

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กรรณิการ์ มานะกิจ. (2539). **การจัดการบุคคล**. ขอนแก่น: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลชน ธนาพงศธร. (2542). **การพัฒนาบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เกรียงไกร เจียมบุญศรี และ จักร อินทรจักร. (2544). **คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงก์.
- จุฑามณี ตระกูลมทูตา. (2544). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จำเรียง วัยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). **วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: คู่แข่ง จำกัด (มหาชน).
- ชูชัย สมितिไกร. (2538). **การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรคความงอกงาม**. เชียงใหม่: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิระ ประวาลพฤกษ์. (2538). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2537). **กลยุทธ์การพัฒนาคณะ: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บดีนทร์ วิจารณ์. (2548). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: B&B Publishing.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2547). **การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : วิทยไพบูลย์พรินต์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 7).

กรุงเทพฯ: ม.ป.ศ.

วิจารณ์ พานิช. (2546). **แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ข้าราชการพลเรือน.

วิเชียร ทวีลาภ. (2534). **นิเทศการพยาบาล**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

วีระวัฒน์ ปัญญาตามัย. (2544). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชีระป้อมวรรณกรรม.

เสวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2530). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

สมาน รังสียกฤษฎ์. (2541). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 19).

กรุงเทพฯ: นำถึงการพิมพ์.

สุนันทา ถิระวงษ์. (2533). **พัฒนาผู้จัดการ: พัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.

เสนาะ ดิยาว. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัมพิกา ไกรฤทธิ. (2534). **กุญแจสู่ความสำเร็จแบบญี่ปุ่น**. แปลจาก ไคเซ็น: กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

บทความ

อวยพร ดันมุขกุล. (2540). “พลังอำนาจกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานวิชาชีพพยาบาล.”

วารสารพยาบาลศาสตร์, 24. หน้า 4-9.

วิทยานิพนธ์

กรรณา พลใส. (2550). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์. (2542). **บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้** กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์. (2540). **การศึกษาการพัฒนาคณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา** สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปัญญา อัสกุลประดิษฐ์. (2544). **การศึกษาเปรียบเทียบการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติระหว่างองค์กรภาครัฐกับองค์กรภาคเอกชน: กรณีศึกษาธนาคารออมสินกับ บริษัทยูนิแคสไทยแลนด์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เพ็ญศิริ จารุจินดา. **การศึกษาความต้องการพัฒนาคณะผู้บริหารโรงเรียน** สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มณี ลีศิริวัฒนกุล. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย** การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลกับสมรรถนะของพยาบาลหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชนก วันทอง. (2545). **การพัฒนาคณะผู้บริหารวิชาชีพสำหรับองค์กรพยาบาลในอนาคต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร แก่นไร่. (2542). **การพัฒนาคณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา** สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม. (2537). **การพัฒนาระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ข้อมูลจากอิเล็กทรอนิกส์

“พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.” แหล่งที่มา:

<http://www.kodmhai.com/m8T1.html>

สุณี พลดีเยี่ยม. “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.

2546.” แหล่งที่มา : <http://dental.anamai.moph.go.th/wichakean/governance.asp>

เอกสารอื่นๆ

รายงานประจำปีบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). (2546). “Competency and Learning Organization.” (อัครา)

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Boydell, Pedeller T. M., and Burgoyne, J. (1991). **The Learning company: A strategy for Sustainable Debelopment**. Maidenhead: McGraw-Hill.

Garbin, Dabid A. (1993). **Building a Learning Organization**. Harvard Business Review.

Hackman, J.R., and Oldman, G.R. (1980). **Work Redesign Reading**. Massachsetts: Addison Wesley.

Kanter, R.M. (1977). **Men and Women of the Corporation**. New York: Basic Book.

Kinlaw, D.C. (1995). **The Practice of Empowerment**. Hampshire: Grower.

Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning Organization: System Approach to Quantum Improbement and Global Success**. New York: McGraw-Hill.

Megginson, D., and Pedler, M. (1992). **Self-Development: A Facilitators guide**. Maidenhead, UK: McGraw-Hill.

Robbins, Stelphen P. and Coulter, Mary. (2004). **Management**. (8th Edition). Hardcover Jan 14.

Senge, Peter M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning**

Organization. London: Random House.

Swansbug, R.C. (1995). **Nursing staff development: A Component of Human Resource**

Development. Boston: Jones and Bartlett.

ARTICLES

Gibson, G.H. (1997). "A concept of analysis of empowerment." **In Journal of Advanced**

Nursing 16. pp. 354-361.

Klakovich, M.D. (1996). "Registered nurse empowerment: Model testing and implication for

nurse administrators." **Journal of Nursing Administration, 26.** pp. 29-35.

Laschinger, H.K. and Havens, D.S. (1996). "Staff nurse work empowerment and perceived

control over nursing practice : conditions for work effectiveness." **Jona, 26.**

pp. 27-35.

McGraw, J.P. (1992). "The road to empowerment." **Nursing Administration Quarterly, 16.**

pp. 16-19.

Aabiston, J.A., and Laschinger, H.K.S. (1995). "Staff nurse work empowerment and Perceived

autonomy." **JON, 25.** pp. 42-50.

Tebbitt, B. (1993). "Demystifying Organization Empowerment." **In Journal of nursing**

Administration, 23. pp. 18-23.

Wilson, B., and Laschinger, H.K. (1994). "Staff Nurse Perception of Job Empowerment and

Organization Commitment ; A Test of Kanter's Theory of Structural Power in

Organization." **Journal of Nursing Administration, 24.** pp. 39-47.

หนังสือพิมพ์ "The New York Times" ...

วันที่ ... (The New York Times) ...

... (The New York Times) ...

... (The New York Times) ...

ภาคผนวก

... (The New York Times) ...

... (The New York Times) ...

แบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง ความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร
ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ
ได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลการศึกษาจะ
นำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แบบสอบถามมีจำนวน 7 หน้า โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและ
องค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก

ขอความกรุณาจากท่าน ได้ให้ข้อมูลที่เป็นจริงและตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพราะข้อมูล
จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการวิจัย คำตอบของท่านจะเป็น
ความลับ การวิเคราะห์ผลจะเป็นภาพรวมและใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

นายตรงค์พันธ์ อภิรมย์วิไลชัย

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 30 – 39 ปี
☐ 40 – 49 ปี
☐ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

4. ระดับการทำงาน

- ☐ ระดับบริหาร
☐ ระดับปฏิบัติการ

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
☐ 5 - 10 ปี
☐ 11 - 15 ปี
☐ 16 - 20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี

คำชี้แจง ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ขอให้ท่านได้โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็นหลังข้อความที่เป็นรายการสอบถามแต่ละข้อ โดยยึดถือหลักเกณฑ์ ดังนี้

--	--	--	--	--	--

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและ
องค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก

ข้อ	การได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
1.	ด้านการได้รับอำนาจ					
	เรื่องการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร					
	ท่านได้รับทราบข้อมูลการเปลี่ยนแปลงแผนนโยบาย เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
2.	ท่านได้รับทราบแผนปฏิบัติงานประจำปี แผนระยะสั้น และระยะยาวของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
3.	ท่านได้รับการแจ้งข่าวสารและข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อการ พัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ	5	4	3	2	1
4.	ท่านได้รับทราบระบบการประเมินผลงานและวิธีการ พิจารณาเงินเดือนสำหรับบุคลากรของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
5.	เรื่องการได้รับการสนับสนุน					
	ท่านได้รับการสนับสนุนให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา ต่างๆ ได้ด้วยตนเองขณะปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
6.	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้นำความรู้ ทักษะ และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานของท่าน	5	4	3	2	1
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ร่วมงาน	5	4	3	2	1

ข้อ	การได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	ท่านได้รับการสนับสนุนในการสร้างเครือข่ายการทำงานภายในหน่วยงาน	5	4	3	2	1
9.	ท่านได้รับการสนับสนุนในการสร้างเครือข่ายการทำงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกหน่วยงาน	5	4	3	2	1
10.	เรื่องการได้รับทรัพยากร หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
11.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้สามารถเสนอเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในยามจำเป็นได้	5	4	3	2	1
12.	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในสำนักงานอย่างพอเพียงและทันสมัย	5	4	3	2	1
13.	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างพอเพียง	5	4	3	2	1
14.	ด้านการได้รับโอกาส เรื่องการได้รับความก้าวหน้า ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถ	5	4	3	2	1
15.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น	5	4	3	2	1
16.	ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานในบทบาทอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำ	5	4	3	2	1
17.	ท่านได้รับการตอบแทนความดีความชอบที่เป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
18.	เรื่องการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ท่านได้รับโอกาสให้มีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	5	4	3	2	1
19.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนกว่าเดิม	5	4	3	2	1
20.	ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานใกล้ชิดกับผู้มีความรู้ความชำนาญงาน	5	4	3	2	1

ข้อ	การได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการเมื่อมีโอกาส	5	4	3	2	1
22.	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือดูงาน	5	4	3	2	1
23.	เรื่องการได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชย ท่านมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบโครงการ/ งานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	5	4	3	2	1
24.	ท่านได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้ร่วมงานเมื่อ มีผลงานดี	5	4	3	2	1
25.	ท่านได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อมี ผลงานที่ประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1
26.	ท่านได้รับผลตอบแทนจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จ	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก

--	--	--	--	--

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27.	การเป็นบุคคลรอบรู้ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาการทำงาน	5	4	3	2	1
28.	ท่านมักจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับ เพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	5	4	3	2	1
29.	ท่านสนใจเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา บรรยาย อภิปรายที่จัดโดยหน่วยงานภายในและภายนอก	5	4	3	2	1

ข้อ	แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30.	ท่านมักจะนำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนา มาประยุกต์ใช้ในการทำงานของท่านเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและความสำเร็จของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
31.	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติอย่างจริงจัง	5	4	3	2	1
การมีแบบแผนความคิด						
32.	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่นที่แตกต่างจากท่านเพื่อการพัฒนางาน	5	4	3	2	1
33.	ท่านคิดเสมอว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็น โอกาสให้ท่านเรียนรู้และเป็นการสร้างผลงาน	5	4	3	2	1
34.	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
35.	ท่านสามารถปรับปรุง พัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ	5	4	3	2	1
36.	ท่านสามารถแยกแยะระหว่างข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงกับข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นได้	5	4	3	2	1
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม						
37.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
38.	ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
39.	ท่านยอมรับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางในการทำงานของตนเอง	5	4	3	2	1
40.	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก	5	4	3	2	1
41.	ท่านมักจะวางแผนปฏิบัติงานของท่าน โดยคำนึงถึงเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน	5	4	3	2	1

ข้อ	แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
42.	ท่านเปิดใจรับฟังความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างเปิดเผย	5	4	3	2	1
43.	ท่านแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1
44.	ท่านยอมรับข้อผิดพลาดโดยไม่ปิดบัง และร่วมกันกับผู้ร่วมงานในการพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1
45.	ท่านร่วมเรียนรู้กับทีมงานเกี่ยวกับความล้มเหลวและความสำเร็จในการทำงาน	5	4	3	2	1
46.	ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างฝ่ายหรือต่างสาขางาน	5	4	3	2	1
	การคิดอย่างเป็นระบบ					
47.	ท่านเห็นความสัมพันธ์ของภาระงานของตนเองกับภาระงานของผู้อื่น	5	4	3	2	1
48.	ท่านสามารถมองเห็นและเชื่อมโยงปัญหาในการทำงานได้ทุกขั้นตอน	5	4	3	2	1
49.	ท่านมีวิธีการคิดและปรับเปลี่ยนการทำงานได้ตามสถานการณ์อย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
50.	ท่านคิดว่าความสำเร็จของหน่วยงานเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	5	4	3	2	1

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ประวัติผู้เขียน



ชื่อ-นามสกุล

ดร.คัมพันธ์ อภิรมย์วิไลชัย

วัน-เดือน-ปีเกิด

4 มีนาคม 2528

ประวัติการศึกษา

รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2546

