

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างแบบตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความถามกับตัวชี้วัดความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้

แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวชี้วัด การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ร่างตัวชี้วัด การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทำการร่างตัวชี้วัดการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยนำร่างตัวชี้วัดเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา หรือค่าสอดคล้อง กับค่านิยมศัพท์ที่กำหนดไว้

ขอให้ท่านพิจารณาตัวชี้วัดแต่ละตัวโดยละเอียด พร้อมใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามนิยามศัพท์ การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- + 1 หมายถึง เห็นใจว่าข้อความที่กำหนดสามารถเป็นตัวชี้วัดได้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจหรือตัดสินใจไม่ได้
- 1 หมายถึง เห็นใจว่าข้อความที่กำหนดมาไม่สามารถเป็นตัวชี้วัดได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญ กำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งความเป็นจริง โดยที่บุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรจะต้องมีความกระตือรือร้นใฝ่หาความรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และองค์กรให้ความสำคัญสนับสนุน โดยตอบสนองความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาผลงานอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้จริง

การมีแบบแผนทางความคิด (Mental Models) หมายถึง ความเข้าใจและสามารถจำแนกแยกแยะความถูกต้อง ในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง การที่องค์กรสร้างแนวคิด ทศนคติ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน และปฏิบัติงานในทิศทางที่ชัดเจน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและแนวโน้มของสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยมีมุมมองร่วมกันกับบุคลากรขององค์กร ในการกำหนดและรับรู้ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การที่องค์กรส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนำทักษะ ความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ มาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความสามารถของทีม ลดอิทธิพลการครอบงำทางความคิด พัฒนาความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคี เปิดใจยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในทีม นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) หมายถึง บุคลากรในองค์กร วิธีการคิด อธิบายทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น จัดลำดับความสำคัญ มองเห็นความสัมพันธ์ ระหว่างเหตุและผลโดยอาศัยความรู้ ข้อมูล สถิติ เชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆในการคิด ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบตามขอบเขตเวลา ที่กำหนดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

กรรมการฯ พุ่มเจริญ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. มุ่งสู่ความ เป็นเลิศ	ระดับความ คิดเห็น		
	+1	0	-1
1. องค์การกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาผลงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้....	...	...	...
2. องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์อย่างชัดเจน.....	...	...	...
3. องค์การกำหนดแนวทาง การปรับปรุงงาน เพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้..	...	...	...
4. องค์การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลงานที่ต้องการ ได้จริง.....	...	...	...
5. บุคลากรเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาปรับตัวใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์.	...	...	...
6. บุคลากรเรียนรู้นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้พัฒนางาน ที่รับผิดชอบ.....	...	...	...
7. บุคลากรกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ นวัตกรรม จากสื่อ แหล่งความรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง.....	...	...	...
8. องค์การมีการเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบด้าน เช่นเทคโนโลยี และเตรียมพร้อมรับกับสถานการณ์.....	...	...	...
9. บุคลากรมีความสามารถในการจัดการความรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการทำงาน.....	...	...	...
10. องค์การมีการส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาทักษะ ความรู้ เช่น ฝึกอบรม เรียนเพิ่มเติม.....	...	...	...
11. องค์การ มีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนในองค์การ อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด.....	...	...	...
12. มีการให้รางวัลหรือให้ผลตอบแทนแก่พนักงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ...	...	...	...
13. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้.....	...	...	...
14. มีการประเมินผลงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง.....	...	...	...
15. เทคโนโลยีต้องทันสมัย รองรับการทำงานที่ดี.....	...	...	...
16. งบประมาณที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การ.....	...	...	...

2. การมีแบบแผนทางความคิด	ระดับความคิดเห็น		
	+1	0	-1
1. บุคลากรมีกระบวนการคิด การตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูลข้อเท็จจริง.....	...	...	...
2. บุคลากรมีกระบวนการคิด โดยกำหนดทางเลือกสำหรับการเปรียบเทียบ....	...	...	...
3. บุคลากรไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการคิดแบบเดิมๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ	...	...	...
4. บุคลากรมีการปรับรูปแบบวิธีการคิด ความเชื่อ ทำให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ	...	...	...
5. บุคลากรมีการปรับมุมมอง วิธีปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร.....	...	...	...
6. บุคลากรมีการฝึกทักษะการคิด ทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีการคิดใหม่ๆ	...	...	...
7. บุคลากรพร้อมรับข้อมูล แสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง	...	...	...
8. บุคลากรมีการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงโดยสามารถจำแนกแยกแยะ เหตุการณ์ต่างๆ ได้.....	...	...	...
9. บุคลากรมีการพัฒนาวิธีการคิด การตีความ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	...	...	...
10. ผู้บริหารให้อิสระทางความคิด เคารพในสิทธิการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน.....	...	...	...
11. ผู้บริหารให้โอกาส ตะหนักถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน ว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาด้วยเทคนิค วิธีการที่แตกต่างกัน...	...	...	...
12. องค์กรมีการวางแผนเพื่อเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานในทุกด้าน โดยแผนสามารถปรับและยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้.....	...	...	...
13. องค์กรให้ความสำคัญกับความรอบรู้ของบุคลากรมากกว่าความรู้ที่ได้รับตามวุฒิการศึกษาเท่านั้น.....	...	...	...
14. องค์กรเพิ่มช่องทางการสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น ได้แก่ ทำแบบสำรวจแสดงความคิดเห็น.....	...	...	...
15. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น.....	...	...	...

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น		
	+1	0	-1
1. วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคนที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงขององค์การในปัจจุบัน.....	...	...	...
2. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทนเหตุการณ์ ใจกว้าง แบ่งปัน มีทิศทางการดำเนินงานชัดเจน.....	...	...	...
3. สร้างศรัทธาในวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น.....	...	...	...
4. วิสัยทัศน์ขององค์การสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน.....	...	...	...
5. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ อันเป็นการรวมพลังให้เกิดการพัฒนาต่อไป.....	...	...	...
6. มีการสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรตระหนักรับรู้ จุดมุ่งหมาย การคาดหวังขององค์การ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน.....	...	...	...
7. มีการกำหนดงาน แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ...	...	...	...
8. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์การ.....	...	...	...
9. มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ แนวคิด ทรรศนคติ เพื่อสร้างความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน.....	...	...	...
10. มีการปลูกฝังทัศนคติ แนวคิด ในการมองภาพรวมกว้างกว่าหน้าที่เฉพาะของตนเอง และปรับการทำงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานนั้น....	...	...	...
11. บุคลากรรับรู้การปรับค่านิยม ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง...	...	...	...

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น		
	+1	0	-1
1. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนเรื่องการพัฒนาทางด้านทักษะความรู้ในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกัน.....	...	...	...
2. มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้งาน.....	...	...	...
3. มีการกระตุ้นให้บุคลากรแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนรู้กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ.....	...	...	...
4. บุคลากรนำความรู้หรือทักษะต่างๆที่ได้จากการอบรม การศึกษาเพิ่มเติม มาเผยแพร่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ในทีมและองค์กร..	...	...	...
5. บุคลากรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดอิทธิพลการครอบงำทางความคิด.....	...	...	...
6. เมื่อเกิดการขัดแย้ง ต้องหลีกเลี่ยงที่จะตำหนิกัน.....	...	...	...
7. บุคลากรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ.....	...	...	...
8. บุคลากรได้ร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในทีม และเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน.....	...	...	...
9. บุคลากรเปิดใจ ซื่อสัตย์ต่อกันในการอภิปรายถึงสาเหตุ วิธีการแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน.....	...	...	...
10. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงาน ข้อผิดพลาดนั้นจะได้รับการปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์.....	...	...	...
11. บุคลากรได้รับการเอื้ออำนวยและประสานงานกับทีมงานเป็นอย่างดี เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน.....	...	...	...
12. องค์กรมีการวัดผลงาน โดยดูจากภาพรวมของทีมงาน และผลงานส่วนตัวอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม.....	...	...	...

5. การคิดอย่างเป็นระบบ	ระดับความคิดเห็น		
	+1	0	-1
1. องค์การมีระบบบริหาร ระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสร้างความก้าวหน้าให้แก่ทุกคน.....	...	...	...
2. มีการกำหนดขอบเขตของระบบงาน กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด.....	...	...	...
3. บุคลากรมีการตระหนักว่าเมื่อลงมือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ต้องคิดคำนึงถึงคุณภาพรวมทั้งระบบก่อน แล้วจึงคิดถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน.....	...	...	...
4. บุคลากรเป็นผู้มองกว้างไกล คือ การหาภาพรวมที่กว้างและสมบูรณ์จากความคิดเห็นของแต่ละคน.....	...	...	...
5. บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้.....	...	...	...
6. บุคลากรมองปัญหาขององค์การโดยเชื่อมโยงเหตุผลและผลของกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างชัดเจน.....	...	...	...
7. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ...	...	...	...
8. บุคลากรสามารถจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	...	...	...
9. บุคลากรได้รับการสนับสนุน นำเสนอโครงการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาระบบการเรียนรู้ภายในองค์การ.....	...	...	...
10. บุคลากรใช้ข้อมูลสถิติ มาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ สร้างสรรค์โครงการผลงานใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง	...	...	...
11. บุคลากรใช้วิจารณ์ญาณและใช้หลักของเหตุผล มีการตรวจสอบใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....	...	...	...

