

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3. เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4. เพื่อประเมินความสอดคล้องของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 3 การหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.1 การจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิกายนอก 10 ท่าน

4.2 การจัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิกายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 6 ท่าน

ในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและความเข้าใจมากขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปลผลดังนี้

Skew	ความเบ้
Knurt	ความโด่ง
t	ค่าสถิติ t
R^2	ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่ใช้อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝง
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า
χ^2	ค่าไค-สแควร์
df	องศาอิสระของตัวบ่งชี้
$\Delta\chi^2$	ค่าความแตกต่างของไค-สแควร์
p	ค่าความน่าจะเป็น
GFI	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
AGFI	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
CFI	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
b	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
SE _b	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดในรูปคะแนนดิบ

สัญลักษณ์ของตัวบ่งชี้และองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความหมาย
Vision		วิสัยทัศน์
	Vision1	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นทิศทางหรือ เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
	Vision2	วิสัยทัศน์เป็นที่รับรู้ร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏและชุมชน
	Vision3	วิสัยทัศน์ขององค์การสอดคล้องกับการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษา
	Vision4	มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
Missio	Vision5	บุคลากรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์พันธกิจ
	Missio1	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจในการพัฒนางานที่ชัดเจน
	Missio2	มีการกำหนดวิธีวัดและประเมินผล ติดตามโครงการ
	Missio3	บุคลากรสามารถพัฒนาแผนงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ได้
	Missio4	มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับการกิจในแผนการปฏิบัติงานประจำปี
	Missio5	มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้
	Missio6	มีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความหมาย
Strate		ยุทธศาสตร์
	Strate1	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
	Strate2	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อการวางแผนพัฒนางาน
	Strate3	มีการวิเคราะห์นโยบายและการวางแผนทางเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
	Strate4	มีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
	Strate5	มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบ/ประเมินได้
	Strate6	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
	Strate7	มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนางานอย่างชัดเจน
	Strate8	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองต่อกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
	Strate9	มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้บุคลากรทั้งระบบ
	Strate10	มีการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักศึกษาในองค์การ
Pursui	Strate11	มีการสนับสนุนให้บุคลากรการจัดทำแผนพัฒนาตนเองในการเพิ่มความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร
		การแสวงหาความรู้
	Pursui1	มีการสืบค้นข้อมูลเพื่อปรับปรุงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ
	Pursui2	มีการแสวงหาความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากลมาพัฒนางาน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความหมาย
Creati	Pursui3	มีการวิเคราะห์ ดีความ และจำแนกประเภทของข้อมูลที่ได้สืบค้น ได้อย่างชัดเจน
	Pursui4	รวบรวมสารสนเทศที่เป็นแนวโน้มจากภายนอกซึ่งอาจมีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคต
	Pursui5	ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
	Pursui6	แสวงหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร
	Pursui7	ยอมรับข้อมูล และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์
		การสร้างความรู้
	Creati 1	มีการสร้างสรรค์ความรู้ให้ประโยชน์ในงานของตนเอง
Store	Creati 2	มีการคิดค้นนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ
	Creati 3	มีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร
	Creati 4	มีการเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่มีอยู่
	Creati5	เปิดโอกาสในการเสริมสร้างความรู้ตนเอง
	Creati6	สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันศึกษาหรือพัฒนางานในเรื่องที่สนใจ
		การจัดเก็บความรู้
Store	Store1	มีวิธีการรวบรวมข้อมูลความรู้ด้วยวิธีการต่างๆอย่างมีระบบ
	Store2	ส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลความรู้เป็นระบบเพื่อความสะดวกต่อการค้นหาที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน
	Store3	มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดย่อยเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเข้ามาสืบค้นได้ตามความต้องการ
	Store4	มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดเก็บข้อมูล

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความหมาย
Transf		การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์
	Transf1	มีความสามารถถ่ายโอนความรู้ไปยังบุคลากรอื่น
	Transf2	มีการกระจายความรู้และถ่ายทอดทั่วทั้งองค์การ
	Transf3	มีการถ่ายโอนความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ
	Transf4	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในองค์การ
	Transf5	มีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา
	Transf6	งานเขียนระบุความต้องการ สร้างความเข้าใจความคิดของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้
Manage	Transf7	มีการนำความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางาน
		การบริหารจัดการ
	Manage1	มีระบบการบริหารและระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน
	Manage2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความคิดให้สอดคล้องเหตุการณ์ปัจจุบัน และนำมาปฏิบัติงานได้
	Manage3	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
		ประสานผลประโยชน์ขององค์การ
	Manage4	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกหน่วยงาน
	Manage5	มีการจัดระบบธุรการที่สนับสนุนการบริหารและติดตามงาน
	Manage6	มีการทำงานกันเป็นทีมเหมาะสมกับภาระงานและความรู้
	Manage7	มีการจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน
	Manage8	มีการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษา
	Manage9	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความหมาย
Action		การดำเนินการจัดการ
	Action1	มีการรายงานผลการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นระยะๆ
	Action2	มีการประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ
	Action3	มีการระดมความคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานใหม่ ๆ
	Action4	มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย
	Action5	มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนางาน
	Action6	มีการนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพองค์กร
	Action7	มีการตรวจสอบการจัดสรรและใช้จ่ายงบประมาณ
Leader		ภาวะผู้นำ
	Leader1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
	Leader2	มีการสนับสนุนการเรียนรู้และความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร
	Leader3	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมงาน
	Leader4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสอธิบายความคืบหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้
	Leader5	ผู้บริหารมีการสนับสนุนทรัพยากร และงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
	Leader6	ผู้บริหารเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
	Leader7	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม
	Leader8	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความหมาย
Enviro	Leader9	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม
	Leader10	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
		บรรยากาศในการทำงาน
	Enviro1	มีการจัดบรรยากาศภายในสำนักงานให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
	Enviro2	จัดบรรยากาศบริเวณรอบภายนอกให้ร่มรื่นสะอาดและน่าอยู่
	Enviro3	จัดบรรยากาศในการปรึกษาหารือและช่วยเหลือในการพัฒนางาน
	Enviro4	บุคลากรอุทิศตนในการปฏิบัติงาน
	Enviro5	บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
	Enviro6	บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์การ
	Enviro7	บุคลากรยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล
Solici	Enviro8	ทีมงานฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการมอบหมายงาน การปฏิบัติงานสู่ทีมงานระดับล่างอย่างเหมาะสม
	Enviro9	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
	Enviro10	มีการนิเทศ ติดตาม แนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ
		การจูงใจ
	Solici1	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
	Solici 2	ผู้บริหารเปิดโอกาสในการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร
	Solici 3	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความหมาย
Corpor	Solici 4	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยและเสนอความดีความชอบและให้รางวัล
	Solici 5	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
		วัฒนธรรมองค์การ
	Corpor1	บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นตั้งใจจนงานสำเร็จ
	Corpor 2	มีการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
	Corpor 3	บุคลากรกล้าเสี่ยงและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ร่วมกัน
	Corpor 4	บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครใจ
Struct	Corpor5	บุคลากรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในเชิงบวก
	Corpor6	สนับสนุนให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน
	Corpor7	บุคลากรแสดงการชื่นชมยินดีต่อผู้อื่นมากกว่าการตำหนิโครงสร้างองค์การ
	Struct1	มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ความรับผิดชอบ ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมชัดเจน
	Struct 2	มีการกระจายอำนาจในการทำงาน
	Struct 3	บุคลากรต่างทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น
	Struct 4	มีการจัดโครงสร้างที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอกได้
	Struct 5	มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ
	Struct 6	มีการกำหนดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ
	Struct 7	มีการรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสายงานบังคับบัญชา
	Struct 8	มีการตัดสินใจ มีความเป็นอิสระในการทำงาน
	Struct 9	มีความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมข้ามสายงานหรือระหว่างฝ่ายอื่นๆ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความหมาย
Enterp		ระบบองค์การ
	Enterp 1	ระบบการปฏิบัติงานสอดคล้องประสานกันอย่างดีกับทุกหน่วยงาน
	Enterp 2	มีระบบเสริมขวัญกำลังใจที่ดี
	Enterp 3	มีมาตรฐานที่สามารถตรวจสอบการเรียนรู้ของบุคลากรได้
	Enterp 4	มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ
	Enterp 5	มีการจัดระบบติดต่อประสานงานภายในที่สะดวกรวดเร็ว
	Enterp 6	มีมาตรฐานและตัวชี้วัดวัดความสำเร็จขององค์การ
Inform		มีระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ
		เทคโนโลยีสารสนเทศ
	Inform1	มีกระบวนการจัดการความรู้โดยการใช้เทคโนโลยี
	Inform 2	มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
	Inform 3	มีการเก็บ ประมวลถ่ายทอดข้อมูลความรู้โดยใช้เทคโนโลยีได้
	Inform 4	มีการสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์การ
Learn		เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้
	Learn1	มีการแสวงหาเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความหมาย
Learn		เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้
	Learn 2	มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยี
	Learn 3	มีระบบสารสนเทศช่วยประมวลความรู้และประสบการณ์ไว้ได้เป็นอย่างดี
	Learn 4	มีการนำระบบเทคโนโลยีมาออกแบบการเรียนรู้
	Learn 5	บุคลากรมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น
	Learn 6	มีการอบรม สัมมนาให้กับบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี
	Learn 7	มีการแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐาน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
Elect		ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการปฏิบัติงาน
	Elect1	มีการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
	Elect 2	มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บประมวลข้อมูลซึ่งจะช่วยทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากขึ้น
	Elect 3	มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการผลิตสื่อด้านการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (E-Learning)
	Elect 4	มีการจัดซื้อ จัดหาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
	Elect 5	มีการนำระบบ LAN มาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูล
	Elect 6	มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยี

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความหมาย
ST		การคิดเชิงระบบ
	Vision	วิสัยทัศน์
	Missio	พันธกิจ
	Strate	ยุทธศาสตร์
PM		การเป็นบุคคลรอบรู้
	Purcui	แสวงหาความรู้
	Creaai	สร้างความรู้
	Store	จัดเก็บข้อมูล
	Transf	ถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์
MM		การมีแบบแผนความคิด
	Manage	การบริหารจัดการ
	Action	การดำเนินการจัดการ
TL		การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
	Leader	ภาวะผู้นำ
	Enviro	บรรยากาศในการทำงาน
	Solici	การจูงใจ
OT		การปรับเปลี่ยนองค์การ
	Corpor	วัฒนธรรมองค์การ
	Struct	โครงสร้างองค์การ
	Enterp	ระบบองค์การ
TA		การใช้เทคโนโลยี
	Inform	เทคโนโลยีสารสนเทศ
	Learn	เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้
	Elect	ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความหมาย
LO		องค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
	ST	การคิดเชิงระบบ
	PM	การเป็นบุคคลรอบรู้
	MM	การมีแบบแผนความคิด
	TL	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
	OT	การปรับเปลี่ยนองค์การ
	TA	การใช้เทคโนโลยี

ขั้นตอนที่ 1 การหาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร บทความ บทคัดย่อ และ ผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างแบบจำลอง โมเดลเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ จากนักวิชาการหลายท่าน เช่น Senge (1990), Marquard and Reynolds (1994), Pedler , Burgoyne, and Boydell (1991), Gavin (1993), Gephart et al (1996), Bennett and O'Brien (1994), Kaiser (2000), Bergheart (1978), Hackman (1999), Burke-Litwin (1992), Black and Porter (2000), Gephart, Marsick, and Buren (1997), Quinine (1996), Schein (1985), ศุภชัย เมื่อรักษ์ (2554), เสาวรส บุญนาค (2543), ประพันธ์ หาญขว้าง (2538), ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540), วิโรจน์ และ อัญชลี สารรัตน์ (2545), วีรวิทย์ มาณะศิริรณนที (2550), วิจารย์ พานิช (2550) ซึ่งผลของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำให้ได้องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย 165 ตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้

- | | |
|--|---------------------------------|
| 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 4.1

ตารางที่ 4.1 คุณลักษณะรวม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	1. การคิดเชิง ระบบ (System Thinking)	1.1 พันธกิจ	1.1.1 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการคิด อย่างเป็น ระบบกำหนดพันธกิจเป็น เป้าหมายขององค์การร่วมกัน 1.1.2 มีการกำหนดพันธกิจในการพัฒนางาน ที่ชัดเจน 1.1.3 ท่านมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างสรรค์ ผลงานใหม่หรือให้แนวคิดในการ ให้บริการรูปแบบใหม่ๆ 1.1.4 กำหนดวิธีวัดและประเมินผลเพื่อ ติดตามว่าโครงการบรรลุเป้าหมายของ มหาวิทยาลัยราชภัฏหรือไม่ 1.1.5 สามารถพัฒนาแผนงานต่าง ๆ เพื่อ เพิ่มพูนองค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญ ที่มีอยู่ได้ 1.1.6 มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับ ภารกิจในแผนการปฏิบัติงานประจำปี 1.1.7 มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ 1.1.8 สามารถเขียนแผนภาพความคิด เพื่อเป็น สื่อสร้างความเข้าใจความคิดของตนเอง ให้ผู้อื่นเข้าใจได้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	1. การคิดเชิง ระบบ (System Thinking)	1.1 พันธกิจ	1.1.9 มีการกำหนดขอบเขตของระบบและเวลา ในการทำกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม ชัดเจน ทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่าง แน่นอน
			1.1.10 มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ งานแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่าง สม่ำเสมอ
		1.2 ยุทธศาสตร์	1.2.1 ท่านคิดว่าบุคลากรส่วนมากควรมี โอกาสให้ความคิดเห็น เพื่อการ วางแผนเชิงยุทธศาสตร์
			1.2.2 การเป็นผู้มองไกล ทำให้การหาภาพรวม ที่กว้างและสมบูรณ์จาก ความคิดเห็นของแต่ละคน
			1.2.3 ท่านตระหนักดีว่าแผนงานของหน่วยงาน หนึ่งย่อมมีผลถึงหน่วยงานอื่น ๆ ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏด้วย
			1.2.4 ระบุได้ว่าอะไรคือจุดแข็งที่สามารถทำให้ มหาวิทยาลัยราชภัฏประสบความสำเร็จ และใช้จุดแข็งนั้นวางแผนในอนาคตได้
			1.2.5 มีความคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอย่าง เป็นระบบได้ โดยคำนึงถึงคุณภาพในองค์ รวมก่อน
			1.2.6 เมื่อลงมือปฏิบัติกิจกรรมต้องคำนึงถึง คุณภาพองค์รวมทั้งระบบก่อนแล้วจึง คิดถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	1. การคิดเชิง ระบบ (System Thinking)	1.2 ยุทธศาสตร์	1.2.7 มหาวิทยาลัยราชภัฏเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การให้ข้อมูลย้อนกลับ และให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคน
			1.2.8 อาจารย์มีส่วนร่วมในการปรับแผนยุทธศาสตร์จากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาอันเป็นผลลัพธ์จากการดำเนินงานตามแผนงาน
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	2. การเป็น บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	2.1 การ แสวงหาความรู้	2.1.1 มีการนำเอาข้อมูล สารสนเทศและความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกองค์การ มากลั่นกรองและนำมาสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ
			2.1.2 การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การ
			2.1.3 มีการศึกษาแนวทางที่เป็นแบบแผนที่ชัดเจน
			2.1.4 แสวงหาความรู้ ความจริง สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
			2.1.5 มีการวิเคราะห์ ดีความ และจำแนกประเภทของข้อมูล ให้รายละเอียดและอธิบายอย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย		ตัวบ่งชี้
		รวม	ย่อย	
รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	2.1 การแสวงหาความรู้	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
รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	2.2 การสร้างความรู้	2.2.1	มีการสร้างสรรค์ความรู้ให้ประโยชน์ในงานของตนเอง
			2.2.2	มีการคิดค้นนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ ให้กับองค์การได้
			2.2.3	กระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การอย่างหลากหลาย
			2.2.4	มีการเทียบเคียงในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการใช้ความรู้พัฒนางาน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	2. การเป็น บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	2.2 การสร้าง ความรู้	2.2.5 เปิดโอกาสในการเสริมสร้างความรู้ ตนเองอย่างต่อเนื่อง 2.2.6 สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสรวม กลุ่มกันศึกษาหรือพัฒนางานในเรื่องที่ สนใจ
		2.3 การจัดเก็บ ความรู้	2.3.1 มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดหมู่เพื่อให้บุคลากรในองค์การ เข้ามาสืบค้นได้ตามความต้องการ 2.3.2 ส่งเสริมให้มีวิธีการจัดเก็บรักษาความรู้ เป็นระบบจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อความ สะดวกต่อการค้นหาที่จะนำความรู้ไป ใช้ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน 2.3.3 มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบหมวดหมู่ 2.3.4 มีวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการ ต่างๆ อย่างมีระบบ 2.3.5 มีการติดต่อสื่อสารโดยใช้สื่อ เทคโนโลยีทั้งภายในและภายนอก องค์การ

ตารางที่ 4.1 (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 บุคลากรอื่นในองค์การเพื่อให้เกิดผล อย่างต่อเนื่อง
			2.4.2 มีการกระจายความรู้และถ่ายทอดไป อย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์การ
			2.4.3 การถ่ายโอนความรู้ผ่านช่องทางการ สื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ
			2.4.4 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์ให้กับองค์การอย่างมี ประสิทธิภาพ
			2.4.5 มีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมา ใช้ในการพัฒนางานในองค์การให้มี ประสิทธิภาพ
			2.4.6 มีการจัดระบบกลไกในการแบ่งปันองค์ ความรู้ทั่วทั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่าง ต่อเนื่อง
	3. การมีแบบ แผนความคิด (Mental Models)	3.1 การบริหาร จัดการ	3.1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์การบริหาร และระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน สร้างความก้าวหน้าให้กับองค์การ
			3.1.2 รูปแบบการคิดแบบเดิม ๆ เป็นอุปสรรค ต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
			3.1.3 พัฒนาการคิดให้สอดคล้องเหตุการณ์ ปัจจุบัน และนำมาปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏได้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย		ตัวบ่งชี้
		รวม	ย่อย	
รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Model)	3.1 การบริหารจัดการ	3.1.4	ร่วมมือร่วมใจบริหาร ประสานผลประโยชน์ขององค์การ
			3.1.5	ตระหนักว่า การมีทัศนคติและท่าทีที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน
			3.1.6	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกหน่วยงาน
			3.1.7	การกระทำของผู้บริหารก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณค่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
			3.1.8	ผู้บริหารพยายามช่วยให้ท่านมีความผูกพันกันเป็นทีม
			3.1.9	มีการจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
			3.1.10	มีการสร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรมสำนึกในความเป็นไทย ความรักและผูกพันต่อท้องถิ่นอีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
			3.1.11	มีการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษา
			3.1.12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Model)	3.2 การดำเนินการจัดการ	3.2.1 ขอมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน 3.2.2 ฝึกทักษะการคิด และทักษะการตั้งประเด็นคำถาม ทำให้เกิดรูปแบบวิธีการคิดใหม่ ๆ 3.2.3 มีการรายงานผลการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นระยะ ๆ 3.2.4 มีการประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น 3.2.5 มีการระดมความคิด และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้เกิดยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานใหม่ ๆ 3.2.6 ปรับความคิดของตนเองให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเป็นหลักสำคัญ 3.2.7 มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อการติดตามงานที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Model)	3.2 การดำเนินการจัดการ	3.2.8 มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ 3.2.9 มีการนำเสนอแนะของผู้รับบริการมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพขององค์การ
	4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)	4.1 วิสัยทัศน์	4.1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการกำหนดปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เพื่อเป็นทิศทางหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการยอมรับร่วมกันจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4.1.2 วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นที่รับรู้ร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏและชุมชน 4.1.3 งานส่วนมากที่ทำอยู่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับเป้าหมายขององค์การ 4.1.4 วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคนที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงขององค์การในปัจจุบัน 4.1.5 เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล คือ เป็นผู้มีความคิดกว้าง มองไกล และเป็นผู้ใฝ่สูง 4.1.6 เป็นการสร้างความสัมพันธ์และการประสานพลังของบุคลากรทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
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 มี ความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
			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 4.1 (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
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	5. การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning)	5.1 ภาวะผู้นำ	5.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
			5.1.2 ผู้บริหารสนับสนุนการเรียนรู้และความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ
			5.1.3 ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานในทุกรูปแบบ
			5.1.4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสและสามารถอธิบายความก้าวหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้
			5.1.5 ผู้บริหารมีการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
			5.1.6 ผู้บริหารเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ		ตัวบ่งชี้
	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
		5.2 บรรยากาศ ในการทำงาน	5.2.1	มีการจัดบรรยากาศภายในสำนักงานให้ดูทันสมัยเหมาะแก่การปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มงาน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	5. การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning)	5.2 บรรยากาศ ในการทำงาน	5.2.2 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 ทีมงานฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย ราชภัฏมีการมอบหมายงานการปฏิบัติงาน สู่ทีมงานระดับล่างอย่างเหมาะสม
			5.2.9 บุคลากรส่วนใหญ่ในทีมงานสามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้
			5.2.10 มีการนิเทศ ติดตาม แนะนำช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ
		5.3 การจงใจ	5.3.1 มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน
			5.3.2 เปิดโอกาสในการพัฒนาตามความต้องการ ของตนเองเป็นสำคัญ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	5. การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning)	5.3 การจูงใจ	5.3.3 มีการจัดระบบการให้คุณให้โทษที่มี คุณธรรม
			5.3.4 มีการยกย่องชมเชยและเสนอความดี ความชอบโดยเน้นทีมงานเป็นส่วนใหญ่
			5.3.5 ส่งเสริมให้ความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน
			5.3.6 มีความพยายามปฏิบัติงานได้ดีขึ้น แม้เมื่อมีสิ่งไม่ราบรื่นเกิดขึ้นก็ตาม
			5.3.7 อุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์การ
			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 ให้เป็นผู้ยึดแนวการทำงานที่เป็กรับ พร้อมเป็นผู้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน
			6.1.3 กล้าเสี่ยงและน่านวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ร่วมกัน
			6.1.4 สร้างโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ ทำงาน และให้โอกาสทีมงานด้วยความ สมัครใจ
			6.1.5 สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานมี มุมมองผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงบวก

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ		ตัวบ่งชี้	
	รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	6. การ ปรับเปลี่ยน องค์การ (organization transformation)	6.1 วัฒนธรรม องค์การ	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 แต่ต้องไม่กระทบ ต่อองค์การและความปลอดภัยของ บุคลากร
			6.2 โครงสร้าง องค์การ	6.2.1 มีความคล่องตัวในการบริหาร ไม่มี สายการบังคับบัญชามากเกินไป
			6.2.2	มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือลักษณะงานที่ ยืดหยุ่นแบบไม่ตายตัว
			6.2.3	บุคลากรต่างทำหน้าที่ของตนอย่าง ประสานสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ อย่าง แยกอิสระจากกันไม่ได้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	6. การ ปรับเปลี่ยน องค์การ (organization transformation	6.2 โครงสร้าง องค์การ	6.2.4 มีการจัดโครงสร้างที่เอื้ออำนวยให้ อาจารย์กระทำอะไรก็ต้องรับผิดชอบ ต่อผลสัมฤทธิ์นั้น 6.2.5 มีการจัดโครงสร้างที่ช่วยให้ท่านมี โอกาสติดต่อกับบุคคลที่เหมาะสมนอก มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ 6.2.6 ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน ต่าง ๆ เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วตามความต้องการ 6.2.7 มีการจัดโครงสร้างเป็นหน่วยงาน ต่าง ๆ ช่วยให้คุณมีปฏิสัมพันธ์กับ เพื่อนที่ต้องการ เพื่อทำให้งานออกมา ดีที่สุด 6.2.8 มีการรายงาน การกำหนด ความสัมพันธ์ ของสายงานบังคับบัญชา 6.2.9 มีการกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ มีความเป็นอิสระในการทำงาน เพื่อให้ เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลของ องค์การ 6.2.10 เกิดความคล่องตัวในการประสานงาน กับทีมข้ามสายงานหรือระหว่างฝ่าย อื่นๆ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของ ทีมและพัฒนาวิธีการ ใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	6. การ ปรับเปลี่ยน องค์การ (organization transformation	6.2 โครงสร้าง องค์การ	6.2.11 มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ความรับผิดชอบ ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมชัดเจน
		6.3 ระบบ องค์การ	6.3.1 ระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏทำให้สอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดีกับ ทุกหน่วยงาน 6.3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์ กำลังใจอย่าง เป็นทางการที่ช่วยกระตุ้น ให้บุคลากรแสวงหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น 6.3.3 ทุกหน่วยงานมีมาตรฐานที่สามารถ ตรวจวัดการเรียนรู้ของบุคลากรใน หน่วยงานนั้นได้ 6.3.4 มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อช่วยให้ บุคลากรเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้เหมาะสม กับงานที่รับผิดชอบ 6.3.5 ระบบปฏิบัติงานในองค์การทำให้สอดคล้อง และสานกันเป็นอย่างดีกับทุกหน่วยงาน 6.3.6 ท่านได้รับสารสนเทศและการติดต่อ สื่อสารกับหน่วยงานต่างๆอย่างราบรื่น 6.3.7 องค์การจัดสรรงบประมาณ เพื่อทดลอง แนวคิดใหม่ ๆ ที่หวังผลได้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	7. การใช้ เทคโนโลยี (technology application)	7.1 เทคโนโลยี สารสนเทศ	7.1.1 มีกระบวนการจัดการความรู้ให้เข้าไป อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม
			7.1.2 มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพียงพอกับการใช้งาน
			7.1.3 มีการเก็บประมวลถ่ายทอดข้อมูลความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้องเหมาะสม
			7.1.4 มีการสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ของ องค์การ
			7.1.5 มีการแสวงหาเทคโนโลยีทางการสื่อสาร มาลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อ ประสานงาน เช่น การส่งข้อความผ่าน มือถือ
			7.1.6 มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ ขององค์การโดยใช้เทคโนโลยี
			7.1.7 ระบบสารสนเทศช่วยประมวลความรู้ และประสบการณ์ของท่านไว้ได้เป็น อย่างดี
			7.1.8 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การ ออกแบบมา เพื่อช่วยการเรียนรู้ของท่าน
		7.2เทคโนโลยี พื้นฐานการ เรียนรู้	7.2.1 บุคลากรมีความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	7. การใช้ เทคโนโลยี (technology application)	7.2 เทคโนโลยี พื้นฐานการ เรียนรู้	7.2.2 มีการอบรม สัมมนาให้กับบุคลากร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้าน เทคโนโลยี
			7.2.3 ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนา เทคโนโลยีพื้นฐาน และเทคโนโลยี สมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
			7.2.4 บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ใน การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อ เพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ
			7.2.5 บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีใน การสื่อสารภายในองค์การได้อย่าง เหมาะสม
		7.3 ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ที่สนับสนุน การปฏิบัติงาน	7.3.1 มีการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์เข้ามา สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
			7.3.2 มีการเก็บ ประมวล ซึ่งจะช่วยทำให้มี การกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่าง ถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น
			7.3.3 บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีการ สื่อสารมาใช้ในการผลิตสื่อด้านการ จัดการเรียนการสอนออนไลน์ (E- Learning)
			7.3.4 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ	7. การใช้	7.3 ระบบ	7.3.5 มีการจัดซื้อ จัดหาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
องค์การแห่ง	เทคโนโลยี	อิเล็กทรอนิกส์	7.3.6 มีการนำระบบ LAN มาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลในองค์การ
การเรียนรู้	(technology	ที่สนับสนุน	7.3.7 มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยี
ของ	application)	การปฏิบัติงาน	7.3.8 ส่งเสริมให้ใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักศึกษาอย่างหลากหลาย เช่นระบบการทดสอบออนไลน์
มหาวิทยาลัย			
ราชภัฏ			

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย 19 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 165 ตัวบ่งชี้ หลังจากนั้นได้ทำการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 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 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาของผลการจัดการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิทางองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุงองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ และนำมาสรุปได้ดังนี้

1. คำถามข้อที่ 1 ท่านคิดว่า องค์ประกอบหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

สรุปผลได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความเห็นตรงกันว่า องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบหลัก มีความเหมาะสมกับการใช้กรอบแนวคิด แต่ควรพิจารณา องค์ประกอบหลักที่ 1 การคิดเชิงระบบ (System Thinking) และองค์ประกอบหลักที่ 4 การมี

วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เพราะมีองค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกัน น่าจะรวมกันเป็นองค์ประกอบหลักเดียวกัน

2. คำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่า องค์ประกอบย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

สรุปได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความเห็นตรงกันว่าจากองค์ประกอบย่อย 19 องค์ประกอบย่อย เห็นด้วยกับการใช้กรอบแนวคิด แต่จะมีองค์ประกอบย่อยด้านยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ เป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียง เหมือนกันแต่อยู่คนละองค์ประกอบย่อยซึ่งสามารถรวมเป็นข้อเดียวกันได้ ควรอยู่ในองค์ประกอบหลักเดียวกัน สรุปได้ว่า จากเดิม 19 องค์ประกอบย่อย ปรับปรุงตามผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้ 18 องค์ประกอบย่อย

3. คำถามข้อที่ 3 ท่านคิดว่า ตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

สรุปผลได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้เสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรายการตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยนำเสนอในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- 3.1 เพิ่มข้อความในตัวบ่งชี้ให้เกิดความหมายที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
- 3.2 รวมตัวบ่งชี้ที่มีความหมายของข้อความซ้ำกัน หรือใกล้เคียงกัน
- 3.3 ตัดตัวบ่งชี้ที่เป็นข้อคำถามที่วัดไม่ได้
- 3.4 ย้ายตัวบ่งชี้ให้เหมาะสมตามความหมายกับองค์ประกอบย่อยของตัวบ่งชี้
- 3.5 ข้อคำถามควรวัดประเด็นเดียว
- 3.6 ระบุให้ชัดเจนว่าจะใช้ข้อคำถามนี้กับใคร

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ เป็นองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 139 ตัวบ่งชี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) | มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 27 ตัวบ่งชี้ |
| 1.1 วิสัยทัศน์ | มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ |
| 1.2 พันธกิจ | มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้ |
| 1.3 ยุทธศาสตร์ | มีตัวบ่งชี้ 12 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 19 ตัวบ่งชี้
 - 3.1 การบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้
 - 3.2 การดำเนินการจัดการ มีตัวบ่งชี้ 8 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 23ตัวบ่งชี้
 - 5.1 วัฒนธรรมองค์การ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
 - 5.2 โครงสร้างองค์การ มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้
 - 5.3 ระบบองค์การ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
- 6. การใช้เทคโนโลยี (technology application) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 21 ตัวบ่งชี้
 - 6.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้
 - 6.2 เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้
 - 6.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้

ตารางที่ 4.2 คุณลักษณะรวม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์กรแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	1. การคิดเชิง ระบบ (System Thinking)	1.1 วิสัยทัศน์	1.1.1 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์เพื่อเป็นทิศทางหรือ เป้าหมาย ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 1.1.2 วิสัยทัศน์เป็นที่รับรู้ร่วมกันของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏและชุมชน 1.1.3 บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ 1.1.4 แผนงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ 1.1.5 วิสัยทัศน์ขององค์กรสอดคล้องกับการ จัดการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษา 1.1.6 มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ 1.1.7 บุคลากรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์
		1.2 พันธกิจ	1.2.1 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด พันธกิจในการพัฒนางานที่ชัดเจน 1.2.2 การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน แนวคิดในการให้บริการแก่องค์กรอื่น 1.2.3 มีการกำหนดวิธีวัดและประเมินผล ติดตามโครงการ 1.2.4 บุคลากรสามารถพัฒนาแผนงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ และ ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ได้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	1. การคิดเชิง ระบบ (System Thinkir	1.2 พันธกิจ	1.2.5 มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับ ภารกิจในแผนการปฏิบัติงานประจำปี
			1.2.6 มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้
			1.2.7 มีการกำหนดขอบเขตของระบบและ เวลาในการทำกิจกรรมได้อย่าง เหมาะสมชัดเจน ทำให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างแน่นอน
			1.2.8 มีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานมา ปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ
		1.3 ยุทธศาสตร์	1.3.1 บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น เพื่อการวางแผน เชิงยุทธศาสตร์
			1.3.2 การมีส่วนร่วมในการปรับแผน ยุทธศาสตร์จากสิ่งที่ได้เรียนรู้มา
			1.3.3 มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อการวางแผน พัฒนางาน
			1.3.4 มีการวิเคราะห์นโยบายและการวาง แนวทางเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
			1.3.5 มีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
			1.3.6 มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานให้ หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบ/ ประเมินได้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	1. การคิดเชิง ระบบ (System Thinkir	1.3 ยุทธศาสตร์	1.3.7 มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการ พัฒนางานอย่างชัดเจน
			1.3.8 การจัดตั้งอำนาจความสะดวกเพื่อ ตอบสนองต่อกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ
			1.3.9 มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้บุคลากรทั้ง ระบบ
			1.3.10 มีการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการ ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาใน องค์การ
			1.3.11 มีการสนับสนุนให้บุคลากรการจัดทำ แผนพัฒนาตนเองในการเพิ่ม ความสามารถและสมรรถนะของ บุคลากร
			1.3.12 มีการกำหนดนโยบายและมาตรการการ พัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
	2. การเป็น บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	2.1 การ แสวงหา ความรู้	2.1.1 มีการสืบค้นข้อมูลเพื่อปรับปรุงใน กระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ
			2.1.2 มีการแสวงหาความรู้ ความจริง จาก ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และ ภูมิปัญญาสากลมาพัฒนางาน
			2.1.3 มีการวิเคราะห์ ดีความ และจำแนก ประเภทของข้อมูลได้อย่างชัดเจน
			2.1.4 รวบรวมสารสนเทศที่เป็นแนวโน้มจาก ภายนอกซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคต

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	2. การเป็น บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	2.1 การ แสวงหา ความรู้	2.1.5 ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
			2.1.6 แสวงหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามาให้ ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร
			2.1.7 ยอมรับข้อมูล และแสวงหาประสบการณ์ ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิด สร้างสรรค์
		2.2 การสร้าง ความรู้	2.2.1 มีการสร้างสรรค์ความรู้ให้เกิด ประโยชน์ในงานของตนเอง
			2.2.2 มีการคิดค้นนวัตกรรมและสื่อการสอน ใหม่ ๆ
			2.2.3 มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้าง นวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้ เกิดขึ้นในองค์การ
			2.2.4 มีการเทียบเคียงในการปฏิบัติงานที่เป็น เลิศกับหน่วยงานอื่น
			2.2.5 เปิดโอกาสในการเสริมสร้างความรู้ ตนเอง
			2.2.6 สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาส รวมกลุ่มกันศึกษาหรือพัฒนางานใน เรื่องที่น่าสนใจ

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	2. การเป็น บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	2.3 การจัดเก็บ ความรู้	2.3.1 มีวิธีการรวบรวมข้อมูลความรู้ด้วย วิธีการต่างๆ อย่างมีระบบ
			2.3.2 ส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ เป็นระบบเพื่อความสะดวกต่อการ ค้นหาที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เหมาะสม ต่อการใช้งาน
			2.3.3 มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดหมู่เพื่อให้บุคลากรในองค์การ เข้ามาสืบค้นได้ตามความต้องการ
			2.3.4 มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยใน การจัดเก็บข้อมูล
		2.4 การถ่าย โอนความรู้ และการใช้ ประโยชน์	2.4.1 มีความสามารถถ่ายโอนความรู้ไปยัง บุคลากรอื่น
			2.4.2 มีการกระจายความรู้และถ่ายทอดทั่ว ทั้งองค์การ
			2.4.3 มีการถ่ายโอนความรู้ผ่านช่องทางการ สื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ
			2.4.4 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในองค์การ
			2.4.5 มีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมา ใช้ในการพัฒนางาน
			2.4.6 เขียนระบุความต้องการ สร้างความเข้าใจ ความคิดของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้
			2.4.7 มีการนำความรู้จากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางาน

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	3. การมีแบบ แผนความคิด (Mental Models	3.1 การบริหาร จัดการ	3.1.1 มีระบบการบริหารและระบบการ ปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน 3.1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนา ความคิดให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ ปัจจุบัน และนำมาปฏิบัติงานได้ 3.1.3 ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน ประสานผลประโยชน์ของ องค์การ 3.1.4 มีทัศนคติและท่าทีที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน 3.1.5 ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทุกหน่วยงาน 3.1.6 มีการจัดระบบธุรการที่สนับสนุนการ บริหารและติดตามงาน 3.1.7 มีการทำงานกันเป็นทีมเหมาะสมกับ ภาระงานและความรู้ 3.1.8 มีการจัดระบบและกลไกการประกัน คุณภาพภายใน 3.1.9 มีการสร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย ความรักและ ผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต 3.1.10 มีการบริหารจัดการให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาการศึกษา 3.1.11 เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความ คิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	3. การมีแบบ แผนความคิด (Mental Models)	3.2 การ ดำเนินการ จัดการ	3.2.1 มีการรายงานผลการดำเนินงานและ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตาม เป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็น ระยะ ๆ
			3.2.2 มีการประสานความร่วมมือและ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างองค์การอื่น ทั้งในและต่างประเทศ
			3.2.3 มีการระดมความคิดให้สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์การ ทำให้เกิด ยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานใหม่ ๆ
			3.2.4 ปรับความคิดของตนเองให้เข้ากับ ความคิดของเพื่อนร่วมงานได้
			3.2.5 มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารทั้ง ภายในและภายนอกองค์การ ได้อย่าง รวดเร็วและทันสมัย
			3.2.6 มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมา ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา งาน
			3.2.7 มีการนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมา ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพองค์การ
			3.2.8 มีการตรวจสอบการจัดสรรและ ค่าใช้จ่ายงบประมาณ
	4. การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning)	4.1 ภาวะผู้นำ	4.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
			4.1.2 มีการสนับสนุนการเรียนรู้และ ความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	4. การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning)	4.1 ภาวะผู้นำ	4.1.3 ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมงาน
			4.1.4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีโอกาสอธิบายความคืบหน้าและ อุปสรรคในการทำงานได้
			4.1.5 ผู้บริหารมีการสนับสนุนทรัพยากร และงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
			4.1.6 ผู้บริหารเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุน ให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์การ
			4.1.7 ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการ ตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติงาน แก่บุคลากรในองค์การได้อย่าง เหมาะสม
			4.1.8 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหาร เชิงคุณภาพ
			4.1.9 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม
			4.1.10 ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับ การเป็นวิชาชีพชั้นสูง
		4.2	4.2.1 มีการจัดบรรยากาศภายในสำนักงานให้ดู เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
		บรรยากาศใน การทำงาน	4.2.2 จัดบรรยากาศบริเวณรอบภายนอกให้มี สะอาด และน่าอยู่

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	4. การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning)	4.2 บรรยากาศใน การทำงาน	4.2.3 จัดบรรยากาศในการปรึกษาหารือและ ช่วยเหลือในการพัฒนางาน
			4.2.4 บุคลากรอุทิศตนในการปฏิบัติงาน
			4.2.5 บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน
			4.2.6 บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมสู่เป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ขององค์การ
			4.2.7 บุคลากรยอมรับในความสามารถและความ แตกต่างระหว่างบุคคล
			4.2.8 ทีมงานฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการมอบหมายงานการปฏิบัติงานสู่ทีมงาน ระดับล่างอย่างเหมาะสม
			4.2.9 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
			4.2.10 มีการนิเทศ ติดตาม แนะนำช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ
		4.3 การจูงใจ	4.3.1 ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
			4.3.2 ผู้บริหาร เปิดโอกาสในการพัฒนาตามความ ต้องการของตนเอง
			4.3.3 ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
			4.3.4 ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยและเสนอความ ความชอบ และให้รางวัล
			4.3.5 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรมี ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	5. การ ปรับเปลี่ยน องค์การ (organization transformation	5.1 วัฒนธรรม องค์การ	5.1.1 บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นตั้งใจงานสำเร็จ
			5.1.3 มีการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
			5.1.4 บุคลากรกล้าเสี่ยงและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ร่วมกัน
			5.1.5 บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครใจ
			5.1.6 บุคลากรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในเชิงบวก
			5.1.7 สนับสนุนให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน
			5.1.8 บุคลากรแสดงการชื่นชมยินดีต่อผู้อื่นมากกว่าการตำหนิ
		5.2 โครงสร้าง องค์การ	5.2.1 มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานความรับผิดชอบ ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมชัดเจน
			5.2.2 มีการกระจายอำนาจในการทำงาน
			5.2.3 บุคลากรต่างทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ
			5.2.4 มีการจัดโครงสร้างที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอกได้
			5.2.5 มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ
			5.2.6 มีการกำหนดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ รวม	องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	5. การ ปรับเปลี่ยน องค์การ (organization transformation	5.2 โครงสร้าง องค์การ	5.2.7 มีการรายงาน การกำหนด ความสัมพันธ์ของสายงานบังคับบัญชา 5.2.8 มีการตัดสินใจ มีความเป็นอิสระใน การทำงาน 5.2.9 มีความคล่องตัวในการประสานงานกับ ทีมข้ามสายงานหรือระหว่างฝ่ายอื่นๆ
		5.3 ระบบ องค์การ	5.3.1 ระบบการปฏิบัติงานสอดคล้องประสานกัน อย่างดีกับทุกหน่วยงาน 5.3.2 มีระบบเสริมขวัญกำลังใจที่ดี 5.3.3 มีมาตรฐานที่สามารถตรวจสอบการ เรียนรู้ของบุคลากรได้ 5.3.4 มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมให้เหมาะสม กับงานที่รับผิดชอบ 5.3.5 มีการจัดระบบติดต่อประสานงาน ภายในที่สะดวกรวดเร็ว 5.3.6 มีมาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จ ขององค์การ 5.3.7 มีระบบการกำกับ ติดตาม และประเมิน ผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	6. การใช้ เทคโนโลยี (technology application)	6.1 เทคโนโลยี สารสนเทศ	6.1.1 มีการบริหารจัดการความรู้ โดยการใช้ เทคโนโลยี
			6.1.2 มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
			6.1.3 มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูล ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีได้
			6.1.4 มีการสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ของ องค์การ
		6.2 เทคโนโลยี พื้นฐานการ เรียนรู้	6.2.1 มีการแสวงหาเทคโนโลยีทางการสื่อสาร มาลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน
			6.2.2 มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ ขององค์การโดยใช้เทคโนโลยี
			6.2.3 มีระบบสารสนเทศช่วยประมวลความรู้ และประสบการณ์ไว้ได้เป็นอย่างดี
			6.2.4 มีการนำระบบเทคโนโลยีมาออกแบบ การเรียนรู้
			6.2.5 บุคลากรมีความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น
			6.2.6 มีการอบรม สัมมนาให้กับบุคลากรให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้าน เทคโนโลยี
			6.2.7 มีการแสวงหาแนวทางพัฒนา เทคโนโลยีพื้นฐาน และเทคโนโลยี สมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
รวม	หลัก	ย่อย	
รูปแบบ องค์การแห่ง การเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	6. การใช้ เทคโนโลยี (technology application)	6.2 เทคโนโลยี พื้นฐานการ เรียนรู้	6.2.8 บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ใน การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต 6.2.9 บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการ สื่อสารภายในองค์การได้อย่างเหมาะสม
		6.3 ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ที่สนับสนุน การปฏิบัติงาน	6.3.1 มีการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์เข้ามา สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง 6.3.2 มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บ ประมวลข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้มีการ กระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น 6.3.3 มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการ การผลิตสื่อด้านการจัดการเรียน การสอนออนไลน์ (E-Learning) 6.3.4 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงาน 6.3.5 มีการจัดซื้อ จัดหาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 6.3.6 มีการนำระบบ LAN มาใช้ในการ เชื่อมโยงข้อมูล 6.3.7 มีการมอบหมายความรับผิดชอบใน การบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยี 6.3.8 มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ

ผู้วิจัยสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งรูปแบบนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 139 ตัวบ่งชี้ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

นำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านตัวบ่งชี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 5 ท่าน โดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2548) (อ้างถึงใน Waltz & Bausell, 1981; Lynn, 1986; Hambleton et al, 1970)) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ ดังนี้

1. เมื่อข้อความไม่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เมื่อข้อความประเมินไม่ได้ว่า เกี่ยวข้องกับตัวแปรการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องปรับปรุงอีกมาก
3. เมื่อข้อความเกี่ยวข้องกับตัวแปรการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แต่ต้องปรับปรุงเล็กน้อย
4. เมื่อข้อความเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับตัวแปรการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 4.3 สรุปผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น 6 องค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	ค่าความเที่ยงตรง	ค่าความเชื่อมั่น
1. การคิดเชิงระบบ	0.90	0.90
2. การเป็นบุคคลรอบรู้	0.98	0.96
3. การมีแบบแผนความคิด	0.90	0.95
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1.00	0.94
5. การปรับเปลี่ยนองค์การ	1.00	0.92
6. การใช้เทคโนโลยี	0.95	0.95
รวมคุณภาพแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.96	0.94

ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ ซึ่งค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามรายชื่อที่คัดเลือกมาใช้วิจัยในครั้งนี้ มีค่าอยู่ระหว่าง .90–1.00 และค่าความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งฉบับ เท่ากับ .96

2. การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน มีค่าอยู่ระหว่าง .90 – .96 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .94

ทำให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 127 ตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 3 หอองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์มีดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ทราบธรรมชาติของข้อมูล และเนื่องจากสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงของข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ทำการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละองค์ประกอบย่อย และตรวจสอบความเบ้ ความโด่ง และค่าสถิติ ไค-สแควร์ทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติตัวแปรเดียว ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบย่อย

องค์ประกอบย่อย ที่	องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD
1	วิสัยทัศน์	6.978	1.971
2	พันธกิจ	7.032	1.804
3	ยุทธศาสตร์	7.012	1.889
4	การแสวงหาความรู้	6.902	1.754
5	การสร้างความรู้	6.982	1.622
6	การจัดเก็บความรู้	6.648	1.777
7	การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	6.830	1.729
8	การบริหารจัดการ	7.083	1.819

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย ที่	องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD
9	การดำเนินการจัดการ	6.947	1.690
10	ภาวะผู้นำ	7.155	1.762
11	บรรยากาศในการทำงาน	7.066	1.739
12	การจูงใจ	7.013	1.789
13	วัฒนธรรมองค์กร	7.017	1.795
14	โครงสร้างองค์กร	7.061	1.718
15	ระบบองค์การ	6.984	1.816
16	เทคโนโลยีสารสนเทศ	7.259	1.725
17	เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้	7.137	1.657
18	ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	7.232	1.795
รวม		7.019	1.769

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบย่อยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.019 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.769 เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบย่อยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 18 องค์ประกอบย่อยโดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ การบริหารจัดการ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์กร พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร การจูงใจ ยุทธศาสตร์ ระบบองค์การ การสร้างความรู้ วิสัยทัศน์ การดำเนินการจัดการ การแสวงหาความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการใช้ประโยชน์ และการจัดเก็บความรู้ ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.259, 7.232, 7.155, 7.137, 7.083, 7.066, 7.061, 7.032, 7.017, 7.013, 7.012, 6.984, 6.982, 6.978, 6.947, 6.902, 6.830 และ 6.648

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 1
ด้านวิสัยทัศน์

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์			
1	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นทิศทางหรือ เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	6.469	2.226
2	วิสัยทัศน์เป็นที่รับรู้ร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏและชุมชน	6.736	1.901
3	วิสัยทัศน์ขององค์การสอดคล้องกับการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษา	7.233	2.024
4	มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	7.314	1.829
5	บุคลากรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	7.136	1.875
รวม		6.978	1.971

จากตารางที่ 4.5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 6.978 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.971 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ขององค์การสอดคล้องกับการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษา บุคลากรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์เป็นที่รับรู้ร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏและชุมชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นทิศทางหรือ เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.314, 7.233, 7.136, 6.736 และ 6.469

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 2
ด้านพันธกิจ

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ด้านพันธกิจ			
1	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจในการพัฒนางานที่ชัดเจน	7.183	1.922
2	มีการกำหนดวิธีวัดและประเมินผล ติดตามโครงการ	7.167	1.615
3	บุคลากรสามารถพัฒนาแผนงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ได้	7.133	1.697
4	มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับภารกิจในแผนการปฏิบัติงานประจำปี	6.906	1.989
5	มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้	7.072	1.679
6	มีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	6.728	1.921
รวม		7.032	1.804

จากตารางที่ 4.6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 2 ด้านพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.032 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.804 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 2 ด้านพันธกิจทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจในการพัฒนางานที่ชัดเจน มีการกำหนดวิธีวัดและประเมินผล ติดตามโครงการ บุคลากรสามารถพัฒนาแผนงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ได้ มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับภารกิจในแผนการปฏิบัติงานประจำปี และ มีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.183, 7.167, 7.133, 7.072, 6.906 และ 6.728

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 3
ด้านยุทธศาสตร์

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านยุทธศาสตร์			
1	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	6.761	2.108
2	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อการวางแผนพัฒนางาน	7.089	1.999
3	มีการวิเคราะห์นโยบายและการวางแผนทางเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	7.011	2.122
4	มีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	7.144	1.773
5	มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบ/ประเมินได้	7.239	1.883
6	มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนางานอย่างชัดเจน	6.875	1.848
7	มีการจัดตั้งอำนาจความสะดวกเพื่อตอบสนองต่อกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	6.858	1.867
8	มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้บุคลากรทั้งระบบ	7.050	1.891
9	มีการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาในองค์กร	7.063	1.833
10	มีการสนับสนุนให้บุคลากรการจัดทำแผนพัฒนาตนเองในการเพิ่มความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร	7.008	1.658
11	มีการกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	7.036	1.803
รวม		7.012	1.889

จากตารางที่ 4.7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.012 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.889 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านยุทธศาสตร์ทั้ง 11 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบ/ประเมินได้ มีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อการวางแผนพัฒนางาน มีการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาในองค์กร มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้บุคลากรทั้งระบบ มีการกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์นโยบายและการวางแผนทางเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีการสนับสนุนให้บุคลากรการจัดทำแผนพัฒนาตนเองในการเพิ่มความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนางานอย่างชัดเจน มีการจัดตั้งอำนวยการความสะดวกเพื่อตอบสนองต่อกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.239, 7.144, 7.089, 7.063, 7.050, 7.036, 7.011, 7.008, 6.875, 6.858 และ 6.761

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 4
ด้านการแสวงหาความรู้

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ด้านการแสวงหาความรู้			
1	มีการสืบค้นข้อมูลเพื่อปรับปรุงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ	6.817	1.915
2	มีการแสวงหาความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากลมาพัฒนางาน	6.981	1.780
3	มีการวิเคราะห์ ตีความ และจำแนกประเภทของข้อมูลที่ได้สืบค้นได้อย่างชัดเจน	6.753	1.915
4	รวบรวมสารสนเทศที่เป็นแนวโน้มจากภายนอกซึ่งอาจมีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคต	6.916	1.617
5	ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	6.975	1.727
6	แสวงหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร	6.939	1.727
7	ยอมรับข้อมูล และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์	6.936	1.600
รวม		6.902	1.754

จากตารางที่ 4.8 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 4 ด้านการแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 6.902 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.754 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 4 ด้านการแสวงหาความรู้ทั้ง 7 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ มีการแสวงหาความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากลมาพัฒนางาน ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน แสวงหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรยอมรับข้อมูล และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ รวบรวมสารสนเทศที่เป็นแนวโน้มจากภายนอกซึ่งอาจมีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏใน

อนาคต มีการสืบค้นข้อมูลเพื่อปรับปรุงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ และมีการวิเคราะห์ ตีความ และจำแนกประเภทของข้อมูลที่ได้สืบค้นได้อย่างชัดเจน ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 6.981, 6.975, 6.939, 6.936, 6.916, 6.817 และ 6.753

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 5
ด้านการสร้างความรู้

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 5 ด้านการสร้างความรู้			
1	มีการสร้างสรรค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในงานของตนเอง	7.219	1.483
2	มีการคิดค้นนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ	7.081	1.610
3	มีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	7.067	1.684
4	มีการเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่มีอยู่	6.736	1.689
5	เปิดโอกาสในการเสริมสร้างความรู้ตนเอง	6.933	1.649
6	สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมกลุ่มกันศึกษาหรือพัฒนางานในเรื่องที่สนใจ	6.853	1.617
รวม		6.982	1.622

จากตารางที่ 4.9 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 5 ด้านการสร้างความรู้มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 6.982 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.622 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 5 ด้านการสร้างความรู้ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดคือ มีการสร้างสรรค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในงานของตนเอง มีการคิดค้นนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร เปิดโอกาสในการเสริมสร้างความรู้ตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมกลุ่มกันศึกษาหรือพัฒนางานในเรื่องที่สนใจ และ มีการเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่มีอยู่ ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.219, 7.081, 6.7067, 6.933, 6.853 และ 6.736

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 6 ด้านการจัดเก็บความรู้

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 6 ด้านการจัดเก็บความรู้			
1	มีวิธีการรวบรวมข้อมูลความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างมีระบบ	6.669	1.702
2	ส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลความรู้เป็นระบบ เพื่อความสะดวกต่อการค้นหาที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน	6.500	1.717
3	มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดย่อยเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเข้ามาสืบค้นได้ตามความต้องการ	6.603	1.835
4	มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดเก็บข้อมูล	6.818	1.852
รวม		6.648	1.777

จากตารางที่ 4.10 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 6 ด้านการจัดเก็บความรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 6.648 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.777 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 6 ด้านการจัดเก็บความรู้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดคือ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดเก็บข้อมูล มีวิธีการรวบรวมข้อมูลความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างมีระบบ มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดย่อยเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเข้ามาสืบค้นได้ตามความต้องการ และส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลความรู้เป็นระบบ เพื่อความสะดวกต่อการค้นหาที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 6.818, 6.669, 6.603 และ 6.500

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 7
ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 7 ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์			
1	มีความสามารถถ่ายโอนความรู้ไปยังบุคลากรอื่น	6.908	1.677
2	มีการกระจายความรู้และถ่ายทอดทั่วทั้งองค์กร	6.739	1.710
3	มีการถ่ายโอนความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ	6.875	1.702
4	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในองค์กร	6.872	1.770
5	มีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา งาน	6.894	1.782
6	เขียนระบุความต้องการ สร้างความเข้าใจความคิดของตนเอง ให้ผู้อื่นเข้าใจได้	6.700	1.705
7	มีการนำความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการ พัฒนางาน	6.825	1.760
รวม		6.830	1.729

จากตารางที่ 4.11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 7 ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 6.830 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.729 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 7 ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ทั้ง 7 ตัวบ่งชี้พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ มีความสามารถถ่ายโอนความรู้ไปยังบุคลากรอื่น มีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางาน มีการถ่ายโอนความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในองค์กร มีการนำความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางานมีการกระจายความรู้และถ่ายทอดทั่วทั้งองค์กร และ เขียนระบุความต้องการสร้างความเข้าใจความคิดของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้ ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 6.908, 6.894, 6.875, 6.872, 6.825, 6.739 และ 6.700

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 8
ด้านการบริหารจัดการ

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 8 ด้านการบริหารจัดการ			
1	มีระบบการบริหารและระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน	6.992	1.670
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความคิดให้สอดคล้องเหตุการณ์ปัจจุบัน และนำมาปฏิบัติงานได้	6.955	1.768
3	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ประสานผลประโยชน์ขององค์กร	7.078	1.763
4	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกหน่วยงาน	7.272	1.870
5	มีการจัดระบบธุรการที่สนับสนุนการบริหารและติดตามงาน	7.047	1.836
6	มีการทำงานกันเป็นทีมเหมาะสมกับภาระงานและความรู้	7.031	1.998
7	มีการจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน	7.172	1.809
8	มีการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษา	7.172	1.713
9	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	7.025	1.948
รวม		7.083	1.819

จากตารางที่ 4.12 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 8 ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.083 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.819 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 8 ด้านการบริหารจัดการทั้ง 9 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกหน่วยงาน มีการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษา และมีการจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ประสานผลประโยชน์ขององค์กร มีการจัดระบบธุรการที่สนับสนุนการบริหารและติดตามงาน มีการทำงานกันเป็นทีมเหมาะสมกับภาระงานและความรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีระบบการบริหารและระบบการ

ปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความคิดให้สอดคล้องเหตุการณ์ปัจจุบัน และนำมาปฏิบัติงานได้ ดังค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.272, 7.172, 7.078, 7.047, 7.031, 7.025, 6.991 และ 6.955

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 9 ด้านการดำเนินการจัดการ

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 9 ด้านการดำเนินการจัดการ			
1	มีการรายงานผลการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นระยะ ๆ	6.931	1.700
2	มีการประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างองค์การอื่นทั้งในและต่างประเทศ	6.778	1.702
3	มีการระดมความคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้เกิดยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานใหม่ ๆ	7.044	1.777
4	มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย	6.958	1.714
5	มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนางาน	6.908	1.628
6	มีการนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพองค์การ	6.964	1.584
7	มีการตรวจสอบการจัดสรรและใช้จ่ายงบประมาณ	7.044	1.727
รวม		6.947	1.690

จากตารางที่ 4.13 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 9 ด้านการดำเนินการจัดการมีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 6.947 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.690 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 9 ด้านการดำเนินการจัดการทั้ง 7 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดคือ มีการระดมความคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้เกิดยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และ มีการตรวจสอบการจัดสรรและใช้จ่าย

งบประมาณ มีการนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพองค์กร มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย มีการรายงานผลการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นระยะ ๆ มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนางาน และ มีการประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.044, 6.964, 6.958, 6.931, 6.908 และ 6.777

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 10
ด้านภาวะผู้นำ

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 10 ด้านภาวะผู้นำ			
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ	7.244	1.744
2	มีการสนับสนุนการเรียนรู้และความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร	7.372	1.557
3	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมงาน	7.214	1.579
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสอธิบายความก้าวหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้	7.044	1.745
5	ผู้บริหารมีการสนับสนุนทรัพยากร และงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	7.131	1.784
6	ผู้บริหารเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	7.039	1.842
7	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	6.944	1.806
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ	7.192	1.800
9	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม	7.181	1.856
10	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง	7.192	1.906
รวม		7.155	1.762

จากตารางที่ 4.14 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 10 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.155 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.762 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 10 ด้านภาวะผู้นำทั้ง 10 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ มีการสนับสนุนการเรียนรู้และความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานผู้บริหารให้มีความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ และผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ผู้บริหารมีการสนับสนุนทรัพยากร และงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสอธิบายความคืบหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้ ผู้บริหารเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์การได้อย่างเหมาะสม ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.372, 7.244, 7.214, 7.192, 7.181, 7.131, 7.044, 7.039 และ 6.944

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 11

ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 11 ด้านบรรยากาศในการทำงาน			
1	มีการจัดบรรยากาศภายในสำนักงานให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	7.189	1.825
2	จัดบรรยากาศบริเวณรอบภายนอกให้ร่มรื่น สะอาด และน่าอยู่	7.433	1.854
3	จัดบรรยากาศในการปรึกษาหารือและช่วยเหลือในการพัฒนางาน	7.214	1.735
4	บุคลากรอุทิศตนในการปฏิบัติงาน	7.175	1.728
5	บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	7.008	1.970

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 11 ด้านบรรยากาศในการทำงาน (ต่อ)			
6	บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	7.108	1.798
7	บุคลากรยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล	6.861	1.600
8	ทีมงานฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการมอบหมายงาน การปฏิบัติงานสู่ทีมงานระดับล่างอย่างเหมาะสม	6.892	1.738
9	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้	7.033	1.511
10	มีการนิเทศ ติดตาม แนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	6.744	1.636
รวม		7.066	1.739

จากตารางที่ 4.15 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 11 ด้านบรรยากาศในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.066 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.739 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 11 ด้านบรรยากาศในการทำงานทั้ง 10 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดคือ จัดบรรยากาศบริเวณรอบภายนอกให้ร่มรื่น สะอาด และน่าอยู่ จัดบรรยากาศในการปรึกษาหารือและช่วยเหลือในการพัฒนางาน มีการจัดบรรยากาศภายในสำนักงานให้ดูเหมาะสมในการปฏิบัติงาน บุคลากรอุทิศตนในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กร บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทีมงานฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการมอบหมายงาน การปฏิบัติงานสู่ทีมงานระดับล่างอย่างเหมาะสม บุคลากรยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล และ มีการนิเทศ ติดตาม แนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.433, 7.214, 7.189, 7.175, 7.108, 7.033, 7.008, 6.892, 6.861 และ 6.744

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 12
ด้านการจูงใจ

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 12 ด้านการจูงใจ			
1	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	6.994	1.713
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสในการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	7.058	1.664
3	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	7.133	1.600
4	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยและเสนอความคิดเห็นความชอบและให้รางวัล	6.989	1.949
5	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	6.892	2.017
รวม		7.013	1.789

จากตารางที่ 4.16 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 12 ด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.013 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.789 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 12 ด้านการจูงใจทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารเปิดโอกาสในการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยและเสนอความคิดเห็นความชอบ และให้รางวัล และ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ดังค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.133, 7.058, 6.994, 6.989 และ 6.892

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 13
ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 13 ด้านวัฒนธรรมองค์กร			
1	บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นตั้งใจงานสำเร็จ	7.306	1.517
2	มีการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	7.133	1.882
3	บุคลากรกล้าเสี่ยงและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ร่วมกัน	6.836	1.764
4	บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครใจ	6.928	1.882
5	บุคลากรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในเชิงบวก	7.189	1.665
6	สนับสนุนให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน	6.950	1.947
7	บุคลากรแสดงการชื่นชมยินดีต่อผู้อื่นมากกว่าการตำหนิ	6.775	1.911
รวม		7.017	1.795

จากตารางที่ 4.17 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 13 ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.017 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.795 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 13 ด้านวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นตั้งใจงานสำเร็จ บุคลากรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในเชิงบวก มีการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครใจ บุคลากรกล้าเสี่ยงและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ร่วมกัน และ บุคลากรแสดงการชื่นชมยินดีต่อผู้อื่นมากกว่าการตำหนิ ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.306, 7.189, 7.133, 6.950, 6.928, 6.836 และ 6.775

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 14
ด้านโครงสร้างองค์การ

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 14 ด้านโครงสร้างองค์การ			
1	มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ความรับผิดชอบ ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมชัดเจน	7.222	1.701
2	มีการกระจายอำนาจในการทำงาน	7.164	1.724
3	บุคลากรต่างทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ	6.708	1.514
4	มีการจัดโครงสร้างที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอกได้	7.089	1.724
5	มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ	7.281	1.730
6	มีการกำหนดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	7.000	1.733
7	มีการรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสายงาน บังคับบัญชา	6.978	1.690
8	มีการตัดสินใจ มีความเป็นอิสระในการทำงาน	7.089	1.783
9	มีความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมข้ามสายงานหรือระหว่างฝ่ายอื่นๆ	7.017	1.860
รวม		7.061	1.718

จากตารางที่ 4.18 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 14 ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.061 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.718 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 14 ด้านโครงสร้างองค์การทั้ง 9 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดคือ มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ความรับผิดชอบ ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการทำงาน มีการจัดโครงสร้างที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอกได้ และมีการตัดสินใจ มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมข้ามสายงานหรือระหว่างฝ่ายอื่นๆ มีการกำหนดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการรายงาน

การกำหนดความสัมพันธ์ของสายงานบังคับบัญชา และ บุคลากรต่างทำหน้าที่ของตนอย่าง ประสานสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.281, 7.222, 7.164, 7.089, 7.017, 7.000, 6.978 และ 6.708

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 15
ด้านระบบองค์การ

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 15 ด้านระบบองค์การ			
1	ระบบการปฏิบัติงานสอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดีกับทุก หน่วยงาน	6.839	1.903
2	มีระบบเสริมขวัญกำลังใจที่ดี	6.878	1.806
3	มีมาตรฐานที่สามารถตรวจสอบการเรียนรู้ของบุคลากร ได้	6.753	1.844
4	มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมให้เหมาะสมกับงานที่ รับผิดชอบ	7.022	1.827
5	มีการจัดระบบติดต่อประสานงานภายในที่สะดวก รวดเร็ว	6.997	1.838
6	มีมาตรฐานและตัวชี้วัดวัดความสำเร็จขององค์การ	7.236	1.734
7	มีระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ที่มี ประสิทธิภาพ	7.161	1.762
รวม		6.984	1.816

จากตารางที่ 4.19 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 15 ด้านระบบ องค์การมีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 6.984 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.816 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบย่อยที่ 15 ด้านระบบองค์การทั้ง 11 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามาก ที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ มีมาตรฐานและตัวชี้วัดวัดความสำเร็จขององค์การ มีระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมให้เหมาะสมกับงานที่ รับผิดชอบ มีการจัดระบบติดต่อประสานงานภายในที่สะดวกรวดเร็ว มีระบบเสริมขวัญกำลังใจ

ที่ดี ระบบการปฏิบัติงานสอดคล้องประสานกันอย่างดีกับทุกหน่วยงาน และมีมาตรฐานที่สามารถตรวจสอบการเรียนรู้ของบุคลากรได้ ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.236, 7.161, 7.022, 6.997, 6.878, 6.839 และ 6.753

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 16 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 16 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ			
1	มีกระบวนการจัดการความรู้ โดยใช้เทคโนโลยี	7.189	1.852
2	มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	7.381	1.670
3	มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลความรู้โดยใช้เทคโนโลยีได้	7.378	1.598
4	มีการสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร	7.086	1.781
รวม		7.259	1.725

จากตารางที่ 4.20 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 16 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.259 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.725 เมื่อพิจารณาถึง ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 16 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดคือ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลความรู้โดยใช้เทคโนโลยีได้ มีกระบวนการจัดการความรู้ โดยใช้เทคโนโลยี และ มีการสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.381, 7.378, 7.189 และ 7.086

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 17
ด้านเทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 17 ด้านเทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้			
1	มีการแสวงหาเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน	7.033	1.782
2	มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยี	7.181	1.522
3	มีระบบสารสนเทศช่วยประมวลความรู้และประสบการณ์ไว้ได้เป็นอย่างดี	6.942	1.747
4	มีการนำระบบเทคโนโลยีมาออกแบบการเรียนรู้	6.836	1.837
5	บุคลากรมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น	7.358	1.473
6	มีการอบรม สัมมนาให้กับบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี	7.214	1.644
7	มีการแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐาน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	7.397	1.592
รวม		7.137	1.657

จากตารางที่ 4.21 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 17 ด้านเทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.137 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.657 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 17 ด้านเทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ทั้ง 7 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ มีการแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐาน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น มีการอบรม สัมมนาให้กับบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยี มีการแสวงหาเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน มีระบบสารสนเทศ

ช่วยประมวลความรู้และประสบการณ์ไว้ได้เป็นอย่างดี และ มีการนำระบบเทคโนโลยีมาออกแบบการเรียนรู้ ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.397, 7.358, 7.214, 7.181, 7.033, 6.942 และ 6.836

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 18
ด้านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ที่	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD
องค์ประกอบย่อยที่ 18 ด้านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน			
1	มีการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	7.289	1.736
2	มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บ ประมวลข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากขึ้น	7.208	1.713
3	มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการผลิตสื่อด้านการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (E-Learning)	6.786	1.935
4	มีการจัดซื้อ จัดหาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	7.211	2.043
5	มีการนำระบบ LAN มาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูล	7.536	1.631
6	มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยี	7.361	1.711
รวม		7.232	1.795

จากตารางที่ 4.22 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 18 ด้านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม = 7.232 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.795 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยที่ 18 ด้านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานทั้ง 11 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ มีการนำระบบ LAN มาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูล มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยี มีการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการจัดซื้อ จัดหาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการใช้เทคโนโลยีในการ

จัดเก็บ ประมวลข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น และ มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการผลิตสื่อด้านการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (E-Learning) ดังมีค่าเฉลี่ยตามลำดับต่อไปนี้ 7.536, 7.361, 7.289, 7.211, 7.208 และ 6.786

ตารางที่ 4.23 ความเบ้ ความโด่ง และค่าสถิติไค-สแควร์ทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติตัวแปรเดียว

ตัวบ่งชี้	ก่อนแปลงคะแนน			หลังแปลงคะแนน (normal scores)		
	SK	KU	p-value of χ^2	SK	KU	p-value of χ^2
Vision1	-1.059	-4.600	0.000	-0.399	-1.02	0.549
Vision2	-0.719	-3.722	0.001	-0.041	-1.404	0.373
Vision3	-5.225	2.837	0.000	-0.459	-2.555	0.034
Vision4	-1.553	-10.095	0.000	-0.275	-2.156	0.094
Vision5	-3.712	-1.090	0.001	-0.543	-1.153	0.444
Missio1	-4.416	2.204	0.000	-0.924	-1.573	0.189
Missio2	-0.227	-3.277	0.005	-0.315	-0.926	0.62
Missio3	-3.229	-0.052	0.005	-0.354	-0.672	0.749
Missio4	-6.319	2.324	0.000	-0.441	-0.681	0.719
Missio5	-5.232	2.337	0.000	-0.407	-0.253	0.891
Missio6	-4.416	1.330	0.000	-0.052	-0.846	0.698
Strate1	-5.585	1.424	0.000	-0.209	-0.795	0.713
Strate2	-3.857	-0.351	0.001	-0.806	-0.974	0.45
Strate3	-5.410	2.083	0.000	-0.808	-0.89	0.485
Strate4	-1.483	-4.787	0.000	-0.546	-1.12	0.46
Strate5	-3.246	-1.841	0.001	-0.515	-1.226	0.413
Strate6	-3.881	0.518	0.000	-0.24	-0.485	0.864
Strate7	-3.108	-1.940	0.001	-0.231	-0.462	0.875

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ก่อนแปลงคะแนน			หลังแปลงคะแนน (normal scores)		
	SK	KU	p-value of χ^2	SK	KU	p-value of χ^2
Strate8	-2.849	-1.591	0.005	-0.279	-1.174	0.483
Strate9	-3.342	-3.977	0.000	-0.444	-0.703	0.708
Strate10	-1.428	-4.743	0.000	-0.229	-0.651	0.788
Strate11	-2.948	-5.877	0.000	-0.309	-0.833	0.674
Pursui1	-6.150	3.520	0.000	-0.313	-0.402	0.878
Pursui2	-5.971	3.512	0.000	-0.414	-0.31	0.875
Pursui3	-5.366	2.190	0.000	-0.281	-0.409	0.884
Pursui4	-1.838	-1.945	0.028	-0.27	-0.31	0.919
Pursui5	-0.183	-4.075	0.000	-0.358	-1.06	0.534
Pursui6	-0.970	-3.575	0.001	-0.195	-1.001	0.595
Pursui7	-0.465	-1.250	0.411	-0.207	-0.644	0.795
Creati1	-1.412	-6.000	0.000	-0.034	-0.814	0.718
Creati2	-1.374	-8.516	0.000	0.051	-1.277	0.442
Creati3	-2.252	-4.879	0.000	-0.065	-0.959	0.63
Creati4	-0.483	-4.031	0.000	0.068	-0.883	0.676
Creati5	-1.532	-5.546	0.000	0.101	-1.176	0.498
Creati6	-3.203	-0.314	0.006	-0.064	-0.785	0.733
Store1	-3.029	-0.935	0.007	-0.221	-0.437	0.887
Store2	-4.252	1.167	0.000	-0.542	-0.942	0.554
Store3	-3.500	-1.613	0.001	-0.897	-1.713	0.154
Store4	-3.827	-1.175	0.000	-0.463	-0.691	0.708
Transf1	-2.548	-0.950	0.025	-0.08	-0.57	0.847
Transf2	-3.031	1.052	0.006	-0.059	-0.456	0.9
Transf3	-3.638	1.764	0.000	-0.003	-0.61	0.83

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ก่อนแปลงคะแนน			หลังแปลงคะแนน (normal scores)		
	SK	KU	p-value of χ^2	SK	KU	p-value of χ^2
Transf4	-4.176	1.623	0.000	-0.211	-0.513	0.857
Transf5	-5.060	2.285	0.000	-0.248	-0.513	0.85
Transf6	-5.546	2.509	0.000	-0.616	-1.117	0.443
Transf7	-5.770	3.034	0.000	-0.199	-0.401	0.905
Manage1	-2.873	0.934	0.010	-0.146	-0.612	0.821
Manage2	-4.219	1.618	0.000	-0.304	-0.452	0.862
Manage3	-4.238	0.696	0.000	-0.326	-0.775	0.702
Manage4	-5.959	2.789	0.000	-0.566	-0.972	0.531
Manage5	-4.784	2.121	0.000	-0.438	-0.919	0.596
Manage6	-3.574	-0.672	0.001	-0.497	-1.433	0.317
Manage7	-3.104	0.316	0.008	-0.523	-1.149	0.451
Manage8	-3.017	0.237	0.010	-0.35	-1.053	0.54
Manage9	-3.849	0.443	0.001	-0.504	-0.836	0.621
Action1	-1.863	-1.256	0.080	-0.056	-0.617	0.826
Action2	-4.906	2.206	0.000	-0.753	-1.143	0.392
Action3	-1.554	-1.742	0.066	-0.522	-0.811	0.628
Action4	-0.800	-3.253	0.004	-0.066	-1.015	0.596
Action5	-4.460	3.386	0.000	-0.108	-0.161	0.981
Action6	-3.289	1.465	0.002	-0.201	-0.381	0.911
Action7	-4.665	1.382	0.000	-0.235	-0.539	0.841
Leader1	-5.162	2.927	0.000	-0.028	-1.173	0.502
Leader2	-2.554	-0.253	0.037	-0.005	-1.238	0.465
Leader3	-3.659	0.046	0.001	-0.396	-0.249	0.896

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ก่อนแปลงคะแนน			หลังแปลงคะแนน (normal scores)		
	SK	KU	p-value of χ^2	SK	KU	p-value of χ^2
Leader4	-5.867	3.412	0.000	-0.239	-0.63	0.797
Leader5	-5.581	2.524	0.000	-0.447	-0.668	0.724
Leader6	-5.118	1.340	0.000	-0.502	-0.712	0.684
Leader7	-5.758	2.408	0.000	-0.400	-0.43	0.842
Leader8	-2.083	-2.834	0.002	-0.288	-1.078	0.537
Leader9	-4.441	2.434	0.000	-0.275	-1.122	0.513
Leader10	-5.187	2.296	0.000	-0.443	-0.999	0.55
Enviro1	-4.571	1.012	0.000	-0.514	-1.124	0.466
Enviro2	-5.014	1.041	0.000	-0.633	-1.393	0.31
Enviro3	-6.445	3.348	0.000	-0.462	-0.491	0.797
Enviro4	-5.149	3.194	0.000	-0.432	-0.606	0.758
Enviro5	-7.093	3.864	0.000	-0.206	-1.095	0.538
Enviro6	-5.316	1.954	0.000	-0.332	-0.709	0.736
Enviro7	-4.835	0.882	0.000	-0.769	-1.33	0.307
Enviro8	-5.226	2.493	0.000	-0.393	-0.131	0.918
Enviro9	-6.341	3.170	0.000	-0.828	-1.201	0.345
Enviro10	-4.329	2.077	0.000	-0.041	-0.168	0.985
Solici1	-3.930	0.836	0.000	-0.134	-0.510	0.87
Solici2	-3.771	0.654	0.001	-0.192	-0.466	0.881
Solici3	-4.290	1.923	0.000	-0.135	-0.337	0.936
Solici4	-7.819	4.680	0.000	-0.324	-0.949	0.605
Solici5	-6.999	3.767	0.000	-0.455	-1.031	0.530

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ก่อนแปลงคะแนน			หลังแปลงคะแนน (normal scores)		
	SK	KU	p-value of χ^2	SK	KU	p-value of χ^2
Corpor1	-1.228	-10.439	0.000	-0.414	-0.418	0.841
Corpor2	-5.367	2.193	0.000	-0.281	-0.878	0.654
Corpor3	-9.221	5.766	0.000	-0.389	-0.863	0.639
Corpor4	-6.829	4.657	0.000	-0.273	-0.525	0.839
Corpor5	-4.259	0.559	0.000	-0.469	-0.507	0.788
Corpor6	-5.309	1.344	0.000	-0.332	-0.452	0.855
Corpor7	-7.458	3.808	0.000	-0.149	-0.479	0.882
Struct1	-3.904	3.078	0.000	-0.483	-0.7	0.696
Struct2	-4.285	2.543	0.000	-0.385	-0.845	0.650
Struct3	-5.240	2.212	0.000	-0.316	-1.241	0.440
Struct4	-2.305	-1.544	0.021	-0.127	-1.624	0.265
Struct5	-3.738	1.149	0.000	-0.324	-0.949	0.605
Struct6	-2.148	0.197	0.098	-0.455	-1.031	0.530
Struct7	-1.730	0.432	0.204	-0.414	-0.418	0.841
Struct8	-4.861	3.042	0.000	-0.281	-0.878	0.654
Struct9	-5.872	4.411	0.000	-0.389	-0.863	0.639
Enterp1	-5.400	3.060	0.000	-0.273	-0.525	0.839
Enterp2	-2.929	-0.770	0.010	-0.469	-0.507	0.788
Enterp3	-3.559	0.402	0.002	-0.332	-0.452	0.855
Enterp4	-3.932	1.672	0.000	-0.149	-0.479	0.882
Enterp5	-3.148	-0.317	0.007	-0.483	-0.7	0.696
Enterp6	-1.658	-1.610	0.069	-0.385	-0.845	0.650
Enterp7	-1.211	-5.009	0.000	-0.316	-1.241	0.440

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ก่อนแปลงคะแนน			หลังแปลงคะแนน (normal scores)		
	SK	KU	p-value of χ^2	SK	KU	p-value of χ^2
Inform1	-4.060	1.805	0.000	-0.559	-0.866	0.588
Inform2	-6.478	3.808	0.000	-0.468	-0.437	0.815
Inform3	-3.319	-1.013	0.002	-0.504	-0.523	0.768
Inform4	-4.738	1.831	0.000	-0.269	-0.644	0.784
Learn1	-5.025	2.635	0.000	-0.366	-0.601	0.781
Learn2	-2.016	0.576	0.111	0.09	-1.063	0.566
Learn3	-3.624	2.036	0.000	-0.216	-0.721	0.753
Learn4	-6.962	5.112	0.000	-0.369	-0.499	0.825
Learn5	-3.105	-1.369	0.003	-0.256	-0.805	0.700
Learn6	-2.431	-0.451	0.047	-0.291	-0.628	0.787
Learn7	-3.495	0.844	0.002	-0.459	-0.583	0.759
Elect1	-3.398	-2.425	0.000	-0.575	-0.67	0.677
Elect2	-2.731	-1.793	0.005	-0.469	-0.733	0.685
Elect3	-5.950	3.600	0.000	-0.291	-0.44	0.870
Elect4	-7.016	4.010	0.000	-0.758	-1.119	0.401
Elect5	-2.504	-4.420	0.000	-0.466	-1.531	0.278
Elect6	-3.686	-1.607	0.000	-0.499	-0.972	0.550

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายหรือค่าความเบ้ติดลบ แสดงว่า คะแนนของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่งนั้น ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวกหรือสูงกว่าค่าความโด่งของโค้งปกติ พบว่า มีการกระจายของข้อมูลไม่มาก แสดงว่า ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันภายในกลุ่ม เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และความโด่งร่วมกัน พบว่า มีบางส่วนที่มีค่าสูงกว่าหรือต่ำกว่าค่าที่เข้าใกล้กับโค้งปกติ $\pm .50$ ซึ่งข้อมูลทุกตัวแปรที่ไม่แจกแจงเป็นโค้งปกติ และเมื่อทำการทดสอบไค-สแควร์ พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 แสดงว่ามีการกระจายตัวบ่งชี้ไม่เป็นโค้งปกติผู้วิจัยจึงได้แปลงคะแนนของทุกตัวแปรให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานก่อนนำไปทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการแปลงคะแนนให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน และการทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติตัวแปรเดียว หลังจากทำการปรับการกระจายให้เป็นโค้งปกติ ตามตาราง 34 พบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) ของทุกตัวบ่งชี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value} > .05$) แสดงว่าการกระจายรายตัวแปรมีลักษณะเป็นโค้งปกติทุกตัว สถิติเวสน์ (Stevens, 1996, p. 224)

ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบพิจารณาค่าสถิติอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล คือ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออสติน ผลการวิเคราะห์พบค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออสติน ของตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวบ่งชี้	Bartlett's Test of Sphericity	p-value	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.(MSA)
ตัวบ่งชีรวมองค์การ			
แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	16220	.000	.943

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 16220 ซึ่งโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ($p < .001$) นอกจากนี้ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออสติน มีค่าเท่ากับ .943 ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่า .80 โดยข้อเสนอของคิมและมุลเลอร์ ที่ว่า ถ้าค่ามากกว่า .80 ดีมาก แต่ถ้าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ (วิลาวล์ย์ มาคัม, 2549, น.272) (อ้างถึงใน Kim & Mueller, 1978) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด (Measurement Model)

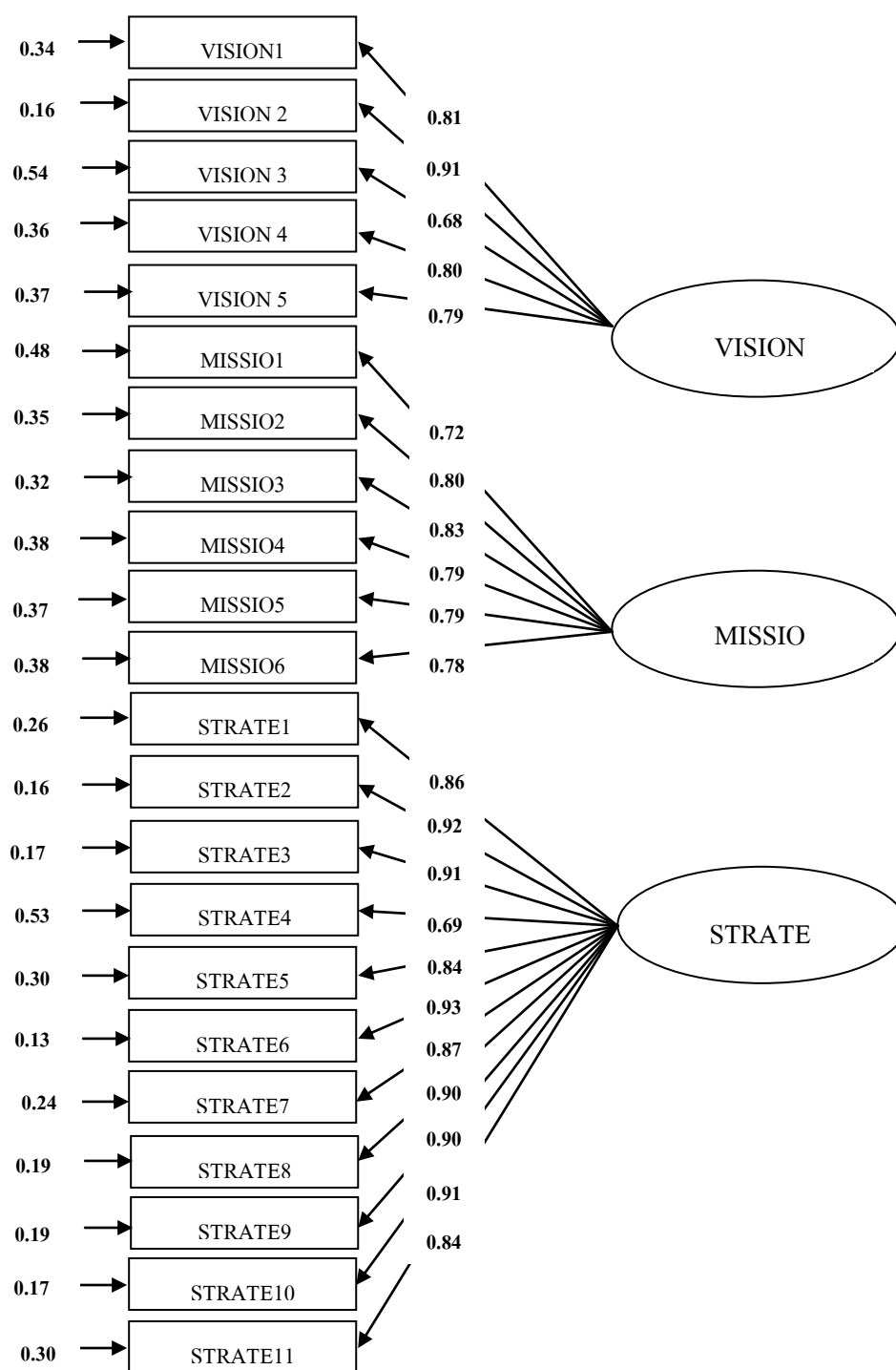
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด มีจุดประสงค์เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้เหมาะสมเป็นตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่ศึกษาหรือไม่ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบย่อย (Construct Validity) ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้ ในเบื้องต้นโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงมีการปรับโมเดลจนกระทั่งโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ในภาคผนวก ข) ดังตารางที่ 4.25 และภาพที่ 4.1

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการคิดเชิงระบบ (ST)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	ความคลาดเคลื่อนของ การวัด (e)	t	R ²
วิสัยทัศน์ (Vision)	Vision1	0.81	0.34	16.95	0.66
	Vision2	0.91	0.16	20.39	0.84
	Vision3	0.68	0.54	13.17	0.46
	Vision4	0.80	0.36	16.95	0.64
	Vision5	0.79	0.37	16.50	0.63
พันธกิจ (Missio)	Missio1	0.72	0.48	14.59	0.52
	Missio2	0.80	0.35	17.27	0.65
	Missio3	0.83	0.32	17.96	0.68
	Missio4	0.79	0.38	16.38	0.62
	Missio5	0.79	0.37	17.01	0.63
	Missio6	0.78	0.38	16.81	0.62
ยุทธศาสตร์ (Strate)	Strate1	0.86	0.26	19.27	0.74
	Strate2	0.92	0.16	21.30	0.84
	Strate3	0.91	0.17	20.60	0.83
	Strate4	0.69	0.53	14.06	0.47
	Strate5	0.84	0.30	18.31	0.70

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	ความคลาดเคลื่อนของ การวัด (e)	t	R ²
ยุทธศาสตร์ (Strate)	Strate6	0.93	0.13	22.04	0.87
	Strate9	0.90	0.19	20.80	0.81
	Strate10	0.91	0.17	20.67	0.83
	Strate11	0.84	0.30	18.42	0.70
$\chi^2=58.34 df=47$ p-value=.1240 GFI=.98 AGFI=.91 RMSEA=.028 SRMR=.018					



Chi-Square = 58.34, df = 47, P-value = 0.12407, RMSEA = 0.028

ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบของการคิดเชิงระบบ (ST)

จากตารางที่ 4.25 และภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้โมเดลการคิดเชิงระบบ (ST) พบว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 58.34 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P \text{ value} = .1240$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .91 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ ($>.90$) ส่วนค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .028 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .018 ซึ่งมีค่าไปตามเกณฑ์ คือ น้อยกว่า .05 ($<.05$) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีค่าอยู่ระหว่าง .68 -.93 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.58$)

โดยสามารถแยกอธิบายผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวได้ดังนี้

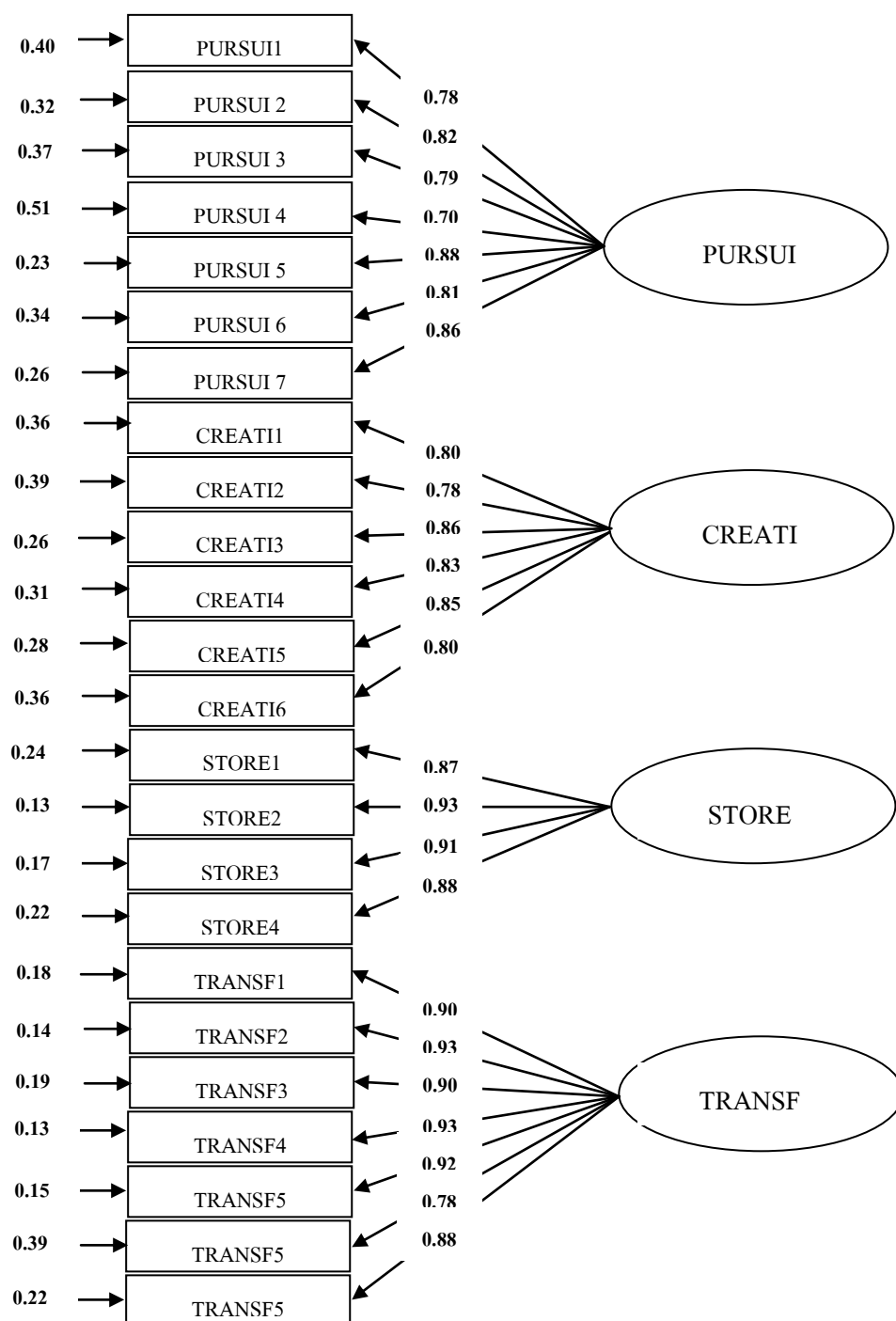
องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ (Vision) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .68 ถึง .91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ วิสัยทัศน์เป็นที่รับรู้ร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏและชุมชน (Vision2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .91 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .16$)

องค์ประกอบด้านพันธกิจ (Mission) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .72 ถึง .83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ บุคลากรสามารถพัฒนาแผนงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ได้ (Missi 3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .83 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .32$)

องค์ประกอบด้านยุทธศาสตร์ (Strate) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .69 ถึง .93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (Strate6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .93 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .13$)

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการเป็นบุคคลรอบรู้ (PM)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	ความคลาดเคลื่อนของ การวัด (e)	t	R ²
การแสวงหา ความรู้ (Pursui)	Pursui1	0.78	0.40	16.77	0.60
	Pursui2	0.82	0.32	18.38	0.68
	Pursui3	0.79	0.37	17.51	0.63
	Pursui4	0.70	0.51	14.70	0.49
	Pursui5	0.88	0.23	19.65	0.77
	Pursui6	0.81	0.34	17.81	0.66
	Pursui7	0.86	0.26	19.07	0.74
การสร้าง ความรู้ (Creati)	Creati1	0.80	0.36	16.96	0.64
	Creati2	0.78	0.39	16.91	0.61
	Creati3	0.86	0.26	19.91	0.74
	Creati4	0.83	0.31	18.01	0.69
	Creati5	0.85	0.28	18.64	0.72
	Creati6	0.80	0.36	17.51	0.64
การจัดเก็บ ความรู้ (Store)	Store1	0.87	0.24	19.50	0.76
	Store2	0.93	0.13	22.17	0.87
	Store3	0.91	0.17	21.14	0.83
	Store4	0.88	0.22	20.18	0.78
การถ่ายโอน ความรู้และ การใช้ ประโยชน์ (Transf)	Transf1	0.90	0.18	20.67	0.82
	Transf2	0.93	0.14	21.81	0.86
	Transf3	0.90	0.19	20.71	0.81
	Transf4	0.93	0.13	21.91	0.87
	Transf5	0.92	0.15	21.31	0.85
	Transf6	0.78	0.39	17.10	0.61
	Transf7	0.88	0.22	20.43	0.78
$\chi^2=108.56 df=87$ p-value= .0587 GFI=.97 AGFI=.90 RMSEA=.028 SRMR=.023					



Chi-Square = 108.56, df = 87, P-value = 0.05874, RMSEA = 0.028

ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวบ่งชี้
ในแต่ละองค์ประกอบของการเป็นบุคคลรอบรู้ (PM)

จากตารางที่ 4.26 และภาพประกอบ 4.2 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้โมเดลการเป็นบุคคลรอบรู้(PM) พบว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 108.56 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P value=.0587) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .97 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .90 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ (>.90) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ.028 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .023 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีค่าอยู่ระหว่าง .70 -.93 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.58$)

โดยสามารถแยกอธิบายผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวได้ดังนี้

องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ (Pursui) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชีมีค่าตั้งแต่ .70 ถึง .88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน (Pursui5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .88 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .23$)

องค์ประกอบด้านการสร้างความรู้ (Creati) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชีมีค่าตั้งแต่ .78 ถึง .86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ มีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (Creati3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ.86 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .26$)

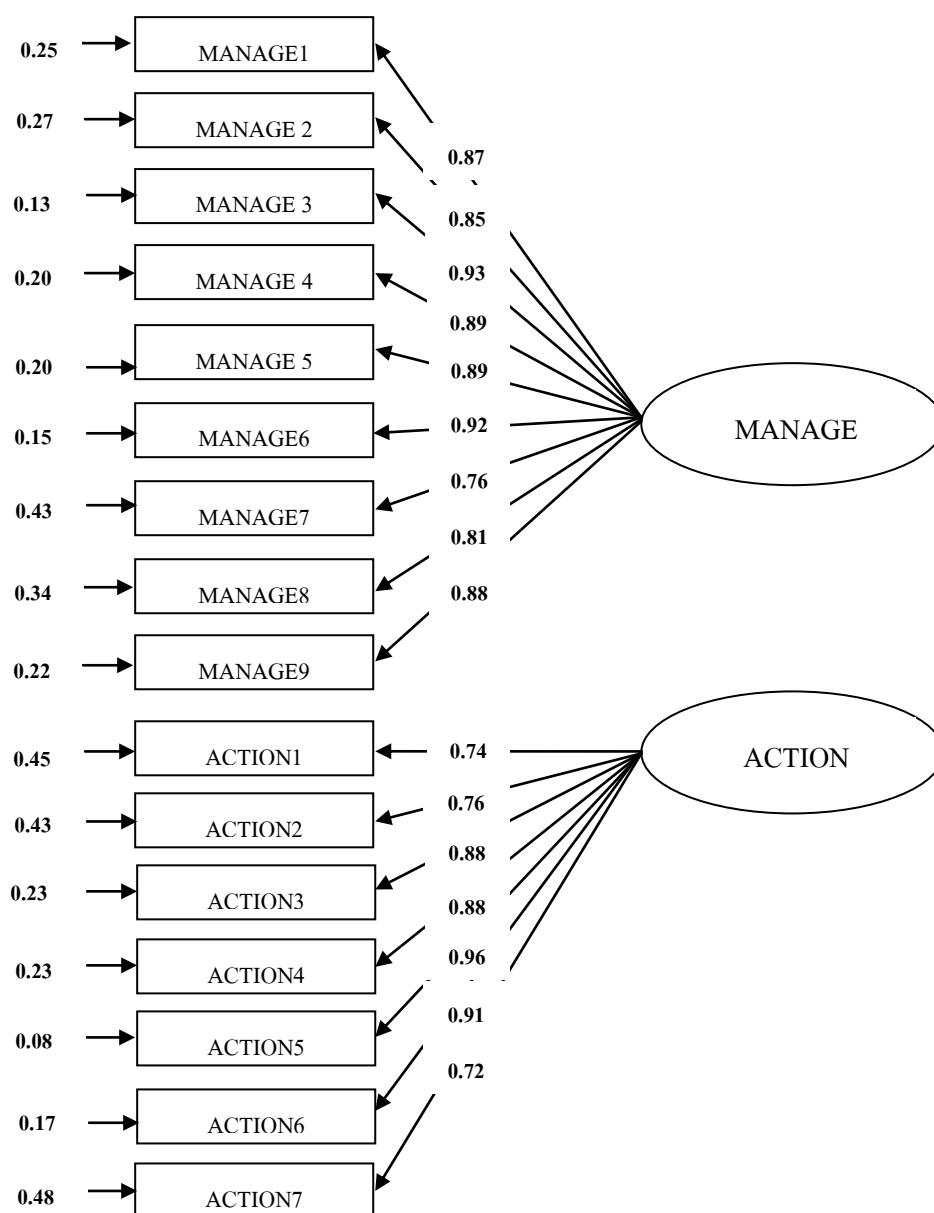
องค์ประกอบด้านการจัดเก็บความรู้ (Store) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชีมีค่าตั้งแต่ .87 ถึง .93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลความรู้เป็นระบบเพื่อความสะดวกต่อการค้นหาที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน (Store2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .93 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .13$)

องค์ประกอบด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Transf) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชีมีค่าตั้งแต่ .78 ถึง .93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการกระจายความรู้และถ่ายทอดทั่วทั้งองค์กร (Transf2) และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้

ประโยชน์ในองค์การ (Transf4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .93 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .14$ และ $e = .13$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการมีแบบแผนความคิด (MM)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	ความคลาดเคลื่อนของ การวัด (e)	t	R ²
การบริหาร จัดการ (Manage)	Manage1	0.87	0.25	19.34	0.75
	Manage2	0.85	0.27	18.97	0.73
	Manage3	0.93	0.13	22.17	0.87
	Manage4	0.89	0.20	20.50	0.80
	Manage5	0.89	0.20	20.48	0.80
	Manage6	0.92	0.15	21.02	0.85
	Manage7	0.76	0.43	15.90	0.57
	Manage8	0.81	0.34	17.68	0.66
	Manage9	0.88	0.22	19.44	0.78
การดำเนินการ จัดการ (Action)	Action1	0.74	0.45	15.50	0.55
	Action2	0.76	0.43	15.90	0.58
	Action3	0.88	0.23	19.92	0.77
	Action4	0.88	0.23	19.82	0.77
	Action5	0.96	0.08	23.14	0.92
	Action6	0.91	0.17	21.03	0.83
	Action7	0.72	0.48	14.68	0.52
$\chi^2=46.97 df=34$ p-value= .0685 GFI=.98 AGFI=.93 RMSEA=.035 SRMR=.018					



Chi-Square = 46.97, df = 34, P-value = 0.06858, RMSEA = 0.035

ภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบการมีแบบแผนความคิด (MM)

จากตารางที่ 4.27 และภาพประกอบ 4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้โมเดลการมีแบบแผนความคิด(MM) พบว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 46.97 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P value=.0685) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .93 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ (>.90) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ.035 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .018 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีค่าอยู่ระหว่าง .72 -.96 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.58$)

โดยสามารถแยกอธิบายผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวได้ดังนี้

องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ (Manage) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .76 ถึง .93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ประสานผลประโยชน์ขององค์การ (Manage3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .93 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .13$)

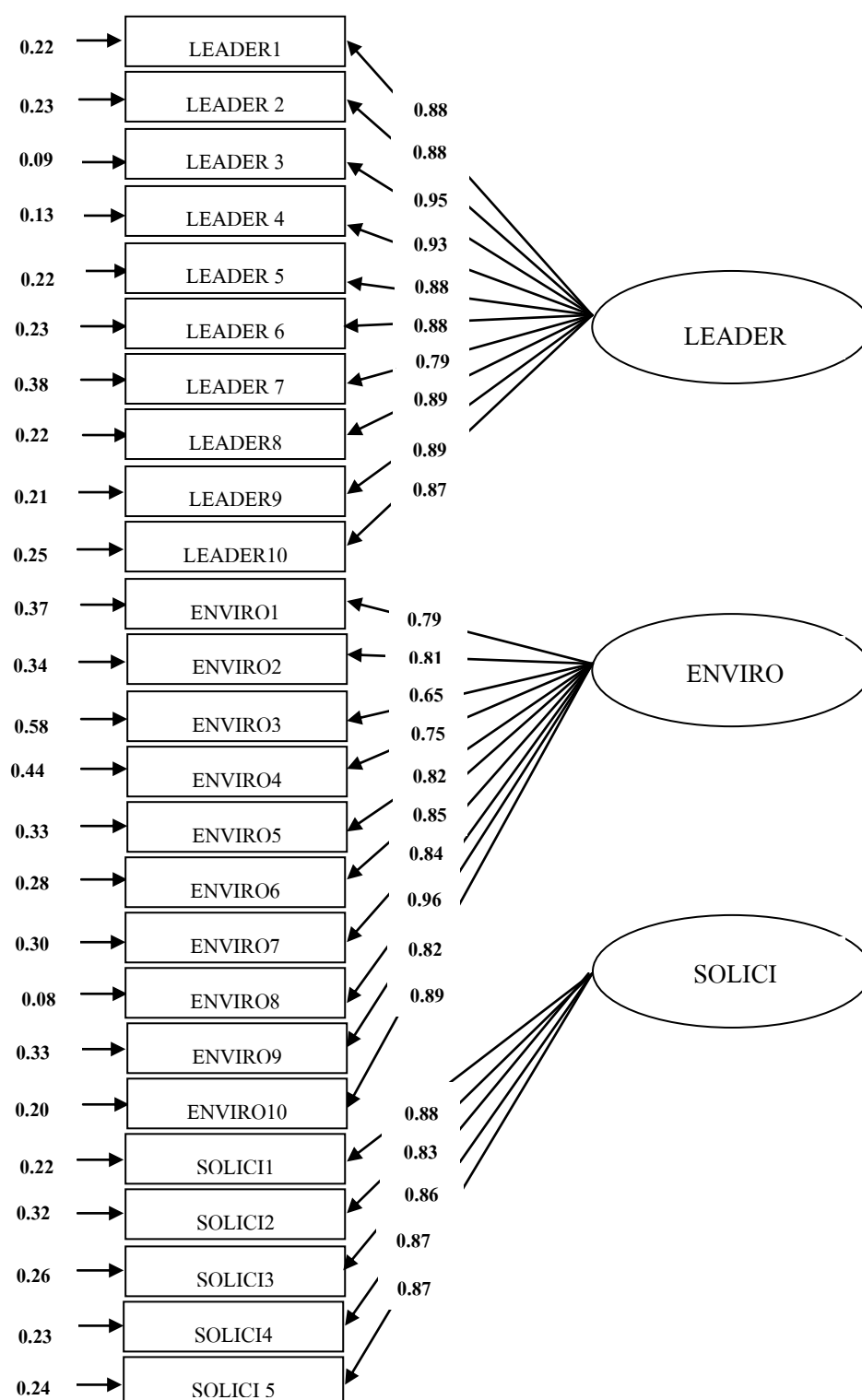
องค์ประกอบด้านการดำเนินการจัดการ (Action) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .72 ถึง .96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนางาน (Action5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ.96 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .08$)

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	ความคลาดเคลื่อนของ การวัด (e)	t	R ²
ภาวะผู้นำ (Leader)	Leader1	0.88	0.22	20.01	0.78
	Leader2	0.88	0.23	19.65	0.77
	Leader3	0.95	0.09	22.71	0.91
	Leader4	0.93	0.13	21.88	0.87

ตาราง 4.28 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	ความคลาดเคลื่อนของ การวัด (e)	t	R ²
ภาวะผู้นำ (Leader)	Leader5	0.88	0.22	20.04	0.78
	Leader6	0.88	0.23	19.74	0.77
	Leader7	0.79	0.38	16.85	0.62
	Leader8	0.89	0.22	18.75	0.78
	Leader9	0.89	0.21	20.22	0.79
	Leader10	0.87	0.25	18.45	0.75
บรรยากาศใน การทำงาน (Enviro)	Enviro1	0.79	0.37	16.91	0.63
	Enviro2	0.81	0.34	17.08	0.66
	Enviro3	0.65	0.58	12.63	0.42
	Enviro4	0.75	0.44	15.14	0.56
	Enviro5	0.82	0.33	17.70	0.67
	Enviro6	0.85	0.28	18.76	0.72
	Enviro7	0.84	0.30	17.79	0.70
	Enviro8	0.96	0.08	22.62	0.92
	Enviro9	0.82	0.33	17.33	0.67
	Enviro10	0.89	0.20	20.12	0.80
Solici	Solici 1	0.88	0.22	19.79	0.78
	Solici 2	0.83	0.32	17.60	0.68
	Solici 3	0.86	0.26	18.97	0.74
	Solici 4	0.87	0.23	19.63	0.77
	Solici 5	0.87	0.24	19.53	0.76
$\chi^2=65.95 df=53$ p-value= .1090 GFI=.98 AGFI=.90 RMSEA=.028 SRMR=.022					



Chi-Square = 65.95, df = 53, P-value = 0.10909, RMSEA = 0.028

ภาพที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวบ่งชี้
ในแต่ละองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL)

จากตารางที่ 4.28 และภาพที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ห้องศ์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ โมเดลการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL) พบว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 69.95 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P value=.1090) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .90 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ (>.90) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .028 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .022 เมื่อพิจารณาค่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีค่าอยู่ระหว่าง .65 -.96 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.58$)

โดยสามารถแยกอธิบายผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง แต่ละตัวได้ดังนี้

องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ (Leader) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปร สังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .79 ถึง .95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัว บ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการ จัดตั้งทีมงาน (Leader3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .95 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการ วัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .09$)

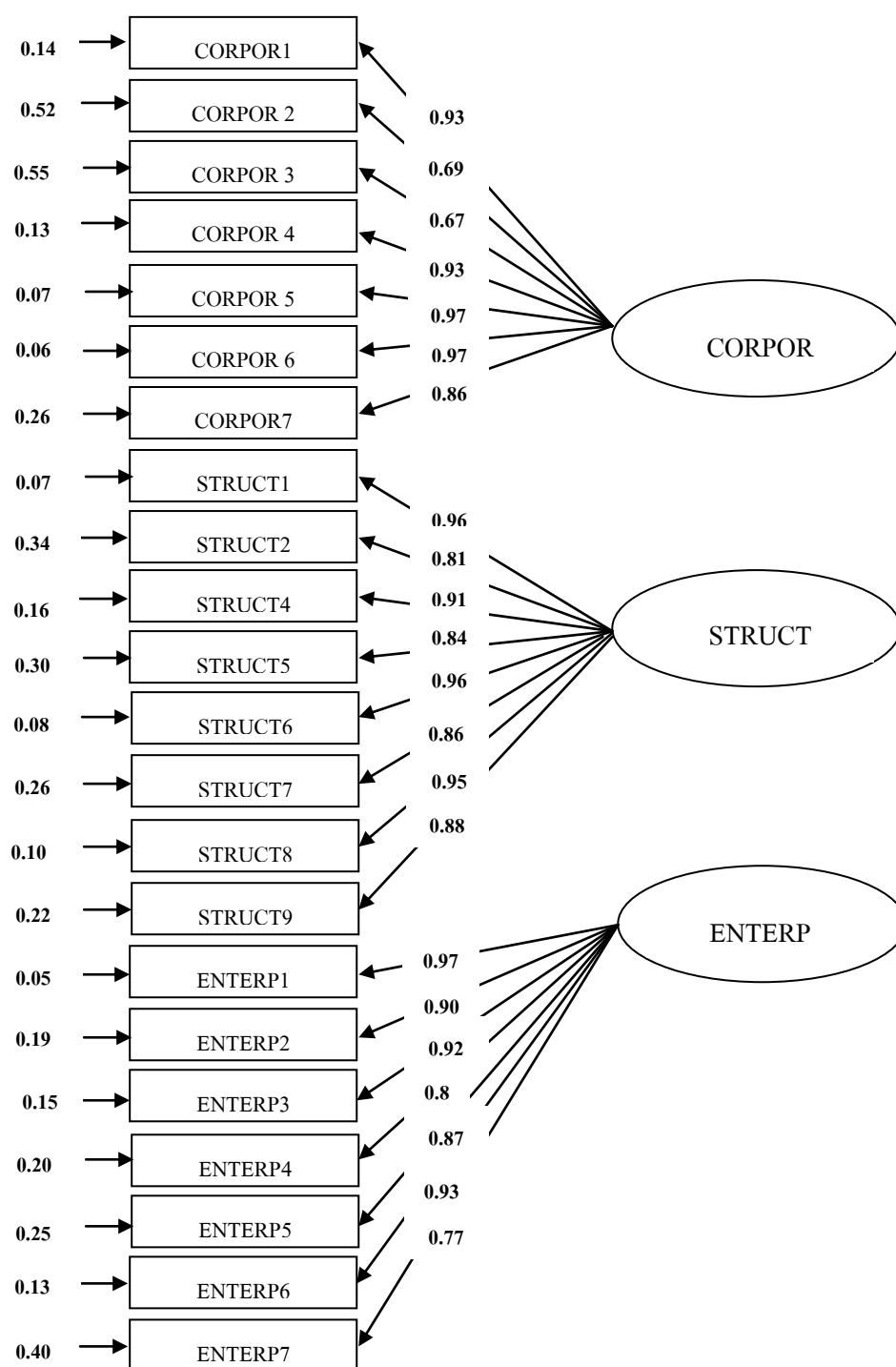
องค์ประกอบด้านบรรยากาศในการทำงาน (Enviro) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .65 ถึง .96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ทีมงานฝ่ายบริหารของ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการมอบหมายงาน การปฏิบัติงานสู่ทีมงานระดับล่างอย่างเหมาะสม (Enviro8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .96 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .08$)

องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Solici) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปร สังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .83 ถึง .88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Solici1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .88 ซึ่งมีความ คลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .22$)

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ห้องศ์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบ โครงสร้างองค์การ (Struct) ตัวบ่งชี้ Struct3 มีค่า Factor Loading = 0.27 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.30 (ภาคผนวก ข) ผู้วิจัยจึง ได้ทำการตัดตัวบ่งชี้ Struct3 ทิ้ง และได้ทำการวิเคราะห์ห้องศ์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งผลการวิเคราะห์ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.29 และภาพที่ 4.5

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการปรับเปลี่ยนองค์การ (OT)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	ความคลาดเคลื่อนของ การวัด (e)	t	R ²
วัฒนธรรม องค์การ (Corpor)	Corpor1	0.93	0.14	17.97	0.86
	Corpor2	0.69	0.52	13.21	0.48
	Corpor3	0.67	0.55	13.59	0.45
	Corpor4	0.93	0.13	21.81	0.87
	Corpor5	0.97	0.07	23.12	0.93
	Corpor6	0.97	0.06	21.76	0.94
	Corpor7	0.86	0.26	17.31	0.74
โครงสร้าง องค์การ (Struct)	Struct1	0.96	0.07	21.47	0.93
	Struct2	0.81	0.34	16.42	0.66
	Struct4	0.91	0.16	21.09	0.84
	Struct5	0.84	0.30	18.01	0.70
	Struct6	0.96	0.08	22.74	0.92
	Struct7	0.86	0.26	18.54	0.74
	Struct8	0.95	0.10	21.40	0.90
	Struct9	0.88	0.22	20.10	0.78
ระบบองค์การ (Enterp)	Enterp1	0.97	0.05	22.58	0.95
	Enterp2	0.90	0.19	20.48	0.81
	Enterp3	0.92	0.15	21.11	0.85
	Enterp4	0.89	0.20	20.48	0.80
	Enterp5	0.87	0.25	19.37	0.75
	Enterp6	0.93	0.13	20.15	0.87
	Enterp7	0.77	0.40	16.22	0.60
$\chi^2=33.00$ df=26 p-value= .1620 GFI=.99 AGFI=.91 RMSEA=.029 SRMR=.013					



Chi-Square = 33.00, df = 26, P-value = 0.16205, RMSEA = 0.029

ภาพที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบการปรับเปลี่ยนองค์กร (OT)

จากตารางที่ 4.29 และภาพที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ห้องศ์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้โมเดล การปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) พบว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 33.00 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P \text{ value} = .1620$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .91 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ ($>.90$) ส่วนค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .029 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .013 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีค่าอยู่ระหว่าง .67 -.97 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.58$)

โดยสามารถแยกอธิบายผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวได้ดังนี้

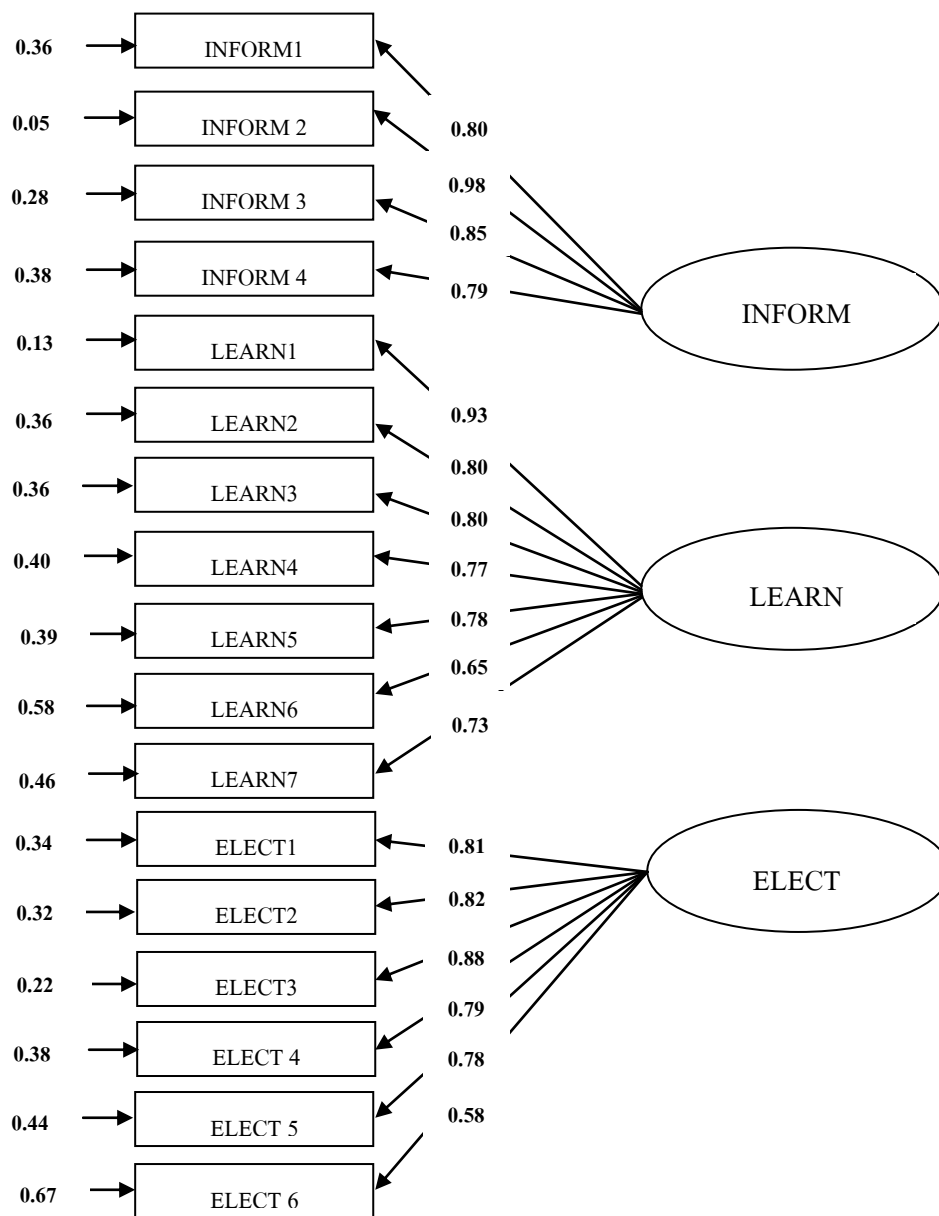
องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ (Corpor) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .67 ถึง .97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด บุคลากรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในเชิงบวก (Corpor5) กับสนับสนุนให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน (Corpor6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .97 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .07$ และ $e = .06$ ตามลำดับ)

องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ (Struct) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .81 ถึง .96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ความรับผิดชอบ ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมชัดเจน (Struct1) กับ มีการกำหนดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Struct6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .96 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .07$ กับ $e = .08$ ตามลำดับ)

องค์ประกอบด้านระบบองค์การ (Enterp) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .77 ถึง .97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ระบบการปฏิบัติงานสอดคล้องประสานกันอย่างดีกับทุกหน่วยงาน (Enterp1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .97 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .05$)

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการใช้เทคโนโลยี (TA)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	ความคลาดเคลื่อนของ การวัด (e)	t	R ²
เทคโนโลยี	Inform1	0.80	0.36	17.11	0.64
สารสนเทศ	Inform2	0.98	0.05	22.84	0.95
(Inform)	Inform3	0.85	0.28	18.68	0.72
	Inform4	0.79	0.38	16.83	0.62
เทคโนโลยี	Learn1	0.93	0.13	21.79	0.87
พื้นฐานการ	Learn2	0.80	0.36	17.01	0.64
เรียนรู้ (Learn)	Learn3	0.80	0.36	17.25	0.64
	Learn4	0.77	0.40	15.86	0.60
	Learn5	0.78	0.39	14.83	0.61
	Learn6	0.65	0.58	12.62	0.42
	Learn7	0.73	0.46	14.03	0.54
ระบบ	Elect1	0.81	0.34	16.72	0.66
อิเล็กทรอนิกส์	Elect2	0.82	0.32	17.23	0.68
ที่สนับสนุน	Elect3	0.88	0.22	18.24	0.78
การปฏิบัติงาน	Elect4	0.79	0.38	15.30	0.62
(Elect)	Elect5	0.78	0.44	14.53	0.56
	Elect6	0.58	0.67	10.67	0.33
$\chi^2=23.25 df=15$ p-value= .0790 GFI=.99 AGFI=.91 RMSEA=.042 SRMR=.021					



Chi-Square = 23.25, df = 15, P-value = 0.07901, RMSEA = 0.042

ภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยี (TA)

จากตารางที่ 4.30 และภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ห้องศ์ประกอบเชิงยืนยันต้นตวบ่งชี้โมเดลการใช้เทคโนโลยี (TA) พบว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 23.25 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P value=.0790) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .91 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ (>.90) ส่วนค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .042 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .021 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีค่าอยู่ระหว่าง .58 -.98 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.58$)

โดยสามารถแยกอธิบายผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวได้ดังนี้

องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Inform) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .79 ถึง .98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (Inform2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .98 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .05$)

องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ (Learn) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .65 ถึง .93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการแสวงหาเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน (Learn1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .93 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .13$)

องค์ประกอบด้านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Elect) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .58 ถึง .88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการผลิตสื่อด้านการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (E-Learning) (Elect3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .88 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ($e = .22$)

โดยสรุปพบว่า โมเดลการวัดของตัวแปรแฝง ตัวบ่งชี้ทุกตัวเหมาะสมเป็นตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย เมื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดลำดับสองดังนี้

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดลำดับสอง

3.1 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (LO)

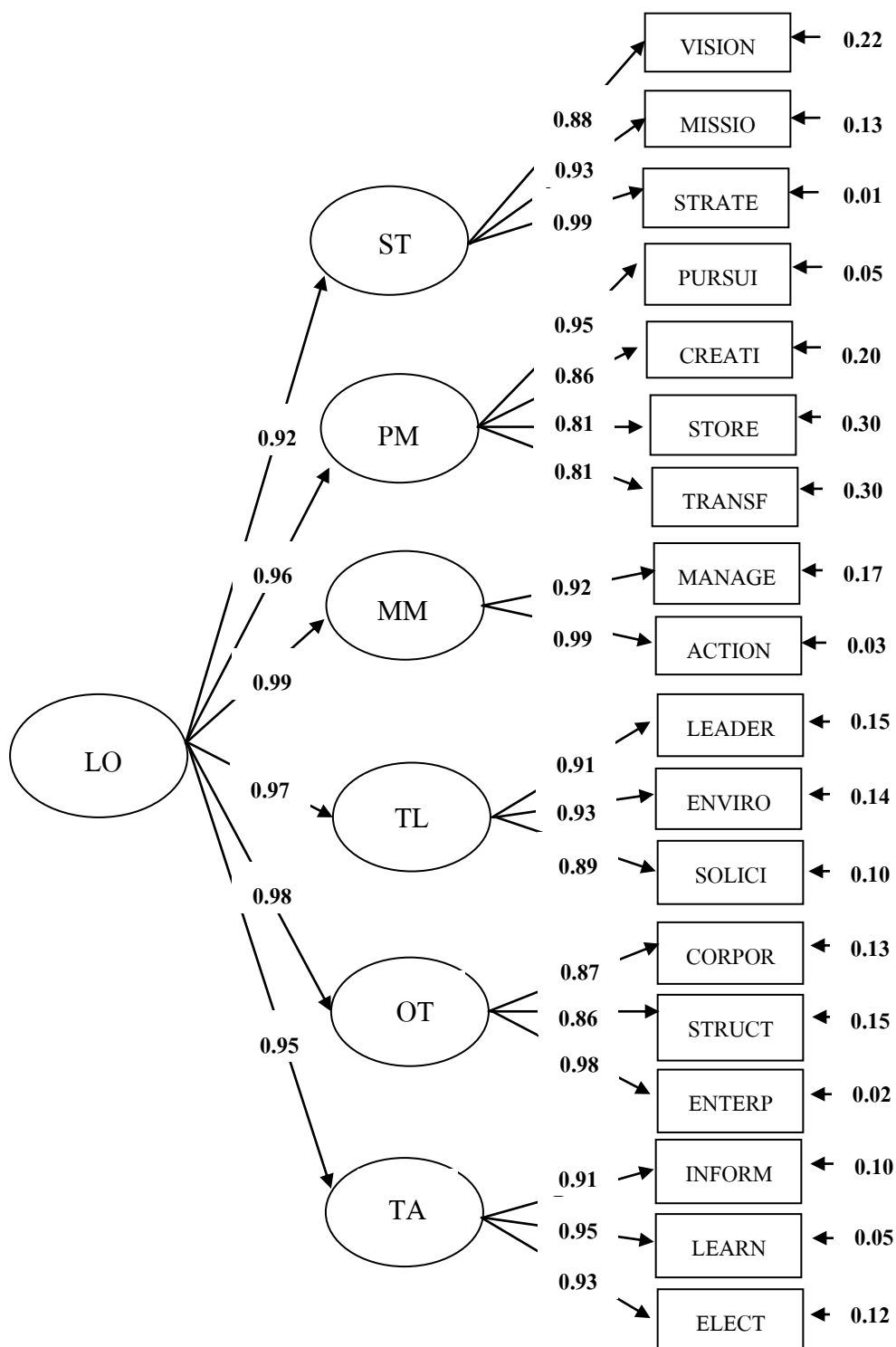
การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (LO) ในเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.31 และภาพที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	ความคลาดเคลื่อนของการวัด (e)	t	R ²
การคิดเชิงระบบ (ST)	Vision	0.88	0.22	-	0.78
	Missio	0.93	0.13	27.31	0.87
	Strate	0.99	0.01	32.26	0.99
การเป็นบุคคลรอบรู้ (PM)	Purcui	0.95	0.05	-	0.89
	Creaii	0.86	0.20	26.54	0.75
	Store	0.81	0.30	24.87	0.66
	Transf	0.81	0.30	23.67	0.67
การมีแบบแผนความคิด (MM)	Manage	0.92	0.17	-	0.83
	Action	0.99	0.03	35.64	0.97
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL)	Leader	0.91	0.15	-	0.84
	Enviro	0.93	0.14	29.21	0.86
	Solici	0.89	0.10	27.40	0.81
การปรับเปลี่ยนองค์การ (OT)	Corpor	0.87	0.13	-	0.77
	Struct	0.86	0.15	21.72	0.74
	Enterp	0.98	0.02	25.66	0.98
การใช้เทคโนโลยี (TA)	Inform	0.91	0.10	-	0.85
	Learn	0.95	0.05	27.77	0.91
	Elect	0.93	0.12	22.92	0.88

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

องค์ประกอบอันดับสอง	สัมประสิทธิ์ มาตรฐาน	ความคลาดเคลื่อน ของการวัด (e)	t	R ²
การคิดเชิงระบบ (ST)	0.92	0.15	18.02	0.85
การเป็นบุคคลรอบรู้ (PM)	0.96	0.08	21.05	0.92
การมีแบบแผนความคิด (MM)	0.99	0.03	20.73	0.97
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม(TL)	0.97	0.07	20.31	0.93
การปรับเปลี่ยนองค์การ(OT)	0.98	0.04	19.15	0.96
การใช้เทคโนโลยี(TA)	0.95	0.11	19.76	0.89
$\chi^2=48.49$ $df=35$ $p\text{-value}= .0643$ $GFI=.98$ $AGFI=.92$ $RMSEA=.035$ $SRMR=.014$				



Chi-Square = 48.49, df = 35, P-value = 0.06434, RMSEA = 0.035

ภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากตารางที่ 4.31 และภาพที่ 4.7 พบว่า องค์ประกอบของโมเดลองค์การแห่ง การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 48.49 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ($p\text{-value}=0.0643$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 และค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .92 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ ($>.90$) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538, น.44 – 47 อ้างถึงใน Joreskog & Sorbom, 1989, pp.23-28; Long, 1983, pp.61-64; Bollen, 1989, pp.256-281, 335-338) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง โดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .035 ควรมีค่าต่ำกว่า .05 หรือไม่เกิน .08 (วิรัตน์ ธรรมนารตสกุล, 2547, น.127; อ้างถึงใน Browne & Cudeck, 1993, pp.141, 162) ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของ ค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .014 ควรมีค่าต่ำกว่า .05 Bollen, 1989, pp.257-258) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับสองขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าเป็นบวกทุกค่า ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .92 -.99 และมีนัยสำคัญที่ ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.58$) โดยค่าสถิติ t แต่ละตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 18.02 ถึง 21.05 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า โมเดลมีความ กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานในทุกตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับ หนึ่งมีขนาดของสัมประสิทธิ์สูงกว่า .50 ทุกตัว โดยพบว่าขนาดสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง .81 ถึง .99 ค่าเฉลี่ย .90 ซึ่งแสดงว่า ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับสองมีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบาย องค์ประกอบอันดับหนึ่งของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้สูง

ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานในทุกตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับสอง มีขนาดของสัมประสิทธิ์สูงกว่า .70 ทุกตัว โดยพบว่าขนาดสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง .92 ถึง .99 ค่าเฉลี่ย .96 ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับสองมีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบาย องค์ประกอบอันดับสองของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้สูง

ค่า R^2 ซึ่งบ่งบอกถึงความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้แต่ละตัวในการอธิบายความแปรปรวน ร่วมกัน (Share variance) ขององค์ประกอบอันดับหนึ่งของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ขนาดของการอธิบายร่วมกันของตัวบ่งชี้ แต่ละค่าเข้าใกล้หนึ่ง โดย ในภาพรวมมีค่า R^2 อยู่ระหว่าง .66 ถึง .99 ค่าเฉลี่ย .83 แสดงว่า แต่ละตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบ อันดับหนึ่งของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความคงเส้นคงวา ในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันขององค์ประกอบอันดับสองของโมเดลองค์การแห่งการ เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับสูง (Consistency) ค่า R^2 ซึ่งบ่งบอกถึงความเชื่อมั่นของ ตัวบ่งชี้แต่ละตัวในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกัน (Share variance) ขององค์ประกอบอันดับ

สองของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า ขนาดของการอธิบายร่วมกันของตัวบ่งชี้แต่ละค่าเข้าใกล้หนึ่ง โดยในภาพรวมมีค่า R^2 อยู่ระหว่าง .85 ถึง .97ค่าเฉลี่ย .92 แสดงว่าแต่ละตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับสองของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคงเส้นคงวา ในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันขององค์ประกอบอันดับสองของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับสูง (Consistency)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.1 การจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 10 ท่าน

ผู้วิจัยได้นำเสนอร่างการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้นแก่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ผลงาน ประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการทางด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 8 ท่าน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 2 ท่าน เมื่อวันที่ 27 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2554 เวลา 13.00 น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยครุศาสตร์ อาคาร 6 ชั้น 16 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น และนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ มาปรับปรุงแก้ไขสรุปเป็นรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผลปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นดังนี้

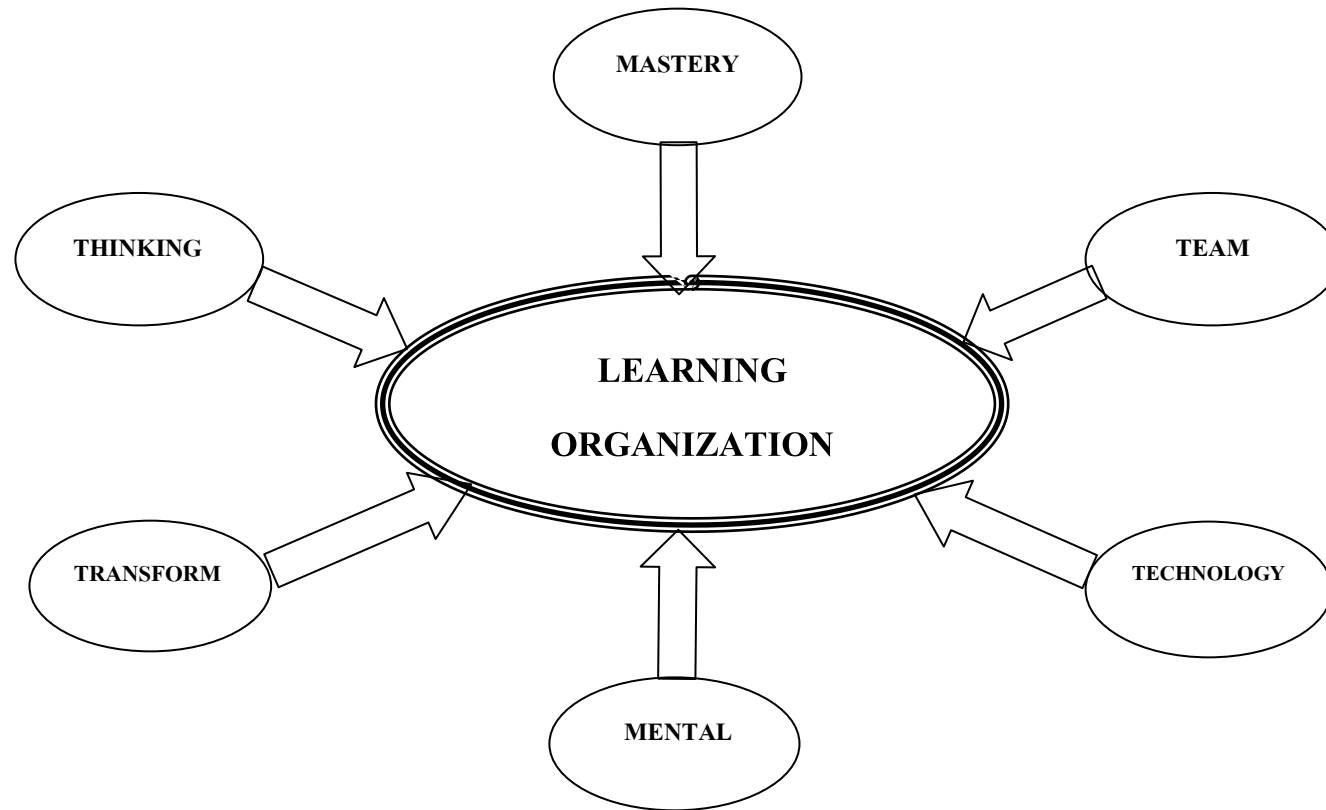
1. รูปแบบที่นำเสนอควรเพิ่มตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยว่ามีจำนวนเท่าไร
2. สีที่ใช้ในองค์ประกอบหลักควรเป็นสีเดียวกัน เพราะเป็นองค์ประกอบหลักเหมือนกัน
3. ไม่ต้องมีเงา เพราะทำให้ดูแล้วสับสน
4. รูปแบบที่นำเสนอได้ชัดเจนคิดอะไรถึงรูปแบบแบบนี้ อธิบายรูปแบบนี้ให้ชัดเจนว่าแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ลูกศรให้ความหมายอย่างไร

สำหรับรายละเอียดของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจะมี 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 126 ตัวบ่งชี้

2M4T Model

by WSSW

by WSSW: Wichit saengsawang

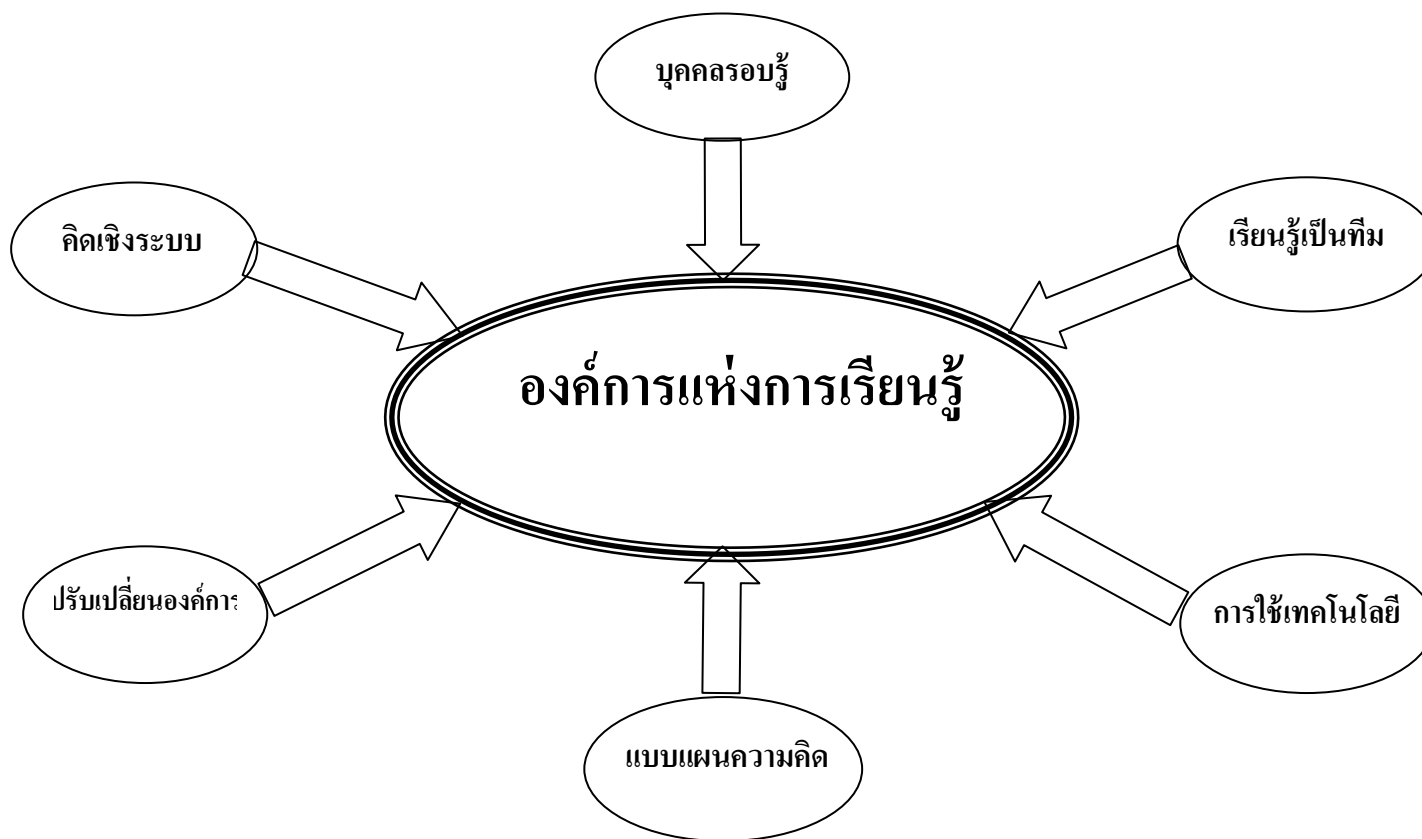


ภาพที่ 4.8 รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้

2M4T Model

by WSSW

by WSSW:Wichit saengsawang

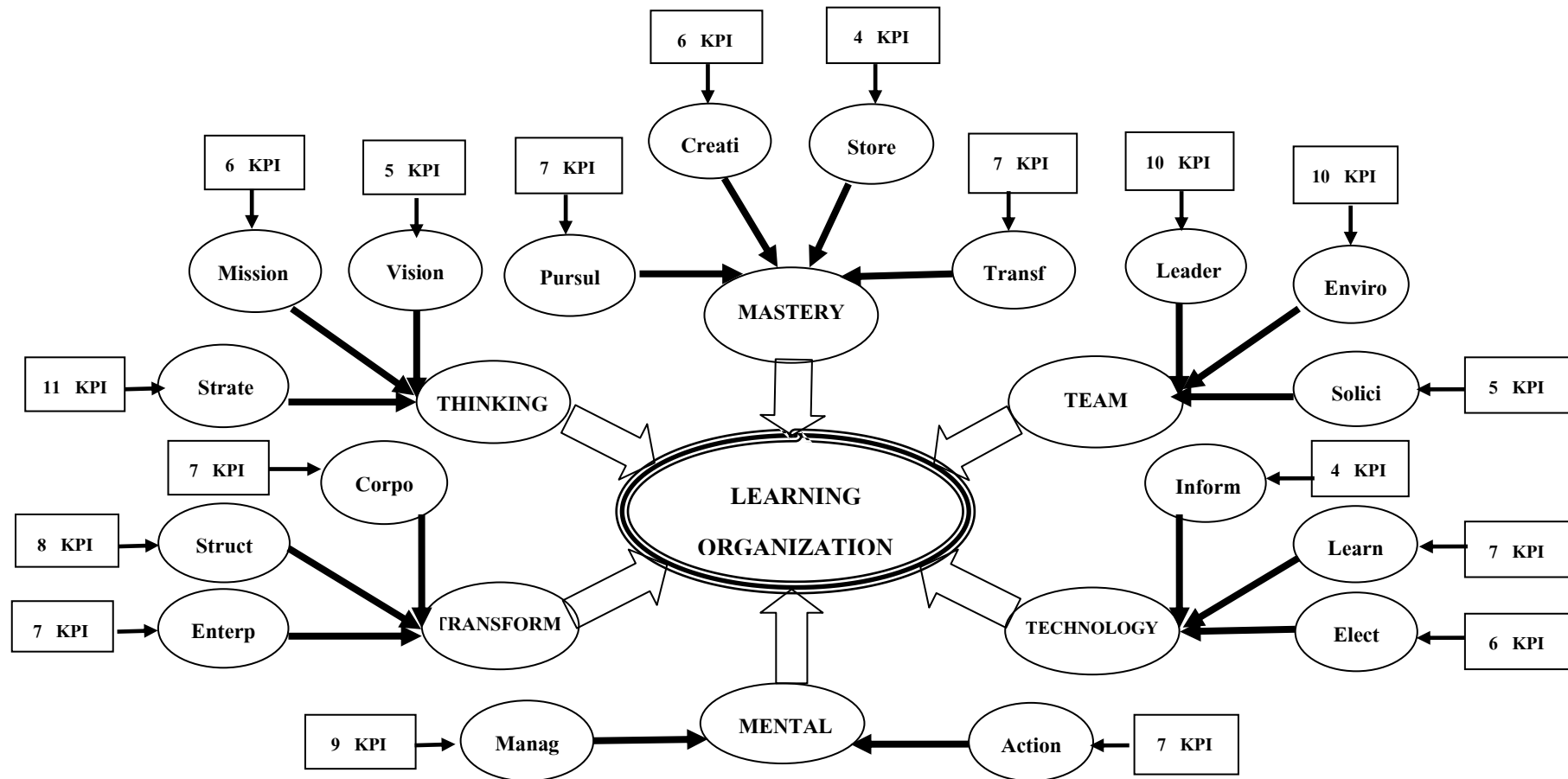


ภาพที่ 4.8 รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้

2M4T Model

by WSSW

by WSSW: Wichit saengsawang

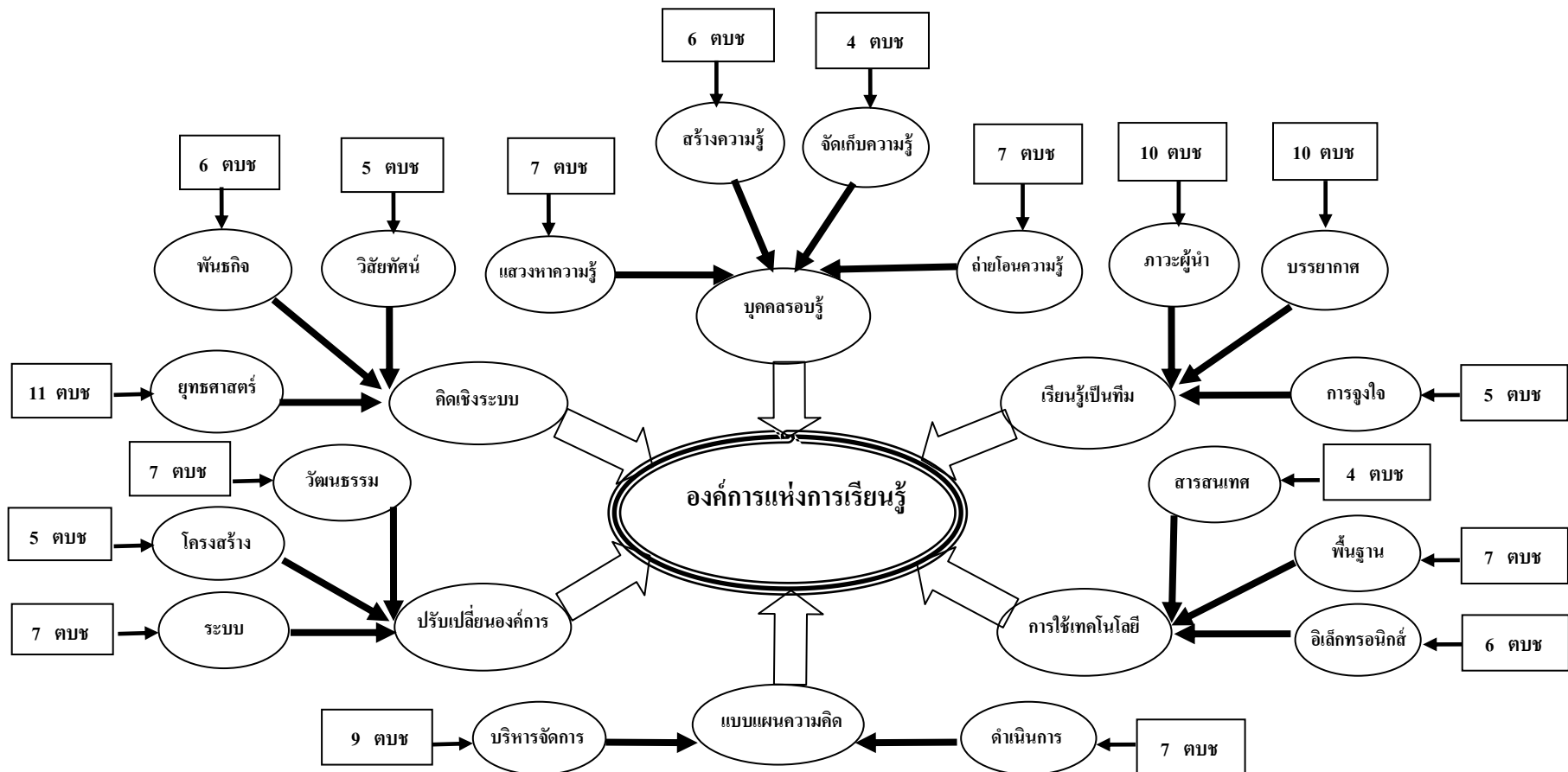


ภาพที่ 4.8 รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้

2M4T Model

by WSSW

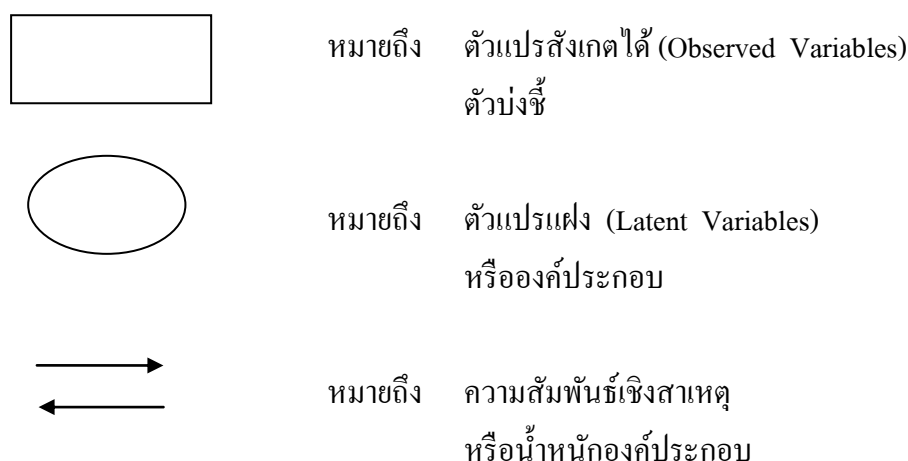
by WSSW:Wichit saengsawang



ภาพที่ 4.8 รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้

รูปแบบของการหาการเรียนรู้

การเขียนผังรูปแบบของการหาการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยขอ กำหนดสัญลักษณ์ที่นำมาใช้ โดยใช้สัญลักษณ์มาตรฐานต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรม LISREL โดยกำหนดให้



ดังนั้นจากภาพที่ 4.8 รูปแบบของการหาการเรียนรู้ (2M4T Model by WSSW: Wichit saengsawang) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ซึ่ง ตัวแปรสังเกตได้ ในที่นี้คือ ตัวบ่งชี้ และตัวแปรแฝง ในที่นี้คือ องค์ประกอบย่อยซึ่งในข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Lisrel ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ก็คือ ตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต้องมีความสัมพันธ์กัน

1. ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาหาองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบย่อย ทั้ง 18 องค์ประกอบย่อย ซึ่งผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัว พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวซึ่งแทนด้วยกรอบสี่เหลี่ยม มีความเหมาะสมเป็นตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบย่อย ซึ่งแทนด้วยวงรี มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบย่อย โดยใช้ลูกศรแทนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ส่งผลไปยังตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบย่อยซึ่งอยู่ทางหัวลูกศร นั่นคือ ตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้สามารถตอบข้อคำถามของตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบย่อยแต่ละตัวได้ทุกตัว ทำให้ตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบย่อย เป็นตัวแปรที่วัดได้หรือเป็นตัวแปรสังเกตได้ตามไปด้วย

2. ผู้วิจัยจะกล่าวถึงตัวแปรสังเกตได้แทนองค์ประกอบย่อยและตัวแปรแฝงแทนองค์ประกอบหลัก จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบย่อยทุกตัวซึ่งแทนด้วยวงรี มีความเหมาะสมเป็นตัว

แปรสังเกตได้ของแต่ละตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบหลักซึ่งแทนด้วยวงรี มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบหลักทุกตัว โดยใช้ลูกศรแทนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบย่อยส่งผลไปยังตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบหลักซึ่งอยู่ทางหัวลูกศร นั่นคือ ตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบย่อยสามารถตอบข้อคำถามของตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบหลักแต่ละตัวได้ทุกตัว ทำให้ตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบหลัก เป็นตัวแปรที่วัดได้หรือเป็นตัวแปรสังเกตได้ตามไปด้วย

3. อันดับสุดท้ายผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็มาจากตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบหลักทุกตัวซึ่งอยู่ปลายลูกศร ส่งผลหรือความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไปยังองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งอยู่ทางหัวลูกศร นั่นคือ ตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบหลักสามารถตอบข้อคำถามขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้

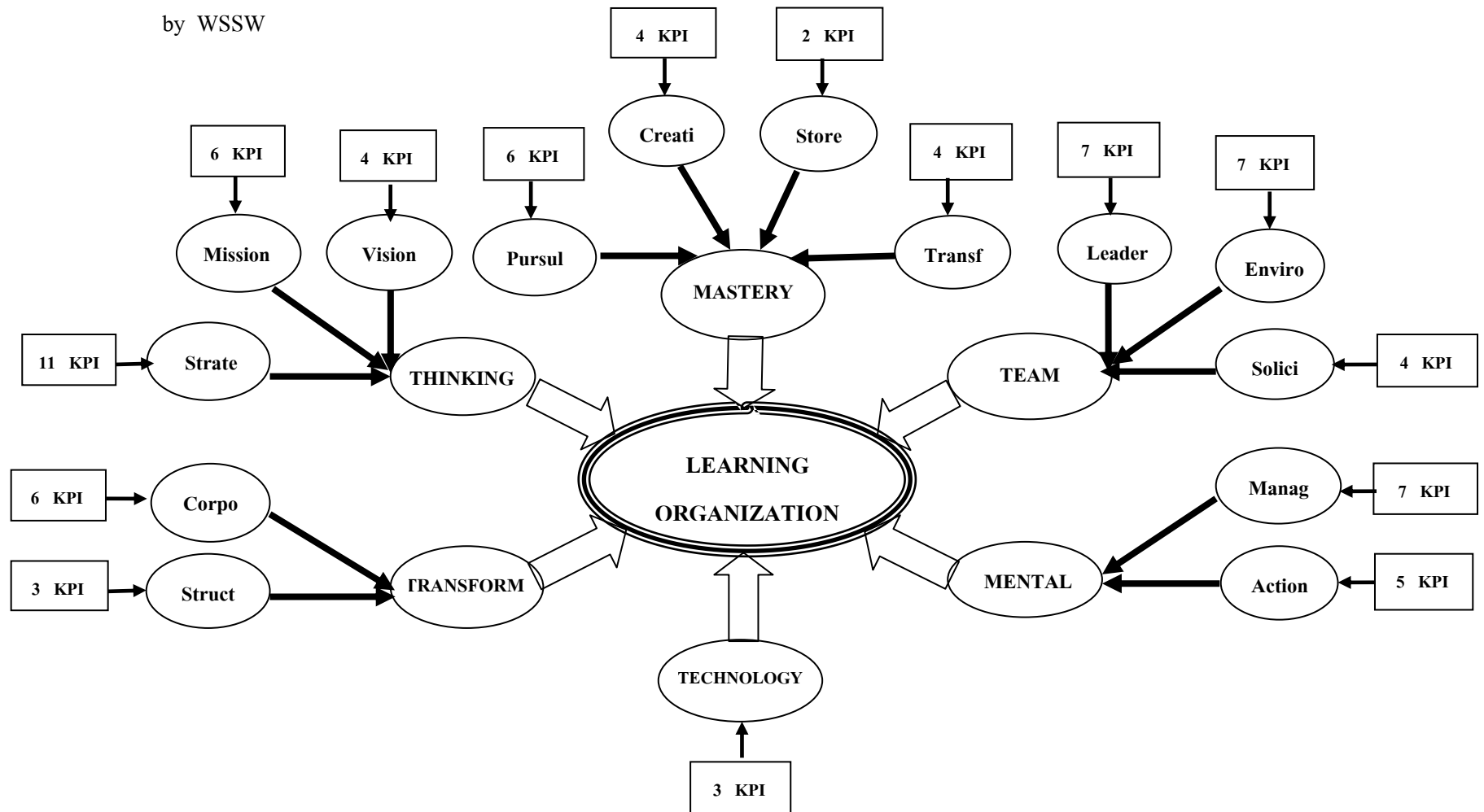
4.2 การจัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 6 ท่าน

การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 6 ท่าน เพื่อให้ตัวบ่งชี้ที่ได้มีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ 40 แห่ง ซึ่งผลการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เบื้องต้น และมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับเปลี่ยนโดยเพิ่มหรือลดข้อความให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น โดยมีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย 79 ตัวบ่งชี้ ดังภาพที่ 4.9

2M4T Model

by WSSW

by WSSW: Wichit saengsawang

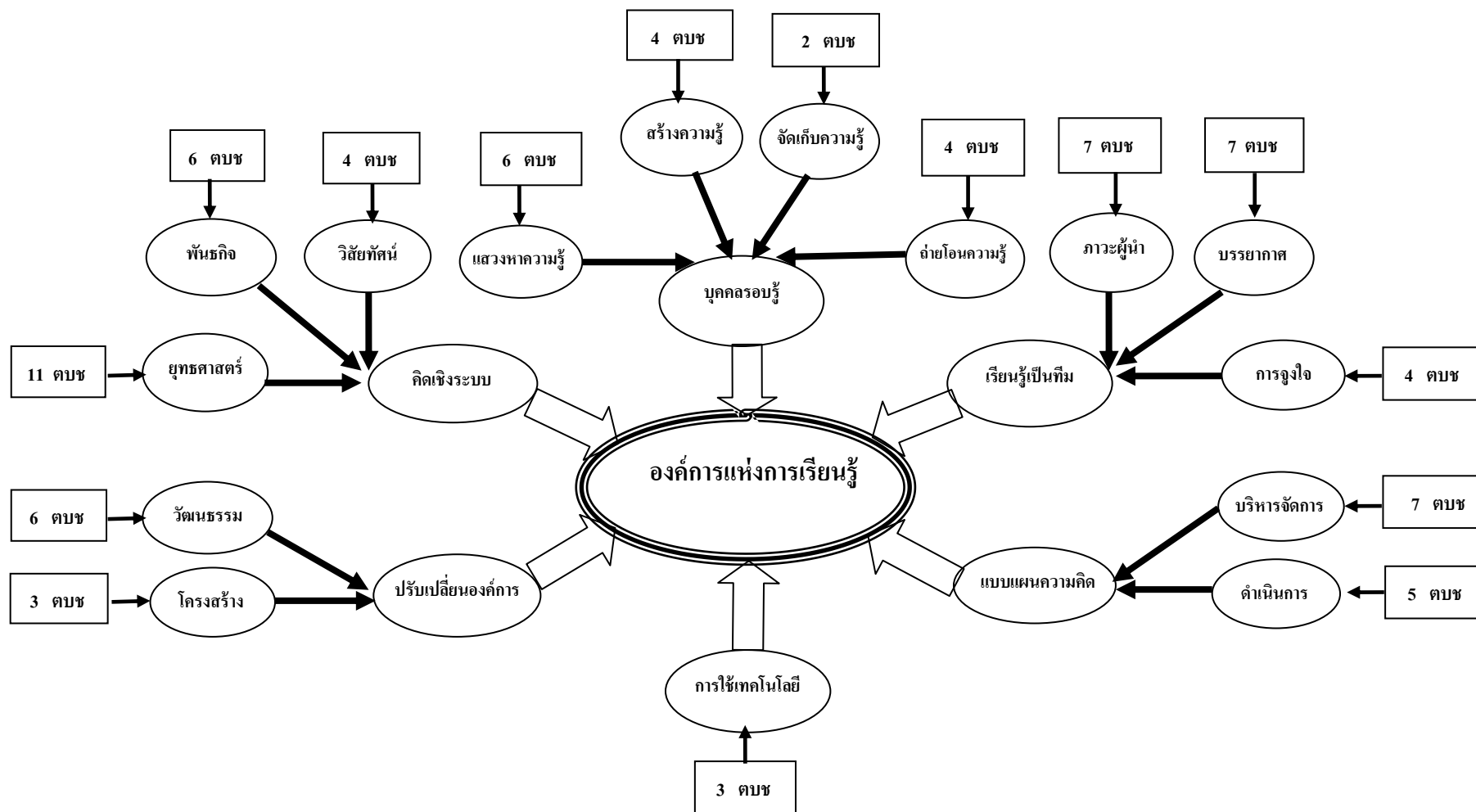


ภาพที่ 4.9 รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2M4T Model

by WSSW

by WSSW:Wichit saengsawang



ภาพที่ 4.9 รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ