

รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร
Learning Organization Model for the Faculties of Education of Rajabhat Universities in the
Bangkok Metropolitan

อภิชา ธานีรัตน์*¹ สุริยะ เจียมประชาชนรากร² และ อรทัย ทองอยู่³

^{1,3} คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

² บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร และ 3) พัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานครทั้ง 6 แห่ง จำนวน 194 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย คณบดีและรองคณบดีของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง และผู้บริหารระดับสูง ในหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการจัดการความรู้ จำนวน 3 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ความคิดเห็น แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แนวทางการสนทนากลุ่มและแบบประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอย พหุแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปัจจัยหลักด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยย่อยได้แก่ ช่วงอายุ ตำแหน่งทางวิชาการ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยหลักด้านองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยย่อย โครงสร้างคณะ วัฒนธรรมของคณะ วิสัยทัศน์ของคณะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และผู้บริหารคณะ ปัจจัยหลักด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

* ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
email: ms.apicha@gmail.com

ปัจจัยหลักด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยย่อยได้แก่ ช่วงอายุ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยหลักด้านองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยย่อย โครงสร้างคณะ วัฒนธรรมของคณะ วิสัยทัศน์ของคณะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และผู้บริหารคณะ ปัจจัยหลักด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วยปัจจัยย่อยรูปแบบการเรียนรู้ และปัจจัยหลักด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้

3. รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1) ส่วนนำของรูปแบบ ได้แก่ ความเป็นมา วัตถุประสงค์ แนวคิดและหลักการสำคัญในการนำมาสร้างรูปแบบ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ 2) องค์ประกอบของรูปแบบ 3 องค์ประกอบ คือปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการนำรูปแบบไปปรับใช้

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้

Abstract

The objectives of the research were to 1) study current conditions and impact factors of learning organization and 2) develop a successful learning organization model for the Faculties of Education of Rajabhat Universities in the Bangkok Metropolitan Region. The samples were 194 personnel from the Faculties of Education at the six Rajabhat Universities in the Bangkok Metropolitan Region selected by simple random sampling. The key informants consisted of deans and associate deans from the Faculties of Education at the six Rajabhat Universities and executives from three organizations using the knowledge-management model. The research instruments included opinion questionnaires, structured interviews, focus group discussion guidelines and model assessment forms. The data were analyzed by means, standard deviation, priority need index, Pearson's product moment correlation coefficient, stepwise multiple regression analysis and content analysis.

The results showed that:

1. The current conditions of the Faculties of Education of Rajabhat Universities in the Bangkok Metropolitan Region under the learning organizational concept were personal mastery, mental models, systems thinking, shared vision, and team learning. Overall these concepts were at a high level ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.40). Considering each category, the personnel behaviors were also at a high level.

2. The main factors influencing the learning organization of the Faculties of Education of Rajabhat Universities in the Bangkok Metropolitan Region were as follows:

- 1) Personal characteristics, including age, academic position, and work experience;
- 2) Organization, including faculty organizational structure, the culture and vision of the faculty, the use of learning technology, and executives in the faculty;

3) Learning, including the learning style; and

4) Knowledge management, including knowledge creation and acquisition, knowledge organization, knowledge access, as well as, knowledge sharing and learning.

3. The learning organization model for the Faculties of Education of Rajabhat Universities in the Bangkok Metropolitan Region included the preface and components of the model. The preface included background, objectives, principles in building the model, and the conditions required for instituting a successful model. There were three components of the model: supporting factors, management strategies and directions to be applied to the learning organization model.

Keywords: learning organization, knowledge management

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ส่งผลให้สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี รวมทั้งการศึกษาอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนผ่านจากสังคมที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ สังคมที่มีสารสนเทศเป็นฐาน (information-based society) เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based society and economy) ซึ่งใช้ความรู้เป็นฐาน ความรู้จึงถือเป็นปัจจัยที่จะสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน องค์ความรู้ของมนุษย์ในองค์กรหรือการมีทุนมนุษย์ (human capital) ที่เป็นแรงงานที่มีความรู้ (knowledge worker) เป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้เจริญรุดหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น ดังนั้นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาในขณะโลกมีความเจริญ มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่สูง คือ คุณภาพของคนจะต้องได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาคุณภาพของบุคคลนั้น เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้และเป็นที่ยอมรับก็คือ การศึกษา อีกทั้งนโยบายในการจัดการศึกษาของชาติตามจุดมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (วิรัชชัย คล้ายทอง, 2550) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยให้ประชาชนคนไทยได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา เป็นการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และนำไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในกลุ่มอาเซียนจะมีการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้กำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐและภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน รวมถึงสถาบันการศึกษาทุกระดับ จะต้องร่วมมือกันในการแปลงแนวทางการเตรียมความพร้อมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2554) ยิ่งทำให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนา เพื่อให้ประเทศสามารถสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน

ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (ก.พ.ร.) ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานราชการทุกภาคส่วน นำระบบการจัดการความรู้มาช่วยพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในส่วนของการดำเนินงานเกี่ยวกับการ

พัฒนาการเรียนรู้อีก เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้ลงนามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศทั้ง 40 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) นอกจากนี้สังคมยังมีความคาดหวังต่อสถาบันอุดมศึกษาในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การนำความรู้ไปเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต การพัฒนาคุณภาพคน การบริการวิชาการและเผยแพร่ความรู้ และความเป็นแบบอย่างที่ดีและการขึ้นนำสังคม (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2551) และประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้อีกเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งสภาพปัจจุบันพบว่าคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ยังไม่เป็นรูปธรรม หรือมีการดำเนินการบ้างแต่ยังไม่ต่อเนื่องหรือยังไม่ครบทุกด้าน

ปัจจุบันองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างสูงทั้งด้านวิชาการ ธุรกิจ และการบริหารจัดการที่มุ่งมั่นจะปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ถูกนำมาปรับใช้และนำไปสู่การค้นคว้าวิจัยในบริบททางการศึกษาของไทย เช่น สันติมาศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้อย่างตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ลือชัย จันทร์เป็ (2546) ได้ศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย และสยมพร ทองเนื้อดี (2552) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือศาสนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต้องมีการแข่งขัน การปฏิรูประบบการศึกษา ทำให้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งเป็นหน่วยงานราชการและเป็นสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการการศึกษาที่ถาวรและขยายผลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อยกระดับมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพครู พัฒนาความสามารถทางการแข่งขันในด้านการบริการทางการศึกษา และผลิตบุคลากรรวมทั้งผลิตผลทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงควรต้องมีรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีระบบต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพัฒนาขีดความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ศึกษาแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถาบันไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามโครงสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นำมาปรับใช้ คือ องค์กรประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge, 1990) และกระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 7 ขั้นตอน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ส่วนที่ 1 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน และความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ ส่วนที่ 2 ด้านการบริหารองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลักด้านองค์กร การเรียนรู้ การจัดการความรู้ ประกอบด้วย โครงสร้างคณะ วิทยาลัยของคณะ วัฒนธรรมของคณะ กลยุทธ์ของคณะ ภาวะผู้นำ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ระดับการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ ทักษะในการเรียนรู้ การกำหนดความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเข้าถึงความรู้หรือการนำความรู้ไปใช้ และการเรียนรู้; ตัวแปรตาม วินัยพื้นฐาน 5 ด้านของเซงเก้ ประกอบด้วย การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 2 ชุด ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย

แบบสอบถามชุดที่ 1 ใช้สอบถามผู้บริหาร คือคณบดีและรองคณบดีที่รับผิดชอบงานทางด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ/หรือการจัดการความรู้ ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี รวม 12 คน เพื่อนำผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่สังเคราะห์แล้วมาสร้างแบบสอบถามบุคลากร

แบบสอบถามชุดที่ 2 ใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ยกเว้นกลุ่มผู้บริหารที่ได้ให้ข้อมูลจากการสอบถามและการสัมภาษณ์ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณจากสูตรของทาร์ ยามาเน่ (Taro Yamané) โดยมีนัยสำคัญ .05 กำหนดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ทำให้ได้ขนาด

กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 194 คน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 6 แห่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน สำหรับวิธีการเลือกตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนในการวิจัยในแต่ละมหาวิทยาลัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์จำนวน 2 ชุด และแนวทางการสนทนากลุ่มที่ใช้ในขั้นตอนการตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบและรับรองรูปแบบจำนวน 1 ชุด

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) ชุดที่ 1 ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหาร คือคณบดีและรองคณบดีที่รับผิดชอบงานทางด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ/หรือการจัดการความรู้ ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่งรวม 12 คน เพื่อศึกษาแนวคิดด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และนำผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ส่งเคราะห์แล้วมาสร้างแบบสอบถามบุคลากร

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ชุดที่ 2 ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการความรู้ในหน่วยงานราชการ จำนวน 2 แห่งและหน่วยงานเอกชน 1 แห่ง หน่วยงานละ 1 คน รวม 3 คน เพื่อศึกษาแนวคิดวิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. แนวทางการสนทนากลุ่ม (focus group) แนวทางประเด็นการสนทนากลุ่มและแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบนี้ใช้ในการดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ประกอบด้วยผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏและหน่วยงานราชการ นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญทางด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ/หรือการจัดการความรู้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ/หรือการจัดการความรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและหน่วยงานราชการ เพื่อตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบและรับรองรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงปริมาณ หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ในการวิเคราะห์ระดับสภาพการดำเนินงานปัจจุบัน ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เปรียบเทียบระหว่างระดับสภาพการดำเนินงานปัจจุบันกับระดับความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต้องการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) โดยดำเนินการจัดกลุ่ม จัดลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล สรุปประเด็นสำคัญเพื่อให้ได้แนวทางการร่างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 4 ร่างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นำผลการสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์ การสอบถามผู้บริหารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร จากการสอบถามบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานจริง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ/หรือการจัดการความรู้ ในหน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชนที่มีวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สังเคราะห์และประมวล บูรณาการเป็น (ร่าง) รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบและรับรองรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในการประเมินรูปแบบ ครั้งนี้ได้ใช้วิธีการประชุมแบบสนทนากลุ่ม (focus group) และการตอบแบบประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการองค์กรแห่งการเรียนรู้และผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับความเหมาะสมของรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปปรับใช้ และนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุง (ร่าง) รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยที่สำคัญสามารถนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร

1. ผลการวิเคราะห์บริบทของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานครต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของผู้บริหารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสภาพการดำเนินงานปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยที่สนับสนุน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวทางและวิธีการในการดำเนินการให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ ระดับการเรียนรู้ของบุคลากรที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับระดับของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ระดับการเรียนรู้ของบุคลากรที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่สนับสนุน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวทางและวิธีการในการดำเนินการให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ และความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

สำหรับลำดับความต้องการจำเป็นในด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารเห็นว่าเรื่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขสามารถนำเสนอเรียงตามลำดับค่า PNI ได้ดังนี้ ระดับการเรียนรู้ของบุคลากรที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ ปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ แนวทางและวิธีการในการดำเนินการให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของพฤติกรรมของบุคลากรและปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของบุคลากร พบว่า

ระดับพฤติกรรมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานครต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89, S.D. = 0.40$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ ด้านองค์กร ด้านการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ ในประเด็นสภาพการดำเนินงานปัจจุบัน พบว่า แต่ละปัจจัยย่อยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้หรือการนำความรู้ไปใช้ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรเห็นว่าทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากและต้องการให้มีการพัฒนามากยิ่งขึ้น

สำหรับลำดับความต้องการจำเป็นในด้านพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรเห็นว่าเรื่องที่สำคัญในการปรับปรุงแก้ไขสามารถนำเสนอเรียงตามลำดับค่า PNI ได้ดังนี้ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้หรือการนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โครงสร้างของคณะ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ กลยุทธ์ของคณะ วัฒนธรรมของคณะ รูปแบบการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ของคณะ ระดับการเรียนรู้ การกำหนดความรู้ การเรียนรู้ ภาวะผู้นำ การสร้างและแสวงหาความรู้ และทักษะในการเรียนรู้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวินัยพื้นฐาน 5 ด้านพบว่า

ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล คือ ประสบการณ์ในการทำงาน (บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป); ด้านรูปแบบวิธีการคิด คือ อายุ (บุคลากรที่มีช่วงอายุ ระหว่าง 30 - 39 ปี) ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร (ตำแหน่งรองศาสตราจารย์) และประสบการณ์ในการทำงาน (บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป); ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน (บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป); ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ อายุ (บุคลากรที่มีอายุในช่วง 30 - 39 ปี); ด้านการเรียนรู้เป็นทีม คือ อายุ (บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปี)

2. ด้านปัจจัยการบริหาร (3 ปัจจัยหลักด้านองค์กร การเรียนรู้ การจัดการความรู้; 16 ปัจจัยย่อย) ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ ในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวินัยพื้นฐาน 5 ด้านพบว่า

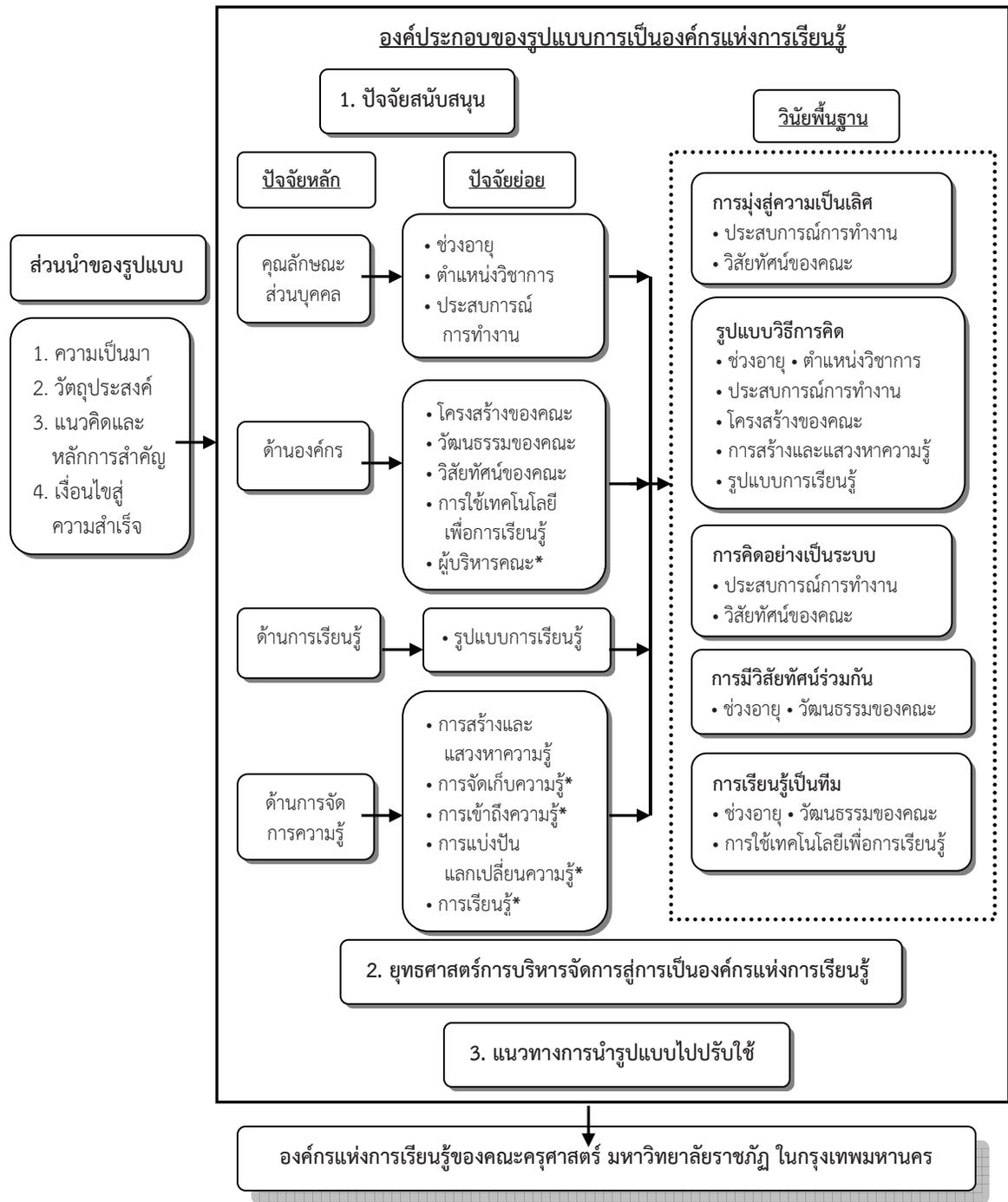
ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ปัจจัยหลักด้านการองค์กร (วิสัยทัศน์ของคณะ);

ด้านรูปแบบวิธีการคิด คือ ปัจจัยหลักด้านองค์กร (โครงสร้างของคณะ) ปัจจัยหลักด้านการจัดการความรู้ (การสร้างและแสวงหาความรู้) และปัจจัยหลักด้านการเรียนรู้ (รูปแบบการเรียนรู้); ด้านการคิดอย่างเป็นระบบคือ ปัจจัยหลักด้านองค์กร (วิสัยทัศน์ของคณะ); ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ปัจจัยหลักด้านองค์กร (วัฒนธรรมของคณะ); ด้านการเรียนรู้เป็นทีมคือ ปัจจัยหลักด้านองค์กร (วัฒนธรรมของคณะ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารคณะครุศาสตร์ และผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรที่ประสบผลสำเร็จด้านการจัดการความรู้ (KM best practices) ผลการศึกษาดังกล่าวได้นำมาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการร่างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณา ตรวจสอบและรับรองรูปแบบ เพื่อให้ได้รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ เหมาะสม และเป็นไปได้ในการนำไปปรับใช้กับ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร โดยในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 89.23 มีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปรับใช้คิดเป็นร้อยละ 86.15 และเสนอแนะให้เพิ่มเติมในส่วน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านองค์กร ด้านการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารคณะครุศาสตร์และ ผู้บริหารองค์กรที่ประสบผลสำเร็จด้านการจัดการความรู้ แนะนำให้ปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมที่สนับสนุนในบางปัจจัยโดยให้ เห็นเป็นรูปธรรมมากที่สุด และเพิ่มการประเมินผลสัมฤทธิ์ในแต่ละกิจกรรม จากการประเมินรูปแบบและได้ปรับแก้ตาม ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร (ฉบับสมบูรณ์) ซึ่งประกอบด้วย

1. ส่วนนำของรูปแบบ ประกอบด้วย ความเป็นมาของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ แนวคิดและหลักการ สำคัญในการสร้างรูปแบบ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ
2. องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย
 - 2.1 ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลหลัก ปัจจัยที่มีอิทธิพลย่อย ที่มีผลต่อการเสริมสร้างวินัยพื้นฐาน 5 ประการ
 - 2.2 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือแนวทางการปฏิบัติ กิจกรรมที่สนับสนุน ให้การปฏิบัติในแต่ละปัจจัยประสบผลสำเร็จ ตัวประเมินผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม
 - 2.3 แนวทางการนำรูปแบบไปปรับใช้ เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปปรับใช้ และแนวทางการประเมินความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีเนื้อหาโดยสรุปของร่างรูปแบบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร (ฉบับสมบูรณ์)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าบริบทของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานครต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบัน ตามทัศนะของผู้บริหารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับระดับของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเห็นว่าสิ่งที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ ระดับการเรียนรู้ของบุคลากร ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพูมอนท์ (Poomontre, 2005) ที่พบว่า ผลกระทบของมิติด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาประสิทธิภาพ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ระดับการเรียนรู้ สัมพันธภาพภายในองค์กร วิธีการเข้าถึงความรู้ ระบบการคิด การสร้างความรู้ ระบบรองรับการเรียนรู้ และประสานงานระหว่างหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของไคเซอร์ (Kaiser, 2000) ที่ว่าในการปฏิบัติงานนั้น ต้องทำให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ตลอดเวลา มีอิสระในการเรียนรู้ สามารถสร้างความคิดใหม่ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของตน ยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ที่กล่าวว่าในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นจำเป็นต้องทราบและเข้าใจถึงดัชนีชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่องค์กรจะได้ทราบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สิ่งที่ต้องพัฒนาและปรับปรุง

ด้านระดับพฤติกรรมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานครต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ ด้านองค์กรด้านการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ในประเด็นสภาพการดำเนินงานปัจจุบัน พบว่า ในแต่ละปัจจัยย่อยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบุคลากรเห็นว่าเรื่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น 10 อันดับแรก คือ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้หรือการนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โครงสร้างของคณะ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ กลยุทธ์ของคณะ วัฒนธรรมของคณะ รูปแบบการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ของคณะ โดยสิ่งที่ต้องการปรับปรุงในลำดับแรกๆ สอดคล้องกับแนวคิดของพรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) ที่ว่าการจัดการความรู้คือกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูลสารสนเทศ ความคิด การกระทำตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรม แล้วจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของไคเซอร์ (Kaiser, 2000) ที่ว่าโครงสร้างขององค์การที่ดีจะส่งผลต่อประสบการณ์การเรียนรู้และการเผยแพร่ความรู้ในองค์การ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์งานและสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรนั้นๆ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวินัยพื้นฐาน 5 ประการ พบว่า ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป วิสัยทัศน์ของคณะ; ด้านรูปแบบวิธีการคิด คือ กลุ่มบุคลากรที่มีช่วงอายุ ระหว่าง 30 - 39 ปี ตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์ กลุ่มบุคลากรที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โครงสร้างของคณะ การสร้างและแสวงหาความรู้ รูปแบบการเรียนรู้; ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ คือ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป วิทยุทัศน์ของคณะ; ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ กลุ่มบุคลากรที่มีอายุในช่วง 30 - 39 ปี วัฒนธรรมของคณะ; ด้านการเรียนรู้เป็นทีม คือ กลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปี วัฒนธรรมของคณะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โดยปัจจัยผู้บริหารคณะ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้หรือการนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ มีผลต่อการสนับสนุนพฤติกรรมกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวินัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ

ผลการวิจัยในครั้งนี้มีบางส่วนที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของมาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996) ที่กล่าวว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ในองค์กร 2) องค์ประกอบด้านองค์กร 3) องค์ประกอบหลักด้านเสริมสร้างการมอบอำนาจบุคคล 4) องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ และ 5) องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของเก็พฮาร์ท มาร์สิค และบิวเรน (Gephart, Marsick, & Buren, 1997) ที่ว่าโครงสร้างองค์การ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์การ และการใช้เทคโนโลยีเป็น ปัจจัยที่สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้ผลการวิจัยของรีซ (Reece, 2004) ยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยในออสเตรเลีย ได้แก่ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล บทบาทในสังคม การเข้าถึงข้อมูลความรู้ แหล่งข้อมูลความรู้ นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศและการเข้าถึงได้ทั่วโลก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของวรวรรณ วาณิชยเจริญชัย (2548) ที่พบว่าองค์ประกอบของระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทีม และการประเมินผล

สำหรับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเสริมสร้างวินัยพื้นฐานในแต่ละด้านนั้น ทางคณะควรเลือก กลุ่มบุคลากรที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน ซึ่งอาจใช้เป็นกลุ่มทดลองในระยะแรก กลุ่มต้นแบบ หรือเป็นกลุ่มพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ต่อไป เพื่อให้การนำรูปแบบไปใช้เกิดผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนให้คณะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือแนวทางการปฏิบัติ กิจกรรม วิธีการ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม ผลที่ได้รับในแต่ละปัจจัย และแนวทางการนำรูปแบบไปปรับใช้ เฝ้าสนใจในการนำรูปแบบไปปรับใช้ แนวทางการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางหรือต้นแบบในการปฏิบัติ ดังนั้นหากจะนำรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงควรพิจารณาถึงองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพล ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและแนวทางการนำรูปแบบไปปรับใช้ เนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้จะต้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กันซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะประสบผลสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร เมื่อนำรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ ต้องทำการศึกษาปัจจัยในแต่ละตัวโดยละเอียดก่อน เนื่องจากความพร้อม

ระดับการดำเนินการในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน การนำรูปแบบไปใช้จริงอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทที่เป็นจริงของคณะ

1.2 ควรมีการวิเคราะห์คณะของตนเอง พิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน รวมทั้งโอกาสและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้รู้ถึงสภาพที่แท้จริงของคณะ เพราะจากรูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นอาจจะไม่เข้ากับบริบทที่เป็นจริงของคณะก็เป็นได้

1.3 มีผู้รับผิดชอบดูแลและบริหารให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งผู้นำความรู้หรือหน่วยงานที่เป็นหลักในการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยผลักดันแผนการดำเนินงาน สร้างเสริมระบบและกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งจัดการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.4 พัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับการพัฒนาคณะไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งควรคำนึงถึงคุณลักษณะของตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญของแต่ละปัจจัย

1.5 ผู้บริหารคณะควรสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนหรือโครงการแบบมีส่วนร่วมตามหลักการวงจร Deming หรือ PDCA

1.6 ควรมีการประเมินผลการนำรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในคณะเพื่อให้ทราบถึงอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นพร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข เพื่อที่จะได้พัฒนารูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

1.7 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารของคณะอย่างจริงจังในเรื่องนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องงบประมาณในการดำเนินการที่เพียงพอ ตลอดจนความทุ่มเท รวมทั้งความร่วมมือและความทุ่มเทจากบุคลากรทุกคนในคณะอย่างจริงจังเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในการผลักดันให้คณะพัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรนำรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้กับบุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร และมีการประเมินผลการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

2.2 ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาวิเคราะห์ในแต่ละปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาตัวชี้วัดในแต่ละปัจจัยและเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อได้รูปแบบที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาวិชาการสร้างแบบประเมินตนเองของคณะเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐาน เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาสภาพความพร้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการดำเนินการตามความต้องการและจำเป็นในการพัฒนาคณะไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4 ควรมีการศึกษาวิชาการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ในแต่ละแห่งเพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม เนื่องจากแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมและบริบทที่แตกต่างกันออกไป

2.5 ควรมีการศึกษาวิชาการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับคณะอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบและค้นหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบที่อาจจะแตกต่างกันออกไป

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. (2549). *การจัดการความรู้กับการพัฒนาระบบราชการ*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2552, สืบค้นจาก <http://www.opdc.go.th/>
- ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, มหาวิทยาลัย. (2551). *หัวข้อการบรรยายพิเศษเรื่องมุมมอง มหาวิทยาลัยราชภัฏ การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อชี้้นำการบริหารจัดการศึกษาในสถานภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. เอกสารอัดสำเนา. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- ลือชัย จันทร์เป็. (2546). *รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษา คาทอลิกในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมศึกษามัธยมศึกษา. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เลขานุการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, สำนักงาน. (2554). *เอกสารประกอบการประชุม เสวนา “มิติใหม่ของ สวนดุสิต ก้าวใหม่สู่ความเป็นเลิศ”*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย. (2548). *การพัฒนาระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษามัธยมศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระชัย คล้ายทอง. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพมหานคร: ก.พล (1996).
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ต.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ต.
- สยามพร ทองเนื้อดี. (2552). *รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษามัธยมศึกษา สาขาการจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ. (2540). *การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหาร ศาสตรมหาบัณฑิต โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Gephart, M., Marsick V., & Buren M. (1997). *Finding Common and Uncommon Ground among Learning Organization Model*. In proceeding of the Fourth Annual Conference of the Academy of Human Resource Development (p. 38). LA: Academy.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning*. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.
- Maquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Poomontre, J. (2005). *The Impact of the Learning Organization Dimensions on the Performance Improvement: The Case Study of Assets Management Industry in Thailand*. Unpublished Doctoral's Thesis. The National Industry Development of Administration. Bangkok.
- Reece, P. D. (2004). *Universities as Learning Organizations: How can Australian Universities become Learning Organization?*. Unpublished Doctoral's Dissertation, Murdoch University.

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.

คณะผู้เขียน

นางสาวอภิชา ธานีรัตน์

นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

email: ms.apicha@gmail.com

ดร.สุริยะ เจียมประชนรากร

อาจารย์ประจำโครงการหลักสูตร ว.ท.ม. การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

email: suriya_jia@hotmail.com

รองศาสตราจารย์อรรถัย ทองอยู่

รองศาสตราจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต