

ภาคผนวก ก

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน

บริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
1	องค์กรได้พัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้โดยการปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทีมงานเพื่อการเรียนรู้	0.80	0.43
2	องค์กรได้เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้วิธีการเรียน (learn how to learn) รวมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ด้วยความรวดเร็ว	0.80	0.54
3	องค์กรได้พัฒนาหลักการสนทนาในองค์กรโดยการปรับปรุงทักษะด้านการสังเกตการณ์ การติดต่อสื่อสาร และการให้ข้อมูลป้อนกลับ	0.80	0.43
4	องค์กรมีการจัดฝึกอบรม จัดการ การติดต่อสื่อสารและการฝึกปฏิบัติสำหรับการสร้างแผนการพัฒนาอาชีพและแผนทางความคิดเชิงบวก	0.60	0.22
5	องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในเรื่องที่บุคลากรสนใจ ทำให้เกิดความสุขในการเรียนรู้ เป็นการเตรียมการเพื่อเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์กร	0.60	0.39
6	องค์กรได้สร้างทักษะการเรียนรู้เป็นทีม สร้างสมรรถนะในการคิด และคำนึงถึงความเป็นกลุ่ม ร่วมกันทำงานอย่างสร้างสรรค์	0.60	0.43
7	องค์กรส่งเสริมและฝึกฝนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยเน้นเรื่องที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ มุ่งจัดการกับสาเหตุมากกว่าการแก้ไข	1.00	0.44
8	องค์กรใช้การตรวจสอบและวางแผนสำหรับการเรียนรู้แบบคาดการณ์ การพัฒนาแผนการต่าง ๆ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในขนาดขององค์กรภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันทั้งองค์กร	0.60	0.29
9	องค์กรส่งเสริมการคิดแบบสากลและความหลากหลายด้วยการบูรณาการเข้าสู่ระบบของการฝึกปฏิบัติทางธุรกิจ	0.60	0.36

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
10	องค์กรจัดการติดต่อสื่อสารและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิด ความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	0.60	0.53
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.75			
11	การปรับเปลี่ยนองค์กร องค์กรจัดให้มีการประชุมเพื่อค้นหาอนาคตร่วมกับลูกค้า คู่ค้า หุ้นส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร	1.00	0.50
12	องค์กรได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้และ โครงการต่างๆ ด้านการเรียนรู้	0.80	0.42
13	องค์กรมีการปรับรื้อระบบ เช่น การตัดลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ลด ขนาดของหน่วยงาน มีนโยบายที่ยืดหยุ่น ปรับปรุงโครงสร้างให้ พอเหมาะและไม่แบ่งแยกมากเกินไป ยกเลิกกฎที่ตายตัวและไม่ เหมาะสม	0.60	0.58
14	องค์กรยอมรับและให้รางวัลแก่บุคลากรและกลุ่มหรือทีมที่เรียนรู้ มีการวัดผลการเรียนรู้ในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เป็นประโยชน์ ให้กับการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ใน องค์กร	0.60	0.60
15	องค์กรสร้างการเรียนรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและขั้นตอน ในการปฏิบัติงาน	1.00	0.49
16	องค์กรได้จัดตั้งศูนย์กลางการสาธิตโครงการต่าง ๆ โดยหมุนเวียน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	0.80	0.44
17	องค์กรใช้การวัดผลด้วยคุณภาพของการทำงาน และความพึงพอใจ ของลูกค้า ที่สัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เสียไปมากกว่าผลกำไร	0.80	0.37
18	องค์กรสร้างสรรค์และจัดสรรเวลา ช่องทางและสภาพแวดล้อมทาง กายภาพสำหรับการเรียนรู้	0.60	0.73
19	องค์กรสร้างการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายตลอดเวลาและในทุก ๆ ที่ ขององค์กร	0.80	0.52

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
20	องค์กรมีการปรับรื้อระบบ เช่น การตัดลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ลดขนาดของหน่วยงาน มีนโยบายที่ยืดหยุ่น ปรับปรุงโครงสร้างให้พอเหมาะและไม่แบ่งแยกมากเกินไป ยกเลิกกฎที่ตายตัวและไม่เหมาะสม	1.00	0.49
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.83			
21	การเพิ่มอำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กร องค์กรสรรหาผู้นำที่มีศักยภาพในการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร	0.80	0.29
22	องค์กรสนับสนุนและสร้างสรรค์การทำงานแบบทีมงานที่มีการควบคุมตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด	0.60	0.62
23	องค์กรเพิ่มอำนาจให้แก่บุคลากรในการแสดงออกและเรียนรู้ ใ้ใจบุคลากร โดยการส่งเสริมและรับผิดชอบต่อความสำเร็จ	1.00	0.51
24	ผู้บริหารในองค์กรแสดงออกถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่รักในการเรียนรู้ มีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะผู้นำอยู่เสมอ	0.80	0.33
25	ผู้บริหารในองค์กรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ตอบสนองความคิด และคอยเสริมสร้างกำลังใจ หลีกเลี่ยงการสอนและการควบคุม	0.80	0.43
26	องค์กรมีการสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรและองค์กร โดยความต้องการขององค์กรจะไม่ครอบงำความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.60	0.37
27	องค์กรส่งเสริมและเพิ่มการมีส่วนร่วมจากลูกค้าที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญต่อการเรียนรู้และการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ	0.80	0.37
28	องค์กรให้โอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชนที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรและลูกค้า สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกับองค์กร สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ	0.80	0.40



ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
29	องค์กรสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ในระยะยาวกับคู่ค้าเกี่ยวกับ ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ความคิด ข้อมูลข่าวสารและ โปรแกรมใหม่ ๆ ที่องค์กร ไม่สามารถทำเองได้ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ	0.80	0.66
30	องค์กรมีการเรียนรู้จากพันธมิตรและผู้ร่วมลงทุน โดยการสร้าง วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ไปสู่การยอมรับ มีการแลกเปลี่ยน บุคลากรเพื่อการเรียนรู้	0.80	0.50
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.78			
31	การจัดการความรู้ องค์กรสร้างความคาดหวังว่าบุคลากรทุกคนตอบสนองต่อการเก็บ สะสมและถ่ายโอนความรู้ โดยที่บุคลากรควรกลายมาเป็นผู้ ตระหนักในเรื่องของความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	0.60	0.60
32	องค์กรมีการมองหาทรัพยากรจากภายนอกที่จะเป็นข่าวสารให้กับ ข้อมูลได้	1.00	0.39
33	องค์กรมีการจัดการการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาแบ่งปันภายใน องค์กร	0.80	0.71
34	องค์กรพัฒนาแนวทางต่าง ๆ ของความคิดและการเรียนรู้ที่ สร้างสรรค์ มีการทำให้เกิดความรู้และความคิดใหม่ ๆ ในทุกส่วน ของการปรับปรุงในเรื่องสื่อต่าง ๆ	0.80	0.71
35	องค์กรมีการส่งเสริมและให้รางวัลกับนวัตกรรมและการประดิษฐ์ คิดค้น	0.60	0.43
36	องค์กรมีการฝึกฝนและมีบุคลากรในด้านการเก็บและการสืบค้น ความรู้	0.80	0.70
37	องค์กรมีการถ่ายโอนความรู้ไปสู่บุคคลหรือทีม ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ด้านเทคนิค ด้านระหว่างบุคคล หรือการจัดการความรู้	0.80	0.39
38	องค์กรมีการจัดโครงสร้างและจัดระบบเพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหา ข้อมูลข่าวสารในเวลาที่รวดเร็ว เป็นข้อมูลที่ทันสมัย มีความถูกต้อง และเที่ยงตรง	0.80	0.71

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
39	องค์กรมีการถ่ายโอนความรู้ให้อยู่ในความรับผิดชอบแบบมืออาชีพและเป็นส่วนหนึ่งในงานของทุกคน	0.60	0.70
40	องค์กรมีการถ่ายโอนการฝึกอบรมไปสู่การทำงานอย่างรอบคอบจากตัวของผู้บริหาร ผู้มีส่วนร่วมและผู้ฝึกอบรม ซึ่งทำทั้งก่อนระหว่าง และหลังหลักสูตรการฝึกอบรม	0.80	0.41
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86			
41	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี องค์กรส่งเสริมและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ทางด่วนสารสนเทศฐานข้อมูลออนไลน์ และกระดานข่าวสารจากภายนอก จากฐานข้อมูลต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัย คู่ค้า หุ้นส่วนและความรู้อื่น ๆ	0.80	0.32
42	องค์กรพัฒนาสื่อมัลติมีเดียและศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เช่น สื่อการสอน บทเรียนทางคอมพิวเตอร์ โดยเลือกฐานเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม	0.80	0.65
43	องค์กรสร้างหรือเพิ่มวิดีโอเพื่อการสอน ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการฝึกอบรม	1.00	0.27
44	องค์กรใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้และความคิดจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การถ่ายวิดีโอ การบันทึกเสียงการประชุม เป็นต้น	0.80	0.72
45	องค์กรพัฒนาขีดความสามารถใน Groupware และเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.80	0.66
46	องค์กรติดตั้งระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมด้วยการมีสาธิตรูปโภคพื้นฐานทางเทคโนโลยี	0.60	0.67
47	องค์กรวางแผนและพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบทันเวลาเพื่อลดต้นทุนและการสูญเสีย ผสมผสานระบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง	0.80	0.76

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
48	องค์กรสร้างสมรรถนะและเทคโนโลยีที่ใช้ภายในอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ของทีม ฝ่ายหรือองค์กรของซอฟต์แวร์ที่ผสมผสานกับเครื่องมือซอฟต์แวร์อื่น ๆ	0.80	0.65
49	องค์กรพัฒนาความตระหนักและการรู้คุณค่าของเทคโนโลยีในการเป็นเครื่องมือที่เต็มไปด้วยพลังสำหรับการเรียนรู้อย่างกว้างขวางในองค์กร	1.00	0.66
50	องค์กรเพิ่มความรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของคณะทำงานด้านการจัดการและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและพลังของเทคโนโลยีของการเรียนรู้เชิงองค์กรอย่างสูงสุด	0.80	0.80
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88			
ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.92			

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



ที่ ศธ 0518.07/1๙1๔

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

๒๔ สิงหาคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ทูริชัန်း จำกัด (มหาชน)

ด้วย นางสาวกวิสรา กันทรรักษา รหัสประจำตัว 4812480253 ปัจจุบันเป็น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ทูริชัန်း จำกัด (มหาชน)” จำเป็นต้องขอแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัท ทูริชัန်း จำกัด (มหาชน) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/1897

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

24 สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

เรียน คุณอภิรัตน์ มงคลนาม

ด้วย นางสาวกวิสรา กัณทรักษา รหัสประจำตัว 4812480253 ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ทูริวิชั่นส์ จำกัด
(มหาชน)” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
พิเศษ จึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/ 1๔๙๕

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

๒๔ สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

เรียน คุณปาริชาติ เจริญทินกร

ด้วย นางสาวกวิสรา กัณทรักษา รหัสประจำตัว 4812480253 ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศึกษาปริญญาโท กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด
(มหาชน)” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
พิเศษ จึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/1๔๑๙

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

๑๔ สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

เรียน คุณชนิษฐา สิงห์วิจารณ์

ด้วย นางสาวกวิศรา กัณทรักษา รหัสประจำตัว 4812480253 ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบราชูปถัมภ์ อำเภอสว่างวีรกรรม จังหวัดบุรีรัมย์
เรื่อง “ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ทรูวิชั่นส์ จำกัด
(มหาชน)” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
พิเศษ จึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/1900

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

๒๔ สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

เรียน คุณพรฤดี ศรีอาการ

ด้วย นางสาวกวิสรา กันทรรักษา รหัสประจำตัว 4812480253 ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ทรุวิชั่นส์ จำกัด
(มหาชน)” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
พิเศษ จึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/๑๐๑

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

24 สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

เรียน คุณอุดม เกียรติอินวัชกุล

ด้วย นางสาวกวิสรา กัณทรักษา รหัสประจำตัว 4812480253 ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ทูริวิชั่นส์ จำกัด
(มหาชน)” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
พิเศษ จึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน

บริษัท ทรุวิชันส์ จำกัด (มหาชน)

.....
 คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการวิจัย กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
 ซึ่งในแต่ละข้อขอให้เลือกตอบเพียงช่องเดียวเท่านั้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท
 ทรุวิชันส์ จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
 พนักงาน บริษัท ทรุวิชันส์ จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 1 กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ใน () ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.....

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ มากกว่า 30-40 ปี

☐ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

2.....

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3.....

4. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ มากกว่า 5-10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

4.....

5. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงานระดับทั่วไป

☐ พนักงานระดับหัวหน้างาน

☐ ผู้จัดการ

5.....

ตอนที่ 2 โปรดพิจารณาข้อคำถามเหล่านี้ แล้วระบุว่าองค์กรของท่านนำสิ่งเหล่านี้มาปฏิบัติในระดับใด ตามความคิดเห็นของท่าน โดยได้จัดลำดับจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตัวเลือกแสดงระดับตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	การเรียนรู้ องค์กรได้พัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้โดย การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร เช่น การประชุมเชิง ปฏิบัติการ การจัดทีมงานเพื่อการเรียนรู้						a1.....
2.	องค์กรได้เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการ เรียนรู้วิธีการเรียน (learn how to learn) รวมทั้ง ใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ด้วยความรวดเร็ว						a2.....
3.	องค์กรได้พัฒนาหลักการสนทนาในองค์กร โดยการปรับปรุงทักษะด้านการสังเกตการณ์ การติดต่อสื่อสาร และการให้ข้อมูลป้อนกลับ						a3.....
4.	องค์กรมีการจัดฝึกอบรม จัดการ การติดต่อ สื่อสารและการฝึกปฏิบัติสำหรับการสร้างแผน การพัฒนาอาชีพและแผนทางความคิดเชิงบวก						a4.....
5.	องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพใน เรื่องที่บุคลากรสนใจ ทำให้เกิดความสุขในการ เรียนรู้ เป็นการเตรียมการเพื่อเปลี่ยนแปลง ที่ดีขององค์กร						a5.....

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6.	องค์กรได้สร้างทักษะการเรียนรู้เป็นทีม สร้างสมรรถนะในการคิดและคำนึงถึงความเป็นกลุ่ม ร่วมกันทำงานอย่างสร้างสรรค์						a6.....
7.	องค์กรส่งเสริมและฝึกฝนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยเน้นเรื่องที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ มุ่งจัดการกับสาเหตุมากกว่าการแก้ไข						a7.....
8.	องค์กรใช้การตรวจสอบและวางแผนสำหรับการเรียนรู้แบบคาดการณ์ การพัฒนาแผนการต่าง ๆ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคตขององค์กร ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันทั้งองค์กร						a8.....
9.	องค์กรส่งเสริมการคิดแบบสากลและความหลากหลายด้วยการบูรณาการเข้าสู่ระบบของการฝึกปฏิบัติทางธุรกิจ						a9.....
10.	องค์กรจัดการติดต่อสื่อสารและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้						a10....
11.	การปรับเปลี่ยนองค์กร องค์กรจัดให้มีการประชุมเพื่อค้นหาอนาคตร่วมกับลูกค้า คู่ค้า หุ่นส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร						b1.....
12.	องค์กรได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และโครงการต่างๆ ด้านการเรียนรู้						b2.....
13.	องค์กรมีการสร้างบรรยากาศองค์กรเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						b3.....

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
14.	องค์กรมีการปรับรื้อระบบ เช่น การตัดลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ลดขนาดของหน่วยงาน มีนโยบายที่ชัดเจน ปรับปรุงโครงสร้างให้พอเหมาะและไม่แบ่งแยกมากเกินไป ยกเลิกกฎที่ตายตัวและไม่เหมาะสม						b4.....
15.	องค์กรยอมรับและให้รางวัลแก่บุคลากรและกลุ่มหรือทีมที่เรียนรู้ มีการวัดผลการเรียนรู้ในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เป็นประโยชน์ให้กับ การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในองค์กร						b5.....
16.	องค์กรสร้างการเรียนรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน						b6.....
17.	องค์กรได้จัดตั้งศูนย์กลางการสาธิตโครงการต่าง ๆ โดยหมุนเวียนทั้งภายในและภายนอกองค์กร						b7.....
18.	องค์กรใช้การวัดผลด้วยคุณภาพของการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า ที่สัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เสียไปมากกว่าผลกำไร						b8.....
19.	องค์กรสร้างสรรค์และจัดสรรเวลา ช่องทางและสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับการเรียนรู้						b9.....
20.	องค์กรสร้างการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายตลอดเวลาและในทุก ๆ ที่ขององค์กร						b10....
21.	การเพิ่มอำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กร องค์กรสรรหาผู้นำที่มีศักยภาพในการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร						c1.....



ข้อ	รายการ	ระดับความคิด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
22.	องค์กรสนับสนุนและสร้างสรรค์การทำงานแบบทีมงานที่มีการควบคุมตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด						c2.....
23.	องค์กรเพิ่มอำนาจให้แก่บุคลากรในการแสดงออกและเรียนรู้ ใ้ใจบุคลากร โดยการส่งเสริมและรับผิดชอบต่อความสำเร็จ						c3.....
24.	ผู้บริหารในองค์กรแสดงออกถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่รักในการเรียนรู้ มีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะผู้นำอยู่เสมอ						c4.....
25.	ผู้บริหารในองค์กรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ตอบสนองความคิด และคอยเสริมสร้างกำลังใจ หลีกเลี่ยงการสอนและการควบคุม						c5.....
26.	องค์กรมีการสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรและองค์กร โดยความต้องการขององค์กรจะไม่ครอบงำความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร						c6.....
27.	องค์กรส่งเสริมและเพิ่มการมีส่วนร่วมจากลูกค้าที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญต่อการเรียนรู้และการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ						c7.....
28.	องค์กรให้โอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชนที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากร และลูกค้า สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกับองค์กร สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ						c8.....

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
29.	องค์กรสร้างหุ้นส่วนการเรียนรู้ในระยะยาวกับคู่ ค้าเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ความคิด ข้อมูล ข่าวสารและโปรแกรมใหม่ ๆ ที่องค์กรไม่ สามารถทำเองได้ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ						c9.....
30.	องค์กรมีการเรียนรู้จากพันธมิตรและผู้ร่วมลงทุน โดยการสร้างวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ไปสู่ การยอมรับ มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อ การเรียนรู้						c10....
31.	การจัดการความรู้ องค์กรสร้างความคาดหวังว่าบุคลากรทุกคน ตอบสนองต่อการเก็บสะสมและถ่ายทอดความรู้ โดยที่บุคลากรควรกลายมาเป็นผู้ตระหนักใน เรื่องของความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร						d1.....
32.	องค์กรมีการมองหาทรัพยากรจากภายนอกที่จะ เป็นข่าวสารให้กับข้อมูลได้						d2.....
33.	องค์กรมีการจัดการการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มา แบ่งปันภายในองค์กร						d3.....
34.	องค์กรพัฒนาแนวทางต่าง ๆ ของความคิดและ การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ มีการทำให้เกิดความรู้ และความคิดใหม่ ๆ ในทุกส่วนของการปรับปรุง ในเรื่องสื่อต่าง ๆ						d4.....
35.	องค์กรมีการส่งเสริมและให้รางวัลกับนวัตกรรม และการประดิษฐ์คิดค้น						d5.....
36.	องค์กรมีการฝึกฝนและมีบุคลากรในด้านการเก็บ และการสืบค้นความรู้						d6.....

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
37.	องค์กรมีการถ่ายโอนความรู้ไปสู่บุคคลหรือทีมไม่ว่าจะเป็นความรู้ด้านเทคนิค ด้านระหว่างบุคคล หรือการจัดการความรู้						d7.....
38.	องค์กรมีการจัดโครงสร้างและจัดระบบเพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารในเวลาที่เหมาะสม เป็นข้อมูลที่ทันสมัย มีความถูกต้องและเที่ยงตรง						d8.....
39.	องค์กรมีการถ่ายโอนความรู้ให้อยู่ในความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและเป็นส่วนหนึ่งในงานของทุกคน						d9.....
40.	องค์กรมีการถ่ายโอนการฝึกอบรมไปสู่การทำงานอย่างรอบคอบ จากตัวของผู้บริหาร ผู้มีส่วนร่วมและผู้ฝึกอบรม ซึ่งทำทั้งก่อน ระหว่าง และหลังหลักสูตรการฝึกอบรม						d10....
41.	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี องค์กรส่งเสริมและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ทางวัฒนธรรมสารสนเทศ ฐานข้อมูลออนไลน์ และกระดานข่าวสารจากภายนอก ฐานข้อมูลต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัย คู่ค้า หุ่นส่วนและความรู้อื่น ๆ						e1.....
42.	องค์กรพัฒนาสื่อมัลติมีเดียและศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เช่น สื่อการสอน บทเรียนทางคอมพิวเตอร์ โดยเลือกฐานเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม						e2.....
43.	องค์กรสร้างหรือเพิ่มวิดีโอเพื่อการสอนลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการฝึกอบรม						e3.....

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
44.	องค์กรใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้และความคิดจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การถ่ายวิดีโอ การบันทึกเสียงการประชุม เป็นต้น						e4.....
45.	องค์กรพัฒนาขีดความสามารถใน Groupware และเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง						e5.....
46.	องค์กรติดตั้งระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมด้วยการมีสาธารณูปโภคพื้นฐานทางเทคโนโลยี						e6.....
47.	องค์กรวางแผนและพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบทันเวลา เพื่อลดต้นทุนและการสูญเสีย ผสมผสานระบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง						e7.....
48.	องค์กรสร้างสมรรถนะและเทคโนโลยีที่ใช้ภายในอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ของทีม ฝ่ายหรือองค์กรของซอฟต์แวร์ที่ ผสานกับเครื่องมือซอฟต์แวร์อื่น ๆ						e8.....
49.	องค์กรพัฒนาความตระหนักและการรู้คุณค่าของเทคโนโลยีในการเป็นเครื่องมือที่เต็มไปด้วยพลังสำหรับการเรียนรู้อย่างกว้างขวางในองค์กร						e9.....
50.	องค์กรเพิ่มความรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของคณะทำงานด้านการจัดการและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและพลังของเทคโนโลยีของการเรียนรู้เชิงองค์กรอย่างสูงสุด						e10....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน
บริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

1. การเรียนรู้

.....

.....

.....

2. การปรับเปลี่ยนองค์กร

.....

.....

.....

3. การเพิ่มอำนาจให้สมาชิกองค์กร

.....

.....

.....

4. การจัดการความรู้

.....

.....

.....

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****

บรรณานุกรม

แก้วตา ไทรงาม, ประชุม โพธิกุล, เวช มงคล และณรงค์ ดาวเจริญ. (2548). ผู้นำเชิง-
กลยุทธ์เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนา-
ผู้บริหารการศึกษา.

จันทนา วิปลานุศาสน์. (2549). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์การที่เอื้อ-
ต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล-
กรุงเทพมหานครใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จำเรียง วิยวัฒน์ และเบญจมาศ อำพันธุ์. (2544). วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์การการเรียนรู้
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ชัยยันต์ เล็กบำรุง. (2552). องค์ประกอบขององค์กร. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2553, จาก

<http://gotoknow.org/blog/chaibun/207238>

นิลุตถ์ คำหอมกุล. (2546). การศึกษาสภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ของธนาคาร-
ออมสิน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บัณฑิต พงศ์นราทิพย์. (2548). ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 6.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.

ประดับพิณ ภูชนะกุล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ-
บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์พยาบาล-
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประภารัตน์ เต็มเปี่ยม. (2552). การจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศ. ค้นเมื่อ 12 มีนาคม

2553, จาก <http://portal.in.th/inno-poo/pages/1020/>

ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2543). แนวคิดเรื่ององค์กรที่เรียนรู้. ค้นเมื่อ 12 มีนาคม

2553, จาก <http://www.eng.ubu.ac.th/~personnel/.../Learning%20Organization>
1.doc

- เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน. (2543). องค์การแห่งการเรียนรู้. ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2553, จาก http://natres.psu.ac.th/Journal/Learn_Organ/index.htm
- เพียงใจ มุสิกะพงษ์. (2550). สภาพการจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มานิต ปัญญวรรณศิริ. (2550). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2549). องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: อริยชน.
- วารินทร์ สีนสูงสุด. (2548). การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายใจ.
- วันทิพย์ สีนสูงสุด. (2549). การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สยามมิตรการพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. ค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2553, จาก <http://www.nokkrob.org/index.php?file=forum&obj=forum.view>
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วีระวัฒน์ ปินนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีราวุธ มาชะศิริานนท์. (2549). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สนธิ์ บางยี่ขัน. (2546). องค์การและการจัดการ วิชา PS 708. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะรัฐศาสตร์, ศูนย์เอกสารทางวิชาการ.

- สมยศ นาวิการ. (2545). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บรรณาการ.
- สมบูรณ์ สุริยวงศ์, สมจิตรา เรืองศรี และเพ็ญศรี เศรษฐวงศ์. (2542). *ระเบียบวิธีการวิจัย-การศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุดารัตน์ วิเลิศศักดิ์. (2549). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วน-จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา จันท์เทียน. (2543). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรและศักยภาพการพัฒนาไปสู่-องค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในเขต-กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบัน-บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา และบุญมี พันธุ์ไทย. (2545). *วิธีการวิเคราะห์-ข้อมูลทางการศึกษา 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์-ส่งเสริมวิชาการ.
- เสาวรส บุณนาค. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กร-แห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ-โรงพยาบาลรัฐเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรทัย สิทธิวิรัชธรรม. (2548). *ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม-การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร*. วิทยานิพนธ์-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อโณมา คงตะแบก. (2545). *องค์กรแห่งการเรียนรู้แนวทางการพัฒนาในศตวรรษที่ 21*.
ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2553, จาก <http://www1.mod.go.th/opsd/wpcweb/.../km>
- อิทธิกร เพ็ชรอด. (2552). *ทฤษฎีองค์กร*. ค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2553, จาก <http://www.lib.ss-kru.ac.th/blog/?p=33>

- Anderson, S. J. (2002). Organizationl learning in scholls: A cross case study of teacher supervisors' beliefs, actions, and practices. *Dissertation Abstracts International*, 63(01), 31-A. (UMI No. Available)
- Argyris, C., & Schon, D. A. (1978). *Organizational learning: Theory of action perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bayraktaroglu, S., & Kutanis, R. I. O. (2002, July). Transforming hotels into learning organization: A new strategy for going global. *Tourism Management*, 24(2), 149-154.
- Garvin, D. (1993). Build a learning organization. *Harvard Business Reiew*, 71(4), 78-91.
- Gephart, M., Marsick, V., van Buren, M., & Spiro, M. (1996). Learning organization come alive. *Training & Devlopment*, 50(12), 35-45.
- Howorth, A. (2005). *Becoming a learning organization*. Retrieved March 18, 2010, from <http://proquest.umi.com>
- Kaiser, M. S. (2001). Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning. *Dissertation Abstracts International*, 61(07), 2553-A. (UMI No. 9979267)
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1979). *Organization and management: A systems and contigency approach*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.

- Monique, L. (2000). *A framework for developing a culture of learning in organizations: A 360-degree feedback model for diagnosis and intervention*. Retrieved March 18, 2010, from <http://proquest.umi.com>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Pedler, M. (1991). *Action learning in practice* (2nd ed.). Hampshire, England : Gower.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1997). *Organizational behavior* (6th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Senge, P. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวกวิสรา กันทรรักษา
วัน เดือน ปีเกิด	8 เมษายน 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษานุวรณ ปีการศึกษา 2539 สำเร็จปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) จากศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2543
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พาเนลฟิโน เวิลด์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด 3388/47-49 ชั้น 14 อาคารสิรินรัตน์ ถนนพระราม 4 แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

