

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในรูปของตารางและคำอธิบาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการใช้เทคนิค เดลฟายรอบที่ 1

1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

- ข้อ 1 องค์กรกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาผลงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- ข้อ 2 องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์อย่างชัดเจน
- ข้อ 3 องค์กรกำหนดแนวทาง การปรับปรุงงาน เพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- ข้อ 4 องค์กรส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ทำให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง
- ข้อ 5 บุคลากรเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาปรับตัวใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์
- ข้อ 6 บุคลากรเรียนรู้นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้พัฒนางานที่รับผิดชอบ
- ข้อ 7 บุคลากรกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้นวัตกรรม จากสื่อ แหล่งความรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
- ข้อ 8 องค์กรมีการเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบด้าน เช่นเทคโนโลยี และ
เตรียมพร้อมรับกับสถานการณ์
- ข้อ 9 บุคลากรมีความสามารถในการจัดการความรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน
- ข้อ 10 องค์กรมีการส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาทักษะ ความรู้ เช่น
ฝึกอบรม เรียนเพิ่มเติม
- ข้อ 11 องค์กร มีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนในองค์กรอย่างเกิด
ประโยชน์สูงสุด
- ข้อ 12 มีการให้รางวัลหรือให้ผลตอบแทนแก่พนักงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ข้อ 13 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- ข้อ 14 มีการประเมินผลงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ข้อ 15 เทคโนโลยีต้องทันสมัย รองรับการทำงานที่ดี
- ข้อ 16 งบประมาณที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด

- ข้อ 1 บุคลากรมีกระบวนการคิด การตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง
- ข้อ 2 บุคลากรมีกระบวนการคิด โดยกำหนดทางเลือกสำหรับการเปรียบเทียบ
- ข้อ 3 บุคลากรไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการคิดแบบเดิมๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ

- ข้อ 4 บุคลากรมีการปรับรูปแบบวิธีการคิด ความเชื่อ ทำให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ
- ข้อ 5 บุคลากรมีการปรับมุมมอง วิธีปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
- ข้อ 6 บุคลากรมีการฝึกทักษะการคิด ทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิด รูปแบบวิธีการคิดใหม่ๆ
- ข้อ 7 บุคลากรพร้อมรับข้อมูล แสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง
- ข้อ 8 บุคลากรมีการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงโดยสามารถจำแนกแยกแยะ เหตุการณ์ต่างๆ ได้
- ข้อ 9 บุคลากรมีการพัฒนาวิธีการคิด การตีความ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม
- ข้อ 10 ผู้บริหารให้อิสระทางความคิด เคารพในสิทธิการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
- ข้อ 11 ผู้บริหารให้โอกาส ตะหนักถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคนว่าสามารถเรียนรู้ และพัฒนาด้วยเทคนิค วิธีการที่แตกต่างกัน
- ข้อ 12 องค์กรมีการวางแผนเพื่อเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานในทุกด้านโดยแผนสามารถปรับและยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้
- ข้อ 13 องค์กรให้ความสำคัญกับความรอบรู้ของบุคลากรมากกว่าความรู้ ที่ได้รับตามวุฒิการศึกษาเท่านั้น
- ข้อ 14 องค์กรเพิ่มช่องทางการสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น ได้แก่ ทำแบบสำรวจ แสดงความคิดเห็น
- ข้อ 15 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

- ข้อ 1 วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคนที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงขององค์กรในปัจจุบัน
- ข้อ 2 ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันเหตุการณ์ ใจกว้าง แบ่งปัน มีทิศทางการดำเนินงานชัดเจน
- ข้อ 3 สร้างศรัทธาในวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น

- ข้อ 4 วิสัยทัศน์ขององค์การสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
- ข้อ 5 มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การอันเป็นการรวมพลังให้เกิดการพัฒนาต่อไป
- ข้อ 6 มีการสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรตระหนักรับรู้ จุดมุ่งหมายการคาดหวังขององค์การ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ข้อ 7 มีการกำหนดงาน แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ
- ข้อ 8 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ ขององค์การ
- ข้อ 9 มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ แนวคิด ทัศนคติ เพื่อสร้างความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน
- ข้อ 10 มีการปลูกฝังทัศนคติ แนวคิด ในการมองภาพรวมกว้างกว่าหน้าที่เฉพาะของตนเอง และปรับการทำงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานนั้น
- ข้อ 11 บุคลากรรับรู้การปรับค่านิยม ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

- ข้อ 1 บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนเรื่องการพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกัน
- ข้อ 2 มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และเรียนรู้งาน
- ข้อ 3 มีการกระตุ้นให้บุคลากรแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนรู้กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- ข้อ 4 บุคลากรนำความรู้หรือทักษะต่างๆที่ได้จากการอบรม การศึกษา เพิ่มเติมมาเผยแพร่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในทีม และองค์การ
- ข้อ 5 บุคลากรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดอิทธิพลการครอบงำทางความคิด
- ข้อ 6 เมื่อเกิดการขัดแย้ง ต้องหลีกเลี่ยงที่จะตำหนิกัน
- ข้อ 7 บุคลากรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ
- ข้อ 8 บุคลากรได้ร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในทีม และเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน
- ข้อ 9 บุคลากรเปิดใจ ซื่อสัตย์ต่อกันในการอภิปรายถึงสาเหตุ วิธีการแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ข้อ 10 เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงาน ข้อผิดพลาดนั้นจะได้รับการปรับให้เป็น
ประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์

ข้อ 11 บุคลากรได้รับการเอื้ออำนาจและประสานงานกับทีมงานเป็นอย่างดี เพื่อความ
คล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ข้อ 12 องค์การมีการวัดผลงาน โดยดูจากภาพรวมของทีมงาน และผลงานส่วนตัวอย่าง
เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม

1.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ข้อ 1 องค์การมีระบบบริหาร ระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน สร้างความก้าวหน้าให้
แก่ทุกคน

ข้อ 2 มีการกำหนดขอบเขตของระบบงาน กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายตาม
ระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ 3 บุคลากรมีการตระหนักว่าเมื่อลงมือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ต้องคิดคำนึงถึงคุณภาพรวม
ทั้งระบบก่อน แล้วจึงคิดถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน

ข้อ 4 บุคลากรเป็นผู้มองกว้างไกล คือ การหาภาพรวมที่กว้างและสมบูรณ์จากความ
คิดเห็นของแต่ละคน

ข้อ 5 บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ
สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้

ข้อ 6 บุคลากรมองปัญหาขององค์การโดยเชื่อมโยงเหตุผลและผลของกิจกรรมต่างๆ
ได้อย่างชัดเจน

ข้อ 7 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ

ข้อ 8 บุคลากรสามารถจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถนำข้อมูล มาใช้ในการ
วางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ข้อ 9 บุคลากรได้รับการสนับสนุน นำเสนอโครงการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ภายในองค์การ

ข้อ 10 บุคลากรใช้ข้อมูลสถิติ มาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ สร้างสรรค์โครงการผลงาน
ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

ข้อ 11 บุคลากรใช้วิจารณ์ญาณและใช้หลักของเหตุผล มีการตรวจสอบใช้ข้อมูลย้อนกลับ
ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
โดยการใช้เทคนิค เดลฟายรอบที่ 2**

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและแปลความหมาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.1 – 4.5

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านมุ่งผู้ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)

ตัวชี้วัด	Md	IR
1 องค์การกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาผลงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	5.00	1.00
2 องค์การกำหนดแนวทาง การปรับปรุงงาน เพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.00	1.00
2 องค์การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง	5.00	1.00
3 บุคลากรเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาปรับตัวใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	5.00	1.00
4 บุคลากรเรียนรู้นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้พัฒนางานที่รับผิดชอบ	5.00	1.00
5 บุคลากรกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้นวัตกรรม จากสื่อ แหล่งความรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	4.00	1.00
6 องค์การมีการเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบด้าน เช่น เทคโนโลยี เตรียมพร้อมรับกับสถานการณ์	4.00	1.00
7 บุคลากรมีความสามารถในการจัดการความรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	5.00	1.00
8 องค์การมีการส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาทักษะ ความรู้ เช่น ฝึกอบรม เรียนเพิ่มเติม	5.00	1.00
10 องค์การ มีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนในองค์การอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด	5.00	1.00
11 มีการให้รางวัลหรือให้ผลตอบแทนแก่พนักงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	2.00
12 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้	5.00	1.00
13 มีการประเมินผลงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.00	1.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม ดังนี้ ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป) จำนวน 8 ตัวชี้วัด และความเหมาะสมมาก (ค่ามัธยฐาน 3.50 - 4.49) จำนวน 5 ตัวชี้วัด

เมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีความสอดคล้องในระดับสูง (ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ 0.51 - 1.00) จำนวน 12 ตัวชี้วัด และมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.01 - 2.00) จำนวน 1 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 4.2 แสดงค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด

ตัวชี้วัด	Md	IR
1 บุคลากรมีกระบวนการคิด การตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง	5.00	1.00
2 บุคลากรมีกระบวนการคิด โดยกำหนดทางเลือกสำหรับการเปรียบเทียบ	5.00	1.00
3 บุคลากรไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการคิดแบบเดิมๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ	5.00	2.00
4 บุคลากรมีการปรับรูปแบบวิธีการคิด ความเชื่อ ทำให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ	5.00	2.00
5 บุคลากรมีการปรับมุมมอง วิธีปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.00	2.00
6 บุคลากรมีการฝึกทักษะการคิด ทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีการคิดใหม่ๆ	5.00	1.00
7 บุคลากรพร้อมรับข้อมูล แสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง	5.00	1.00
8 บุคลากรมีการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง โดยสามารถจำแนกแยกแยะ เหตุการณ์ต่างๆ ได้	5.00	1.00
9 บุคลากรมีการพัฒนาวิธีการคิด การตีความ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.00	1.00
10 ผู้บริหารให้อิสระทางความคิด เคารพในสิทธิการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	4.00	2.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	Md	IR
11 องค์การมีการวางแผนเพื่อเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานในทุกด้าน โดยแผนสามารถปรับและยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้	5.00	1.00
12 องค์การให้ความสำคัญกับความรอบรู้ของบุคลากรมากกว่าความรู้ที่ได้รับตามวุฒิการศึกษาเท่านั้น	5.00	1.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแผนทางความคิด ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม ดังนี้ ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป) จำนวน 9 ตัวชี้วัด และความเหมาะสมมาก (ค่ามัธยฐาน 3.50 - 4.49) จำนวน 3 ตัวชี้วัด

เมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด มีความสอดคล้องในระดับสูง (ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ 0.51 - 1.00) จำนวน 8 ตัวชี้วัด และมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.01 - 2.00) จำนวน 4 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 4.3 แสดงค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ตัวชี้วัด	Md	IR
1 วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคน ที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงขององค์การในปัจจุบัน	4.00	1.00
2 สร้างศรัทธาในวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น	4.00	2.00
3 วิสัยทัศน์ขององค์การสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.00	1.00
4 มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ อันเป็นการรวมพลังให้เกิดการพัฒนาต่อไป	5.00	1.00
5 มีการสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรตระหนักรับรู้ จดมุ่งหมาย การคาดหวังขององค์การ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	5.00	1.00

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	Md	IR
6 มีการกำหนดงาน แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	5.00	2.00
7 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร	5.00	1.00
8 มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ แนวคิด ทักษะ เพื่อสร้างความเข้าใจสามารถนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน	5.00	1.00
9 มีการปลูกฝังทัศนคติ แนวคิด ในการมองภาพรวมกว้างกว่าหน้าที่เฉพาะของตนเอง และปรับการทำงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานนั้น	5.00	1.00
10 บุคลากรรับรู้การปรับค่านิยม ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.00	1.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม ดังนี้ ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป) จำนวน 6 ตัวชี้วัด และความเหมาะสมมาก (ค่ามัธยฐาน 3.50 - 4.49) จำนวน 4 ตัวชี้วัด

เมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสอดคล้องในระดับสูง (ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ 0.51 - 1.00) จำนวน 8 ตัวชี้วัด และมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.01 - 2.00) จำนวน 2 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 4.4 แสดงค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ตัวชี้วัด	Md	IR
1 บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนเรื่องการพัฒนาทางด้านทักษะความรู้ในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกัน	5.00	1.00
2 มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้งาน	5.00	1.00

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	Md	IR
3 มีการกระตุ้นให้บุคลากรแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนรู้กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	4.00	1.00
4 บุคลากรนำความรู้หรือทักษะต่างๆที่ได้จากการอบรม การศึกษา เพิ่มเติมมาเผยแพร่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ในทีม และองค์กร	5.00	1.00
5 บุคลากรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดอิทธิพลการครอบงำทางความคิด	5.00	1.00
6 บุคลากรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ	5.00	1.00
7 บุคลากรได้ร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในทีม และเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน	4.00	1.00
8 บุคลากรเปิดใจ ซื่อสัตย์ต่อกันในการอภิปรายถึงสาเหตุ วิธีการแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.00	2.00
9 เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงาน ข้อผิดพลาดนั้นจะได้รับการปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์	4.00	1.00
10 บุคลากรได้รับการเอื้ออำนวยและประสานงานกับทีมงานเป็นอย่างดีเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.00	2.00
11 องค์กรมีการวัดผลงาน โดยดูจากภาพรวมของทีมงาน และผลงานส่วนตัวอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม	5.00	1.00

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม ดังนี้ ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป) จำนวน 6 ตัวชี้วัด และความเหมาะสมมาก (ค่ามัธยฐาน 3.50 - 4.49) จำนวน 5 ตัวชี้วัด

เมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสอดคล้องในระดับสูง (ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ 0.51 - 1.00) จำนวน 9 ตัวชี้วัด และมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.01 - 2.00) จำนวน 2 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 4.5 แสดงค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด	Md	IR
1 องค์กรมีระบบบริหาร ระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน สร้างความก้าวหน้าให้แก่ทุกคน	4.00	1.00
2 มีการกำหนดขอบเขตของระบบงาน กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด	4.00	1.00
3 บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้	5.00	1.00
4 บุคลากรมองปัญหาขององค์กรโดยเชื่อมโยงเหตุผลและผลของกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างชัดเจน	5.00	1.00
5 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	4.00	1.00
6 บุคลากรสามารถจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.00	1.00
7 บุคลากรใช้ข้อมูลสถิติ มาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ สร้างสรรค์โครงการผลงานใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง	5.00	1.00
8 บุคลากรใช้วิจารณ์ญาณและใช้หลักของเหตุผล มีการตรวจสอบใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	5.00	1.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม ดังนี้ ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป) จำนวน 4 ตัวชี้วัด และความเหมาะสมมาก (ค่ามัธยฐาน 3.50 - 4.49) จำนวน 4 ตัวชี้วัด

เมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องในระดับสูง (ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ 0.51 - 1.00) จำนวน 8 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยการใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 3

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและแปลความหมาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.6 - 4.11

ตารางที่ 4.6 แสดงฉันทามติจากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดด้าน	จำนวน ตัวชี้วัด	ฉันทามติ	
		ใช้เป็น ตัวชี้วัดได้	ใช้เป็น ตัวชี้วัดไม่ได้
1. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	13	13	0
2. การมีแบบแผนทางความคิด	12	12	0
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	10	10	0
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	11	11	0
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	8	8	0
รวม	54	54	0

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้รับฉันทามติว่าสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดได้จำนวนทั้งสิ้น 54 ตัวชี้วัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ได้รับฉันทามติว่าสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำนวน 13 ตัวชี้วัด ด้านการมีแบบแผนทางความคิด จำนวน 12 ตัวชี้วัด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจำนวน 10 ตัวชี้วัด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำนวน 11 ตัวชี้วัด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบจำนวน 8 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 4.7 แสดงค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) ค่าฐานนิยม (Mo) และค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน กับค่าฐานนิยม $|Md-Mo|$ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัด	Md	IR	Mo	$ Md-Mo $	นันทามติ
1 องค์กรกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาผลงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
2 องค์กรกำหนดแนวทาง การปรับปรุงงานเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
3 องค์กรส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
4 บุคลากรเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาปรับตัวใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
5 บุคลากรเรียนรู้นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้พัฒนางานที่รับผิดชอบ	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
6 บุคลากรกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้นวัตกรรม จากสื่อ แหล่งความรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	4.00	1.00	5.00	1.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
7 องค์กรมีการเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบด้าน เช่นเทคโนโลยี และเตรียมพร้อมรับกับสถานการณ์	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
8 บุคลากรมีความสามารถในการจัดการความรู้ และประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการทำงาน	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
9 องค์กรมีการส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาทักษะ ความรู้ เช่น ฝึกอบรม เรียนเพิ่มเติม	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
10 องค์กร มีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนในองค์กรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	Md	IR	Mo	Md-Mo	ฉันทามติ
11 มีการให้รางวัลหรือให้ผลตอบแทนแก่พนักงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
12 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
13 มีการประเมินผลงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ได้รับฉันทามติว่าสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 13 ตัวชี้วัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวชี้วัด ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป) จำนวน 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

- ข้อ 1 องค์กรกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาผลงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- ข้อ 3 องค์กรส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง
- ข้อ 4 บุคลากรเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาปรับตัวใช้ในการทำงานอย่าง สร้างสรรค์
- ข้อ 5 บุคลากรเรียนรู้นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้พัฒนางานที่รับผิดชอบ
- ข้อ 8 บุคลากรมีความสามารถในการจัดการความรู้ และประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการทำงาน
- ข้อ 9 องค์กรมีการส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาทักษะ ความรู้ เช่น ฝึกอบรม เรียนเพิ่มเติม
- ข้อ 10 องค์กร มีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนในองค์กรอย่างเกิด ประโยชน์สูงสุด
- ข้อ 12 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้

สำหรับผลการวิเคราะห์ ตัวชี้วัด ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมมาก (ค่ามัธยฐาน 3.50-4.49) จำนวน 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

- ข้อ 2 องค์กรกำหนดแนวทาง การปรับปรุงงาน เพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- ข้อ 6 บุคลากรกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้นวัตกรรม จากสื่อ แหล่งความรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

ข้อ 7 องค์การมีการเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบด้าน เช่นเทคโนโลยี และเตรียมพร้อมรับกับสถานการณ์

ข้อ 11 บุคลากรเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาปรับตัวใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

ข้อ 13 มีการประเมินผลงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.8 แสดงค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) ค่าฐานนิยม (Mo) และค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน กับค่าฐานนิยม $|Md-Mo|$ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนทางความคิด

ตัวชี้วัด	Md	IR	Mo	$ Md-Mo $	นันทามติ
1 บุคลากรมีกระบวนการคิด การตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
2 บุคลากรมีกระบวนการคิด โดยกำหนดทางเลือกสำหรับการเปรียบเทียบ	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
3 บุคลากรไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการคิดแบบเดิมๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
4 บุคลากรมีการปรับรูปแบบวิธีการคิดความเชื่อ ทำให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
5 บุคลากรมีการปรับมุมมอง วิธีปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
6 บุคลากรมีการฝึกทักษะการคิดทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีการคิดใหม่ๆ	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
7 บุคลากรพร้อมรับข้อมูล แสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	Md	IR	Mo	Md-Mo	นันทามติ
8 บุคลากรมีการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงโดยสามารถจำแนกแยกแยะ เหตุการณ์ต่างๆ ได้	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
9 บุคลากรมีการพัฒนาวิธีการคิด การตีความ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
10 ผู้บริหารให้อิสระทางความคิด เคารพในสิทธิการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	4.00	1.00	5.00	1.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
11 องค์กรมีการวางแผนเพื่อเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานในทุกด้าน โดยแผนสามารถปรับและยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
12 องค์กรให้ความสำคัญกับความรอบรู้ของบุคลากรมากกว่าความรู้ที่ได้รับตามวุฒิการศึกษาเท่านั้น	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ได้รับนันทามติว่าสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 12 ตัวชี้วัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวชี้วัด ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป) จำนวน 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

- ข้อ 1 บุคลากรมีกระบวนการคิด การตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง
- ข้อ 2 บุคลากรมีกระบวนการคิด โดยกำหนดทางเลือกสำหรับการเปรียบเทียบ
- ข้อ 3 บุคลากรไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการคิดแบบเดิมๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ
- ข้อ 4 บุคลากรมีการปรับรูปแบบวิธีการคิด ความเชื่อ ทำให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ

ข้อ 6 บุคลากรมีการฝึกทักษะการคิด ทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิด รูปแบบ
วิธีการคิดใหม่ๆ

ข้อ 7 บุคลากรพร้อมรับข้อมูล แสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิด
สร้างสรรค์ของตนเอง

ข้อ 8 บุคลากรมีการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงโดยสามารถ
จำแนกแยกแยะ เหตุการณ์ต่างๆ ได้

ข้อ 11 องค์กรมีการวางแผนเพื่อเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานในทุกด้าน
โดยแผนสามารถปรับและยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้

ข้อ 12 องค์กรให้ความสำคัญกับความรอบรู้ของบุคลากรมากกว่าความรู้ ที่ได้รับตามวุฒิ
การศึกษาเท่านั้น

สำหรับผลการวิเคราะห์ ตัวชี้วัด ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเหมาะสมมาก (ค่ามัธยฐาน 3.50-4.49) จำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

ข้อ 5 บุคลากรมีการปรับมุมมอง วิธีปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยสอดคล้องกับ
เป้าหมายขององค์กร

ข้อ 9 บุคลากรมีการพัฒนาวิธีการคิด การตีความ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้
อย่างเหมาะสม

ข้อ 10 ผู้บริหารให้อิสระทางความคิด เคารพในสิทธิการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร
อย่างเท่าเทียมกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) ค่าฐานนิยม (Mo) และค่า
สัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน กับค่าฐานนิยม $|Md-Mo|$ จากคะแนนความ
คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมี
วิสัยทัศน์ร่วมกัน

ตัวชี้วัด	Md	IR	Mo	$ Md-Mo $	ฉันทามติ
1 วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นสภาพการ คาดหวังในอนาคตของบุคลากร ทุกคน ที่เกิดจากการวิเคราะห์ สภาพความเป็นจริงขององค์กร ในปัจจุบัน	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
2 สร้างศรัทธาในวิสัยทัศน์ของ องค์กร เพื่อมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	Md	IR	Mo	Md-Mo	ฉันทามติ
3 วิสัยทัศน์ขององค์การสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
4 มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ อันเป็นการรวมพลังให้เกิดการพัฒนาต่อไป	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
5 มีการสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรตระหนักรับรู้จุดมุ่งหมาย การคาดหวังขององค์การ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
6 มีการกำหนดงาน แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
7 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์การ	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
8 มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่แนวคิด ทศนคติ เพื่อสร้างความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
9 มีการปลูกฝังทศนคติ แนวคิด ในการมองภาพรวมกว้างกว่าหน้าที่เฉพาะของตนเอง และปรับการทำงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานนั้น	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
10 บุคลากรรับรู้การปรับค่านิยมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้รับฉันทามติว่าสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 ตัวชี้วัด

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวชี้วัดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป) จำนวน 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

ข้อ 4 มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร อันเป็นการรวมพลังให้เกิดการพัฒนาต่อไป

ข้อ 5 มีการสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรตระหนักรับรู้ จุดมุ่งหมาย การคาดหวังขององค์กร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อ 6 มีการกำหนดงาน แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

ข้อ 7 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ ขององค์กร

ข้อ 8 มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ แนวคิด ทรรศนคติ เพื่อสร้างความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

ข้อ 9 มีการปลูกฝังทัศนคติ แนวคิด ในการมองภาพรวมกว้างกว่าหน้าที่เฉพาะของตนเอง และปรับการทำงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานนั้น

สำหรับผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสม (ค่ามัธยฐาน 3.50-4.49) จำนวน 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

ข้อ 1 วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคนที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงขององค์กรในปัจจุบัน

ข้อ 2 สร้างศรัทธาในวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น

ข้อ 3 วิสัยทัศน์ขององค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ข้อ 10 บุคลากรรับรู้การปรับค่านิยม ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.10 แสดงค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) ค่าฐานนิยม (Mo) และค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน กับค่าฐานนิยม $|Md-Mo|$ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ตัวชี้วัด	Md	IR	Mo	$ Md-Mo $	นันทามติ
1 บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเรื่องการพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกัน	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
2 มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และเรียนรู้งาน	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
3 มีการกระตุ้นให้บุคลากรแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนรู้กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.00	1.00	5.00	1.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
4 บุคลากรนำความรู้หรือทักษะต่างๆที่ได้จากการอบรม การศึกษา เพิ่มเติมมาเผยแพร่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ในทีม และองค์กร	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
5 บุคลากรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดอิทธิพลการครอบงำทางความคิด	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
6 บุคลากรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
7 บุคลากรได้ร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหในทีม และเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
8 บุคลากรเปิดใจ ซื่อสัตย์ต่อกันในการอภิปรายถึงสาเหตุ วิธีการแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.00	1.00	5.00	1.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	Md	IR	Mo	Md-Mo	นันทามติ
9 เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงาน ข้อผิดพลาดนั้นจะได้รับการปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
10 บุคลากรได้รับการเอื้ออำนวยและประสานงานกับทีมงานเป็นอย่างดี เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
11 องค์การมีการวัดผลงาน โดยดูจากภาพรวมของทีมงาน และผลงานส่วนตัวอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ได้รับฉันทามติว่าสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 11 ตัวชี้วัด

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวชี้วัดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป) จำนวน 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

ข้อ 1 บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนเรื่องการพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อ 2 มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และเรียนรู้งาน

ข้อ 4 บุคลากรนำความรู้หรือทักษะต่างๆที่ได้จากการอบรม การศึกษา เพิ่มเติมมาเผยแพร่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ในทีม และองค์การ

ข้อ 5 บุคลากรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดอิทธิพลการครอบงำทางความคิด

ข้อ 6 บุคลากรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ

ข้อ 11 องค์การมีการวัดผลงาน โดยดูจากภาพรวมของทีมงาน และผลงานส่วนตัวอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม

สำหรับผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเหมาะสมมาก (ค่ามัธยฐาน 3.50-4.49) จำนวน 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

ข้อ 3 มีการกระตุ้นให้บุคลากรแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนรู้กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นทางการและ
ไม่เป็นทางการ

ข้อ 7 บุคลากรได้ร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหในทีม และเพื่อกำหนด
แนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน

ข้อ 8 บุคลากรเปิดใจ ซื่อสัตย์ต่อกันในการอภิปรายถึงสาเหตุ วิธีการแก้ไขในการปฏิบัติ
งานร่วมกัน

ข้อ 9 เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงาน ข้อผิดพลาดนั้นจะได้รับการปรับให้เป็น
ประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์

ข้อ 10 บุคลากรได้รับการเอื้ออำนาจและประสานงานกับทีมงานเป็นอย่างดี เพื่อความคล่อง
ตัวในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) ค่าฐานนิยม (Mo) และค่า
สัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน กับค่าฐานนิยม $|Md-Mo|$ จากคะแนน
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด	Md	IR	Mo	$ Md-Mo $	ฉันทามติ
1 องค์กรมีระบบบริหาร ระบบการ ปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน สร้างความ ก้าวหน้าให้แก่ทุกคน	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
2 การกำหนดขอบเขตของระบบงาน กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
3 บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมี ขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่าง เป็นระบบ สามารถตรวจสอบ รายละเอียดได้	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
4 บุคลากรมองปัญหาขององค์กรโดย เชื่อมโยงเหตุผลและผลของกิจกรรม ต่างๆ ได้อย่างชัดเจน	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้

ตาราง 4.11 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	Md	IR	Mo	Md-Mo	นันทามติ
5 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
6 บุคลากรสามารถจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.00	1.00	4.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
7 บุคลากรใช้ข้อมูลสถิติมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ สร้างสรรค์โครงการผลงานใหม่อย่างต่อเนื่อง	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้
8 บุคลากรใช้วิจารณ์ญาณและใช้หลักของเหตุผล มีการตรวจสอบใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	5.00	1.00	5.00	0.00	ใช้เป็นตัวชี้วัดได้

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ได้รับนันทามติว่าสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ตัวชี้วัด

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวชี้วัดด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป) จำนวน 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

ข้อ 3 บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้

ข้อ 4 บุคลากรมองปัญหาขององค์กรโดยเชื่อมโยงเหตุผลและผลของกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างชัดเจน

ข้อ 7 บุคลากรใช้ข้อมูลสถิติ มาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ สร้างสรรค์โครงการผลงานใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

ข้อ 8 บุคลากรใช้วิจารณ์ญาณและใช้หลักของเหตุผล มีการตรวจสอบใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมมาก (ค่ามัธยฐาน 3.50-4.49) จำนวน 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

- ข้อ 1 องค์การมีระบบบริหาร ระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน สร้างความก้าวหน้าให้แกทุกคน
- ข้อ 2 มีการกำหนดขอบเขตของระบบงาน กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด
- ข้อ 5 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ
- ข้อ 6 บุคลากรสามารถจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถนำข้อมูล มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม