

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

LEARNING ORGANIZATION IN MUENG NAKHONPATHOM

NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION CENTRE

ภาวิณี ชื่นทรัพย์¹

PAVINEE SUNSAP

สำเริง อ่อนสัมพันธุ์²

SAMRERNG ONSAMPANT

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อทราบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ามีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม แบบแผนความคิดอ่าน และความรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ และ 2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของบุคลากร พบว่า 2.1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศของบุคลากรที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน 2.3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุงาน ที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน 2.4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน 2.5) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน 2.6) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และ

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2.7) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานที่ปัจจุบันที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

Abstract

The objectives of this research were to know 1) learning organization of non-formal and informal education center, Amphur Mueang, Nakhon Pathom, and 2) to compare the being learning organization of non-formal and informal education center, Amphur Mueang, Nakhon Pathom classified by personal status. The samples in this study were 36 personnel from the non-Formal and informal education center, Amphur Mueang, Nakhon Pathom. The instruments used for data collection was a questionnaire. The data analysis was done by frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, F-Test and One-Way ANOVA at the statistical significance of 0.05. The results revealed : 1) that learning organization of non-formal and informal education center, Amphur Mueang, Nakhon Pathom in overall that the performance was at a high level. Moreover, with considering each aspect that the performance was found at the highest level in an aspect, systematic thinking. Furthermore, opinion was at a high level such as the shared vision, followed by team learning, mental model and personal mastery respectively, and 2) comparison of being learning organization of non-formal and informal education center, Amphur Mueang, Nakhon Pathom which were classified by personal status of personnel revealed that 2.1) being a learning organization which was classified by gender of different personnel. The results had different of performance with at the statistical significance of 0.05. 2.2) being a learning organization which was classified by different ages. There was no different in performance level. 2.3) being a learning organization which was classified by different ages. There was no difference in performance level. 2.4) being a learning organization which was classified by different educational levels. There was no different in performance level. 2.5) being a learning organization which was classified by different positions. There was no difference in performance levels. 2.6) being a learning organization which was classified by working experiences in different current positions. There was no difference in performance level, and 2.7) being a learning organization which was classified by working experiences in different current locations. There was no different in performance level.

Keyword: LEARNING ORGANIZATION, NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION CENTRE

บทนำ

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีภารกิจในการจัดการศึกษาตามรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบซึ่งเป็นการจัดการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียน เยาวชน และบุคคลต่างๆ ที่พลาดจากระบบการศึกษาในระบบ ด้วยภารกิจและหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตราที่ 3 ว่าด้วยแนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งความรู้ การสร้างวิถีการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็ง การเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมและสร้างกลไกเพื่อให้คนไทยทุกคนมีโอกาสและทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม จะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนไทยในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา) องค์กรจะต้องปรับตัวให้ทันกับโครงสร้างและระบบการจัดการแบบใหม่ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน การบริหารองค์กรให้มีคุณภาพสูงในขณะที่ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด องค์กรจำเป็นต้องมีระบบการเรียนรู้

เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ตลอดเวลา มีความรู้ ความสามารถที่ทันต่อสถานการณ์แล้วจะมีพลังที่จะต่อสู้กับคู่แข่งขั้นได้ ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวโน้มใหม่ที่ได้รับ ความสนใจเป็นอย่างมาก ในแวดวงวิชาการและการบริหารจัดการที่มุ่งปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กร โดยการเน้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการสร้างขึ้นจากคนภายในองค์กรที่อยู่กับปัญหา โดยจะต้องเรียนรู้การแก้ปัญหาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี คุ่มค่าการเรียนรู้เป็นทีมต่อให้เกิดประโยชน์ทั้งบุคคลและองค์กรไปในตัว การคิดทำสิ่งใหม่ แตกต่างและดีขึ้นกว่าเดิม เป็นการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม นอกเหนือจากทักษะฝีมือและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ซึ่งแนวทางการพัฒนาเช่นนี้ ผูกโยงระบบเข้ากับปรัชญาและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการพัฒนาการเรียนรู้ได้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อีกทั้งการเรียนรู้แบบเจียบ ๆ อาจทำให้เกิดผลสำเร็จที่แท้จริงแก่องค์กรได้มากกว่ามีคนมาสอนสั่ง (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย)

ทั้งนี้ ในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ นั้น สถานศึกษาจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่า องค์กรประเภทอื่นๆ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ทำงานด้านให้การศึกษา ในสังคมซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญที่สุด คือ การจัดการศึกษาให้กับประชาชนโดยให้มีพัฒนาการในทุกด้านอย่างสมดุล โดยการพัฒนาบุคคลแบบองค์รวม ซึ่งหมายถึง การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ เมื่อสถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็จะสามารถจัดกระบวนการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจะเป็นแนวทางหนึ่ง

ที่ช่วยขยายความคิด ความรู้ความสามารถในการสร้างความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดการบูรณาการการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาในระดับประเทศต่อไป

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีจำนวนตำบลทั้งสิ้น 25 ตำบล เนื่องจากมีจำนวนตำบลที่มาก ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้น ทั้งทางด้านรูปแบบของการเรียนรู้ในแต่ละตำบล ของครูผู้สอน มาตรฐานไม่เท่ากัน รวมถึงการมอบหมายงานและภาระหน้าที่ให้กับบุคลากรยังไม่ชัดเจนเหมือนสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดที่มีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน ทำให้ไม่ทราบหน้าที่ของตนเองที่แท้จริง จึงเกิดการทำงานซ้ำซ้อน ในเรื่องการจัดการความรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เป็นการจัดการศึกษาให้กับบุคคลที่พลาดโอกาสจากการศึกษาในระบบ ทำให้ความเชื่อมั่นกับการศึกษาแบบนี้ค่อยๆ ลดลง โดยคนภายนอกมองว่ามาตรฐานความรู้ต่ำกว่าการศึกษาในระบบ จึงส่งผลให้การศึกษาในรูปแบบนี้มีความเชื่อมั่นน้อย ทั้งที่เป็นการศึกษาที่เข้าถึงประชาชนมากที่สุดบุคลากรขาดการอบรมและพัฒนาตนเอง ขาดงบประมาณ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เข้ากับยุคสมัย ในปัจจุบันที่เป็นยุคไทยแลนด์ 4.0 ในการพัฒนาปรับเปลี่ยนภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่คล่องตัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงได้มี

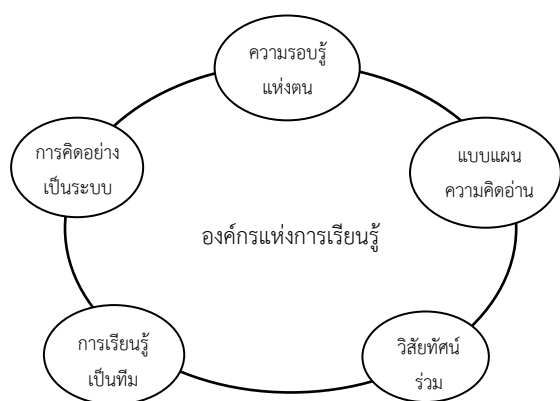
การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ซึ่งพลวัตของการเรียนรู้ที่จะต้องมีทั้งการเรียนในภาคทฤษฎีและการเรียนรู้จากการปฏิบัติยังมีความบกพร่องอยู่หลายประการ เช่น การเรียนรู้ร่วม การเป็นทีม การวางแผนอย่างเป็นระบบและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ยังต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้ความเหมาะสมกับการพัฒนาจัดการศึกษาภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น สมาชิกในองค์กรยังมีส่วนร่วมในการคิดและสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และสายการบังคับบัญชา รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น ยังมีความซ้ำซ้อน ปฏิบัติงานได้อย่างล่าช้า และไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันนั้น ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ในการแนะนำและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นการเพิ่มอำนาจให้สมาชิกภายในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งการทำประโยชน์ให้กับสังคมและชุมชน ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารยังปฏิบัติต่อบุคลากรในการเพิ่มอำนาจให้กับสมาชิกภายในองค์กรที่ค่อนข้างจำกัด นอกจากนี้การจัดการความรู้โดยเฉพาะการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาเก็บรวบรวมและนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้ นั้น การปฏิบัติภายในองค์กรยังเป็นไปอย่างจำกัด โดยรวมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ยังขาดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบางข้ออยู่ และในบางข้อยังทำได้น้อยกว่าที่ควรจะเป็น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของบุคลากร

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge) ซึ่งได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักการพื้นฐาน 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความรอบรู้แห่งตน (personal mastery) 2) แบบแผนความคิดอ่าน (mental model) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (building shared vision) 4) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวน 40 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ประกอบด้วย บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวน 36 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยอายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ เซงเก้ (Senge) 5 ประการ ดังนี้

2.1 ความรอบรู้แห่งตน (personal mastery) หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ระดับสูงของบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับความสามารถของคนให้สูงสุดในงานที่ตนรับผิดชอบ

2.2 แบบแผนความคิดอ่าน (mental model) หมายถึง รูปแบบทางความคิดที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่มียึดถือต่อความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม แบบจำลองความคิดเริ่มต้นขึ้นด้วยการมองภาพของตนเองก่อน

คือ การพยายามที่จะค้นหาตัวเองและนำมาพิจารณา
รวมทั้งความสามารถที่จะรักษาสภาพการเรียนรู้
โดยใช้ความคิด วิจัยญาณที่ถูกต้องสมเหตุสมผล

2.3 วิสัยทัศน์ร่วม (building shared
vision) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคน
ทั้งองค์กร เพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทาง
เดียวกัน นำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด

2.4 การเรียนรู้ของทีม (team learning)
หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ
ด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด และ
ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องและ
สม่ำเสมอ

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (systems
thinking) หมายถึง วินัยของการมองเห็นภาพ
โดยรวมทั้งหมด มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์
ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุเชิงผล
เห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลงมากกว่า
จะเห็นแค่ผิวเผิน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่
แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งเป็น
2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ
สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะ
เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced
choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม
จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย การเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge) มีลักษณะ
เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
ของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็น
แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือการวิจัยของ เมตตา
เทพประทุน ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งมีความเชื่อมั่น
(Reliability) = 0.9732 มาปรับปรุงและพัฒนา
เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีค่า IOC
อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ ข้อมูลตรงตาม
วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ
ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ
อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage: %)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรแห่ง การ
เรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัด
นครปฐม ใช้มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าความ
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามแนวทางของเบสท์
(Best)

3. การเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำแนกโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-Test, One - Way ANOVA)

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง

นครปฐม จังหวัดนครปฐม” เสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพส่วนตัวของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของบุคลากร โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนตัวของบุคลากร

สถานภาพส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 36 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	11	30.56
หญิง	25	69.44
รวม	36	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	7	19.44
30-40 ปี	11	30.56
41-50 ปี	12	33.33
51 ปีขึ้นไป	6	16.67
รวม	36	100.00
อายุงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	7	19.44
10-20 ปี	8	22.22
21-30 ปี	13	36.12
มากกว่า 30 ปี	8	22.22
รวม	36	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	27	75.00
สูงกว่าปริญญาตรี	9	25.00
รวม	36	100.00

สถานภาพส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 36 คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหาร (ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ)	1	2.78
รองผู้อำนวยการ	1	2.78
ครู	33	91.66
เจ้าหน้าที่	1	2.78
รวม	36	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	3	8.33
1-5 ปี	11	30.56
6-10 ปี	15	41.67
มากกว่า 10 ปี	7	19.44
รวม	36	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	2	5.56
1-5 ปี	8	22.22
6-10 ปี	22	61.11
มากกว่า 10 ปี	4	11.11
รวม	36	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 69.44 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีอายุงาน 21-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 36.12 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีตำแหน่งหน้าที่ครู

จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 91.66 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และมีประสบการณ์ในการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน 6-10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 61.11

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
ความรู้รอบรู้แห่งตน	4.16	0.55	มาก
แบบแผนความคิดอ่าน	4.30	0.49	มาก
วิสัยทัศน์ร่วม	4.36	0.48	มาก
การเรียนรู้ของทีม	4.35	0.48	มาก
การคิดอย่างเป็นระบบ	4.58	0.36	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาผลของแต่ละด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.36) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ การเรียนรู้ของทีม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.48) แบบแผนความคิดอ่าน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.49) และความรู้รอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัด

นครปฐม จำแนกตามเพศของบุคลากรที่ ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม แบบแผนความคิดอ่าน และความรู้รอบรู้แห่งตน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามเพศของบุคลากรที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นแก่องค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกตัวองค์กรเอง โดยภาพรวมก็จะเป็น

องค์กรที่มุ่งจะแสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสเพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้ (Senge) ได้เสนอประสบการณ์จากการศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผ่านมาว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของสมาชิกในองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้โดยบุคคลต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเน้นการเห็นถึงประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและต้องเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีการสร้าง การสรรหา การถ่ายโอนความรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ๆ ให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการเรียนรู้ หากว่าการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วถึงในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กรแล้ว จะส่งผลให้สามารถจัดการกับความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรนั้นก้าวไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ พงศ์กมลานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี

โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษม คำน้อย ได้ศึกษาเกี่ยวกับสถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีสถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมาก

เมื่อพิจารณาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งการที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นบุคลากรในสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เสียก่อน นั่นก็คือ การรู้จักพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ หมั่นแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้ (Skills of Organizational Learning) ซึ่งบุคลากรจะต้องเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีคุณลักษณะที่เป็นนายตนเอง (Human Mastery) มีความกระตือรือร้นสูง การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ที่ขยายขีดความสามารถในระดับบุคคล และการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดขึ้นในอันที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรที่มีกรอบของการ

เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีความกระตือรือร้นในใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยมาศ สิทธิพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความรอบรู้แห่งตน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ พงศ์กมลานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ด้านความรอบรู้แห่งตน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษามีการคิด มีวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัย พร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงและนำมาปฏิบัติงานในสถานที่ที่ทำงานได้ อีกทั้งผู้บริหารนำเทคนิควิธีการต่างๆ มาปรับใช้ในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้คิดพิจารณาและวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน สามารถพัฒนาความคิดและความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของ เซงเก้ (Senge) ที่กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด (mental model) เป็นการทำความเข้าใจเพื่อให้เกิดความกระจ่างกับแบบแผนทางความคิดและความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนและพยายามพัฒนาแบบแผนผังความคิดและความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม สภาพทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง โดยไม่ยึดติดกับความคิดและความเชื่อเก่า ๆ ที่ไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุขยมาศ สิทธิพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริย์ พงศ์กมลานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ด้านแบบแผนความคิด มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ถูกต้อง จึงทำให้บุคลากรมีมุมมองในภาพรวมของ

สถานศึกษาร่วมกัน มีแนวคิดในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับสถานศึกษา และสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt) ได้ให้ความเห็นว่าการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริม ในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทั้งในสายงานและข้ามสายงานมีการทำงานที่จัดองค์กรเป็นเป้าหมายหลัก โดยที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้และให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ พงศ์กมลานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุขยมาศ สิทธิพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเรียนรู้ของทีม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงาน การเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อ

เสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ และส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควอดท์ (Marquardt) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้ (Skills of Organizational Learning) ซึ่งบุคลากรจะต้องเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเป็นกลุ่มภายในองค์กรโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดผลยิ่งไปเสียว่าการอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล ระบบการเรียนรู้ของกลุ่มมีผลสะท้อนที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการรวมพลังของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร เป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง สมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกันโดยการสื่อสารข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยลดลักษณะที่จะก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของบุคคลอื่นออกไป และกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม Marquardt ได้เสนอ สิ่งสำคัญในการเรียนรู้เป็นทีมคือ จำเป็นต้องคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อน ดังนั้นทีมอาจเรียนรู้ว่าจะโยนศักยภาพทางความคิดที่หลากหลายให้กลายเป็นความคิดที่ชาญฉลาดหนึ่งเดียวและจำเป็นต้องคิดสิ่งใหม่และผสานการปฏิบัติและความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้อื่นในทีม อีกทั้งยัง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยมาศ สิทธิพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา ใจคำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า มีสภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานครุมีลักษณะเป็นงานประจำ จึงทำให้ครุมีความรอบรู้ สามารถจัดความสำคัญและลำดับขั้นตอนในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งปัญหาและแนวทางการแก้ไข ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซงเก้ (Senge) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นการมองระบบและเข้าใจระบบถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล และสามารถมองเห็นถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ได้มากกว่าที่จะเห็นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับไปสู่กระบวนการคิดและการสื่อสารที่อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ได้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สภาพทางสังคม

เศรษฐกิจ และการเมือง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร สุวรรณโนได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสามารถของบุคลากรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติพร เวฬุวรรณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคิดอย่างเป็นระบบ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามเพศของบุคลากรที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูในองค์กรต่าง ๆ ย่อมประกอบไปด้วยเพศชายและเพศหญิงปะปนกันไป ในบางเรื่องเพศหญิงอาจมีความคิดเห็นแตกต่างจากเพศชาย ทำให้ความคิดเห็นของเพศจึงแตกต่างกัน ซึ่งทำให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ พงศ์กมลานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามเพศโดยรวมมีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธูยา แยมโซติ ได้ทำการวิจัยเรื่อง

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันไม่ว่ามากหรือน้อยต่างก็ต้องพัฒนาตนเองตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีการจัดอบรมพัฒนาสมรรถนะครูในด้านต่างๆ เพื่อให้ครูมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้นครูที่มีอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของช่อผกา ชัยชาญได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริธัญญา สระ ได้ทำวิจัยเรื่องความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความรอบรู้แห่งตน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นและความสนใจในการใฝ่หาความรู้ มองเห็นถึงสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ คิดคะแนนเหตุการณ์ที่มีความเป็นไปได้และมีวิธีการรักษาความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้

2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูรับรู้สภาพความเป็นจริงของ

ตนเองและสถานศึกษา เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา จำแนกแยกแยะระบบงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีการคิดใหม่ ๆ

3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์สภาพการคาดหวังในอนาคตของตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

4. ด้านการเรียนรู้ของทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียนโดยการสนทนาและประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมองเห็นภาพรวมและส่วนย่อยของงานในสถานศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้

รายการอ้างอิง

เกษม คำน้อย. (2550). *สภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- เกศสุตา ใจคำ. (2554). สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัด
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุติพร เวฬุวรรณ. (2559). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น, **วารสาร
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**, ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), 41-47.
- ซ่อมกา ชัยชาญ. (2555). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่
จังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธญา แยมโชติ. (2556). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization). พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริญา สระ. (2557). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-
2559**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อิสริย์ พงศ์มลานนท์. (2551). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี.
- Michael J. Marquardt. (2002). **Building the learning Organization: Master the 5 Element for
Corporate Learning**. 2nd ed. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing, Inc..
- Peter M. Senge. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of learning Organization**.
New York: Doubleday Currency.

