

การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

Development of Indicators and Evaluation Criteria of Learning Organization  
Qualifications of Prince of Songkla University, Hat Yai Campus.

ยุพเรศ พิพัฒน์พงศธร (Yuparate Pipatpongsatorn)<sup>1</sup>  
ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม (Chailikit Soipetchkasem)<sup>2</sup>  
สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ (Suthasinee Boonyapithak)<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการ ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and development) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ จากเอกสารแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อการกำหนดกรอบคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 21 องค์ประกอบย่อย ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากตัวแทน กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์ กลุ่มบุคลากร ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการระบบบริหารความรู้ หรือการจัดการความรู้ ของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 16 คน โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ และความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประเมิน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกำหนดคะแนนเกณฑ์การประเมิน (Cut-off scores) ของตัวบ่งชี้ การประเมินคุณลักษณะ ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก และ 21 องค์ประกอบย่อย มีตัวบ่งชี้ที่ผ่านการ ตรวจสอบตามเกณฑ์ที่กำหนดรวมทั้งสิ้น 170 ตัวบ่งชี้และมีคะแนนเกณฑ์การประเมินครบในทุกองค์ ประกอบย่อย และขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ตัวบ่งชี้การประเมินเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของตัว บ่งชี้คุณลักษณะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน จากบุคลากร 8 ประเภท คือ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณสาย วิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายวิชาการ

<sup>1</sup>มหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน มหาวิทยาลัยทักษิณ

<sup>2</sup>อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการประเมินผลและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : ประธานที่ปรึกษา

<sup>3</sup>อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการประเมินผลและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : กรรมการที่ปรึกษา

พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน ถูกจ้างประจำ และพนักงานเงินรายได้ในสังกัด คณะและโครงการจัดตั้งจาก 16 หน่วยงาน ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เฉพาะวิทยาเขตหาดใหญ่ ประจำปี พ.ศ. 2554 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ในแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่าด้านองค์กรมีค่าเท่ากับ .865 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเท่ากับ .839 ด้านการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ .756 ด้านการจัดการความรู้ มีค่าเท่ากับ .869 และด้านเทคโนโลยีมีค่าเท่ากับ .848 ซึ่งถือได้ว่าตัวบ่งชี้การประเมินทุกด้านมีความเชื่อมั่นที่จะนำไปใช้ได้

### ABSTRACT

This research aimed to develop indicators and evaluation criteria of learning organization qualifications of Prince of Songkla University, Hat Yai Campus via the research and development procedure which was divided into three main stages. The first stage was to study, analyze and synthesize information from theoretical documents and related research in order to establish the framework of learning organization qualifications of the university. It was found that its learning organization qualifications consisted of 5 key components and 21 sub-components. The second stage was the specification of indicators and evaluation criteria of learning organization qualifications based on opinions of 16 experts who were representatives of administrators, academic staff and personnel appointed as members of knowledge management committee of organizations under Prince of Songkla University. The suitability of the indicators and feasibility in using them to evaluate the learning organization qualifications were examined. In the establishment of the cut-off scores of the indicators of the 5 key components and 21 sub-components, 170 indicators were approved according to the specified criteria and there were cut-off scores for all sub-components. The third stage was to pilot the learning organization qualification indicators to test their reliability. There 310 subjects were from 8 categories of personnel: academic staff, supporting staff, academic employees, supporting employees, university-paid academic employees, university-paid supporting employees, permanent employees and employees from 16 organizations in Hat Yai Campus in 2011 which were faculty and Projects to Establish Organization-paid. The use of Cronbach's alpha coefficient to test the reliability of each key component revealed the following values: organizations = .865, stakeholders = .839, learning = .756, knowledge management = .896, technology = .848. Hence it can be concluded that all indicators has sufficient reliability and can be used.

**คำสำคัญ** องค์กรแห่งการเรียนรู้, ตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะ  
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

### คำนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ในทุกวันนี้เป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความรวดเร็วและรุนแรง ก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบ เศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของระบบ ภายในและภายนอกองค์กร เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบๆ ได้ขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก อีกทั้งยังมีการนำแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การจัดการคุณภาพ (Quality Management) การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการประกันคุณภาพ (Quality assurance) เข้ามาปรับใช้ในองค์กร ส่งผลให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับท่าที เพื่อความอยู่รอดและมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง การปรับเปลี่ยนและจัดการความรู้ที่มีอย่างเป็นระบบ เพื่อรักษาความรู้ทั้งหลายนั้น จึงเริ่มมีความสำคัญ และกลายเป็นแนวคิดเพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ให้คุณค่าของข้อมูลความรู้ จึงเกิดระบบการบริหารจัดการความรู้ขึ้น กอปรกับกระแสการปฏิรูประบบราชการไทย โดยเริ่มจากการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล การกำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาให้

สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินหน่วยราชการ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ ที่สำคัญในประเด็นนี้ไว้ ในข้อ 5.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในฐานะที่เป็น มหาวิทยาลัยแห่งแรกของภาคใต้ จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาสู่ดินแดนภาคใต้ เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาในท้องถิ่นและเพื่อสนับสนุนการพัฒนาภูมิภาค เป็นมหาวิทยาลัย ที่มีเจตนาแต่เริ่มก่อตั้งที่จะเป็นมหาวิทยาลัย หลายวิทยาเขต โดยมุ่งมั่นที่จะให้สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางวิชาการระดับสูง เพื่อตอบสนองการพัฒนาภาคใต้และเป็นสถาบันที่สามารถรับใช้ชุมชนได้อย่างแท้จริง จึงต้อง ขานรับนโยบายการสร้างสถาบันเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ โดยเริ่มต้นในวิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นที่แรกตั้งแต่ปีพ.ศ. 2546 ทีมบริหารของ มหาวิทยาลัยได้นำการจัดการความรู้กับองค์กร แห่งการเรียนรู้มารวมไว้ด้วยกัน มีการกำหนด ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ.2546-2549 และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเกือบหนึ่งทศวรรษของการดำเนินการดังกล่าว ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ก็ยังไม่พบว่าจะมีเครื่องมือในการประเมินคุณลักษณะการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีความชัดเจนและเป็น

รูปธรรม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะหาคำตอบโดยอาศัยกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ซึ่งหากได้รับทราบผลการวิจัยในครั้งนี้แล้ว ก็จะสามารถนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ/หน่วยงานได้โดยตรง และสามารถนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังต่อไปนี้

1. เพื่อกำหนดกรอบคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. พัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะและเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อนำตัวบ่งชี้ไปทดลองใช้จริงและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การร่างกรอบคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

1. ประชากร คือ ผู้เชี่ยวชาญจากตัวแทนกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์ กลุ่มบุคลากร ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ

ระบบบริหารความรู้หรือการจัดการความรู้ ของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนผู้เชี่ยวชาญโดยการเลือกแบบเจาะจงจากกลุ่มประชากร อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 คน รวมจำนวน 16 คน

การนำตัวบ่งชี้ไปทดลองใช้จริงและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร 8 ประเภท คือ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ในสังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เฉพาะวิทยาเขตหาดใหญ่ ในสังกัดคณะและโครงการจัดตั้งจาก 16 หน่วยงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประจำปี พ.ศ. 2554 จำนวนทั้งสิ้น 8,658 คน (กองการเจ้าหน้าที่ สํารวจ ณ วันที่ 9 มิถุนายน 2554)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร 8 ประเภท คือ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ในสังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เฉพาะวิทยาเขตหาดใหญ่ ประจำปี

ปีพ.ศ. 2554 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตาม สัดส่วน (Stratified Random Sampling) จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 382 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

1. แบบสอบถามชุดที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการศึกษาคุณลักษณะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่คาดหวัง ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต หาดใหญ่ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2. แบบสอบถามชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต หาดใหญ่

3. แบบสอบถามชุดที่ 3 แบบประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

### ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา วิเคราะห์และ สังเคราะห์ จากเอกสารแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเพื่อการกำหนดกรอบคุณลักษณะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ และ เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ดำเนินการดังนี้

#### 2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้

คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการศึกษา คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต หาดใหญ่ ตามองค์ประกอบคุณลักษณะที่ กำหนดตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้พร้อมกำหนดคะแนนเกณฑ์ (Cut-off Scores) การผ่านการประเมินตามตัว บ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ

2.3 การปรับปรุงแก้ไขตัวบ่งชี้ คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตาม ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ตัวบ่ง ชี้คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการ ที่มีความ เหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุดในการนำไป ทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 3 การนำตัวบ่งชี้ไปทดลอง ใช้จริง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต หาดใหญ่

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา วิเคราะห์และ สังเคราะห์ จากเอกสารแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเพื่อการกำหนดกรอบคุณลักษณะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้วิจัยนำแนวคิดที่สำคัญขององค์กร แห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ประการของ มาร์ควอดต์ (Marquardt, 1996:21) มาใช้เป็นองค์ประกอบ หลักและในส่วนขององค์ประกอบย่อย ผู้วิจัย ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดทฤษฎีของของนักคิด

และนักวิชาการจำนวน 16 ท่านที่สืบค้นมา และพิจารณาจัดกลุ่มตามความสอดคล้อง กับองค์ประกอบหลักแต่ละด้าน ซึ่งสามารถ สังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบคุณลักษณะการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ได้รวม 5 องค์ประกอบ หลักและ 21 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านองค์กร หมายถึง คุณลักษณะการจัดระเบียบโครงสร้าง องค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และ วัฒนธรรมภายในองค์กร เพื่อการพัฒนาองค์กร ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยดังนี้

1.1 องค์ประกอบย่อยด้าน โครงสร้างองค์กร

1.2 องค์ประกอบย่อยด้านวิสัย ทัศน์องค์กร

1.3 องค์ประกอบย่อยด้าน กลยุทธ์องค์กร

1.4 องค์ประกอบย่อยด้านวัฒนธรรมองค์กร

2. องค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย หมายถึง คุณลักษณะของผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการ ระบบการ เรียนการสอน ระบบสนับสนุนการศึกษาและ การมีส่วนร่วมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบในสถาบันการศึกษา เพื่อ การพัฒนาองค์กรไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 องค์ประกอบย่อยด้านผู้นำ/ผู้ บริหาร

2.2 องค์ประกอบย่อยด้าน อาจารย์ผู้สอน

2.3 องค์ประกอบย่อยด้าน บุคลากร/ผู้ปฏิบัติงาน

2.4 องค์ประกอบย่อยด้านผู้เรียน

2.5 องค์ประกอบย่อยด้านพ่อแม่ /ผู้ปกครอง

2.6 องค์ประกอบย่อยด้านชุมชน

2.7 องค์ประกอบย่อยด้านสถาน ประกอบการ

3. องค์ประกอบหลัก ด้านการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคล อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ จาก ประสบการณ์ทางสังคม อารมณ์ รวมถึง พฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น และการเรียนรู้จะ นำพาบุคคล ทีมงานและองค์กรไปสู่การบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย เพื่อการพัฒนา องค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่ง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยดังนี้

3.1 องค์ประกอบย่อยด้านระดับ การเรียนรู้

3.2 องค์ประกอบย่อยด้านรูปแบบการเรียนรู้

3.3 องค์ประกอบย่อยด้านวินัยใน การเรียนรู้

4. องค์ประกอบหลัก ด้านการจัดการ ความรู้ หมายถึง คุณลักษณะของระบบบริหาร จัดการ โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ใน ทุกส่วนงานขององค์กร ทั้งในตัวบุคคลและใน เอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ มีระเบียบ ครบ ถ้วน ง่ายต่อการเรียกใช้ จัดเก็บตามความ ต้องการ เก็บรักษาความรู้ให้ควบคู่กับองค์กร ตลอดไป เพื่อการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ ประกอบย่อยดังนี้

4.1 องค์ประกอบย่อยด้านการ  
สร้างความรู้

4.2 องค์ประกอบย่อยด้านการ  
แสวงหาความรู้

4.3 องค์ประกอบย่อยด้านการจัด  
เก็บและการค้นคืนความรู้

4.4 องค์ประกอบย่อยด้านการ  
ถ่ายโอนความรู้

4.5 องค์ประกอบย่อยด้านการใช้  
ประโยชน์จากความรู้

5. องค์ประกอบหลัก ด้านเทคโนโลยี  
หมายถึง คุณลักษณะการนำความรู้ทาง  
วิทยาศาสตร์และศาสตร์อื่นๆ มาผสมผสาน  
ประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงาน และการแก้ ปัญหา ตอบสนองต่อ  
เป้าหมายขององค์กร และการพัฒนาองค์กรไปสู่  
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย  
2 องค์ประกอบย่อยดังนี้

5.1 องค์ประกอบย่อยด้านการใช้  
เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

5.2 องค์ประกอบย่อยด้านการใช้  
เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์  
การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่ง  
การเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตหาดใหญ่

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการ  
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์  
สังเคราะห์ และการศึกษาคุณลักษณะการเป็น  
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขล  
านครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตามองค์ประกอบ  
คุณลักษณะที่กำหนด ตามความคิดเห็นของผู้  
เชี่ยวชาญ รวมถึงผ่านการตรวจสอบความเหมาะ  
สม ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินความ  
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และกำหนดคะแนน  
เกณฑ์การประเมิน (Cut-off Scores) ของตัว  
บ่งชี้คุณลักษณะ ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก และ  
21 องค์ประกอบย่อย มีตัวบ่งชี้ที่ผ่านการตรวจ  
สอบตามเกณฑ์ที่กำหนดรวมทั้งสิ้น 170 ตัว  
บ่งชี้ และมีคะแนนเกณฑ์การประเมินรายองค์  
ประกอบย่อยดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ตารางสรุปจำนวนตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้  
ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	จำนวน ตัวบ่งชี้	คะแนน เต็ม	เกณฑ์ที่ถือว่าผ่าน	
			คะแนน	ร้อยละ
<b>1. ด้านองค์กร</b>	<b>36</b>	<b>180</b>	<b>131</b>	<b>73</b>
1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร	8	40	32	80
1.2 ด้านวิสัยทัศน์องค์กร	10	50	38	76
1.3 ด้านกลยุทธ์องค์กร	10	50	31	62
1.4 ด้านวัฒนธรรมองค์กร	8	40	30	75
<b>2. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</b>	<b>62</b>	<b>310</b>	<b>245</b>	<b>79</b>
2.1 ด้านผู้นำ/ผู้บริหาร	11	55	43	78
2.2 ด้านอาจารย์ผู้สอน	10	50	41	82
2.3 ด้านบุคลากร/ผู้ปฏิบัติงาน	10	50	38	76
2.4 ด้านผู้เรียน	9	45	36	80
2.5 ด้านพ่อแม่/ผู้ปกครอง	7	35	28	80
2.6 ด้านชุมชน	7	35	27	77
2.7 ด้านสถานประกอบการ	8	40	32	80
<b>3. ด้านการเรียนรู้</b>	<b>18</b>	<b>90</b>	<b>77</b>	<b>86</b>
3.1 ด้านระดับการเรียนรู้	5	25	22	88
3.2 ด้านรูปแบบการเรียนรู้	7	35	31	89
3.3 ด้านวินัยในการเรียนรู้	6	30	24	80
<b>4. ด้านการจัดการความรู้</b>	<b>39</b>	<b>195</b>	<b>152</b>	<b>78</b>
4.1 ด้านการสร้างความรู้	7	35	27	77
4.2 ด้านการแสวงหาความรู้	8	40	32	80
4.3 ด้านการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	7	35	27	77
4.4 ด้านการถ่ายโอนความรู้	9	45	35	78
4.5 ด้านการใช้ประโยชน์จากความรู้	8	40	31	78
<b>5. ด้านเทคโนโลยี</b>	<b>15</b>	<b>75</b>	<b>59</b>	<b>79</b>
5.1 ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	8	40	32	80
5.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	7	35	27	77
<b>รวม</b>	<b>170</b>	<b>850</b>	<b>664</b>	<b>78</b>



จากตารางข้างต้นพบว่าตัวบ่งชี้การประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้ผ่านฉันทามติจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินรวมทั้งสิ้น 170 ตัวบ่งชี้ โดยแบ่งเป็นด้านองค์กร 36 ตัวบ่งชี้ ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 62 ตัวบ่งชี้ ด้านการเรียนรู้ 18 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการความรู้ 39 ตัวบ่งชี้ และด้านเทคโนโลยี 15 ตัวบ่งชี้

ส่วนการกำหนดเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญนำผลมาคำนวณหาเกณฑ์การประเมิน โดยใช้เทคนิคการวินิจฉัยเกณฑ์ขั้นต่ำของแองกอฟฟ์ และปรับให้คะแนนลงตัวนั้น คะแนนรวมทุกด้านมีคะแนนเต็มรวม 850 คะแนน คะแนนผ่านอยู่ที่ 664 คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละ 78 ของคะแนนเต็ม และมีคะแนนเต็มแยกรายด้านดังนี้ ด้านองค์กรมีคะแนนเต็ม 180 คะแนน คะแนนผ่านอยู่ที่ 131 คะแนนหรือคิดเป็นร้อยละ 73 ของคะแนนเต็ม ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีคะแนนเต็ม 310 คะแนน คะแนนผ่านอยู่ที่ 245 คะแนนหรือคิดเป็นร้อยละ 79 ของคะแนนเต็ม ด้านการเรียนรู้มีคะแนนเต็ม 90 คะแนน คะแนนผ่านอยู่ที่ 77 คะแนนหรือคิดเป็นร้อยละ 86 ของคะแนนเต็ม ด้านการจัดการความรู้มีคะแนนเต็ม 195 คะแนน คะแนนผ่านอยู่ที่ 152 คะแนนหรือคิดเป็นร้อยละ 78 ของคะแนนเต็ม และด้านเทคโนโลยีมีคะแนนเต็ม 75 คะแนน คะแนนผ่านอยู่ที่ 59 คะแนนหรือคิดเป็นร้อยละ 79 ของคะแนนเต็ม

3. ผลการนำตัวบ่งชี้ไปทดลองใช้จริง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผลของการนำตัวบ่งชี้ไปทดลองใช้จริง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำข้อมูลการประเมินที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแต่ละด้านดังนี้ ด้านองค์กรมีค่าเท่ากับ .865 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเท่ากับ .839 ด้านการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ .756 ด้านการจัดการ ความรู้มีค่าเท่ากับ .869 และด้านเทคโนโลยีมีค่าเท่ากับ .848 ซึ่งถือได้ว่าตัวบ่งชี้การประเมินทุกองค์ประกอบหลักมีความเชื่อมั่นที่จะนำไปใช้ได้

### อภิปรายผล

1. การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ จากเอกสารแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการกำหนดกรอบคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต หาดใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงศึกษาประวัติ ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อทราบที่มา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ รวมถึงจุดเริ่มต้นและพัฒนาการของการเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เผยแพร่ทางเอกสาร ตำรา วารสาร รายงานการวิจัย และเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่ดำเนินการสืบค้นมา เพื่อทำการกำหนดองค์ประกอบคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ใช้เป็นกรอบในการพัฒนา ตัวบ่งชี้การประเมิน ซึ่งจากกระบวนการวิจัยที่กล่าวมาได้อาศัยกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา อินสมบัติ (2550: บทคัดย่อ) ที่ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และศึกษาสภาพปัจจุบัน สร้างรูปแบบการประเมิน การทดลองใช้ ซึ่งในกระบวนการวิจัยได้นำแนวคิดที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ประการของ มาร์ควอดต์ (Marquardt, 1996:21) เนื่องจากแนวคิดของ มาร์ควอดต์ ที่เกิดจากการรวมวินัย 5 ประการของ เซงเก (Peter M. Senge, 1900 : 126-216) และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving) การทดลองด้วยวิธีการใหม่ๆ (Experimentation With New Approaches) การเรียนรู้จากประสบการณ์และเรื่องราวในอดีตของตนเอง (Learning From Their Own Experience and Past History) ของการ์วิน (Garvin, 1993 : 78-91) เอาไว้ในพลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic) และรวมเอาการเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศจากผู้อื่น (Learning From Experience and Best Practices of Others) และการถ่ายโอนองค์ความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring Knowledge Quickly and Efficiently) ของ การ์วิน เอาไว้ในการจัดการความรู้(Knowledge)แล้วเพิ่มการปรับเปลี่ยนองค์กร(Organization Transformation) การเอื้ออำนาจให้กับพนักงาน

(People Empowerment) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) เข้าไปส่งผลให้องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในงานวิจัยนี้ จึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือด้านองค์การ ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดในการวิจัยของ ปองภัทร อินทร์มพรรย์ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้พัฒนามาตรวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนโดยใช้องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ การเรียนรู้ องค์กร บุคคล ความรู้ และเทคโนโลยี และในส่วนขององค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดทฤษฎีของของนักคิดและนักวิชาการจำนวน 16 ท่านที่สืบค้นมา และพิจารณาจัดกลุ่มตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน และมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักแต่ละด้าน ซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รวม 21 องค์ประกอบย่อย

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการศึกษาคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตามองค์ประกอบคุณลักษณะที่กำหนดตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้ได้ดำเนินการตามแนวทางที่สอดคล้องกับวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ของ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2547:36) คือ 1. ต้องดำเนินการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะที่ต้องการ โดยอาศัยแนวคิดทางทฤษฎี 2. สร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วดำเนินการจัดกลุ่มตัวแปรเพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้ รวม

กับการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) จากการวิจัยในครั้งนี้ก็อาศัยความคิดเห็นของตัวแทนกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์ กลุ่มบุคลากร ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการระบบบริหารความรู้หรือการจัดการความรู้ ของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 16 คน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือสภาพที่คาดหวังตามนิยามและองค์ประกอบคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วจึงนำมาพิจารณาหาความสอดคล้องร่วมกับแนวคิดทฤษฎีของนักคิดจำนวน 16 ท่าน เพื่อการกำหนดตัวบ่งชี้การประเมินคุณลักษณะทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อยและ 172 ตัวบ่งชี้ ซึ่งคงเหลือเพียง 170 ตัวบ่งชี้ ภายหลังจากการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์การพิจารณาทั้ง 2 ข้อนั้นมีความหมายใกล้เคียงกับข้ออื่นที่มี จึงควรตัดออกเพื่อป้องกันการซ้ำซ้อนของข้อความ รวมถึงการกำหนดคะแนนเกณฑ์การประเมิน (Cut-off Scores) หรือเกณฑ์การตัดสินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการประยุกต์เทคนิคของแองกอฟฟ์กับมาตรฐานค่า 5 ระดับสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม (2547 : 53-56) ที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้นั้น จะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาค่าความน่าจะเป็นในการตอบแบบสอบถามการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ โดยแทนที่จะให้คะแนนเป็น 1-0 แต่ให้คะแนนเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ เพื่อการวินิจฉัยความสามารถต่ำสุดที่ผู้ตอบแบบสอบถาม

จะปฏิบัติได้ หรือมีคุณสมบัติตามข้อความที่กำหนด เทียบคำนวณเป็นคะแนนเกณฑ์ (Minimally Acceptable Score) ของแบบทดสอบฉบับนั้น และนำมาใช้เป็นคะแนนจุดตัด ซึ่งผู้วิจัยเองคิดว่าหากมีเวลาในการดำเนินการจำกัด เทคนิคนี้เป็นเทคนิควิธีที่ง่ายและได้คะแนนจุดตัดที่ต้องการในระยะเวลาที่รวดเร็วกว่าวิธีอื่นๆ อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญที่เลือกมานั้น ก็ล้วนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการองค์กรเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในคณะและหน่วยงานของตนเองทั้งสิ้น ซึ่งนั่นก็เป็นการยืนยันถึงประสิทธิภาพของข้อมูลที่สมบูรณ์ได้ในระดับหนึ่ง

3. การนำตัวบ่งชี้ไปทดลองใช้จริง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำข้อมูลการประเมินที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งถือได้ว่าตัวบ่งชี้การประเมินทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีความเชื่อมั่นในระดับสูงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มอยลานเนน (2001 : 6-20) ที่ทำการวิจัยตรวจสอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีความเชื่อมั่นในระดับปานกลางถึงระดับสูง ตามเกณฑ์การแปลผล ค่าความเชื่อมั่นของ เกียรติสุดา ศรีสุข (2552 : 144) ซึ่งจากผลการตรวจสอบดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นคุณภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่พัฒนาขึ้น ว่ามีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้ประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ในงานวิจัยครั้งนี้ อาศัยทั้งการตรวจสอบความเหมาะสม คือมีระดับความครบถ้วนสมบูรณ์ เหมาะแก่การนำไปใช้เป็นตัวบ่งชี้ การตรวจสอบความเป็นไปได้ คือ สามารถใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการได้ โดยอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้รายองค์ประกอบหลัก เพื่อให้เกิดความมั่นใจในความคงที่ของผลการประเมิน และมั่นใจได้ว่าสามารถนำตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ได้จริงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องตามคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดีข้อ 1, 2 และ 5 ตามคุณสมบัติที่สำคัญดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2547:40) 1) มีความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ คือ มีความตรงประเด็น (Relevant) มีความเป็นตัวแทน (Representative) 2) มีความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน คือมีความเป็นปรนัย (Objectivity) มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum error) 3) มีความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (Bias) 4) มีความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน 5) มีสะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องเก็บข้อมูลง่าย (Availability) แปลความ หมายง่าย (Interpretability) ซึ่งจากกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้

ตามคุณสมบัติข้างต้นนั้น ก็เพื่อการสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในครั้งนี้

#### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สามารถนำตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเกณฑ์ประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ได้ไปทดลองใช้ในการประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในระดับคณะ/หน่วยงาน เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ตรงจุดต่อไป

2. ผู้บริหารและคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กรทั้งในระดับมหาวิทยาลัย /คณะ/หน่วยงาน ควรนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้เพื่อการตัดสินใจสำหรับการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ครอบคลุม และจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเกณฑ์ประเมินคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ให้ครอบคลุมทุกวิทยาเขต ซึ่งจะทำให้ได้  
สารสนเทศการประเมินที่จะเป็นประโยชน์ใน  
การกำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนา

สถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง  
ระบบต่อไป

#### เอกสารอ้างอิง

- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์นครช่าง.
- ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดกระบวนการเรียนรู้ ของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎี  
บัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บัณฑิตา อินสมบัติ. (2550). การพัฒนารูปแบบการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาน  
ศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปองภัทร อินทร์พรหม. (2551). การพัฒนามาตรวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน  
ดุษฎีนิพนธ์ คุรุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราช  
กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ : สิริบุตรการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2552 จาก [http://  
www.ldd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/005.pdf](http://www.ldd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/005.pdf).
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (องค์การมหาชน). (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545.  
กรุงเทพฯ. พริกหวานกราฟฟิค.
- Angoff, W.H. (1971). "Scales, norms and equivalent scores", In R.L. Thorndike, Educa-  
tional Measurement. 2d ed. Washington D.C. : American Council on Education.
- Garvin, David A. (1993). "Building a learning organization". Harvard Business Review,  
71, 78-91.
- Marquardt, M. J. (1996). Building the learning organization: A systems approach to quantum  
improvement and global success. New York: McGraw-Hill.
- Moilanen, R. (2001). "Diagnostic Tools for Learning Organizations," The Learning Orga-  
nization. 8(1), 6-20.
- Senge, P. (1990). The Fifth Discipline: The art & practice of the learning organization,  
London: Century Business.