

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดให้มี
การสอบถามถึงข้อมูล จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นายปริพนธ์ จำريญพัฒน์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ
 - 1.1 () ชาย
 - 1.2 () หญิง
2. อายุ
 - 2.1 () ต่ำกว่า 25 ปี
 - 2.2 () 25 ปี - 35 ปี
 - 2.3 () 36 ปี - 45 ปี
 - 2.4 () 46 ปี - 55 ปี
 - 2.5 () 55 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่ง
 - 3.1 () ข้าราชการ
 - 3.2 () ลูกจ้างประจำ
 - 3.3 () พนักงานราชการ
 - 3.4 () ลูกจ้างชั่วคราว
4. วุฒิการศึกษา
 - 4.1 () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 4.2 () ปริญญาตรี
 - 4.3 () ปริญญาโทขึ้นไป
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
 - 5.1 () ต่ำกว่า 2 ปี
 - 5.2 () 2 ปี - 5 ปี
 - 5.3 () 6 ปี - 10 ปี
 - 5.4 () สูงกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริง

ซึ่งเกิดขึ้นกับหน่วยงานของท่าน หรือเกิดขึ้นกับตัวท่านเอง ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์					
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้กำหนดและแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ร่วมกัน					
2. มีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง					
3. มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ					
4. บุคลากรมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. มีการประชุมบุคลากรเพื่อการวางแผนงานที่ตรงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร					
นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ					
1. มีการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและการบริการประชาชน					
2. การนำนวัตกรรมมาใช้ประโยชน์จริง					
3. บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ ระบบไร้สาย เพื่อการเรียนรู้ได้สะดวกทุกที่และทุกเวลา					
4. องค์กรใช้ข้อมูลสารสนเทศในงานปฏิบัติการเรียนรู้และระบบสื่อสารกันในองค์กร					
5. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
6. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะในการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์					
เครือข่ายองค์กร					
1. องค์กรมีการร่วมมือ ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็นเพื่อการบริการประชาชนร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. องค์กรได้ดำเนินงานร่วมกันหน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น โครงการฝึกอบรม การสัมมนา ร่วมกัน เป็นต้น					
3. องค์กรได้รับความร่วมมือ หรือให้การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ ในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
4. องค์กรและหน่วยงานภาคีได้ส่งบุคลากร เพื่อและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน					
5. องค์กรและหน่วยงานภาคีพร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลความรู้ที่จำเป็นเมื่อดำเนินงานร่วมกัน					
บุคคลากรมีความเป็นเลิศ					
1. สามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองได้					
2. ชอบค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ บทความ งานวิจัย สอบถามผู้รู้					
3. ชอบแสวงหาความรู้ในสายงานนอกสายงาน เพื่อค้นหาคำตอบที่สงสัย					
4. นำบทเรียนจากในอดีตมาพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาใหม่					
5. ชอบทดลองหาวิธีการ เพื่อหาแนวทางพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ภาวะผู้นำองค์กร					
1. มีผู้บริหารที่เป็นผู้แนะแนวทาง ผู้ฝึก ผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน					
2. มีผู้บริหารที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ร่วมกัน					
3. มีผู้บริหารที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง					
4. มีผู้บริหารที่ออกแบบกระบวนการ และขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกัน					
5. มีผู้บริหารที่สนับสนุนเทคโนโลยี ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงาน					
6. มีผู้บริหารที่สนับสนุนงบประมาณใน การเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
การจูงใจ					
1. มีระบบการสนับสนุนรางวัลแก่บุคลากร หรือกลุ่มในกรณีมีผลงานดีเด่น					
2. มีสวัสดิการแก่บุคลากร					
3. มีระบบการยกย่องบุคลากร ที่มีผลงานดีเด่น					
4. องค์กรให้การสนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสดำเนินงานตนเองในทุก ๆ ด้าน					
5. มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเรียนรู้ของทีม					
1. ถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้แก่เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
2. แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
3. นำแนวคิดหลักการใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติมมาแลกเปลี่ยนให้กับเพื่อนร่วมงาน					
4. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน					
5. ซักถามในสิ่งที่ตนเองสนใจกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
บรรยากาศการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กร					
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย					
2. สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3. ผู้ร่วมงานมีน้ำใจ เอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
4. หัวหน้างานให้คำแนะนำ คำปรึกษา มีความเป็นกันเองและให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
5. เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น					

ตอนที่ 3 แบบวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลวัดการเรียนรู้					
1. ทุกคนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง					
2. มีกระบวนการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิด การเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว					
3. บุคลากรและทีมใช้การเรียนรู้เชิง ปฏิบัติการ คือการเรียนรู้ โดยการ ไตร่ตรองเกี่ยวกับปัญหาและสถานการณ์ ต่าง ๆ และนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ ต่อไป					
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก ผ่านช่องทางหลากหลาย เช่น Internet ประชุมกลุ่มย่อย					
5. ทุกคนได้รับการฝึกฝนและ ได้รับการสอนวิธีที่จะเรียนรู้					
การปรับเปลี่ยนองค์การ					
1. ผลสำเร็จของงานทำให้บุคลากร ได้รับรางวัล การยกย่อง					
2. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น คล่องตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร และการเรียนรู้ข้ามสายงาน					
3. มีบรรยากาศที่ช่วยสนับสนุนและ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเสริมอำนาจแก่บุคคล					
1. วิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดจากการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง					
2. ทุกคนร่วมกันโดยคำนึงถึงเป้าหมายของสถาบันการเรียนรู้ มากกว่าการทำงานในหน้าที่หรือแผนกของตน					
3. มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน					
4. ผู้บริหารและบุคลากรทำงานร่วมกันในฐานะหุ้นส่วน เพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
5. ผู้บริหารมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน ผู้อำนวยการความสะดวก					
6. แสวงหาหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะเป็นเครือข่ายในการเรียนรู้ ทั้งจากภาครัฐและเอกชน					
7. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเรียนรู้กับชุมชนหรือกลุ่มอาชีพ					
การจัดการความรู้					
1. มีการค้นคว้าข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
2. มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ					
3. มีการสร้างความรู้ใหม่ ซึ่งเกิดจากบุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะการคิดสร้างสรรค์และการทดลอง					
4. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี					
1. มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น ห้องประชุมสัมมนา สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนรู้					
3. มีระบบฐานข้อมูลที่ทุกคนเข้าถึงได้อย่างสะดวก ทัวถึง					
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงด้วยระบบพีซีเพียง					

ตอนที่ 4 ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ เป็นแนวคำถามสำหรับผู้ให้ข้อมูลของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน.....วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการอย่างไรที่จะปรับปรุงพัฒนา ด้านนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยี
เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....
.....
.....

2. ท่านมีแนวทาง วิธีการอย่างไรที่จะปรับปรุงพัฒนา ด้านเครือข่ายขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการ
พัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....
.....
.....

3. ท่านมีแนวทาง วิธีการอย่างไรที่จะปรับปรุงพัฒนา ด้านบุคลากรมีความเป็นเลิศเพื่อเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....
.....
.....

4. ท่านมีแนวทาง วิธีการอย่างไรที่จะปรับปรุงพัฒนา ด้านภาวะผู้นำองค์กรเพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทาง วิธีการอย่างไรที่จะปรับปรุงพัฒนา ด้านการจูงใจเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทาง วิธีการอย่างไรที่จะปรับปรุงพัฒนา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

.....

.....

7. ท่านมีแนวทาง วิธีการอย่างไรที่จะปรับปรุงพัฒนา ด้านบรรยากาศการปฏิบัติงานและวัฒนธรรม องค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้