

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการศึกษางานวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

คำชี้แจง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งนำผลการวิจัยไปบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสำรวจนี้จัดทำโดยนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำมารวบรวมเพื่อประมวลผล ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจะถือเป็นความลับและจะใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3: ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 15 ข้อ

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย [✓] ลงใน ตามข้อต่อไปนี้

- | | | |
|----------------------|--|---|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 41 – 51 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก |
| 4. หน่วยงานที่สังกัด | <input type="checkbox"/> คณะ | <input type="checkbox"/> สถาบัน / สำนัก |
| | <input type="checkbox"/> หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ | <input type="checkbox"/> สำนักกิจการพิเศษ |
| | <input type="checkbox"/> ศูนย์การเรียนรู้ | |

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับสภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตอย่างไร โดยให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย [✓]

ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|--|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการปรับปรุงงานที่จะทำให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต และรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา | | | | | |
| 2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพงาน โดยมีข้อมูลประกอบที่ชัดเจน | | | | | |
| 3. วิทยุทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ | | | | | |
| 4. มีการจัดองค์กรหรือโครงสร้างการบริหารในรูปแบบที่ชัดเจนและการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับที่กำหนดไว้ในแผนภูมิ | | | | | |
| 5. บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและการให้บริการ | | | | | |
| 6. มีการพัฒนากลยุทธ์หรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งมหาวิทยาลัย | | | | | |
| 7. มหาวิทยาลัยสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ฝึกอบรม ศึกษาต่อ workshop การโยกย้ายข้ามสายงานการทำงานเป็นทีม เป็นต้น | | | | | |
| 8. มีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้อย่างเหมาะสม | | | | | |

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับสภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตอย่างไร โดยให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย [✓]

ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

| ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|---|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันด้วยวิธีการต่างๆ เช่น อี-เมลล์ จดหมายข่าว การประชุมกลุ่มย่อย การจัดเวทีเสวนา เป็นต้น | | | | | |
| 2. บุคลากรสามารถคิดและปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 3. บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนไปสู่ความสำเร็จ | | | | | |
| 4. บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | | | | | |
| 5. ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนการปรับองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร | | | | | |
| 6. บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและพร้อมใจกันที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีขึ้น | | | | | |
| 7. ผู้บริหารมีความพยายามที่จะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานและมอบหมายงานไปสู่ระดับปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 9. ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกัน เรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยกัน | | | | | |
| 10. บุคลากรมีความตระหนักถึงความต้องการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย | | | | | |
| 11. บุคลากรมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ และได้ทดลองปฏิบัติเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ | | | | | |
| 12. มีการทำงานร่วมกันระหว่างคณะ ศูนย์ สำนัก หรือฝ่ายต่างๆ ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 13. บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง | | | | | |
| 14. บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเครือข่ายภายใน หรือระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างทั่วถึง | | | | | |
| 15. บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณสมบัติและคุณประโยชน์การใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก
การศึกษางานวิจัยค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดเวลา.....น.

ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์.....

1. ผู้สัมภาษณ์แนะนำตัว
2. บอกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

ประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. มีความจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะอะไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าหากมีการพัฒนาระบบการจัดการ, ความสามารถของบุคลากร, เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กรเพียง 4 ปัจจัยนี้จะสามารถส่งผลให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....