

ภาคผนวก

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา” เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน โดยคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถามทุกฉบับ จะเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย ครั้งนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมผู้นำ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการทำงาน.....ปี

ส่วนที่ 2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 31 ข้อ โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และแสดงความคิดเห็นว่า สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง นำมาใช้ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง นำมาใช้ปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง นำมาใช้ปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง นำมาใช้ปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง นำมาใช้ปฏิบัติหรือไม่มีการนำมาปฏิบัติเลย

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างองค์กร					
1. โครงสร้างองค์กรควรมีความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อนและไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป และกระจายอำนาจเพิ่มขึ้น					
2. ลักษณะงานที่ยืดหยุ่น ไม่ตายตัว สามารถปรับเปลี่ยนและช่วยเหลือกันได้					
3. บุคลากรทำงานแบบทีมงาน หรือข้ามสายงาน เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีม พัฒนาวิธีการใหม่ๆ ที่เชื่อถือได้					
4. สกอ.กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน แสดงขอบข่ายและหน้าที่ของสำนักต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน					
ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
1. สกอ.เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
2. สกอ.เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
3. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นที่ตั้ง					
4. บุคลากรเรียนรู้การทำงานเป็นทีม					
ด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน					
1. ผู้บริหารกระจายอำนาจการบริหารงานลงไปในระดับปฏิบัติเพื่อให้มีส่วนรับผิดชอบและเพื่อการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน					
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง					

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ					
4. ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาทำงานร่วมกัน เพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหา ร่วมกัน					
5. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นและการพัฒนาการทำงาน					
ด้านการจัดการความรู้					
1. สกอ.จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเรื่องต่างๆ อย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการ สืบค้นและสามารถนำมาใช้ได้ตรงตามความต้องการ					
2. บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์การ					
ด้านการจัดการความรู้					
3. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์และได้ ทดลองปฏิบัติ					
4. บุคลากรพัฒนาวิธีการทำงานต่างๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
5. บุคลากรทำงานร่วมกันระหว่างสำนักต่างๆ ทำให้เกิดการถ่ายทอด ความรู้ซึ่งกันและกัน					
6. บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ เรียนรู้ร่วมกัน					
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี					
1. สกอ.สนับสนุนเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อการ ทำงานที่รวดเร็ว					
2. สกอ.จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยีที่ ทันสมัย					
3. บุคลากรมีความสามารถใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ เครือข่าย ระบบ Intranet หรือระบบ Internet ใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรง ตามคุณสมบัติและประโยชน์ของการใช้งาน					
4. สกอ.มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ จัดการความรู้ และฝึกอบรม					

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านทีมงานและเครือข่าย					
1. บุคลากรตระหนักถึงความร่วมมือ แบ่งปัน และการทำงานเป็นทีม					
2. บุคลากรร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ					
3. บุคลากรศึกษาข้อมูลและสารสนเทศจากภายนอกมาสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ					
4. บุคลากรมีเครือข่ายการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม					
1. สกอ.วิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศจากภายนอกเพื่อเตรียมการวางแผนในอนาคต					
ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม					
2. สกอ.เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์กร					
3. สกอ.มีกระบวนการให้บุคลากรวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม					
4. บุคลากรได้เรียนรู้จากส่วนราชการและองค์กรอื่นๆ ที่เป็น Best practice					

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 30 ข้อ โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และแสดงความคิดเห็นว่าเกิดขึ้นใน สกอ. อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง เกิดขึ้นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เกิดขึ้นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เกิดขึ้นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เกิดขึ้นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เกิดขึ้นในระดับน้อยหรือไม่มีการนำมาปฏิบัติเลย

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการปรับตัว					
1. ความสนใจต่อบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
1) สกอ.ให้การสนับสนุนบุคลากรเรียนรู้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในระดับนโยบาย ทำให้ไม่มีความสับสนในระดับปฏิบัติและปรับตัวได้					
2) สกอ.ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันของหน่วยงานราชการ ซึ่งให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ					
2. มีมุมมองในเชิงรุก					
1) สกอ.เปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการทำงานจากเชิงรับเป็นเชิงรุก					
2) สกอ.ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง					
3) สกอ.ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน					
3. การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในเชิงสร้างสรรค์					
1) สกอ.มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
2) บุคลากรเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
3) สกอ.ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ					

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กร					
1. การทำงานเป็นทีม					
1) สกอ.สนับสนุนและสร้างระบบให้มีการทำงานเป็นทีม					
2) สกอ.เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการทำงานเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร					
3) สกอ.สร้างเครือข่ายการเรียนรู้และเปิดโลกทัศน์การทำงานแก่บุคลากร					
4) บุคลากรประสานการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักและศูนย์ต่างๆ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
5) บุคลากรทำงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และนับถือกัน					
2. การสื่อสารที่เปิดกว้างในการเข้าถึงข้อมูล					
1) สกอ.จัดระบบการจัดการสารสนเทศและช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม					
2) สกอ.มีช่องทางสื่อสารที่ส่งเสริมการทำงานและเรียนรู้ตลอดเวลา					
3) บุคลากรรับรู้และตรวจสอบการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
4) บุคลากรเผยแพร่และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกัน					
3. ความเสมอภาคและความยุติธรรม					
1) สกอ.ประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม					
2) ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
3) บุคลากรในองค์กรเคารพการตัดสินใจซึ่งกันและกัน					
4) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ					
ด้านความสอดคล้องต้องกัน					
1. มีค่านิยมร่วมกัน					
1) บุคลากรทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายและผลสำเร็จของงาน					
2) บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ					
2. การเชื่อมโยงบูรณาการแนวคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ					
1) บุคลากรเข้าใจเป้าหมายของการทำงานตรงกัน					
2) บุคลากรมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
3) บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
4) บุคลากรรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น เพื่อลดความขัดแย้งในทีม					

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
3. ความสามารถหาข้อสรุปร่วมกันในประเด็นที่ต้องตัดสินใจ					
1) บุคลากรจากสำนักและศูนย์ต่างๆ ใน สกอ.มีการปรึกษาหารือและสามารถหาข้อตกลงร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน					
2) บุคลากรจากสำนักและศูนย์ต่างๆ ใน สกอ.ประชุมร่วมกันเสมอ ทำให้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อยุติร่วมกัน					
3) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น บุคลากรจากสำนักและศูนย์ต่างๆ ใน สกอ.สามารถร่วมกันคิดเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรอบคอบ					

ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ

คำชี้แจง แบบสอบถามมี 19 ข้อ ต้องการทราบพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมต่อไปนี้มากที่สุดเพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติ

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุดหรือเกิดขึ้นอยู่เสมอๆ

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมากหรือเกิดขึ้นบ่อยครั้ง

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลางหรือเกิดขึ้นบางครั้ง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อยหรือเกิดขึ้นนานๆ ครั้ง

ระดับ 1 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ					
1. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. ชี้นำและกำหนดทิศทางให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกระบวนการทำงาน					
3. แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังขององค์กร					
4. กำหนดเวลาการทำงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำให้เสร็จ					
5. สร้างความชัดเจนในบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา					

ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน					
1. ให้ความห่วงใยสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
3. สนับสนุนให้มีความสะดวกในการทำงานและช่วยแก้ปัญหาการทำงาน					
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม					
1. ให้คำปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
3. นำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาประกอบการตัดสินใจ					
4. ให้ความสำคัญกับคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำไปใช้ในการตัดสินใจ					
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน					
1. กำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างท้าทาย					
2. คาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง					
3. เน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
4. ตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อสอบถามความถูกต้อง					
5. ประเมินผลกระทบต่อองค์กรเพื่อหาแนวทางแก้ไข					
6. จัดสรรทรัพยากรให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร					
7. จัดระบบข่าวสารข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่ใช้งานง่ายและสามารถนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ					