2 บรรยากาศ ในการทำงาน	5.2.1 มีการจัดบรรยากาศภายในสำนักงานให้ดู ทันสมัยเหมาะแก่การปฏิบัติงานในแต่ละ กลุ่มงาน 5.2.2 จัดบรรยากาศบริเวณรอบภายนอกให้ร่มรื่น สะอาด น่าพักผ่อนและเสมือนบ้านที่น่าอยู่ 5.2.3 จัดบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการในการ พูดคุยและช่วยเหลือเอื้ออาทรในการอยู่ ร่วมกัน 5.2.4 บุคลากรอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เพื่อ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน 5.2.5 บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันในทีมงาน 5.2.6 บุคลากรส่วนใหญ่สามารถทำงานเป็นทีม สู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์การ 5.2.7 บุคลากรทุกคนในทีมงานยอมรับใน ความสามารถและความแตกต่างระหว่าง บุคคล 5.2.8 ทีมงานฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการมอบหมายงานการปฏิบัติงานสู่ ทีมงานระดับล่างอย่างเหมาะสม 5.2.9 บุคลากรส่วนใหญ่ในทีมงานสามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้ 5.2.10 มีการนิเทศ ติดตาม แนะนำช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	5. การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning)	5.3 การจูงใจ	5.3.1 มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน 5.3.2 เปิดโอกาสในการพัฒนาตามความต้องการ ของตนเองเป็นสำคัญ 5.3.3 มีการจัดระบบการให้คุณให้โทษที่มี คุณธรรม 5.3.4 มีการยกย่องชมเชยและเสนอความดี ความชอบโดยเน้นทีมงานเป็นส่วนใหญ่ 5.3.5 ส่งเสริมให้ความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน 5.3.6 มีความพยายามปฏิบัติงานได้ดีขึ้น แม้เมื่อมี ไม่ราบรื่นเกิดขึ้นก็ตาม 5.3.7 อุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายขององค์การ 5.3.8 บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน
	6. การ ปรับเปลี่ยน องค์การ (organization transformation)	6.1 วัฒนธรรม องค์การ	6.1.1 ประพฤติ ปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่น ตั้งใจจนงานสำเร็จ 6.1.2 มีการปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรม ให้เป็นผู้ยึดแนวการทำงานที่เปิดรับ พร้อมเป็นผู้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน 6.1.3 กล้าเสี่ยงและน่านวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ร่วมกัน 6.1.4 สร้างโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ ทำงาน และให้โอกาสทีมงานด้วยความ สมัครใจ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	5. การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning)	6.1 วัฒนธรรม องค์การ	6.1.5 สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มี มุมมองผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ได้บังคับบัญชาในเชิงบวก 6.1.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการปลูกฝังแนวคิด ที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความตั้งใจจริง การเอาชนะอุปสรรค ยึดมั่นในความ ถูกต้อง ความดี 6.1.7 สนับสนุนให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์เพื่อ สร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน เช่น ใช้การเรียนรู้ร่วมกันพัฒนางาน ไม่แบ่งแยกพวกพ้อง 6.1.8 ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกต่อผู้อื่น ในทางชื่นชมยินดีมากกว่าการตำหนิ เสมอ 6.1.9 สามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่า ถ้าปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม 6.1.10 กล้าเสี่ยงและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อ ให้บรรลุผลสำเร็จ แต่ต้องไม่กระทบต่อ องค์การและความปลอดภัยของบุคลากร

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	6. การ ปรับเปลี่ยน องค์การ (organization transformation	6.2 โครง สร้าง องค์การ	6.2.1 มีความคล่องตัวในการบริหาร ไม่มีสาย การบังคับบัญชามากเกินไป
			6.2.2 มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือลักษณะงานที่ยึด หยุ่นแบบไม่ตายตัว
			6.2.3 บุคลากรต่างทำหน้าที่ของตนอย่าง ประสานสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ อย่างแยก อิสระจากกันไม่ได้
			6.2.4 มีการจัดโครงสร้างที่เอื้ออำนวยให้ อาจารย์กระทำอะไรก็ต้องรับผิดชอบต่อ ผลสัมฤทธิ์นั้น
			6.2.5 มีการจัดโครงสร้างที่ช่วยให้ท่านมีโอกาส ติดต่อกับบุคคลที่เหมาะสมนอก มหาวิทยาลัยราชภัฏได้
			6.2.6 ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน ต่าง ๆ เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วตามความต้องการ
			6.2.7 มีการจัดโครงสร้างเป็นหน่วยงาน ต่าง ๆ ช่วยให้คุณมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ที่ต้องการ เพื่อทำงานออกมาดีที่สุด
			6.2.8 มีการรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ ของสายงานบังคับบัญชา
			6.2.9 มีการกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ มีความเป็นอิสระในการทำงาน เพื่อให้ เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลของ องค์การ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	6. การ ปรับเปลี่ยน องค์การ (organization transformation	6.2 โครงสร้าง องค์การ	6.2.10 เกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับ ทีมข้ามสายงานหรือระหว่างฝ่ายอื่นๆ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีมและ พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้ 6.2.11 มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ความ รับผิดชอบ ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสมชัดเจน
		6.3 ระบบ องค์การ	6.3.1 ระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏทำให้สอดคล้องประสานกันอย่างดี กับทุกหน่วยงาน 6.3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมีระบบเสริมขวัญ กำลังใจอย่าง เป็นทางการที่ช่วยกระตุ้น ให้บุคลากรแสวงหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น 6.3.3 ทุกหน่วยงานมีมาตรฐานที่สามารถ ตรวจวัดการเรียนรู้ของบุคลากรใน หน่วยงานนั้นได้ 6.3.4 มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อช่วยให้ บุคลากรเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้เหมาะสม กับงานที่รับผิดชอบ 6.3.5 ระบบปฏิบัติงานในองค์การทำให้สอดคล้อง และสานกันอย่างดีกับทุกหน่วยงาน 6.3.6 ท่านได้รับสารสนเทศและการ ติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างราบรื่น 6.3.7 องค์การจัดสรรงบประมาณ เพื่อทดลอง แนวคิดใหม่ ๆ ที่หวังผลได้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	
รวม	หลัก	ย่อย		
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	7. การใช้ เทคโนโลยี (technology application)	7.1	7.1.1	มีกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม
			7.1.2	มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพียงพอกับการใช้งาน
			7.1.3	มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลความรู้โดยใช้เทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเหมาะสม
			7.1.4	มีการสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์การ
			7.1.5	มีการแสวงหาเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน เช่น การส่งข้อความผ่านมือถือ
			7.1.6	มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ขององค์การโดยใช้เทคโนโลยี
			7.1.7	ระบบสารสนเทศช่วยประมวลความรู้และประสบการณ์ของท่านไว้ได้เป็นอย่างดี
			7.1.8	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การออกแบบมา เพื่อช่วยการเรียนรู้ของท่าน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	7. การใช้ เทคโนโลยี (technology application)	7.2เทคโนโลยี พื้นฐานการ เรียนรู้	7.2.1 บุคลากรมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ อย่างเหมาะสม 7.2.2 มีการอบรม สัมมนาให้กับบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี 7.2.3 ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐาน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 7.2.4 มีการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง 7.2.5 บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ 7.2.6 บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารภายในองค์การได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	7. การใช้ เทคโนโลยี (technology application)	7.3 ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ที่สนับสนุน การปฏิบัติงาน	7.3.1 มีการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง 7.3.2 มีการเก็บ ประมวล ซึ่งจะช่วยให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น 7.3.3 บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการผลิตสื่อด้านการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (E-Learning) 7.3.4 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน 7.3.5 มีการจัดซื้อ จัดหาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 7.3.6 มีการนำระบบ LAN มาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลในองค์การ 7.3.7 มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยี 7.3.8 ส่งเสริมให้ใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักศึกษาอย่างหลากหลาย เช่น ระบบการทดสอบออนไลน์

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 จากการสนทนากลุ่มได้มีการปรับเปลี่ยน โดยการเพิ่มหรือลดข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 10 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการทางด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 8 ท่าน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 2 ท่าน เมื่อวันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 เวลา 15.00 น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยครุศาสตร์ อาคาร 6 ชั้น 16 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยใช้กรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเป็นกรอบในการสนทนา เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวอย่างข้อคำถามในการจัดสนทนากลุ่ม

1. ท่านคิดว่า องค์ประกอบหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านคิดว่า องค์ประกอบย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
3. ท่านคิดว่า ตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจัดสนทนากลุ่มมาพัฒนา ปรับปรุงตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ และสร้างเครื่องมือวิจัย ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเชิงทฤษฎีต่อไป

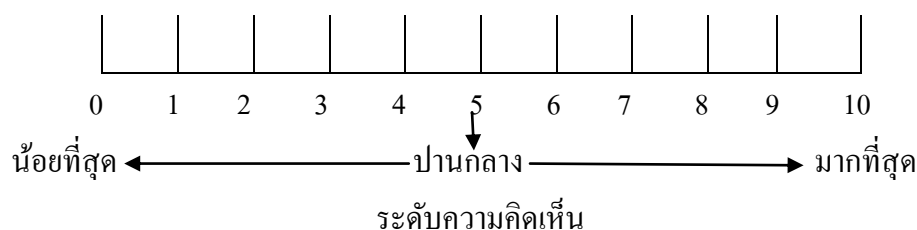
2.2 สร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามจากโมเดลโครงสร้างเชิงทฤษฎีตัวบ่งชี้เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำชี้แจงอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบ ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่ท่านสังกัด

ส่วนที่ 3 ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ลักษณะข้อคำถามเป็นเชิงปริมาณ โดยสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเป็นค่าคะแนน 0-10 คะแนน



ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาตัวบ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้ว่า มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด
โปรดใส่คะแนน 0 – 10 ซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	คะแนน
1	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นทิศทางหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	

2.3 หาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และหา
ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

นำร่างแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้านตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ นักวิจัยด้านการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และนักวิชาการ
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความคิดเห็น และให้คะแนนความตรงตาม
เนื้อหาและการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น.31; Orr
& Persson, 2003, p.12; และ McKeen & Smith, 2003, p.51) โดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity Index: CVI) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2548, อ้างถึงใน Waltz & Bausell, 1981;
Lynn, 1986) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ ดังนี้

- เมื่อข้อคำถามไม่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- เมื่อข้อคำถามประเมินไม่ได้ว่า เกี่ยวข้องกับตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องปรับปรุงอีกมาก

3. เมื่อข้อคำถามเกี่ยวข้องกับตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แต่ต้องปรับปรุงเล็กน้อย

4. เมื่อข้อคำถามเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและได้รับการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ อธิการ รองอธิการ ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้บริหารระดับคณะ ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้/ การจัดการเรียนรู้ จำนวน 30 ท่าน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.4 ผลการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ผลการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยจะแนบที่ได้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่มีค่า CVI ตั้งแต่ .80 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2548 , อ้างถึงใน Polit & Hungler, 1995) ผู้วิจัยจะคงข้อคำถามนั้นไว้ แต่หากมีค่าต่ำกว่า .80 ผู้วิจัยจะทำการปรับปรุงข้อคำถามนั้นใหม่หรือตัดทิ้งไป ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่า CVI = 0.96

2. ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือคำนวณด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: 1951) (สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2527) โดยให้คะแนน 0 - 5 หากพบว่า ค่าความเชื่อมั่นที่ตัดข้อนั้นทิ้ง (Alpha of deleted item) ข้อใดมีค่าต่ำกว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยไม่ตัดข้อใดทิ้งเลย ผู้วิจัยจะทำการปรับปรุงข้อคำถามข้อนั้นหรือตัดทิ้งกรณีได้ค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่า .70 ซึ่งผลการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น = 0.94

ทำให้ได้องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบหลัก คือ การคิดเชิงระบบ (System Thinking) การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) และ การใช้เทคโนโลยี (Technology Application) องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อหาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลสูงที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 หอองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปสร้างเป็นแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น
ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลสูงที่ส่งเสริมการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

1) ประชากร

ประชากรที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ระดับ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้บริหารระดับคณะ และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้/การจัดการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,912 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง

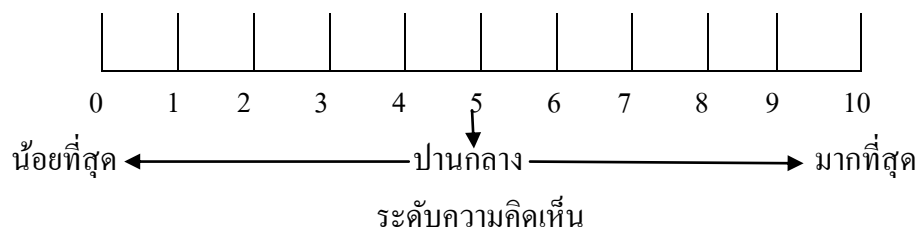
กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and
Morgan (1970) และการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้จำนวนตัวอย่าง จำนวน 320 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ควรใช้ในการ
การวิจัยครั้งนี้ แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้สถิติ CFA (Confirm Factor Analysis)
ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นในการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ 1 :
20 ตามโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ตามเกณฑ์องค์ประกอบย่อย 1
ตัว : กลุ่มตัวอย่าง 20 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้องค์ประกอบย่อยมี 18 องค์ประกอบ ดังนั้นกลุ่ม
ตัวอย่างขั้นต่ำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีจำนวน 360 คน แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างยิ่งมากความ
คลาดเคลื่อนยิ่งน้อยผลการวิจัยก็น่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น
360 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการ และมีความรู้
ผลงาน ประสบการณ์ด้านการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ

3) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย
2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบ ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์
ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่ท่านสังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเชิงปริมาณการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมีลักษณะเป็นคะแนน ตั้งแต่ 0 – 10 ดังนี้



4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และส่งด้วยตัวเองไปยังกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และดำเนินการติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายหลังการจัดส่งเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามตามมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่งเมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 360 ฉบับ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเลือกฉบับที่สมบูรณ์ตามจำนวนที่ได้เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างไว้ทั้งสิ้น 360 ฉบับ

5) การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

- ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
- ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด
- วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

ด้วยโปรแกรม Lisrel

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาคัดเลือกองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลสูงที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มาจัดทำร่างการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น และให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ศึกษาก่อนการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.1 การจัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 10 ท่าน

ผู้วิจัยได้นำเสนอร่างการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น แก่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ผลงาน ประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการทางด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 8 ท่าน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 2 ท่าน เมื่อวันที่ 10 เดือน มกราคม พ.ศ. 2555 เวลา 14.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยครุศาสตร์ อาคาร 6 ชั้น 16 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อประเมินการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น และผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขสรุปเป็นรูปแบบการพัฒนางานการแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้น
- 1.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏตอบแบบสอบถาม และส่งคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

มีระดับการปฏิบัติดำเนินการในตัวเองซึ่งระดับน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 1
มีระดับการปฏิบัติดำเนินการในตัวเองซึ่งระดับน้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 2
มีระดับการปฏิบัติดำเนินการในตัวเองซึ่งระดับปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 3
มีระดับการปฏิบัติดำเนินการในตัวเองซึ่งระดับมาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ 4
มีระดับการปฏิบัติดำเนินการในตัวเองซึ่งระดับมากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 5

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดการวิเคราะห์ข้อมูลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก
ค่าเฉลี่ยสูงกว่า 4.50	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด

3. รายการองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| 1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) | มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 22 ตัวบ่งชี้ |
| 1.1 วิสัยทัศน์ | มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ |
| 1.2 พันธกิจ | มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ |
| 1.3 ยุทธศาสตร์ | มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ |

2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 24 ตัวบ่งชี้
 - 2.1 การแสวงหาความรู้ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
 - 2.2 การสร้างความรู้ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้
 - 2.3 การจัดเก็บความรู้ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้
 - 2.4 การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 16 ตัวบ่งชี้
 - 3.1 การบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้
 - 3.2 การดำเนินการจัดการ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 25 ตัวบ่งชี้
 - 4.1 ภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้
 - 4.2 บรรยากาศในการทำงาน มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้
 - 4.3 การจูงใจ มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้
5. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 22 ตัวบ่งชี้
 - 5.1 วัฒนธรรมองค์การ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
 - 5.2 โครงสร้างองค์การ มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้
 - 5.3 ระบบองค์การ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
6. การใช้เทคโนโลยี (Technology Application) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 17 ตัวบ่งชี้
 - 6.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้
 - 6.2 เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
 - 6.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้

4.2 การจัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 6 ท่าน

สืบเนื่องจากระเบียบของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ได้มีการจัดสัมมนาในวันที่ 5 มีนาคม 2555 เวลา 13.00 น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยครุศาสตร์ อาคาร 6 ชั้น 16 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ และคณะกรรมการสัมมนาได้ให้ข้อเสนอแนะถึงผลที่ได้ตัวบ่งชี้การเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไป เพื่อให้ตัวบ่งชี้ที่ได้มีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ 40 แห่ง จึงควรมีการจัดสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยตรง จำนวน 6 ท่าน ดังนั้นจึงมาอภิปรายสนทนากลุ่มในวันที่ 21 มีนาคม 2555 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยครุศาสตร์ อาคาร 6 ชั้น 16 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ

ซึ่งผลการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เบื้องต้น และมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับเปลี่ยน โดยเพิ่มหรือลดข้อความให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านการใช้เทคโนโลยีควรเปลี่ยนเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และยุบรวมองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบย่อยเข้าด้วยกันเหลือองค์ประกอบเดียว คือด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. องค์ประกอบย่อยด้านการแสวงหาความรู้ ควรแสดงข้อมูลการแสวงหาความรู้จากภูมิปัญญาไทย
3. องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างความรู้ ควรปรับมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและปวงชน และเขียนในลักษณะลงมือปฏิบัติ
4. ข้อความควรเขียนให้ชัดเจนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างชัดเจน
5. ควรทบทวนจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของตัวบ่งชี้
6. ยุบรวมตัวบ่งชี้บางตัวบ่งชี้ซึ่งมีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันอยู่
7. ควรยุบตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยด้านระบบองค์การเพราะมีอยู่ในองค์ประกอบอื่นแล้ว
8. องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารจัดการควรเขียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่ใช่การเป็นการบริหารจัดการทั่วไป

ผู้วิจัยได้ปรับเปลี่ยนข้อความตามที่คุณวุฒิแนะนำเสนอ ทำให้การนำไปใช้สำหรับประเมินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย 79 ตัวบ่งชี้ โดยมีรูปแบบในส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์
 - 1.1 เพื่อตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้น
 - 1.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 - 1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ให้นักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏตอบแบบสอบถาม และส่งคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

มีระดับการปฏิบัติดำเนินการในตัวเองซึ่งระดับน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 1
มีระดับการปฏิบัติดำเนินการในตัวเองซึ่งระดับน้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 2
มีระดับการปฏิบัติดำเนินการในตัวเองซึ่งระดับปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 3
มีระดับการปฏิบัติดำเนินการในตัวเองซึ่งระดับมาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ 4
มีระดับการปฏิบัติดำเนินการในตัวเองซึ่งระดับมากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 5

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดการวิเคราะห์ข้อมูลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50	เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49	เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49	เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49	เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มาก
ค่าเฉลี่ยสูงกว่า 4.50	เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด

3. รายการองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking)	มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 21 ตัวบ่งชี้
1.1 วิสัยทัศน์	มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้
1.2 พันธกิจ	มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้
1.3 ยุทธศาสตร์	มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้
2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 16 ตัวบ่งชี้
2.1 การแสวงหาความรู้	มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้
2.2 การสร้างความรู้	มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้
2.3 การจัดเก็บความรู้	มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้
2.4 การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้
3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)	มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้
3.1 การบริหารจัดการ	มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
3.2 การดำเนินการจัดการ	มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 18 ตัวบ่งชี้
4.1 ภาวะผู้นำ	มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
4.2 บรรยากาศในการทำงาน	มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
4.3 การจูงใจ	มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้

- 5. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้
 - 5.1 วัฒนธรรมองค์การ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้
 - 5.2 โครงสร้างองค์การ มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้
- 6. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้