

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือ องค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และรุนแรงก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบกับการดำเนินงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบ ๆ ขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก ดังนั้นในปัจจุบันจึงเป็นยุคสังคม ฐานความรู้และแรงงานความรู้ (Knowledge and Knowledge Workers) เป็นยุคที่ใช้ความรู้เป็น ปัจจัยสำคัญของการพัฒนา โดยเฉพาะระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่อาศัย การผลิตการแพร่กระจาย และการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้ ประกอบด้วยการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Innovation and Technological Change) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และ สภาพแวดล้อมทางสังคมและธุรกิจ (Social and Business Environment) สิ่งเหล่านี้ส่วนใหญ่มักจะต้อง อาศัยสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาสังคม (The Brooker Group, 1999, p.15) ด้วยเหตุนี้เราจึง ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานความรู้พัฒนาองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีกระบวนการเรียนการสอน มีการวิจัยและพัฒนาที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการจัดการความรู้ (Management of Knowledge) ที่ครบวงจร เอื้ออำนวยให้การเสริมสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมฐานความรู้ และการผลิตบุคลากรเป็นไปตาม เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการอุดมศึกษาของไทยด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขันให้ประสบความสำเร็จ ตามแนวคิดที่ว่า สถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างคน สร้าง ความรู้ สู่ความเป็นเลิศได้ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2547, น.23)

การบริหารราชการแนวใหม่ ได้เน้นถึงการทำให้ส่วนราชการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ และจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ให้แก่ข้าราชการอย่างเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

และให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยใช้ “การจัดการความรู้” เป็นเครื่องมือที่จะช่วยสร้างพลังทวีคูณ (Synergy) ที่ผู้บริหารของทุกองค์การควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากในโลกยุค “สังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคโลกาภิวัตน์และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง” หน่วยงานราชการจะต้องปรับตัว เปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ และเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลกเครื่องมือหรือแรงขับเคลื่อนหลักในการปฏิบัติราชการ จะต้องยกระดับจากข้อมูล (data) และสารสนเทศ (information) ไปเป็นความรู้ (Knowledge) โดยที่จะต้องคำนึงว่าความรู้ที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานนั้น มีทั้งที่อยู่ในรูปของความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งหมายถึง ความรู้ในรูปของหนังสือ ตำรา วารสาร หนังสือพิมพ์ วิดีโอ electronic file และที่อยู่ในรูปของความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในสมองของคน (tacit knowledge) ซึ่งยากต่อการเล่าหรือเขียนออกมาให้ผู้อื่นทราบหรือเข้าใจ “ความรู้ที่ใช้ในการทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70-80) เป็นความรู้ที่ฝังลึก” (บดินทร์ วิจารณ์, 2546, น.31)

การปฏิบัติราชการสมัยเก่า เน้นการใช้ความรู้ชัดแจ้งที่มี “ผู้รู้” กำหนดไว้ แต่การปฏิบัติราชการตามแนวทางจัดการความรู้ จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ฝังลึกที่อยู่ในสมองของตนเอง และเน้นการร่วมกันสร้างความรู้ขึ้นใช้งาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงาน มีความเป็นพลวัต สอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทที่แตกต่างกันหรือเปลี่ยนแปลงไป การปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ จะเกิดการเรียนรู้บ่อยมาก เน้นการเรียนรู้นอกงาน หรือไม่สัมพันธ์กับงาน แต่ได้ประกาศนียบัตรหรือปริญญารับรองในราชการแนวใหม่ ข้าราชการระดับปฏิบัติการเหล่านี้จะเรียนรู้จากการทำงาน สัมพันธ์กับการพัฒนาวิธีทำงานให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นและเร็วขึ้นและมีลักษณะเป็นการเรียนรู้กันกับเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงควรพัฒนาบทบาทเพื่อให้สามารถเป็นที่พึ่ง และความหวังของชนทุกชั้น ทุกสาขาอาชีพ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าและยืนหยัดในกระแสโลกได้อย่างภาคภูมิใจ สถาบันอุดมศึกษาควรทบทวนบทบาทและปรับกระบวนทัศน์ใหม่ และจะต้องใช้การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) ที่กำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมี “คุณภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545, น.1) ประเวศ วะสี (2541, น.28) ได้กล่าวเสริมว่า เราต้องเปลี่ยนแปลงการศึกษา เพราะการเปลี่ยนแปลงอยู่รอบ ๆ ตัว การศึกษาต้องผลิตนักคิด และนักแก้ปัญหาที่มีวิจรรณญาณที่ดี ได้กล่าวย้ำเตือนคนไทยว่า ต้องมีสภาวะจิตใจสาธารณะ คือสนใจเรื่องของส่วนรวม ร่วมคิด ร่วมทำ โดยการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ การร่วมคิด ร่วมทำ สังคมไทย จึงสามารถฟันฝ่าวิกฤตไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะแม้แต่ สำนักงานคณะกรรมการ

พัฒนาระบบราชการ (กพร.) ยังกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของตัวบ่งชี้ในการประเมินหน่วยงานราชการ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น“องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ โดยในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 บัญญัติว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ และได้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง 2) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 3) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม 4) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546)

เราจะใช้ “การจัดการความรู้” เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร วิจารย์ พานิช (2547, น.16-37) กล่าวว่า การใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงานราชการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสร้างพลังทวีคูณในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกระดับ ให้สามารถสร้างผลงานในระดับสร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์สูงส่ง แต่ที่เน้นมาก คือ ความรู้ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ โดยเน้นความรู้ที่ควบคู่อยู่กับการปฏิบัติในลักษณะ “ไม่ทำ ไม่รู้” ซึ่งไม่ใช่ความรู้เชิงทฤษฎี เป็นการดึงเอาพลังปัญญาที่ถูกละเลยออกมาใช้ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของความรู้ฝังลึก แต่ก็ไม่ใช่เลยความรู้ที่เปิดเผยหรือความรู้เชิงทฤษฎี การจัดการความรู้ มีเป้าหมาย 3 ประการใหญ่ คือ 1) เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น

2) เพื่อการพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน แต่ที่ได้ประโยชน์มากที่สุด คือข้าราชการชั้นผู้น้อย และระดับกลาง 3) เพื่อการพัฒนา“ฐานความรู้” ขององค์กรหรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้ หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฝ่าความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ยุค คือ ความรู้ยุคที่ 1 เป็นความรู้ที่สร้างโดยนักวิชาการ เน้นเหตุผลพิสูจน์ได้เป็นวิทยาศาสตร์หรือวิชาการ มีการจำแนกเป็นความรู้เฉพาะสาขาวิชาการเป็นความรู้ที่เน้นความลึก ความเป็นวิชาการเฉพาะด้าน (Specialization) ความรู้ยุคที่ 2 เป็นความรู้ที่ใช้งานและสร้างโดยผู้ปฏิบัติงาน โดยการสร้างขึ้นจากการเลือก เอาความรู้เชิงทฤษฎี หรือความรู้เหล่านี้มีลักษณะบูรณาการ และมีความจำเพาะต่อบริบทของงาน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานและองค์กรนั้นๆ และแบ่งความรู้ 4 ระดับ คือ

Know-what : เป็นความรู้เชิงทฤษฎีส่วนๆ เมื่อนำความรู้เหล่านี้ใช้งาน ก็จะได้ผลบ้าง ไม่ได้ผลบ้าง

Know-how : เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎี และเชิงบริบท เป็นความรู้ในลักษณะที่รู้จัก ปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบท

Know-why : เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ ว่าทำไมความรู้นั้นๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง

Care-why : เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ ซึ่งจะเป็แรงขับเคลื่อนมาจากภายในจิตใจ ให้ต้องกระทำสิ่งนั้น เพื่อเผชิญสถานการณ์การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติในองค์กร หรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่กิจกรรมของนักวิชาการ หรือนักทฤษฎี และมีลักษณะที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนางานและพัฒนาคน มีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ โดยการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้นและปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานที่มีการวางเป้าหมายการทำงานรวมทั้งการกำหนดตัวบ่งชี้ใน การประเมินผล และในท้ายที่สุดจะสามารถนำมาสู่การตอบคำถามว่าประชาชนจะได้รับอะไรจากการทำงาน ของข้าราชการ โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วย องค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. การปรับโครงสร้างองค์กรพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ
2. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็วและกระชับมากขึ้นเพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร

4. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (2550, น.168) ได้เสนอตัวชี้วัดเพื่อประเมินและรับรองผลการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานและเป้าหมายในระดับหน่วยงานจนถึงระดับบุคคล รวมถึงจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายด้วย ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้ก็เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินตนเอง ซึ่งปรากฏในองค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้ชนิดตัวบ่งชี้ : กระบวนการ ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้ 5 ข้อ และมีเกณฑ์มาตรฐานข้อหนึ่งได้กล่าวถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ “มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาคมของสถาบันรับทราบ” รวมอยู่ด้วย ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และมุ่งเน้นให้ตอบสนองและสอดคล้องต่อบทบาทและภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547

การพัฒนาองค์กรในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถค้นหาและปรับจุดอ่อนให้กลับมาเป็นจุดแข็ง โดยมุ่งไปผลลัพธ์ขั้นปลายที่พึงปรารถนา (ultimate outcome) และกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องดำเนินการด้วยความร่วมแรงร่วมใจให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วมากกว่าการแข่งขัน (competiveness) และความเปลี่ยนแปลง (changes) ที่มีอยู่ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ แนวคิดใหม่ ๆ ที่ควรนำมาปรับแก้ระบบการบริหารองค์กรแบบเก่าที่เน้นการรวมศูนย์อำนาจที่ผู้บริหาร ควรเปลี่ยนมาให้ทุกคนในองค์กรช่วยกันคิดและช่วยกันทำ องค์กรจึงจะอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ ความสำเร็จในเป้าหมายของวิสัยทัศน์องค์กรดังกล่าว คือ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) (อดิสร ไชยคุปต์, 2549, น.15) องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบพัฒนาองค์กรรูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะของการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวม (วีรวิธ มามะศิรินันท์, 2540, น.3)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีอยู่แล้วในระบบราชการ หรือองค์กรทั่วไป โดยส่วนใหญ่เนื่องจากการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ขององค์กรต้องอาศัยการเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรเอง และแรงผลักดันจากภายนอกแล้ว ก็ทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสนใจกับการนำองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะสร้างรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ รวมทั้งการสร้างตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของแต่ละองค์กรต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างกับกระบวนการทำงานขององค์กรด้วย ซึ่งการวัดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กำลังได้รับการเผยแพร่ในสังคมไทย ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องใช้การจัดการ (Management) เข้ามาช่วย เริ่มตั้งแต่ การได้ความรู้มา การจัดการข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) และความรู้ (Knowledge) จนไปถึงขั้น การนำความรู้ไปใช้ ซึ่งในทุกขั้นตอนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกัน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารอย่างชาญฉลาด เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ แล้วเกิดการพัฒนาขึ้นทั้งตัวเองและในภาพรวมขององค์กรด้วย

ดังนั้นบทบาทและหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาทุกระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย พึงปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาระดับสูง ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่อย่างมีคุณภาพ และก่อให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชน ช่วยแก้ปัญหาสังคมและประเทศชาติ ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ปัญญาและจริยธรรมของบุคคลและสังคมไปสู่สันติสุข เสรีภาพ การยอมรับนับถือ สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงมีหน้าที่ดำเนินการครอบคลุมภารกิจดังต่อไปนี้ คือ ประการแรก การวิจัยเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ ประการที่สอง การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ประการที่สาม รับผิดชอบดูแล แก้ปัญหา ร่วมมือและส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ประการที่สี่ ศึกษารักษา สืบสาน รังสรรค์ เผยแพร่วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย ประการที่ห้า สนับสนุนการเรียนรู้ชั้นสูง และการศึกษาดูตลอดชีวิต และประการสุดท้าย คือ การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันจัดการศึกษาทุกระดับ และภารกิจของอุดมศึกษาในอนาคตที่สำคัญ ๆ คือ การสร้างความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ระบบอุดมศึกษาเป็นผู้ผลิตผู้รู้ ผู้เสริมสร้างความรู้และองค์ความรู้ และสร้างคลังแห่งความรู้ที่ทันสมัยและสามารถชี้นำสังคม แก้ปัญหาให้แก่สังคมและประเทศชาติ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาพึงส่งเสริมการวิจัย การสรรหา การคัดเลือก และรักษานักวิชาการที่มีคุณภาพ และจัดให้มีกิจกรรม “เสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้” ระหว่างนักวิชาการและนักวิจัยอย่างอิสระ และการมีเสถียรภาพทางวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการวิจัย

และพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง (พรชูลี อาชวบำรุง, 2543, น.4/2-4/5) มหาวิทยาลัยควรที่จะนำเอาองค์ประกอบของการแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ และการนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ เข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติพันธกิจของมหาวิทยาลัยมากขึ้นในลักษณะที่ทำให้มหาวิทยาลัยกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และก่อให้เกิดระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ควรจะร่วมมือกัน เพื่อแสวงหาสมการที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด อันจะเป็นมาตรฐานของทุก ๆ มหาวิทยาลัย เพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์เครือข่ายและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในลักษณะการนี้ มหาวิทยาลัยในฐานะกลุ่มอาจจะเพิ่มและจัดเก็บความรู้ที่แต่ละ ฝ่ายเข้าถึงเพื่อก่อให้เกิดความแตกต่างในพันธกิจของตน และในคุณภาพของโปรแกรม ซึ่งจัดให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม (พรชูลี อาชวบำรุง, 2544) อีกทั้งผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้ศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งวิเคราะห์จากระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการดำเนินการด้านการเรียนรู้มากกว่าด้านอื่น และมีการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ น้อยกว่าด้านอื่น (สันสนีย์ จะสุวรรณ์, 2550, น.200)

อีกทั้งผู้วิจัยสนใจในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งจะทำการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น โดยเป็นการนำทฤษฎีมาบูรณาการสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทสังคมวัฒนธรรมของไทยจากระบบการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่จะบ่งบอกได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น ๆ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างการบริหาร และขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์การทางการศึกษาที่สามารถพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีศักยภาพในการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีศักยภาพในการแข่งขันได้ในระดับสูงสุด

1.2 ประเด็นปัญหาการวิจัย (Research Problem Issues)

1. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอะไรบ้าง
2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง
3. มีเกณฑ์อะไรที่ใช้วัดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Research Objectives)

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. เพื่อประเมินความสอดคล้องของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา และเก็บข้อมูลโดยวิธีผสม (Mix Methodology) ที่มุ่งเน้นพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น โดยการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ มีขอบเขตทางด้านประชากรของการวิจัย และตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย เป็นผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ อธิการ รองอธิการ ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้บริหารระดับคณะ ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/การจัดการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,912 คน

1.4.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) และทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

1.4.3 ตัวแปร (Variables)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้มี 7 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย 19 องค์ประกอบย่อย ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ Senge (1990), Marquard and Reynolds (1994), Pedler, Burgoyne, and Boydell (1991), Gavin (1993), Gephart et al (1996), Bennett and O'Brien (1994), M.Kaiser (2000), Bergheart (1978), Hackman (1999), Burke-Litwin (1992), Black and Porter (2000), Gephart, Marsick, and

Buren (1997), Quinine (1996), ศุภชัย เมืองรักษ์ (2554), เสาวรส บุญนาค (2543), ประพันธ์ หาญขว่าง (2538), ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540), วิโรจน์ และอัญชลี สารรัตน์ (2545), วีรวิธ มาณะศิรินันท์ (2550), วิจารณ์ พานิช (2550) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking)
 - 1.1 พันธกิจ
 - 1.2 ยุทธศาสตร์
2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)
 - 2.1 การแสวงหาความรู้
 - 2.2 การสร้างความรู้
 - 2.3 การจัดเก็บความรู้
 - 2.4 การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์
3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)
 - 3.1 การบริหารจัดการ
 - 3.2 การดำเนินการจัดการ
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
 - 4.1 วิสัยทัศน์
 - 4.2 กลยุทธ์
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
 - 5.1 ภาวะผู้นำ
 - 5.2 บรรยากาศในการทำงาน
 - 5.3 การจูงใจ
6. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation)
 - 6.1 วัฒนธรรมองค์การ
 - 6.2 โครงสร้างองค์การ
 - 6.3 ระบบองค์การ
7. การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)
 - 7.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 7.2 เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้
 - 7.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัยเบื้องต้น (Conceptual Framework)

จากการศึกษาบริบท แนวคิดของนักวิชาการทางการบริหาร ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งค้นหาคำตอบเกี่ยวกับการรูปแบบพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยองค์ประกอบหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้มี จำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking)
2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)
3. การมีแบบแผนความคิด(Mental Models)
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
6. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation)
7. การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

จาก 7 องค์ประกอบหลัก ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ โดยอาศัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ นักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย Kaiser (2000), Marquard (1996), Senge (1990), Schein (1985), Bennett and O'Brien (1994), Bergheart (1978), Hackman (1999), Burke-Litwin (1992), Pedler , Burgoyne, and Boydell (1991), Black and Porter (2000), Gephart, Marsick, and Buren (1997), Quinine (1996), ศุภชัย เมืองรักษ์ (2554), เสาวรส บุญนาค (2543), ประพันธ์ หาญว้าง (2538), ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540), วิโรจน์ และอัญชลี สารรัตน์ (2545), วีรุธ มามะศิรินันท์ (2550) ได้องค์ประกอบย่อย 19 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. พันธกิจ
2. ยุทธศาสตร์
3. การแสวงหาความรู้
4. การสร้างความรู้
5. การจัดเก็บความรู้
6. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์
7. การบริหารจัดการ
8. การดำเนินการจัดการ
9. วิสัยทัศน์

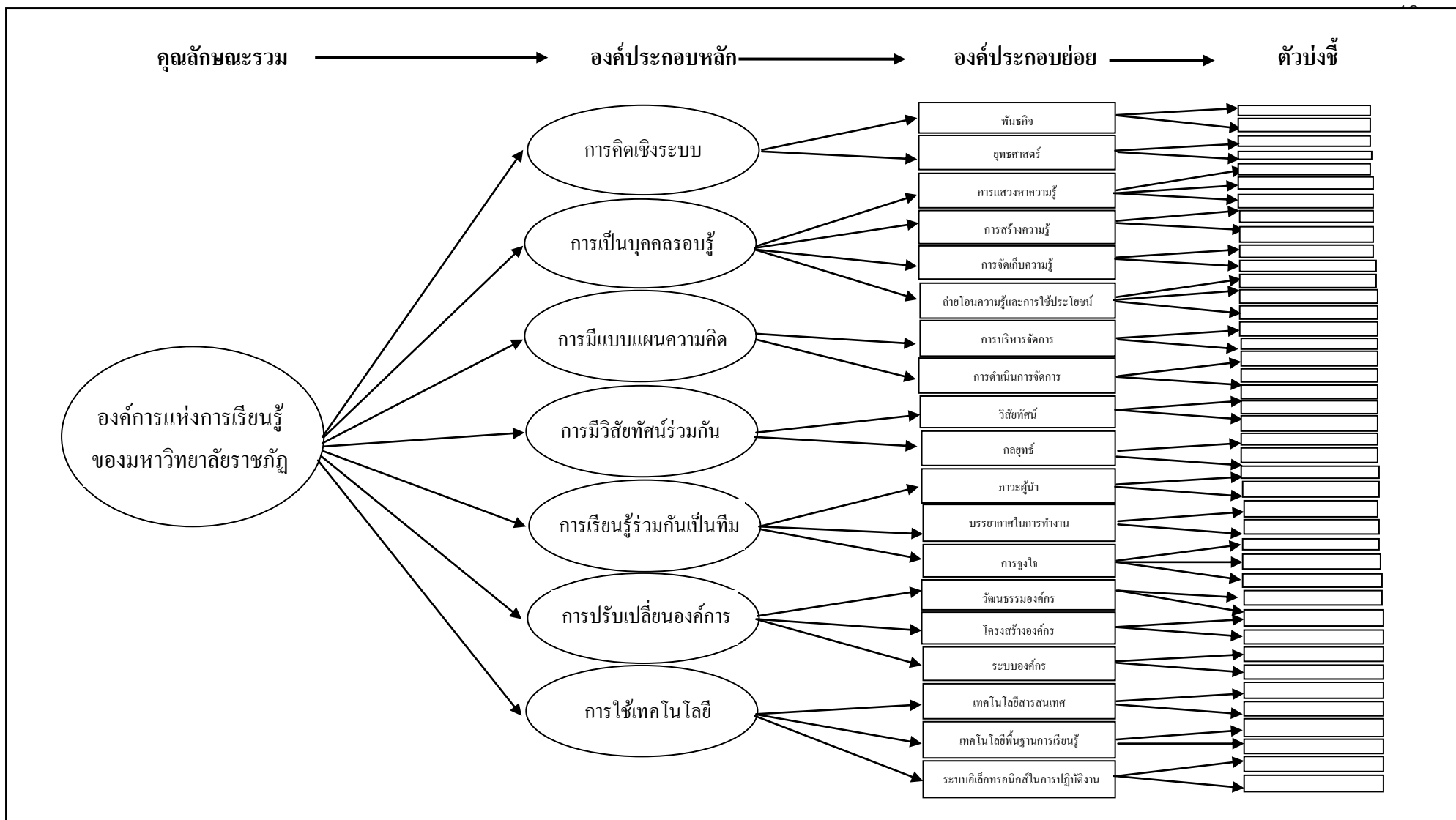
10. กลยุทธ์
11. ภาวะผู้นำ
12. บรรยากาศในการทำงาน
13. การจูงใจ
14. วัฒนธรรมองค์การ
15. โครงสร้างองค์การ
16. ระบบองค์การ
17. เทคโนโลยีสารสนเทศ
18. เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้
19. ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

จากองค์ประกอบย่อย 19 ตัวแปร ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมไปถึงตัวบ่งชี้ที่ตอบสนองและสอดคล้องต่องานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาของนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏ และบทบาทภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 พร้อมทั้งจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้เป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

2. หลังจากได้ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำมาคัดเลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างแบบสอบถามให้ผู้บริหาร และอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง ตอบแบบสอบถามนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาคัดเลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ก็จะได้ร่างรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. นำร่างรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้มาให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินตรวจสอบโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในโมเดลเชิงทฤษฎีมีลักษณะดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัยเบื้องต้น (Conceptual Framework)

1.6 นิยามศัพท์

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีสมาชิกปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาการทำงานมีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเทพทรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ สามารถแสดงศักยภาพ สร้างความเป็นเลิศแก่องค์การ

ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นคุณลักษณะ สภาพการณ์ของสิ่งที่ต้องการศึกษา ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง มีลักษณะเชิงคุณภาพ หรือปริมาณโดยการนำข้อมูล หรือตัวแปร หรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ตัวแบบแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและตัวแบบเชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีลักษณะของเส้นโยงแสดงในรูปแบบแผนภาพ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุ คือ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งการเรียนรู้และองค์ประกอบที่เป็นผล คือ ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การนำองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ซึ่งได้มาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มาจัดเรียงจากความสำคัญมากที่สุดไปสู่น้อยที่สุด และนำองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จากโมเดลการวัดมาทำการคัดเลือกเฉพาะที่มีน้ำหนักองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงขึ้นไป คือ ตั้งแต่ 0.60 ของแต่ละโมเดลนำมาสร้างเป็นรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้

แบบจำลองเชิงทฤษฎีที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง แผนภาพแสดงแนวคิดเชิงทฤษฎีของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้กำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และการพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

องค์ประกอบหลักการคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง การวางระบบกลไก และติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การ มีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในองค์การ มีการทบทวนการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีความคิดค้นกับสถานการณ์

สามารถสร้างกรอบความคิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรมีความคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงคุณภาพในองค์กรรวมก่อน

องค์ประกอบย่อยพันธกิจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีการคิดเป็นระบบ มีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ และกำหนดขอบเขตของการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน สามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้

องค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับพันธกิจ ยึดถือเอาการเรียนรู้ให้เป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการดำเนินงานขององค์การหรือยึดถือเอาเป็นยุทธศาสตร์สำคัญขององค์การ

องค์ประกอบหลักการเป็นบุคคลรอบรู้(Personal Mastery)หมายถึง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีปฏิภาณไหวพริบ เป็นผู้ใฝ่ใฝ่เรียนรู้ สามารถเพิ่มศักยภาพตน โดยมีการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ มีการถ่ายโอนข้อมูลความรู้และการใช้ประโยชน์ โดยการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ

องค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้ หมายถึง การนำเอาข้อมูลสารสนเทศและความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกองค์กร มากลั่นกรองและนำมาสร้างการเรียนรู้ เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ ท้นต่อการดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การ แสวงหาการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาด้วยแนวทางที่เป็นแบบแผนที่ชัดเจน มีวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ อย่างมีระบบ มีการวิเคราะห์ ดีความ และจำแนกประเภทของข้อมูล

องค์ประกอบย่อยการสร้างความรู้ หมายถึง เปิดโอกาส สนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์ความรู้ คิดค้นสร้างนวัตกรรม องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อประโยชน์ในการใช้ความรู้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และ เทียบเคียงผลการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นได้

องค์ประกอบย่อยการจัดเก็บความรู้ หมายถึง มีวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และมีการส่งเสริมใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้อย่างเป็นระบบหมวดหมู่สะดวกแก่การสืบค้นที่จะนำความรู้ไปใช้ มีการติดต่อสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งแต่ละองค์การจะต้องเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศและความรู้ไว้อย่างดีที่สุดในการจัดเก็บนั้นเป็นการจัดหมวดหมู่ความรู้ให้เหมาะสมต่อการใช้งานและเพื่อให้ค้นหาได้ง่าย

องค์ประกอบย่อยการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ หมายถึง สามารถกระจายความรู้ ถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดการผลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจัดระบบกลไกในการแบ่งปันความรู้ นำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานต่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบหลักแบบแผนทางความคิด (Mental Models) หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรได้มีการร่วมกันดำเนินการบริหารจัดการและการดำเนินการที่ดีเป็นระบบ เข้าใจบทบาทหน้าที่ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีโลกทัศน์กว้างไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ร่วมมือร่วมใจประสาน ผลประโยชน์ขององค์การ

องค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินการบริหารจัดการ จัดระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน สร้างความก้าวหน้า พัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ร่วมมือร่วมใจประสานผลประโยชน์ มีทัศนคติและท่าทีที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความผูกพันกันเป็นทีม มีการจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ บริหารจัดการให้เป็นไปตามแผน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

องค์ประกอบย่อยการดำเนินงานด้านการจัดการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการดำเนินการจัดการประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูล ยอมรับข้อมูลใหม่ ๆ แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ระดมความคิด ปรับความคิด ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด ฝึกทักษะรูปแบบวิธีการคิดใหม่ ๆ จัดระบบติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก มีการรายงานการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์ ทบทวน ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงาน นำผลข้อมูลย้อนกลับไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้สภาพการคาดหวังในอนาคตที่บุคลากรปรารถนาเป็นจริงขึ้นมา

องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับแนวโน้มการจัดการศึกษาในปัจจุบันขึ้นเพื่อเป็นทิศทางหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการรับรู้ และการยอมรับร่วมกันจากบุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ ประสานพลัง มุ่งมั่นในการดำเนินการปฏิบัติงานให้ตรงกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงขององค์การ

องค์ประกอบย่อยกลยุทธ์ หมายถึง สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ โดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึง

การกำหนดนโยบาย สนับสนุนพัฒนาบุคลากรทั้งระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพนักศึกษา สามารถให้หน่วยงานจากภายนอกประเมินตรวจสอบได้

องค์ประกอบหลักการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำ สร้างบรรยากาศ และส่งเสริมในการทำงานเป็นทีม มีการจูงใจให้บุคลากรในทีมแต่ละคนเกิดการเรียนรู้ ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสพการณ์ และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวมไปพร้อม ๆ กัน มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูล ในระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอก และภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ ก็จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กร มีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่ ลดปัญหาความขัดแย้ง

องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตน เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกันประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอนงาน สอนทักษะและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบย่อยบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างความประทับใจ และความรู้สึกที่ดีของสมาชิก มีลักษณะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบย่อยการจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่การกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบหลักด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร(Organization Transformation) หมายถึง มีการกำหนดตัวบุคคล จัดระบบการมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ จัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและหลากหลายลักษณะ มีการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากวัฒนธรรมอำนาจเป็นวัฒนธรรมความรู้ จากการบริหารงานแบบควบคุมสั่งการเป็นบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการประเพณี ปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้กล้าเสี่ยง และทดลองสิ่งใหม่ ๆ และมีความเป็นเอกภาพในองค์กร โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบย่อยโครงสร้างองค์การ หมายถึง การแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิก สายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์การ

องค์ประกอบย่อยระบบองค์การ หมายถึง การที่องค์การมีระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

องค์ประกอบหลักด้านการใช้เทคโนโลยี (Technology Application) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์การ การนำระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงข้อมูลนำมาใช้ แสวงหาวิธีการทางการสื่อสารมาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาฐานข้อมูลองค์ความรู้ขององค์การ ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพองค์การ

องค์ประกอบย่อยเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่ช่วยให้การแสวงหาความรู้ การกระจายความรู้ การถ่ายทอดความรู้สามารถดำเนินการได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ องค์การต่างๆ สร้างองค์ความรู้และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์การ

องค์ประกอบย่อยเทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ หมายถึง นำคอมพิวเตอร์อันทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานที่มีการเรียนรู้อย่างทั่วถึง บุคลากรสามารถในการเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เหมาะสม มีการเก็บ ประมวล ซึ่งจะช่วยให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น

องค์ประกอบย่อยระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำวิทยาการคอมพิวเตอร์อันทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง มีการเก็บ ประมวล ซึ่งจะช่วยให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น

ภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง หน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้แก่

1. แสวงหาความรู้ ความจริง สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

2. สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม ดำเนินในความเป็นไทย และมีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทัน

การเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแผนการผลิต บัณฑิตของประเทศ

3. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึกในวัฒนธรรมท้องถิ่น และของชาติ

4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมือง ท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม

5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพสูง

6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐาน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการ ปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง วิธีการทางสถิติที่ช่วยจัดกลุ่มตัวแปร หลาย ๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ โดยพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigen Value) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

ค่าไอเกน หมายถึง ค่าที่แสดงถึงองค์ประกอบด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะ พิจารณามีกี่องค์ประกอบที่ได้จากการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนเท่ากับหรือมากกว่า 1.00

น้ำหนักองค์ประกอบ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับ องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยพิจารณาจากการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าเท่ากับ หรือมากกว่า 0.30

ความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (LISREL) (Joreskog & sorbom 1999, p.98)

ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่า P-value มากกว่า .05 หรือไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้อง

ค่า GFI (goodness of fit index) เป็นค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้อง

ค่า AGFI (Adjusted goodness of fit index) เป็นค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้อง

ค่า RMSEA (Root mean Square error of approximation) เป็นค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย น้อยกว่า .08 แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้อง

ค่า CN (critical N) เป็นค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต มากกว่าหรือเท่ากับ 200 แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้อง