บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งขอนำเสนอสาระสำคัญ ตามลำดับดังนี้

1. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
    - 1.1 นโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
    - 1.2 การบริหารการศึกษาของเทศบาล
    - 1.3 การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้
    - 2.1 ความเป็นมาขององค์การแห่งการเรียนรู้
    - 2.2 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
    - 2.3 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้
    - 2.4 ลักษณะของบุคลากรแห่งการเรียนรู้โดยทั่วไป
3. การรับรู้
    - 3.1 ความหมายของการรับรู้
    - 3.2 กระบวนการรับรู้
4. ทฤษฎีความคาดหวัง
    - 4.1 ความหมายของความคาดหวัง
    - 4.2 ทฤษฎีความคาดหวัง
5. การมีส่วนร่วม
    - 5.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
    - 5.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม
6. ลักษณะของบุคลากรเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งกี้
    - 6.1 ความเป็นบุคคลรอบรู้
    - 6.2 แบบแผนความคิด
    - 6.3 วิสัยทัศน์ร่วม
    - 6.4 การเรียนรู้เป็นทีม
    - 6.5 การคิดอย่างเป็นระบบ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    - 7.1 งานวิจัยภายในประเทศ
    - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 5 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ และมีบทบาทในการนำนโยบายและแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 – 2551 ของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยมาปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548, หน้า 5)

1. นโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามที่รัฐบาลได้แถลงนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2548 ด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ โดยจะสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ครอบครัวที่อบอุ่น และสถานศึกษาที่เอาใจใส่ดูแล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2548, หน้า 7) จึงได้กำหนดอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษาไว้ 5 ประการ คือ

1) การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

2) การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม

3) การศึกษาตลอดชีวิดเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างขั้นพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ

5) สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน

เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้จัดทำแผนการศึกษาท้องถิ่น ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2549 – 2551) ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาทุกระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์และมีความสุขที่ยั่งยืนสอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1.2 พันธกิจ

การจัดการศึกษาท้องถิ่น มีขอบเขตภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยและภารกิจด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงได้บูรณาการและกำหนดพันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ รวม 7 ด้าน คือ

1.2.1 ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความพร้อมแก่เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา อย่างเหมาะสมตามวัยเต็มศักยภาพและมาตรฐานการศึกษา และพร้อมเข้ารับการศึกษาในระดับชั้นพื้นฐานต่อไป โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

1) ส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและสามารถเตรียมความพร้อมเด็กเล็กเพื่อให้เด็กมีความพร้อมทางวุฒิภาวะและสามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาได้เต็มศักยภาพ

2) พัฒนาบุคลากรและส่งเสริมบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆ ให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา เด็กเล็กในรูปแบบที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพและได้ตามมาตรฐาน

1.2.2 ด้านปฐมวัย จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมในสังคมอย่างปกติสุข ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

1) จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เด็กปฐมวัย มีความพร้อมและมีการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้เหมาะสมกับวัยเต็มตามศักยภาพ

2) ส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม ให้เด็กปฐมวัยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมอย่างต่อเนื่อง

3) พัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

1.2.3 ด้านการศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดย

1) ส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับทุกภาคีการพัฒนาเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

2) พัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3) พัฒนาความสามารถของผู้เรียนเต็มศักยภาพและมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

1.2.4 ด้านการจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคน อาชีพ สังคม ตามมาตรฐานการศึกษา เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

1) สร้างโอกาสทางการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษาแก่ผู้เรียน

2) พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

3) ยกระดับมาตรฐานการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1.2.5 ด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย จัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ให้ท้องถิ่นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันเทคโนโลยี มีเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

1) สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม เตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ

2) ส่งเสริมให้ความรู้และพัฒนาทักษะอาชีพ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

3) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2.6 ด้านส่งเสริมกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์คือ

1) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน

2) สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

3) รณรงค์ป้องกันฟื้นฟู และบำบัดยาเสพติด โรคเอดส์ อบายมุข และโรคติดต่อร้ายแรง

1.2.7 ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ความเป็นไทย และวิถีชีวิตของท้องถิ่น เกิดความสมานฉันท์ อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและยั่งยืน มีประเด็นยุทธศาสตร์คือ

1) บำรุง รักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและวิถีชีวิตของท้องถิ่น

2) พัฒนาและส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาสังคม

จากที่กล่าวถึงนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล โดยจะพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพด้วยการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถของคนในท้องถิ่นทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบให้มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

2. การบริหารการศึกษาของเทศบาล

โรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา แบ่งออกเป็น 12 เขตการศึกษา (กรมการปกครอง, 2545, หน้า 1-2) ดังนี้

เขตการศึกษา 1 มี 8 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองกระทุ่มแบน เทศบาลนครนนทบุรี เทศบาลนครนครปฐม เทศบาลเมืองบางบัวทอง เทศบาลเมืองปทุมธานี เทศบาลเมืองพระประแดง เทศบาลนครสมุทรปราการ และเทศบาลนครสมุทรสาคร

เขตการศึกษา 2 มี 7 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองสตูล เทศบาลเมืองปัตตานี เทศบาลตำบลตะลุบัน เทศบาลนครยะลา เทศบาลตำบลเบตง เทศบาลเมืองนราธิวาสและเทศบาลตำบลสุไหงโก-ลก

เขตการศึกษา 3 มี 11 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองชุมพร เทศบาลตำบลหลังสวน เทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี เทศบาลตำบลนาสาร เทศบาลนครศรีธรรมราช เทศบาลเมืองปากพนัง เทศบาลตำบลปากแพรก เทศบาลเมืองพัทลุง เทศบาลนครสงขลา เทศบาลเมืองหาดใหญ่ และเทศบาลตำบลสะเดา

เขตการศึกษา 4 มี 8 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองระนอง เทศบาลเมืองตะกั่วป่า เทศบาลเมืองพังงา เทศบาลเมืองกระบี่ เทศบาลเมืองตรัง เทศบาลเมืองกันตัง เทศบาลตำบลห้วยยอด และเทศบาลเมืองภูเก็ต

เขตการศึกษา 5 มี 12 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี เทศบาลตำบลสองพี่น้อง เทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลตำบลชะอำ เทศบาลตำบลหัวหิน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เทศบาลตำบลอัมพวา เทศบาลเมืองกาญจนบุรี เทศบาลเมืองโพธาราม เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองเพชรบุรี

เขตการศึกษา 6 มี 15 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองลพบุรี เทศบาลตำบลโคกสำโรง เทศบาลเมืองบ้านหมี่ เทศบาลเมืองสระบุรี เทศบาลตำบลแก่งคอย เทศบาลตำบลหนองแค เทศบาลนครนครศรีอยุธยา เทศบาลตำบลท่าเรือ เทศบาลเมืองอ่างทอง เทศบาลตำบลป่าโมก เทศบาลเมืองสิงห์บุรี เทศบาลเมืองชัยนาท เทศบาลตำบลวัดสิงห์ เทศบาลเมืองอุทัยธานี และเทศบาลตำบลพระพุทธบาท

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เขตการศึกษา 7 มี 16 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองกำแพงเพชร เทศบาลเมืองตะพานหิน เทศบาลเมืองตาก เทศบาลเมืองแม่สอด เทศบาลเมืองชุมแสง เทศบาลตำบลตาคลี เทศบาลนครนครสวรรค์ เทศบาลเมืองบางมูลนาก เทศบาลเมืองพิจิตร เทศบาลนครพิษณุโลก เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ เทศบาลเมืองหล่มสัก เทศบาลตำบลศรีพนมมาศ เทศบาลเมืองสวรรคโลก เทศบาลเมืองสุโขทัย และเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์

เขตการศึกษา 8 มี 8 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลนครเชียงใหม่ เทศบาลเมืองเชียงราย เทศบาลเมืองพะเยา เทศบาลนครลำปาง เทศบาลเมืองลำพูน เทศบาลเมืองแพร่ เทศบาลเมืองน่าน และเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน

เขตการศึกษา 9 มี 6 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลนครขอนแก่น เทศบาลเมืองพล เทศบาลเมืองเลย เทศบาลเมืองสกลนคร เทศบาลเมืองหนองคาย และเทศบาลนครอุดรธานี

เขตการศึกษา 10 มี 9 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองวารินชำราบ เทศบาลนครอุบลราชธานี เทศบาลตำบลพิบูลมังสาหาร เทศบาลเมืองยโสธร เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เทศบาลเมืองมหาสารคาม เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เทศบาลเมืองนครพนม และเทศบาลเมืองมุกดาหาร

เขตการศึกษา 11 มี 9 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลนครนครราชสีมา เทศบาลตำบลโนนสูง เทศบาลตำบลบัวใหญ่ เทศบาลเมืองชัยภูมิ เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ เทศบาลตำบลนางรอง เทศบาลเมืองสุรินทร์ เทศบาลเมืองศรีสะเกษ และเทศบาลตำบลปากช่อง

เขตการศึกษา 12 มี 17 เทศบาลและ 1 เมือง ได้แก่ เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เทศบาลตำบลบางคล้า เทศบาลตำบลกบินทร์ เทศบาลเมืองปราจีนบุรี เทศบาลตำบลอรัญญประเทศ เทศบาลเมืองนครนายก เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองศรีราชา เทศบาลเมืองพนัสนิคม เทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลเมืองจันทบุรี เทศบาลเมืองขลุง เทศบาลตำบลท่าใหม่ เทศบาลเมืองตราด เทศบาลนครระยอง เทศบาลตำบลแหลมฉบัง เทศบาลเมืองมาบตาพุด และเมืองพัทยา

ข้อมูลเชิงสถิติการจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2549 มีดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549, หน้า 1)

1. จำนวนโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา	**540**	**โรงเรียน**
- สังกัดเทศบาล	530	โรงเรียน
- สังกัดเมืองพัทยา	10	โรงเรียน
2. จำนวนนักเรียน	**414,763**	**คน**
- ระดับก่อนประถมศึกษา	85,797	คน
- ระดับก่อนประถมศึกษา	257,308	คน
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	67,027	คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	3,428	คน
- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	1,075	คน
- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	128	คน
3. จำนวนพนักงานครูเทศบาล/ครูจ้างสอน	**21,197**	**คน**
- พนักงานครูเทศบาล	18,080	คน
- ครูจ้างสอน	3,117	คน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาถูกแบ่งออกเป็น 12 เขตการศึกษา ประกอบด้วย 540 โรงเรียน จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

3. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2549) ได้กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะตั้งแต่ก่อนการรับเข้าทำงานและระหว่างการทำงาน

2) ดำเนินการจัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น นำเสนอ ก.ถ. ให้ความเห็นชอบ เพื่อเป็นกรอบให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง เป็นระบบ ทั่วถึง และ ต่อเนื่อง

3) ดำเนินการประสานและสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางของแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543

4) ดำเนินการศึกษา กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการในปัจจุบัน และประเมินความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรส่วนท้องถิ่นเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายแนวทางการฝึกอบรม หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

5) การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุน และประสานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น องค์กรระหว่างประเทศ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านทุนการศึกษา ทุนการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาบุคลากรและระบบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

6) พิจารณาศึกษาด้านสิทธิประโยชน์ตอบแทนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพ โดยไม่อิงกับระดับตำแหน่ง พร้อมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากแหล่งต่าง ๆ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่ำกว่า 40% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี อาจเพิ่มเงินเดือนกรณีพิเศษให้ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรนั้น ๆ ได้มากกว่าที่กำหนดไว้ตามปกติ หรือการพิจารณาจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือพิจารณาเรื่องระบบทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

กล่าวโดยสรุป คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้จัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยส่งเสริมในการให้ความรู้และทักษะ จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฝึกอบรมตามหลักสูตรการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้วยการให้ทุนการศึกษา การเพิ่มเงินเดือนกรณีพิเศษ และค่าตอบแทนพิเศษ

แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยี ความรู้ทางวิชาการ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ทุกคนในองค์กรจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การของตนสามารถอยู่รอดและมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหา หรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยความเชื่อที่ว่า "คนยิ่งเรียนรู้ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป" (As people learn, their abilities expand) และองค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด (Senge, 1990, p.3)

1. ความเป็นมาขององค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ เริ่มจากผลงานเรื่อง Organization learning : A theory of action perspective ในปี 1978 ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นผลงานของคริส อาร์กิริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด และ โดนอลด์ สกอน (Donald Schon) ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเส็ท (Massachusetts Institute of Technology : MIT) โดยในหนังสือเล่มนี้ ได้ใช้คำว่าการเรียนรู้เชิงองค์การ (organization learning) ซึ่งมุ่งหมายถึงการเรียนรู้ทั้งหลายที่เกิดขึ้นในองค์การ (วีรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540, หน้า 46)

ต่อมาในช่วงปี 1990 แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นที่แพร่หลายจนเป็นที่ยอมรับ จากหนังสือชื่อ The fifth discipline : The art and practice of the learning organization. ซึ่งเขียนโดย ปีเตอร์ เซ็งกี้ (Peter Senge) ซึ่งได้ใช้คำว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) แทนคำว่า การเรียนรู้เชิงองค์การ (organization learning) และเซ็งกี้ (Senge)ได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นการถ่ายโอนแนวความคิดไปสู่การปฏิบัติ ปัจจุบันมีหนังสือเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่า 165 เล่ม และมีการเผยแพร่ข้อมูลในระบบเครือข่ายอินเตอร์เนตมากมาย (เจริญสุข ภาวศิริพงษ์, 2542, หน้า 30) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวความคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน และได้กลายเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จขององค์การอีกด้วย

2. ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 11) ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่สมาชิกมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การเอง

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (2545, หน้า 69) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบของการบริหารที่เน้นการพัฒนาสภาวะผู้นำในองค์การควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างดีเลิศเหนือกว่าคู่แข่งขันทั้งปวง

สุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546, หน้า 37) ให้คำจำกัดความขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคล ระหว่างองค์การ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการเกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

ทองใบ สุดชารี (2547, หน้า 421) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระบบการจัดการองค์การที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์การ ในการร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน แสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ปาริฉัตด์ คังขะนันทน์ (2548, เมษายน 29) ให้คำจำกัดความขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (core competence) ขององค์การ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

พรรณี เกษกมล (2548 , หน้า 14) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นกระบวนการบริหารจัดการของผู้นำฝ่ายบริหารและสมาชิกจะปรับเปลี่ยนวิธีการคิด วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี

วรภัทร์ ภู่เจริญ (2548, หน้า 21) กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่ทุกคนทุกระดับ ตลอดจนลูกค้า ผู้ส่งมอบ ผู้ถือหุ้น ชุมชน ฯลฯ มีความสามารถและเต็มใจที่จะสร้างผลงานดีๆ เพื่อการพัฒนาทั้งตนเอง องค์การ ชุมชน ประเทศอย่างต่อเนื่อง

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548, หน้า 28) ได้สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นที่ซึ่งมนุษย์สามารถขยายศักยภาพอย่างต่อเนื่องในการสร้างผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เป็นที่ซึ่งรูปแบบความคิดแบบใหม่และกว้างขวางได้รับการส่งเสริมเป็นความทะเยอทะยานร่วมของทุกคน ได้รับการยอมรับ และเป็นที่ซึ่งมนุษย์เรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง องค์การมีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ มีสัมพันธภาพที่ดี มีการยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิก ตลอดจนสร้างผลลัพธ์นำมาซึ่งความสำเร็จได้

สุจิตรา ธนานันท์ (2548, หน้า 142) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีความโดดเด่นทางด้านการเรียนรู้ในระดับที่สูง เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้นั้นเป็นไปโดยพร้อมกันทั้งองค์การ

สุรพล พุฒคำ (2548, หน้า 12) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรก็ต่างเรียนรู้ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

เกศรา รักชาติ (2549, หน้า 24) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าคือ องค์การที่มุ่งพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ ศักยภาพของทั้งบุคลากร ทีมงานและองค์การ อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะได้มาซึ่งผลลัพธ์อย่างที่ใจสมาชิกทุกคนในองค์การต้องการร่วมกันจริงๆ

เซ็งกี้ (Senge, 1990, p.3) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์การที่คนในองค์การได้ขยายขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง โดยที่องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ๆ รวมถึงการแตกแขนงของความคิด และเป็นที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั่วทั้งองค์การ

เพ็ดเลอร์, เบอร์กอยเน่, และบอยเดลล์ (Pedler, Burgoyne, & Boydell, 1991, p.1) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง

เมสเทนโบรก (Mastenbroek, 1993, p.182) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ ในขณะเดียวกันก็ใช้องค์การในการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการทำงาน และใช้การกระจายอำนาจ (empowerment) แก่คนในองค์การเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

เลทวูด, และหลุยส์ (Leithwood, & Louis, 1998, unpage) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้คือ องค์การที่ผู้มีส่วนร่วมดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ร่วมประเมินคุณค่าของวัตถุประสงค์ ร่วมปรับปรุงแก้ไขวัตถุประสงค์ให้มีความเหมาะสม และร่วมกันพัฒนาให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเกิดการเรียนรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีบรรยากาศแห่งความจริงใจ ไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

3. ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้จะสามารถทำให้ได้เห็นภาพขององค์การว่าองค์การที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีลักษณะภาพแห่งการเรียนรู้เป็นเช่นไร

สุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546, หน้า 40-41) ได้กล่าวถึงลักษณะโดดเด่นขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ 26 ประการ ได้แก่

1) เล็งเห็นโอกาสในความไม่แน่นอนเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้า

2) สร้างความเข้าใจใหม่ๆ ด้วยข้อมูลที่เป็นกลางด้วยการหยั่งรู้ คาดคะเน

3) สอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี

4) สนับสนุนให้บุคลากรในระดับล่างสุด มีความสามารถตอบถึงความคืบหน้าอุปสรรคของงานได้

5) สนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง เป็นที่ปรึกษาเป็นผู้เกื้อหนุนการเรียนรู้

6) สร้างวัฒนธรรมของการให้แรงเสริม และการเปิดเผย

7) มีมุมมองโดยภาพรวม และเป็นระบบ ที่สามารถเห็นและเข้าใจระบบกระบวนการและความสัมพันธ์ต่างๆ ขององค์การ

8) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์การ

9) กระจายอำนาจการตัดสินใจ ด้วยการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติแก่เหล่าผู้ปฏิบัติ

10) มีผู้ที่เป็นแม่แบบเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยงที่คิดดีแล้วอย่างรอบคอบ และกล้าทดลอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

11) มีระบบต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันและใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้แก่องค์การ

12) คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ผู้ใช้บริการ

13) มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน

14) โยงการพัฒนาบุคลากรเข้ากับการพัฒนาองค์การโดยภาพรวม

15) สร้างเครือข่ายภายในธุรกิจชุมชน

16) สร้างเครือข่ายในองค์การด้านเทคโนโลยี

17) ให้โอกาสบ่อยครั้ง ให้เรียนรู้ทางประสบการณ์

18) คัดค้านแนวปฏิบัติที่จะทำให้งานล่าช้า

19) ให้รางวัลต่อความคิดริเริ่ม และจัดตั้งโครงสร้างรองรับ

20) ก่อให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจตลอดทั่วทั้งองค์การ

21) มุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

22) สนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานทุกรูปแบบ

23) ใช้คณะทำงานที่มีผู้ปฏิบัติที่มาจากหลายๆ ส่วนงาน

24) ใช้ระบบการสำรวจและประเมินทักษะถึงสมรรถนะในการเรียนรู้

25) มององค์การว่า สามารถเรียนรู้และเติบโตได้

26) มองสิ่งที่ไม่คาดคะเนไว้มาก่อนว่า เป็นโอกาสอันดีที่จะเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2547, หน้า 12-13) กล่าวถึงลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นการรู้จักใช้พลังในธรรมชาติที่ซ่อนเร้นนำมาใช้ประโยชน์ให้ได้ ซึ่งประกอบด้วยพลังอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1) พลังของความต่างคนแต่ละคนย่อมมีความคิด ความสร้างสรรค์แตกต่างกัน จึงต้องนำความคิดเห็นที่แตกต่างมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นั่นคือการมีวิสัยทัศน์ ภารกิจร่วมกัน

2) พลังแห่งทวีคูณ เป็นการทำให้คนจำนวนน้อยให้เกิดมีพลังความสามารถเป็นทวีคูณ ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพและกระบวนทัศน์ให้สูงขึ้น

3) พลังแห่งอุดมทัศน์ร่วม การที่สมาชิกในองค์การมีเป้าหมายวิสัยทัศน์ร่วมกันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

4) พลังแห่งทักษะแลกเปลี่ยน เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถพัฒนาทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อไปได้

5) พลังแห่งตานกและตาหนอน เป็นการมองเชิงระบบและการมองในรายละเอียด นั่นคือทักษะตานกจะเห็นภาพใหญ่ภาพป่าทั้งป่า แต่ตาหนอนมองเห็นเข้าไปถึงความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ เช่น เห็นต้นไม้เป็นใบๆ

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 171) กล่าวถึงการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาว่าจะต้องมีลักษณะดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1) มีโครงสร้างที่สนับสนุนการเรียนการสอน

2) มีวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การเป็นแบบเปิด มีการร่วมมือกัน

3) มีความคงทนที่จะต้องปะทะกับบุคคลอื่น

4) เตรียมการป้องกันเหตุที่เกิดข้อบกพร่องกันเนื่องมาจากการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน

5) มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

6) มีการติดต่อสื่อสารและตัดสินใจร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

วรภัทร์ ภู่เจริญ (2548, หน้า 36) กล่าวว่า ในการทำองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ไม่มีรูปแบบแล้วแต่องค์การ สถานที่ คนในองค์การ ฯลฯ แต่ทำออกมาแล้ว องค์การได้ผลงานมากมายแบบต่อเนื่อง (continuous improvement) และพนักงานมีความสุข และเต็มใจในการปฏิบัติงาน

สุรพล พุฒคำ (2548, หน้า 14-15) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1) สามารถปรับตัวและสอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี

2) สนับสนุนให้บุคลากรในระดับล่างมีโอกาสและสามารถอธิบายความคับหน้าอุปสรรคในการทำงานได้ สนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง ที่ปรึกษาและเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้แก่บุคลากรขององค์การ

3) สร้างวัฒนธรรมของการใช้แรงเสริม และการเปิดเผยในองค์การ

4) มีมุมมองโดยภาพรวม และเป็นระบบ ที่สามารถเห็นและเข้าใจระบบกระบวนการและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ขององค์กร

5) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์การ

6) กระจายอำนาจการตัดสินใจ ด้วยการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติแก่บุคลากรในองค์การ

7) มีผู้เป็นแม่แบบเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยง กล้าทดลองที่คิดว่าดีแล้ว

8) มีระบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันและใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้

9) คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ

10) มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน

11) มีความเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรเข้ากับการพัฒนาองค์การโดยภาพรวม

12) สร้างเครือข่ายด้านเทคโนโลยีในองค์การ

13) สร้างเครือข่ายภายในกิจการชุมชน

14) ให้โอกาสในการเรียนรู้ทางประสบการณ์

15) ให้รางวัลต่อความคิดริเริ่ม และจัดตั้งโครงสร้างรองรับความคิดดังกล่าว

16) สร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้เกิดทั่วทั้งองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

17) มุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

18) สนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานทุกรูปแบบ

19) มีการใช้คณะทำงานที่มีผู้ปฏิบัติที่มาจากหลายๆ ส่วนงาน

20) มีการสำรวจและประเมินถึงสมรรถนะในการเรียนรู้

21) มององค์การว่าเรียนรู้และเติบโตได้

22) มองสิ่งที่ไม่คาดคะเนไว้ก่อนว่า เป็นโอกาสอันดีที่จะเรียนรู้

อโณมา คงตะแบก (2548, ธันวาคม 23) กล่าวว่า องค์การทางทหารในฐานะองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องมีลักษณะดังนี้

1) บุคคลควรปรับทัศนคติในการเรียนรู้และลองพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่ตนเองยังไม่รู้ โดยเฉพาะเนื้อหาในการทำงาน ถ้ายิ่งได้เรียนรู้ก็จะทราบว่าความรู้ที่มีอยู่นั้นเป็นเพียงส่วนน้อยนิดของความรู้ทั้งหมดที่มีอยู่

2) ควรมีการส่งเสริมในบุคคลใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนาองค์การ และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการใช้ศักยภาพของตนในการพัฒนาองค์การ และมั่นใจว่าความต้องการขององค์การสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีความเป็นธรรม

3) ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจในการตัดสินใจ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเสนอแนะความคิดเห็นต่างๆ

4) ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะของผู้นำที่รักการอ่านและการศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นนักออกแบบ มีวิสัยทัศน์ สามารถโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วม

5) ควรมีการปรับระบบการบริหารงานภายในองค์การ มีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System : MIS) ที่ดี เพื่อเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับระบบการสื่อสารภายในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการสื่อสารแบบสองทาง และต้องมีความชัดเจนในเป้าหมาย และกระบวนการการปฏิบัติงานขององค์การ

จิรัชฌา วิเชียรปัญญา (2549, มิถุนายน 16) ได้อธิบายลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในมุมมองที่เกี่ยวกับคนไว้ 5 ประการ ได้แก่

1) สนับสนุนให้พนักงานในระดับล่างได้มีโอกาสและสามารถอธิบายความคับหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้

2) สนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง ที่ปรึกษา และเป็นผู้เกื้อหนุนการเรียนรู้แก่สมาชิกขององค์การ

3) มีผู้ที่เป็นแม่แบบเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยงกล้าทดลองปฏิบัติในสิ่งที่คิดดีแล้ว

4) ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานทุกรูปแบบ

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

5) มีการใช้คณะทำงานที่มีผู้ปฏิบัติมาจากหลายๆ ส่วนงาน

โอทูล (O'Toole, 1971, pp.111-112) ให้ความเห็นว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์การ ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ

2) มีการสร้างองค์ความรู้ และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่เพียงแต่มุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้ที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที

3) สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตน

4) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์การ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุนความเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นครู เป็นพี่เลี้ยง

5) ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงความเป็นอยู่ที่ปกติสุข มีส่วนให้กับองค์การและได้รับการพัฒนาไปด้วย

มาร์ควอรท์, และเรย์โนลดส์ (Marquardt, & Reynolds, 1994, pp.51-77) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 11 ประการ ดังนี้

1) มีโครงสร้างที่เหมาะสม (appropriate structure) กล่าวคือ เป็นโครงสร้างองค์การที่เล็ก แบนราบ และมีความคล่องตัวสูง เพื่อเอื้อให้เกิดอิสระในการทำงานยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน นอกจากนั้นองค์การจะต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม (holistic structure) เพื่อให้การทำงานมีลักษณะเชื่อมโยงกันทุกฝ่าย

2) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ (corporate learning culture) ซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การจะเอื้อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรตระหนักและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันในองค์การ และมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยไม่กลัวความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น และที่สำคัญผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ทั้งในด้านการเงินและขวัญกำลังใจ

3) การให้อำนาจและความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้น (empowerment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ลดความรู้สึกพึ่งพาผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลงอกงาม มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ มีการกระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่าง

4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environmental scanning) มีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ ต้องไหวตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีการพัฒนาการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้และมีการเลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์การมุ่งที่จะมีปฏิสัมพันธ์ด้วย

5) การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ (knowledge creation and transfer) หน้าที่ในการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ ถือเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในองค์การ ไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น สมาชิกในองค์การทุกคนจะมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ มีการเรียนรู้จากทุกๆ ส่วน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นเครือข่าย มีการแลกเปลี่ยนความรู้และข่าวสารซึ่งกันและกัน

6) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (learning technology) มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์รวมทั้งมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อช่วยในการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การ

7) มุ่งเน้นคุณภาพ (quality) โดยจะให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์การ เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลทำให้การเรียนรู้ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเกิดประสิทธิภาพ

8) กลยุทธ์ (strategy) กระบวนการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ โดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการทั้งในด้านการยกร่าง การดำเนินการ และการประเมิน ทั้งนี้ผู้บริหารจะมีหน้าที่เป็นผู้เกื้อหนุนมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางเองทั้งหมด

9) บรรยากาศที่สนับสนุน (supportive atmosphere) เป็นบรรยากาศที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ให้ความเสมอภาพและความเท่าเทียมกันทุกคน ให้ความเป็นอิสระภายใต้บรรยากาศที่มีความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์การ

10) การทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีเครือข่าย(teamwork and networking) รูปแบบการทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในองค์การและเป็นการสร้างให้เกิดระบบการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย อันจะนำไปสู่พลังร่วมในองค์การซึ่งเป็นการสร้างความร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และมีการริเริ่มสิ่งใหม่ๆเพื่อสร้างการแข่งขัน และสร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจ

11) วิสัยทัศน์ (vision) วิสัยทัศน์จะเป็นความคิดเห็น ซึ่งเป็นการมองภาพความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์การ ซึ่งจะมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยความรู้สึกผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายไปไปทางเดียวกัน

วิลล์บอร์น, และเชง (Willborn, & Cheng, 1994, p. 132) มีความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าจะต้องมีลักษณะดังนี้

1) การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลจะได้รับการเชื่อมโยงเข้ากับการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การ

2) มุ่งเน้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการปรับเปลี่ยน

3) การทำงานเป็นทีมในทุกรูปแบบจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และการทำงาน

4) การทำงานแบบเป็นเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเรียนรู้และบรรลุผลสำเร็จในงานนั้นๆ

5) ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากบุคคลและองค์การจะทำให้องค์การได้เปรียบคู่แข่งขัน

6) ความคิดอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ

7) ตัวกระตุ้นที่สำคัญอีกประการคือ ค่านิยม และความสร้างสรรค์ที่มีค่า

เก็พพาร์ท, มาร์สิคค์, แวนบูเรน, และ สไปรส์ (Gepphart, Marsick, Vanburen, & Spirs, 1996, pp.38-41) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์การผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ

2) มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่เพียงแต่มุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้ที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที

3) สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตน

4) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์การ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกื้อหนุนความเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นครู เป็นพี่เลี้ยง

5) ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงความเป็นอยู่ที่ปกติสุข มีส่วนให้กับองค์การและได้รับการพัฒนาไปด้วย

การ์วิน (Garvin, 1998, pp.53-70) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะที่ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 5 กิจกรรม ดังนี้

1) มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นกิจกรรมที่ใช้ปรัชญาและวิธีการของวงการคุณภาพ เช่น วงจรควบคุมคุณภาพพีดีซีเอ (PDCA) เป็นต้น

2) ทดลองทดสอบ เป็นกิจกรรมที่แสวงหาและทดสอบความรู้ใหม่ๆ

3) เรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ทบทวนความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ ประเมินอย่างเป็นระบบแล้วบันทึกบทเรียนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงได้

4) เรียนรู้จากคนอื่นอย่างไม่อาย

5) ถ่ายทอดความรู้ ลงไปให้รวดเร็วทั่วทั้งองค์การ

รอบบินส์, และ เคาล์เตอร์ (Robbins, & Coulter, 2004, unpage) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่มีรูปแบบและองค์ประกอบดังนี้

1) เป็นองค์การที่ไร้พรมแดน มีการทำงานเป็นทีม และการให้อำนาจ นั่นคือพนักงานขององค์การจำเป็นต้องแบ่งปันข้อมูล ให้ความร่วมมือกับทุกกิจกรรมของงานต่างๆ ของทุกหน่วยงานในองค์การ หรือแม้แต่งานในลำดับชั้นอื่นๆ ขององค์การ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการลดและกำจัดขอบเขตที่เป็นทางการ พนักงานจึงจะมีอิสระในการทำงาน ร่วมกันและเต็มใจให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยวิธีการที่ดีที่สุดที่เขาสามารถทำได้ ตลอดจนการเรียนรู้ร่วมกันทำให้การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ โดยทีมงานจะได้รับมอบอำนาจให้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือประเด็นต่างๆ บทบาทของผู้บังคับบัญชาจึงเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก ผู้สนับสนุน และที่ปรึกษาเท่านั้น

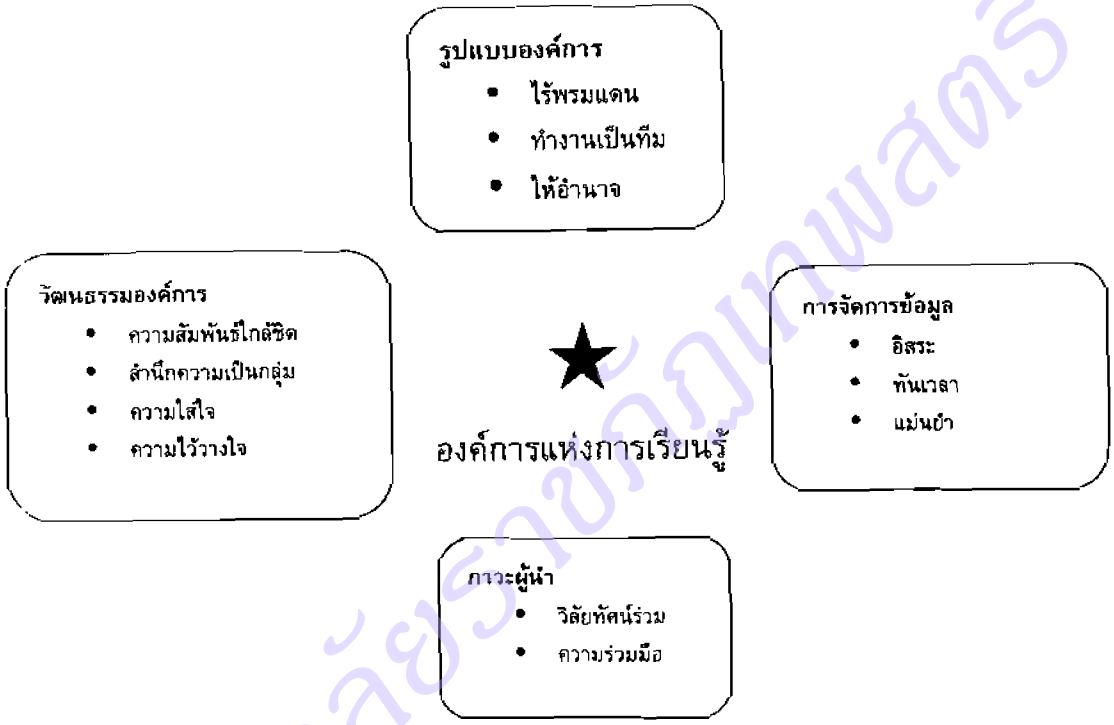
2) มีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นอิสระ ทันเวลา และแม่นยำ ซึ่งหมายถึง มีการใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างอิสระ ทันเวลา และแม่นยำ บรรยากาศขององค์การจึงเอื้อต่อการสื่อสารอย่างอิสระและการใช้ข้อมูลที่หลากหลายร่วมกัน

3) ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเกี่ยวกับอนาคตขององค์การ และโน้มน้าวให้สมาชิกมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมนั้น

4) มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนเห็นด้วยและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ร่วม บรรยากาศขององค์การเต็มไปด้วยความรู้สึกของความเป็นกลุ่ม ความใส่ใจซึ่งกันและกัน และความไว้วางใจ ดังนั้นคนในองค์การจึงสามารถสื่อสาร แลกเปลี่ยน ทดลอง และเรียนรู้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลกับการวิพากษ์วิจารณ์หรือการลงโทษขององค์การ

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว สามารถสรุปเป็นภาพได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ภาพ 2 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุป ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ดังนี้

1) มีโครงสร้างองค์การเหมาะสม เล็ก แบนราบ และคล่องตัว

2) ให้อำนาจแก่บุคลากรทุกระดับได้แสดงความสามารถและตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

3) สนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ ที่ปรึกษา ผู้เกื้อหนุนการเรียนรู้เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร

4) แลกเปลี่ยนข้อมูล เรียนรู้และถ่ายโอนความรู้ร่วมกันทุกระดับในองค์การ

5) สนับสนุนการคิดเชิงระบบ

6) สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการใช้แรงจูงใจ

7) มีวิสัยทัศน์ร่วมกันทั่วทั้งองค์การ

8) ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้

9) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4. ลักษณะของบุคคลเรียนรู้โดยทั่วไป

4.1 ความหมายของบุคคลเรียนรู้

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโยลี (2545, หน้า 7) กล่าวว่า บุคคลเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพใน การเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

โรงเรียนเซนต์ฟรังเซเวียร์ (2548, กันยายน 6) อธิบายความหมายของบุคคลเรียนรู้ ว่าหมายถึง บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ รักการอ่านเขียน รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง พร้อมที่จะพัฒนาตนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

สภาการศึกษาคาทอลิก (2549, มิถุนายน 23) ให้ความหมายของ บุคคลเรียนรู้ว่า คือบุคคลที่นำข้อมูล ประสบการณ์ มาพิจารณาไตร่ตรอง อย่างสม่ำเสมอเกิดความเข้าใจและสามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติ จนกลายเป็นวิถีชีวิตของตน

สรุปได้ว่า บุคคลเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้นั้นมาคิด พิจารณา เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

4.2 ลักษณะของบุคคลเรียนรู้

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโยลี (2545, หน้า 7) ได้อธิบายลักษณะของบุคคลเรียนรู้ไว้ 6 ประการ ได้แก่

1) เป็นผู้มีทักษะการฟัง ซึ่งทำให้รับข้อมูลข่าวสาร ส่งผลให้คิดและพูดตีด้วย

2) เป็นผู้มีทักษะการถาม ทำให้เกิดกระบวนการคิด การเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ เนื่องจากคำถามที่ดีทำให้เรียนรู้ได้ตั้งแต่ระดับความจำ ไปถึงระดับการคิด วิเคราะห์และประเมินค่า

3) เป็นผู้มีทักษะการอ่าน ทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการอ่านค่าสถิติข้อมูลเชิงคณิตศาสตร์ด้วย

4) เป็นผู้มีทักษะการคิดทำให้เป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถควบคุมการกระทำของตนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ การคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณมีผลต่อการเรียนรู้ การตัดสินใจและการแสดงพฤติกรรม

5) เป็นผู้มีทักษะการเขียน ซึ่งเป็นความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ความคิด ทัศนคติและความรู้สึกออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อื่นเข้าใจ

6) เป็นผู้มีทักษะในการปฏิบัติ เป็นการลงมือกระทำจริงอย่างมีระบบ เพื่อค้นหาความจริงและสามารถสรุปผลอย่างมีเหตุผลได้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ศิริพร ขอพรกลาง (2547, หน้า 259) ได้เสนอแนวคิดในการควบคุมคุณภาพโดยใช้กลุ่มสร้างคุณภาพ (Q.C.C : Quality Control Circle) เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีลักษณะดังนี้

1) มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2) มีความคิดสร้างสรรค์

3) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน

4) เพิ่มพูนขีดความสามารถของตนเองอยู่สม่ำเสมอ

5) ช่วยกันคิดช่วยกันทำอย่างจริงจัง

6) ให้การเคารพนับถือช่วยกันและกัน

7) แก้ปัญหาและพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

สุรพล พุฒคำ (2548, กรกฎาคม 16) ได้เสนอวิธีการ 5ส. (5S's) ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ดังนี้

1) การจัดการ (structuring) บุคลากรต้องรับรู้ว่าในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบนั้นจำเป็นต้องมีความรู้เรื่องอะไร นำความรู้นั้นมาใช้อย่างไร ในบริบทใด หากวิเคราะห์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้ งานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (system) บุคคลต้องนำความรู้ที่ได้มาจัดระบบระเบียบเพื่อง่ายต่อการนำออกใช้

3) ความสะอาด (sanitize) นำความรู้ที่จะใช้มาศึกษา ค้นคว้า หรือทดลองปฏิบัติ เพื่อพิสูจน์ว่าความรู้นั้นเป็นความรู้ที่ถูกต้อง จึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่มีความรู้จริง

4) ความเป็นมาตรฐาน (standardize) บุคคลต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้เป็นไปตามมาตรฐาน

5) ความมีวินัย (self-discipline) เป็นการฝึกฝนให้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

อภิวัฒน์ นิ่มลออ (2549, มีนาคม 29) กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ของบุคคล 4 ประการโดยเขียนเป็นคำย่อว่า คูซ่า (KUSA) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ความรู้ (knowledge : K) บุคคลจะต้องมีความรู้ในหลักการ แนวคิด หรือมโนทัศน์ในสิ่งที่ได้เรียนรู้

2) ความเข้าใจ (understand : U) เมื่อบุคคลมีความรู้ในหลักการหรือแนวคิดนั้นแล้วจะต้องสามารถแปลความ ขยายความหลักการนั้นได้

3) ทักษะ (skill : S) บุคคลเรียนรู้ต้องมีทักษะการทำงานได้โดยอัตโนมัติ ไม่ว่าเป็นเรื่องใดสถานการณ์ใดก็สามารถทำได้เอง ผู้บังคับบัญชาเพียงให้กรอบและเป้าหมายที่ต้องการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4) ทัศนคติ (attitude : A) ต้องเป็นคนที่มีเหตุผล เข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ขณะเดียวกันก็เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความเห็นของผู้อื่นด้วย

วิจารณ์ พานิช (2549ก, สิงหาคม 28) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลเรียนรู้ว่าต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้

1) ต้องมีทักษะในการฟัง ทักษะในการฟังอย่างลึก ทักษะด้านสุนทรียสนทนา ทักษะในการคิดเชิงบวก (positive thinking) ทักษะในการสร้างบรรยากาศเชิงบวกเชิงชื่นชมยินดี

2) มีใจที่เปิด เปิดรับ/แสวงหา ความรู้/ความคิด ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3) มีทักษะในการแสวงหา ความรู้ ทั้งความรู้ปฏิบัติ และความรู้ทฤษฎี จากแหล่งที่หลากหลายและตรงความต้องการ

4) ไม่เชื่อง่าย ต้องไตร่ตรอง หรือทดลองเสียก่อน เมื่อเห็นผลจริงจึงเชื่อ

5) มีทักษะในการจดบันทึก

6) มีทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7) มีทักษะในการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

8) มีทักษะในการเรียนรู้จากการคิดไตร่ตรองและมีทักษะในการเรียนรู้แบบฉับไวโดยไม่ต้องคิด

เซ็งกี้ (Senge, 1990, p.126) อธิบายว่า บุคลากรขององค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีวินัย 5 ประการ ได้แก่

1) ความเป็นบุคคลรอบรู้ (personal mastery)

2) แบบแผนความคิด (mental model)

3) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)

4) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning)

5) การคิดเชิงระบบ (system thinking)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคคลเรียนรู้นั้นต้องมีความกระตือรือร้นในการ ใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนได้กำหนดไว้ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงานจากการฟัง เขียน ปฏิบัติจริง คิดอย่างมีวิจารณญาณและเป็นระบบ สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบความคิดของเซ็งกี้ (Senge) ในการศึกษาการรับรู้และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร เนื่องจากเซ็งกี้เป็นผู้เผยแพร่แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้อธิบายไว้ว่าบุคคลขององค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นบุคคลรอบรู้ แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การรับรู้

1. ความหมายของการรับรู้

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2540, หน้า 110) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การรู้ รู้จักสิ่งต่างๆ สภาพต่างๆที่เป็นสิ่งเร้ามาทำปฏิกิริยากับตัวเราเป็นการแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายขึ้นเกิดเป็นความรู้สึกเฉพาะตัวสำหรับบุคคลนั้น ๆ

รัจรี นพเกตุ (2540, หน้า 1) ให้คำจำกัดความของคำว่า การรับรู้ ว่าหมายถึงขบวนการประมวลและตีความข้อมูลต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวเรา โดยผ่านอวัยวะรับความรู้สึก

สมใจ ลักษณะ (2542, หน้า 106) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ระบบการรู้สึกของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยระบบประสาทตา หู จมูก ลิ้น และประสาทสัมผัสทางกาย ได้รับสิ่งเร้าจากภายนอกที่อาจเป็นวัตถุ สิ่งของ บุคคล เหตุการณ์ เสียง อุณหภูมิ นำมาสู่ระบบสมองแปลความสิ่งที่ได้รับจากการรู้สึกมาเป็นความหมายที่ตนเข้าใจ

วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 97) อธิบายถึงการรับรู้ว่าเป็นการเลือกสรรและการจัดระเบียบ ซึ่งแต่ละคนจะรับรู้ต่างกันไปแม้ในสถานการณ์เดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการเลือกสรรเรื่องที่จะรับรู้และการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งการตีความในสิ่งที่รับรู้

ปราณี ยาหอม (2548, หน้า 44) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่แต่ละคนรวบรวม จัดและทำความเข้าใจต่อสิ่งที่มองเห็น ได้ยิน หรือรู้สึก ซึ่งบุคคลจะมองเห็นสภาพความจริงที่เกิดขึ้น โดยอาศัยค่านิยม ความเชื่อ และความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 71) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลมีการเลือกสรร จัดระเบียบและตีความเกี่ยวกับสิ่งกระตุ้นหรือข้อมูลที่ได้รับ โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้แก่ การได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้ลิ้มรส และได้สัมผัส

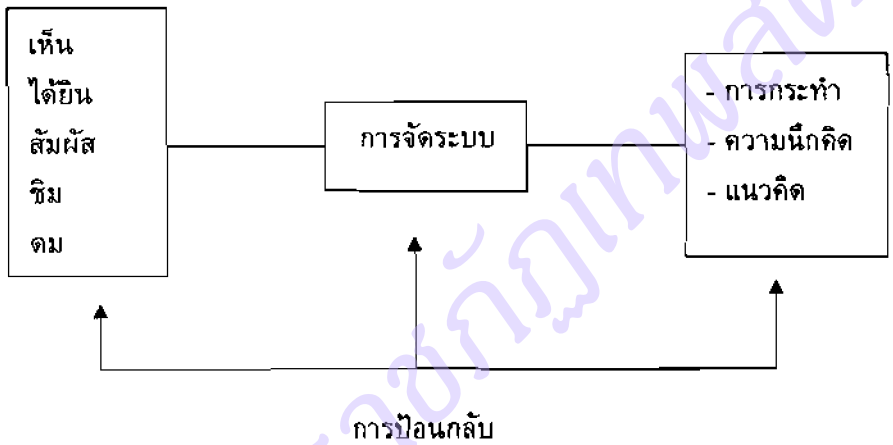
มัวร์เฮด, และกริฟฟิน (Moorhead, & Griffin, 1998, p.100) ให้คำจำกัดความของคำว่า การรับรู้ ว่าหมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกประทับใจตนเอง เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

ดังนั้น การรับรู้จึงหมายถึง กระบวนการรวบรวม เลือกสรร และจัดระเบียบข้อมูล ที่ได้รับ โดยผ่านทางอวัยวะรับความรู้สึก และตีความข้อมูลนั้นๆ ให้เป็นความหมายที่ตนเข้าใจ

2. กระบวนการรับรู้

ปนัดดา จั่นผ่อง (2541, หน้า 57) ได้ศึกษาแนวคิดของฮูลซ์, และโบวดทช์ (1973, pp.27-44) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าสรุปว่า บุคคลแต่ละคนเป็นเสมือนระบบซนิดที่สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ซึ่งเข้ามาสู่ตนโดยผ่านประสาทสัมผัส จากนั้นข้อมูลที่เข้ามาจะได้รับการจัดระบบและกลายมาเป็นสิ่งที่รับรู้โดยสามารถตอบสนองออกเป็นการกระทำ ความนึกคิด และแนวคิด ดังภาพ 3

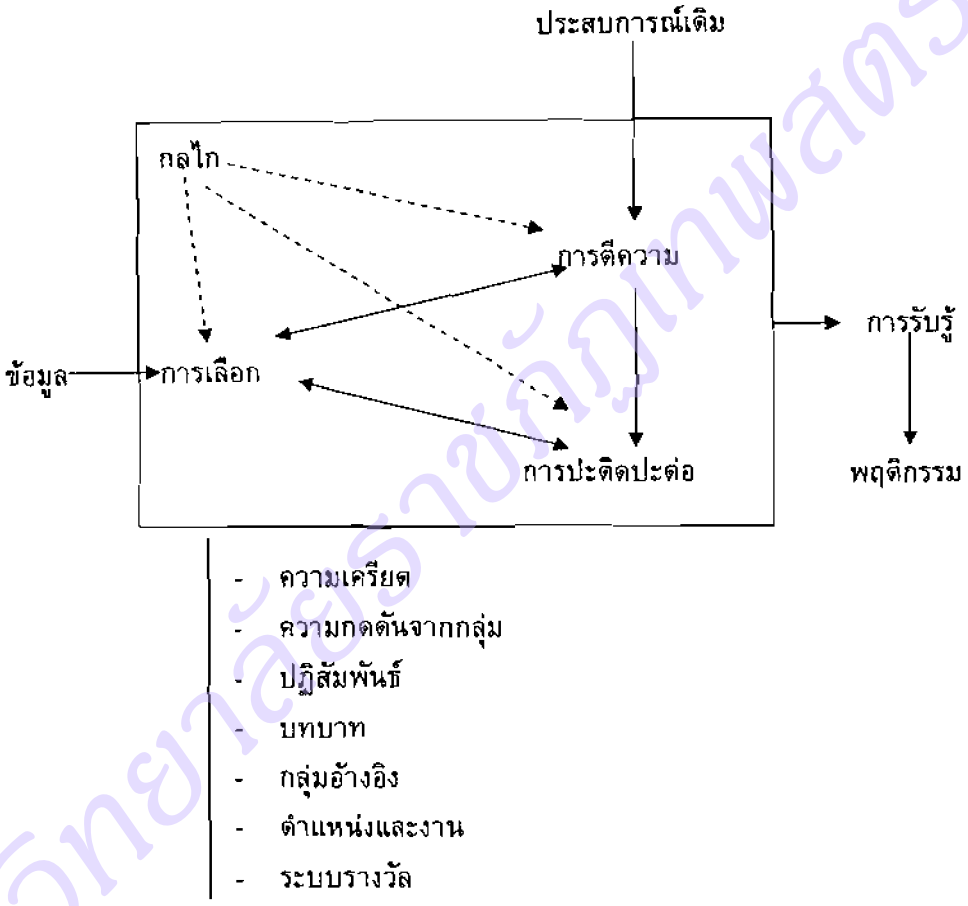
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ภาพ 3 กระบวนการรับรู้ของฮูสซ์, และโบวดิทช์

คาส์ท, และโรเซนวิก (Kast, & Rosenweig, 1985, p.284) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ประกอบด้วย การเลือก การปะติดปะต่อ และการตีความ โดยมีแรงกระทบจากภายนอกซึ่งมีอิทธิพลต่อกระบวนการรับรู้ เช่น ความเครียด ความกดดันจากกลุ่มและระบบรางวัล และมีประสบการณ์เดิมที่จะช่วยในการตีความสิ่งเร้าที่ได้รับ ดังภาพ 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ภาพ 4 กระบวนการรับรู้ของคาส์ท, และโรเซนวิก

สรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดจากการรับได้ข้อมูลจากประสาทสัมผัส แล้วนำมาเลือก ปะติดปะต่อ และตีความโดยมีสิ่งกระทบจากภายนอกเข้ามามีอิทธิพลในการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่อการรับรู้นั้น

ทฤษฎีความคาดหวัง

1. ความหมายของความคาดหวัง

วันชัย ผู้กำจัด (2548, หน้า 38) สรุปความหมายของคำว่า ความคาดหวังว่าหมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ หรือความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของการกระทำที่เกิดจากพฤติกรรมนั้นๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 41) อธิบายความหมายของความคาดหวังว่าเป็นความเชื่อของบุคคลว่าโอกาสหรือความน่าจะเป็นของการแสดงพฤติกรรมจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ขึ้น ซึ่งสามารถกำหนดค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 โดย 0 จะหมายถึง ไม่มีโอกาสที่จะเกิดผลลัพธ์ ขณะที่ 1 จะหมายถึงผลลัพธ์จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ถ้าบุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นๆ

การุณ สุทธิภูล (2541, หน้า 44) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการ ความรู้สึกความคิดเห็นเฉพาะตัวของบุคลากร

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541, หน้า 203) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความพยายามของบุคคลที่กระทำอย่างตั้งใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลประโยชน์ของตน

เบญจา นิลบุตร (2540, หน้า 34) กล่าวว่า ความคาดหวัง เกิดจากความรู้สึกนึกคิด ความคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างไร อันเป็นความปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

แบนดูรา (Bandura, 1997, pp.191-215) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่มีผลต่อความพยายามที่จะทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตนเองมุ่งหวัง

ดังนั้น จึงสรุปว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความนึกคิด ความรู้สึกและความเชื่อที่แต่ละบุคคลคาดคะเนล่วงหน้าและพยายามทำให้บรรลุเป้าหมาย

2. ทฤษฎีความคาดหวัง

สมใจ ลักษณะ (2542, หน้า 207) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy) ของวรูม (Vroom) ที่กล่าวถึงความคาดหวังว่าเป็นกระบวนการในความคิดของบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน หลักการสำคัญของทฤษฎีมาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1) ความคาดหวังในความพยายาม แรงจูงใจในการทุ่มเทพลังกาย พลังความคิด เพียรพยายามตั้งใจทำงานจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่บุคคลนั้นคิดว่า ถ้าใช้ความพยายามมากขึ้นจะทำให้ปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น (effort-performance expectation) ดังภาพ 5

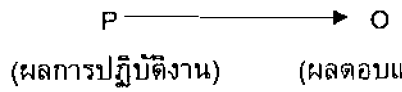
E ——————→ P

(ความพยายาม) (ผลการปฏิบัติงาน)

ภาพ 5 ความคาดหวังในความพยายาม

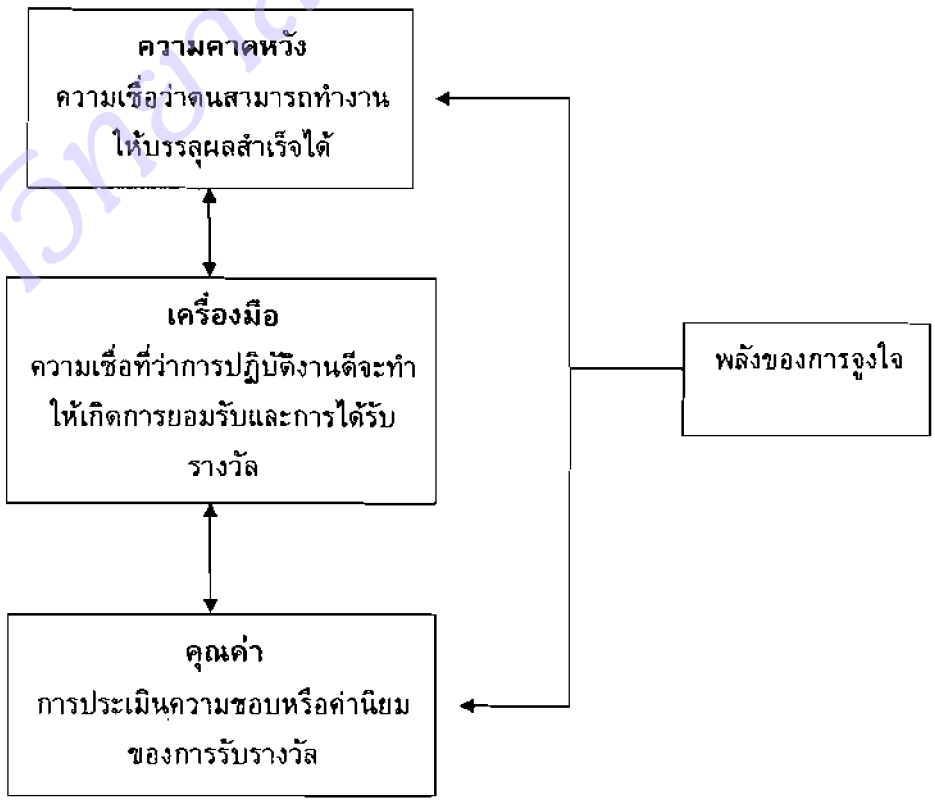
2) ความคาดหวังในผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในความพยายามทำงานจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลตอบแทนที่จะได้รับจากผลการปฏิบัติงาน นั่นคือ

แรงจูงใจในการทำงานจะขึ้นอยู่กับความคิดของบุคคลว่า ถ้าทำงานนี้ได้สำเร็จจะได้รับผลอะไรตอบแทน (performance-outcome expectation) ดังภาพ 6



ภาพ 6 ความคาดหวังในผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

วันชัย ผู้กำจัด (2548, หน้า 39) ได้เสนอแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1991, p.207) ในทฤษฎีความต้องการในความคาดหวัง ซึ่งกล่าวไว้ว่า บุคคลมีความต้องการที่จะคาดหวังในสิ่งที่ตนปรารถนาในอนาคต โดยเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังจนบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งผลสำเร็จนั้นจะนำไปสู่การได้รับรางวัล ทฤษฎีนี้ถูกกำหนดขึ้นมาตามแนวคิดพื้นฐาน 3 ประการ คือ ความคาดหวัง เครื่องมือ และคุณค่า ดังภาพ 7



ภาพ 7 ทฤษฎีความคาดหวังของฮอยและมิสเกล (Hoy, & Miskel)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบนดูรา (Bandura, 1997, pp. 191-215) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำพฤติกรรมใดๆ นั้น มี 2 ชนิด คือ

1) ความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำ เป็นการคาดคะเนของบุคคลว่าพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่การกระทำใด

2) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถเป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลของการกระทำตามที่คาดหวังไว้

จากที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นแรงจูงใจที่จะช่วยให้แสดงพฤติกรรมเพื่อจะให้บรรลุผลสำเร็จทั้งในด้านผลของการปฏิบัติงานและด้านผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

ประโยชน์ เจริญยุทธ (2539, หน้า 49) ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมร่วมว่า หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันและอย่างเต็มที่ของกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกขั้นตอนของโครงการเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมจะเป็นเครื่องประกันว่าสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากที่สุดนั้นจะได้รับการตอบสนองและทำให้มีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้นว่า ผู้ร่วมกิจกรรมทุกคนจะได้รับผลประโยชน์เสมอกัน ความแตกต่างกันระหว่างการมีส่วนร่วมกับการให้ความร่วมมือมีความหมายแตกต่างกันอีกประการหนึ่งคือ การมีส่วนร่วมจะต้องคู่กับความรู้สึกเป็นเจ้าของส่วนการมีคนอื่นหรือฝ่ายอื่นเข้ามาร่วมนั้นถือเป็นการให้ความร่วมมือ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2540, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกิจการใดๆ ที่มีผลกระทบถึงตัวบุคคล

จินตนา จีนทวงษ์ (2546, หน้า 61) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับของการตอบสนองความสนใจและความพึงพอใจที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อตนเอง

พาร์รี (Parry, 1972, pp.3-16) อธิบายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยการเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีส่วนในการดำเนินภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง

เบอร์คเลย์ (Berkley, 1975, p.200) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตามเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

กุสตาโว (Gustavo, 1992, p.4) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้นโดยทั่วไปเป็นที่เข้าใจกันว่า หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมาความ

หมายของการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานนั้นๆ

2. ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ลักษณะของการมีส่วนร่วมมีผู้กล่าวถึงไว้ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมพื้นที่คุ้มครอง (2549, กันยายน 18) กล่าวว่าลักษณะของการมีส่วนร่วมมีหลายลักษณะได้แก่ การร่วมประชุมวางแผนดำเนินการ โดยแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ การร่วมดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ หรือร่วมลงทุน การร่วมแบ่งปันผลประโยชน์หรือร่วมการใช้ประโยชน์ และ การร่วมติดตามประเมินผลงาน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2540, หน้า 28-29) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 12 มิติ คือ

1) การจำแนกกิจกรรมในการมีส่วนร่วม การพิจารณาการมีส่วนร่วมในมิตินี้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้ คือ การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ และการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนโครงการ

2) จำแนกตามประเภทของกิจกรรมหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการริเริ่มงาน/โครงการ การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนิน และการมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ

3) การจำแนกตามระดับความสมัครใจในการเข้าร่วม โดยแบ่งระดับของความสมัครใจเป็น 3 ระดับ ดังนี้ การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ การมีส่วนร่วมโดยการถูกชักนำ และการมีส่วนร่วมโดยการบังคับหรือเกณฑ์จากผู้มีอำนาจเหนือกว่า

4) จำแนกตามวิธีของการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ การมีส่วนร่วมโดยตรงการมีส่วนร่วมโดยอ้อม

5) จำแนกตามระดับความเข้มข้นของการมีส่วนร่วม แบ่งระดับความเข้มในการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับของการมีส่วนร่วมเทียม ระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน และระดับของการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

6) จำแนกตามระดับความถี่ของการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการพิจารณาจากจำนวนของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม และหรือจำนวนครั้งของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

7) จำแนกตามประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมที่ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

8) การมีส่วนร่วมที่ไม่มีประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมที่ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงบางส่วน

9) จำแนกตามพิสัยของกิจกรรม แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมเป็นช่วง ๆ

10) จำแนกตามระดับขององค์การ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมในระดับล่างขององค์การ การมีส่วนร่วมในระดับกลางขององค์การ และการมีส่วนร่วมในระดับสูงขององค์การ

11) จำแนกตามประเภทของผู้มีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ ผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ และคนต่างชาติ

12) จำแนกตามลักษณะของการวางแผน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การวางแผนจากบนลงล่าง และการวางแผนจากล่างขึ้นบน

ประพนธ์ ปิยรัตน์ (2543, หน้า 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำร่วมกันของบุคคลในการพัฒนางานมี 2 ลักษณะ คือ

1) การมีส่วนร่วมเป็นมรรค (participation as a mean) หมายถึง การมีส่วนร่วมเป็นมรรค วิธีของการนำทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่วางไว้ก่อนแล้ว

2) การมีส่วนร่วมเป้าประสงค์ (participation as an end) หมายถึง เป้าประสงค์ที่ให้ประชาชนทำกิจกรรมร่วมกัน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวจนทำให้เกิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีความสามารถและมีศักยภาพในกระบวนการแก้ปัญหาและร่วมทำกิจกรรม ซึ่งมีความสำคัญยิ่งกว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำนั้น แม้โครงการจะสิ้นสุดแล้วก็ตาม แต่การมีส่วนร่วมก็ยังคงอยู่ตลอดไป ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างถาวรและยั่งยืน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่เข้ามาร่วมบริหารงานตั้งแต่การร่วมกันคิดวางแผน ดำเนินงาน และติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ลักษณะของบุคลากรการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งกี้

เซ็งกี้ (Senge, 1990, p.3) ศาสตราจารย์แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเสทส์ (MIT) ผู้มีชื่อเสียงจากเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) กล่าวว่า การที่จะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องสร้างคนที่เรียนรู้ขึ้นมาก่อน การที่จะสร้างคนที่เรียนรู้ได้นั้นจะต้องปลูกฝัง พัฒนา ฝึกฝนคนเหล่านั้น จนกระทั่งสามารถควบคุมวินัยทั้ง 5 ประการได้ครบ

ทุกวินัย ได้แก่ ความเป็นบุคคลรอบรู้ แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2543, หน้า 35) ให้คำจำกัดความของคำว่า วินัย (discipline) ว่า เป็นเทคนิควิธีที่ต้องศึกษาไคร่ครวญอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติเป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อการแสวงหา การเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถผ่านการปฏิบัติ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่

เซ็งกี้ (senge, 1990, pp.6-12) กล่าวถึง วินัยว่าเป็นองค์ความรู้และทฤษฎีที่ควรศึกษาและฝึกปฏิบัติตน

ดังนั้น วินัยจึงเป็นความรู้และแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคคลในการแสวงหาความรู้ เรียนรู้ สร้างเสริมทักษะ ในการที่จะสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ได้

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ความเป็นบุคคลรอบรู้

1.1 ความหมายของความเป็นบุคคลรอบรู้

ดนัย เทียนพุฒ (2543, หน้า 214) กล่าวว่า คนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีระดับของความสามารถพิเศษในทุกแง่มุมของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จของตนเอง หรือในฐานะมืออาชีพ

สุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546, หน้า 42) กล่าวถึงความเป็นบุคคลรอบรู้ว่าเป็นการบังคับหรือฝึกตนเองให้เป็นคนที่เรียนรู้ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

วิจารณ์ พานิช (2547, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความเป็นบุคคลรอบรู้ว่าเป็นการที่สามารถควบคุมตัวเองได้ สามารถฝึกตัวเองให้เป็นตนที่ตาเปิด ใจเปิด เปิดรับการเรียนรู้ เป็นคนที่สามารถแยกเรื่องเล็กที่มีสาระไม่สำคัญออกไปได้ สามารถใช้ความท้าทายหรือปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวก

นงคราญ ชยาภัม, และสมถวิล เรืองกูล (2548, ธันวาคม 8) ให้ความหมายของความเป็นบุคคลรอบรู้ว่าหมายถึง คนในองค์การจะต้องกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548, หน้า 29) กล่าวว่า ความเป็นบุคคลรอบรู้ คือ การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล ทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ รวมทั้งสามารถทำให้องค์การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การพัฒนาตนเอง เพื่อทำให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตนต้องการบรรลุผล

เซ็งกี้ (Senge, 1990, p.139) กล่าวว่า ความเป็นบุคคลรอบรู้เกี่ยวข้องกับการสร้างสิ่งที่ต้องการในชีวิตและการทำงาน เป็นวินัยพื้นฐานในการปฏิบัติไปสู่วิสัยทัศน์แห่งตน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จุดมุ่งหมายแห่งตน มองเห็นช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์และความเป็นจริงเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ ยึดมั่นกับความเป็นจริงและเข้าใจจิตใต้สำนึกภายใน

มาร์ควอดต์ (2548, หน้า 54) กล่าวถึงความเป็นบุคคลรอบรู้ว่าเป็นตัวบ่งชี้ถึงความชำนาญระดับสูงในเรื่องหรือทักษะใดทักษะหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยความผูกพันต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญในงานที่ทำเป็นพิเศษ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปความหมายของความเป็นบุคคลรอบรู้ได้ว่าเป็นความสามารถในการควบคุมตนเอง ฝึกตนเองให้เป็นผู้ใฝ่แสวงหาความรู้ และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ

1.2 องค์ประกอบของบุคคลที่เป็นบุคคลรอบรู้

ปวีณ์นุช คำเทศ (2545, หน้า 28) ได้กล่าวถึงบุคคลที่เป็นบุคคลรอบรู้ว่าจะต้องประกอบไปด้วย

1) มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล เมื่อทุกคนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมา ก็จะทราบว่าควรจะวางตนเองไปที่จุดใด จะหาความสำคัญได้จากอะไรและต้องการเป็นอะไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกระจ่างขึ้นภายหลังการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล

2) มีความสามารถในการจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เมื่อวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นมานั้นสูงว่าความเป็นจริง บุคคลจะเกิดความเครียดท้อแท้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการหาวิธีจัดการความเครียดในทางที่สร้างสรรค์

3) การเรียนรู้โดยใช้จิตสำนึก การเรียนรู้ในช่วงแรกต้องควบคุมให้ภาวะจิตใจสงบ จิตใต้สำนึกจะสามารถกำหนดจุดรวมวิสัยทัศน์ได้อย่างมั่นคง

จิรัชฌา วิเชียรปัญญา (2549, มิถุนายน 16) ได้กล่าวถึงผู้ที่เป็นบุคคลรอบรู้ว่ามีลักษณะดังนี้

1) เป็นลักษณะของบุคคลที่เป็นนายของตนเองมีความสามารถในการควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเอง

2) เป็นคนที่เรียนรู้ตลอดเวลา ยอมรับความเป็นจริงไม่ยึดมั่นถือมั่นเปลี่ยนไปตามโลก มีความเจริญเติบโตทางจิตใจ

3) มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายหรือความสำเร็จที่กำหนดไว้

โควีย์ (2548, หน้า 80) ให้ความเห็นว่าคนที่จะประสบความสำเร็จแบบจีรังยั่งยืนนั้นจะต้องเกิดขึ้นจากนิสัย 7 ประการ คือ

1) เป็นผู้คิดตัดสินใจและเลือกทุกอย่างอย่างมีสติด้วยตนเอง ไม่ยอมตกอยู่ได้อิทธิพลของความเคยชินเดิมๆ ไม่ถูกครอบงำโดยเพื่อน ญาติพี่น้อง แฟชั่น หรือแนวโน้มของสังคม

2) มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน จะทำให้เป็นคนใช้ชีวิตอย่างมีหลักการ (principle-centered) ทำให้มีเครื่องนำทางชีวิต

3) บริหารเวลาให้ถูกต้องจะต้องใช้เวลาให้มากกับเรื่องที่ไม่ด่วน แต่มีความสำคัญ อันได้แก่ การวางแผน และคิดยุทธศาสตร์ การคิดถึงอนาคตและการคิดป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นแทนที่จะไปไล่ตามแก้ไขปัญหาทีละข้อ

4) คิดแบบชนะ-ชนะ (win-win) นั่นคือ การมีความคิด มีการกระทำที่ตั้งอยู่บนหลักการแบ่งปันผลประโยชน์ให้คนอื่นด้วย ไม่ใช่คิดแค่ผลประโยชน์ของตน และสนใจแต่ความคิดของตนเองโดยไม่คำนึงความรู้สึกของคนอื่น

5) ฝึกเข้าใจคนอื่นก่อนที่จะเรียกร้องให้คนอื่นมาเข้าใจตน

6) ยอมรับความแตกต่างของคนอื่น ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้สามารถทำงานเป็นทีมได้

7) แบ่งเวลาเพื่อฟื้นฟูพลังชีวิต ซึ่งได้แก่ พลังกาย พลังใจ พลังความคิด พลังจิต ด้วยการรับประทานอาหารที่ถูกต้อง ดูแลสุขภาพ ออกกำลังกาย ใช้เวลาพัฒนาความสัมพันธ์กับสมาชิก ครอบครัว เพื่อนฝูง หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อก้าวให้ทันโลกและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ดอร์สัน (Dawson, 2007, January 15) ได้กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลรอบรู้ตามแนวคิดของเซ็งกี้ (Senge) ว่าต้องมีลักษณะดังนี้

1) มีความตั้งมั่นที่จะบรรลุในวิสัยทัศน์ส่วนตน

2) มองวิสัยทัศน์ว่าไม่ใช่เป็นเพียงแค่ความคิดดีๆ เท่านั้น

3) มองเห็นความจริงเป็นพันธมิตรมากกว่าศัตรู

4) มองเห็นความจริงกระจ่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5) มีความอยากรู้อยากเห็น

6) ยินดีกับการเปลี่ยนแปลง

7) มีสัมพันธไมตรีที่ดีต่อผู้อื่น

8) รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและมีอิทธิพลต่อกระบวนการที่สร้างสรรค์ขององค์การ

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2006, July 7) อธิบายลักษณะของความเป็นบุคคลรอบรู้ว่าประกอบด้วยลักษณะดังนี้

1) เป็นผู้มีความสุข

2) มีความพยายามจะที่ประสบความสำเร็จด้วยการพัฒนาตนสุดกำลัง

3) พยายามทำให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย

4) แสดงตนเองว่าอยู่ในระดับที่สูงและเป็นผู้ริเริ่ม เพราะตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

5) ยึดมั่นในความเป็นจริง

6) ยึดมั่นต่อความคิด ผลประโยชน์ จุดมุ่งหมาย ซึ่งความยึดมั่นนี้จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่สะท้อนความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความงดงามและความมั่นคง

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าความเป็นบุคคลรอบรู้นั้นประกอบลักษณะดังนี้

1) เป็นผู้มีเป้าหมายในชีวิต

2) มีความสามารถในการควบคุมสภาวะจิตใจของตนเองให้บรรลุเป้าหมายของชีวิต

3) ยอมรับความเป็นจริงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป

4) หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อก้าวทันโลก

5) กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง

6) มีความคิดและการกระทำที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่ใช่แต่ผลประโยชน์ส่วนตน

7) เข้าใจและมีสัมพันธไมตรีต่อผู้อื่น

2. แบบแผนความคิด

2.1 ความหมายของแบบแผนความคิด

ชวินท์ ธัมมนันท์กุล (2540, หน้า 7) กล่าวว่าแบบแผนความคิดเป็นรูปแบบความคิดที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรง ข้อมูลจริง การตีความ พื้นฐานความเชื่อ ข้อสรุปความเชื่อ การตัดสินใจ และการกระทำ

สุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546, หน้า 43) กล่าวถึงแบบแผนความคิดว่า เป็นการที่บุคคลในองค์การรับรู้และเข้าใจงานทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ซึ่งทำให้สามารถตัดสินใจและกระทำในทางที่ถูกต้องทันต่อความเป็นไปของโลก

วิจารณ์ พานิช (2547, หน้า 17) ได้กล่าวถึงแบบแผนความคิดว่า หมายถึง กระบวนทัศน์ (paradigm) ซึ่งเป็นวิธีคิดอย่างหนึ่งในการมอง แต่ละคนย่อมมีความคิดไม่เหมือนกัน แต่เมื่อนำมุมมองที่ต่างกันมาแลกเปลี่ยนกัน จะได้ความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้คนชื่นชมและเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน ยิ่งทำให้เกิดคุณค่าเพิ่มขึ้น

ปาริฉัตต์ ตังขะนันทน์ (2548) กล่าวว่า แบบแผนความคิดเป็นแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ(emotional quotient: EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ บุคคลนั้นๆมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548, หน้า 30) กล่าวว่าแบบแผนความคิด หมายถึง ภาพสมมติฐาน หรือเรื่องราวเกี่ยวกับตัวเรา บุคคลอื่น และความเป็นไปของโลกที่ฝังลึกอยู่ในใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

อโณมา คงตะแบก (2548, ธันวาคม 23) กล่าวว่า แบบแผนความคิดของบุคคลมีอิทธิพลต่อความเป็นไปของโลกและแนวทางการปฏิบัติของแต่ละบุคคล อีกทั้งเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังนั้นจึงควรมีการฝึกให้บุคคลมีการเรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการ(วิสัยทัศน์ตนเอง) กับสิ่งที่องค์การต้องการ (วิสัยทัศน์ขององค์การ)

เกศรา รักชาติ (2549, หน้า 91 – 92) ให้ความหมายของแบบแผนความคิดว่าเป็นมุมมอง วิธีการรับรู้ วิธีการมองโลกของคนแต่ละคน โดยที่คนแต่ละคนก็เข้าใจและตีความหรือแปลความตามสิ่งที่ตนมอง ตนเห็น ตามที่ตนรับรู้เป็นความหมายส่วนตัวของแต่ละคนไป

ลำปาง แม่นมาตย์ (2549, กันยายน 12) กล่าวว่า แบบแผนความคิด หมายถึง การที่แต่ละคนมีประสบการณ์ทั้งทางวัฒนธรรมและการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งเปรียบเสมือนรหัสความคิดที่ถูกบันทึกไว้ ทำให้แต่ละคนมองโลกที่เห็นแตกต่างกันไป จึงสำคัญยิ่งต่อการนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะนำความแตกต่างทางความคิดมาก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์

เซ็งกี้ (Senge, 1990, pp.236-237) อธิบายความหมายของแบบแผนความคิดว่าหมายถึง จินตนาการ สมมติฐาน และเรื่องราวที่ฝังอยู่ในใจของแต่ละบุคคลซึ่งเกี่ยวกับตนเอง สถานการณ์ และทุกแง่มุมของโลก แบบแผนความคิดเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

มาร์ควอดต์ (2548, หน้า 53) กล่าวว่า แบบแผนความคิด เป็นข้อสันนิษฐานที่ฝังลึกอยู่ในความคิดของเราที่มีอิทธิพลต่อทรรศนะและการกระทำต่าง ๆ ของเรา ตัวอย่างเช่น รูปแบบความคิดหรือจินตนาการของเราที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ การทำงานหรือความรักในองค์การจะมีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมของเรา ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดเหล่านั้น

สรุปได้ว่า แบบแผนความคิด หมายถึง วิธีรับรู้ของแต่ละคนที่จะเข้าใจ คิด หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนจะมีการรับรู้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ วุฒิภาวะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

2.2 องค์ประกอบของบุคคลที่มีแบบแผนความคิด

บุบผา พวงมาลี (2542, หน้า 31) กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะทำให้คนมีแบบแผนความคิดเหมาะสมกับองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานคือ

1) ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้

2) ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ หากปราศจากทักษะนี้ สิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และขาดโลกทัศน์ที่กว้างไกล

จิรัชฌา วิเชียรปัญญา (2549, มิถุนายน 16) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีแบบแผนความคิดว่ามีลักษณะดังนี้

1) มีทักษะการตรวจสอบความคิด

2) มีทักษะการถาม

3) มีความสมดุลของการยืนยันความคิดของตนกับการถาม

4) มีใจเปิดกว้าง

5) ยึดถือเรื่องความดีความชอบ / มองผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก

เกศรา รักชาติ (2549, หน้า 92) กล่าวว่า คนที่มีแบบแผนความคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้จะยึดถือค่านิยมและมีเป้าหมายในการทำงานดังนี้

1) คนมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการสร้างและมีวิสัยทัศน์ร่วมกับทีมงาน

2) มีพันธสัญญา มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จขององค์การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในทีม

3) กล้าแสดงออกซึ่งความคิดเห็นที่ถูกต้องเหมาะสมของตนเองและกล้าถามความคิดเห็นของผู้อื่น

4) เรียนรู้จากการกระทำที่ผิดพลาดและพร้อมที่จะนำมาเป็นบทเรียนในการแก้ไขปัญหาของตนเอง

5) ตระหนักว่าการกระทำดีเปิดใจกว้างจะทำให้ตัวเองดูดี โดยไม่ต้องสร้างภาพ

วิจารณ์ พานิช(2549ก, สิงหาคม 28) ได้ยกตัวอย่างลักษณะของแบบแผนความคิดของบริษัท ฮาโนเวอร์ ได้แก่

1) ผลงานของผู้นำมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาแบบจำลองความคิดของกลุ่มผู้นำอย่างต่อเนื่อง

2) จะต้องไม่มีการยัดเยียดแบบจำลองความคิดให้ผู้อื่น แบบจำลองความคิดควรนำไปสู่ข้อสรุปของตนเองว่ารูปแบบใดเหมาะสมที่สุด

3) ข้อสรุปของตนเอง นำไปสู่ความทุ่มเทเอาจริงเอาจังมากกว่า และมีการนำไปปฏิบัติอย่างได้ผลมากกว่า

4) แบบจำลองความคิดที่ดีกว่าส่งเสริมให้เจ้าของแบบจำลองความคิดมีความสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่า

5) คณะกรรมการบริหารภายในไม่เข้าไปตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ แต่เข้าไปช่วยให้ผู้จัดการทั่วไปเข้าใจและพัฒนาแบบจำลองความคิด

6) การมีหลากหลายแบบจำลองความคิด ทำให้มีโลกทัศน์หลายแบบ

7) การดำเนินการเป็นกลุ่ม ช่วยเพิ่มพลวัตและความรู้ มากกว่าที่คนคนเดียวสามารถทำได้

8) เป้าหมายไม่ได้อยู่ที่ความเห็นที่สอดคล้องกันภายในกลุ่ม

9) แต่เมื่อกระบวนการเกิดผลสัมฤทธิ์ จะนำไปสู่ความเห็นสอดคล้องกัน

10) ความสำคัญของผู้นำอยู่ที่การส่งเสริมแบบจำลองความคิดของผู้อื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เซ็งกี้, และคนอื่นๆ (Senge, et al., 2000, pp.67-68) กล่าวว่า องค์ประกอบของแบบแผนความคิดมีดังนี้

1) เป็นความรู้ ความรู้สึก ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในใจ

2) เป็นสิ่งที่จำกัดให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3) เป็นกระบวนการสำหรับผู้ที่ต้องการเข้าใจโลกให้ชัดเจนมากขึ้นเพราะแบบแผนความคิดกำหนดสิ่งที่ตนเห็น

4) สมาชิกในองค์การควรสร้างแบบแผนความคิดใหม่ที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

5) สมาชิกควรกล้าแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและทัศนคติของตนเอง

6) สมาชิกควรมีทักษะการตั้งคำถามเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคคลที่มีแบบแผนความคิดเหมาะสมกับการเป็นบุคลากรแห่งองค์การเรียนรู้ จะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1) มีทักษะการถาม

2) เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3) กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง

4) กล้าที่จะถามความคิดเห็นของผู้อื่น

5) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปว่าความคิดใดเหมาะสม

6) นำการกระทำที่ผิดพลาดมาเป็นบทเรียนในการแก้ปัญหาครั้งต่อไป

7) คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จขององค์การ เน้นการพึ่งพา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. วิสัยทัศน์ร่วม

3.1 ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม

วิจารณ์ พานิช (2545, พฤษภาคม 11) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นเรื่องของการรวมใจเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะทำให้องค์การมีพลังมากอย่างไม่น่าเชื่อ เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ทำให้สมาชิกขององค์การทำงานในลักษณะทุ่มเทใจต่อองค์การ เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้าไปกระทบใจ กระทบความเชื่อ ค่านิยม ความใฝ่ฝันในชีวิตของคนในองค์การ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549, มิถุนายน 20) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่าเป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้การเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพและช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้

เฉลิมชัย สุขจิตต์ (2549, เมษายน 29) กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ร่วมว่าคือการมีเป้าประสงค์ระยะยาวที่สอดคล้องกับผู้อื่น โดยการลดการคิดถึงเรื่องปลีกย่อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เป็นการสร้างข้อตกลงที่ต้องทำให้ได้ เป็นความเชื่อมั่นร่วมกันในการสร้างพลังในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน โดยมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานของความเป็นไปได้

ลำปาง แม่นมาตย์ (2549, กันยายน 12) กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันว่าเป็นความใฝ่ฝันและภาพที่อยากจะเป็นในอนาคตที่ทุกคนในองค์การต้องเข้าใจ มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จในการสานวิสัยทัศน์ขององค์การให้เป็นจริง

เซ็งกี้ (Senge, 1990, p.9) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นความสามารถในการรักษาภาพอนาคตที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน เกิดขึ้นได้เมื่อทีมได้พัฒนาภาพอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ การที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการวาดภาพอนาคต ร่วมกันกำหนดเป้าประสงค์ระยะยาวถึงอนาคตขององค์การว่าจะเป็นไปในทิศทางใด

3.2 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ร่วม

บุบผา พวงมาลี (2542, หน้า 33) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสามารถทำได้ดังนี้

1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง เมื่อบุคคลมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลแล้วก็จะเกิดความร่วมมือกันที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์การ

2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและเปลี่ยนแปลงอนาคตขององค์การ

3) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ

4) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนโดยไม่ต้องมีการควบคุมก็สามารถสร้างได้โดยการติดต่อสื่อสารสนทนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลมีอิสระในการแสดงวิสัยทัศน์ออกมา เมื่อวิสัยทัศน์ของตนได้รับการสนับสนุนบุคคลจะเกิดความเชื่อมั่น และตอบสนองทางบวกต่อผลประโยชน์ขององค์การ

5) ทำให้วิสัยทัศน์ที่เกิดร่วมกันมีทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่เด่นชัด

สุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546, หน้า 44) กล่าวถึง องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ร่วมว่าประกอบด้วย

1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตนเอง

2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ

3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพันมากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนโดยไม่ต้องมีการควบคุม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

4) ทำให้วิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นทิศทางไปสู่จุดหมายที่เห็นได้ชัดเจนและจับต้องได้

จิรัชฌา วิเชียรปัญญา (2549, มิถุนายน 16) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันว่ามีลักษณะดังนี้

1) แต่ละคนมีวิสัยทัศน์การคิดไปข้างหน้า และสร้างสถานการณ์จำลองแบบต่างๆ

2) ทุกคนตั้งเป้าหมายและอนาคตไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคตขององค์การ

3) วิสัยทัศน์ของคนในองค์การสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การโดยการรับฟังแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของบุคคล

เซ็งกี้, และคนอื่นๆ (Senge, et al., 2000, pp. 290-291) กล่าวว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษาประกอบด้วย

1) เริ่มต้นจากการเรียกสมาชิกในทีมมาร่วมกันคิดและกระทำในสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกคนในทีม

2) สมาชิกในทีมสามารถพูดในที่ประชุมถึงความเครียดที่อัดอั้นอยู่ในใจต่อปัญหาหรือสิ่งที่กังวล

3) สมาชิกในทีมสามารถพูดแสดงความหวังและความต้องการสำหรับเด็กและชุมชน

4) สมาชิกมีความพึงพอใจที่จะสร้างสถานศึกษาร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมทั้งส่งเสริมให้คนที่มีความเชื่อผิดๆ ในอดีตได้เปลี่ยนความคิด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วมมีองค์ประกอบพื้นฐานคือ

1) สมาชิกในองค์การมีวิสัยทัศน์ของตนเอง

2) วิสัยทัศน์ของสมาชิกเป็นวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ

3) สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์

4) สมาชิกมีอิสระในการแสดงวิสัยทัศน์ออกมา

5) สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ได้สร้างร่วมกันอย่างชัดเจน

6) สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ

7) สร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันสร้างขึ้นมา

8) สมาชิกมีความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายเพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ โดยไม่ต้องมีการควบคุม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4. การเรียนรู้เป็นทีม

4.1 ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม

วิจารณ์ พานิช (2548, กุมภาพันธ์ 13) ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม ว่าหมายถึง สมาชิกของทีมมีความต้องการซึ่งกันและกัน แต่ละคนมีอิสระ เป็นตัวของตัวเองไปพร้อม ๆ กับ มีความต้องการพึ่งพาเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยตระหนักว่าถ้าเรียนรู้หรือทำงานเดี่ยว ๆ ตนเองอาจเรียนรู้หรือทำงานได้ผลเท่ากับ 1 หน่วย แต่ถ้าเรียนหรือทำงานเป็นทีม ตนเองจะเรียนรู้หรือผลิตผลงานได้ 1.1 หน่วย หรืออาจสูงถึง 1.5 หน่วย หรือในสถานการณ์พิเศษอาจได้ถึง 2-3 หน่วย

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548, หน้า 31) ให้ความหมายการเรียนรู้ของทีม ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้กลุ่มสามารถพัฒนาภูมิปัญญาและความสามารถของกลุ่มให้เกิดขึ้นมากกว่าผลรวมของภูมิปัญญาและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ทำให้ความสามารถของกลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน เพราะเป็นกระบวนการประสานและพัฒนาความสามารถของทีมเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่สมาชิกของทีมต้องการอย่างแท้จริง

เฉลิมชัย สุขจิตต์ (2549, เมษายน 29) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นลักษณะที่ทุกคนควรมี ในตนเองที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองทราบและหรือต้องการทราบกับบุคคลอื่น เพื่อให้ตนเองทราบในสิ่งที่ตนเองไม่ทราบมาก่อนหรือร่วมกันค้นคว้าเพื่อให้ทราบในสิ่งที่ทุกคนไม่ทราบมาก่อน เป็นวิธีการนำไปสู่การหาข้อยุติเพื่อการปฏิบัติที่เกิดจากความมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยเป็นคนที่ปรับตัวง่าย มีทัศนคติว่าคนอื่นคือผู้ร่วมงานไม่ใช่คู่แข่ง ทำตนให้เป็นที่พึ่งพาของคนในทีมได้ ความปรารถนาที่จะส่งเสริมผู้อื่นโดยเห็นคุณค่าของแนวคิดหรือผลงานของเพื่อนร่วมทีม และที่สำคัญคือมีบุคลิกชอบการสื่อสารทั้งด้านวาจาและพฤติกรรมในการช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีและตรงกัน

ปัณรส มาลากุล ณ อยุธยา (2549, มิถุนายน 28) ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ว่าคือ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูล ในระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอก และในด้านของประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งอาจจะมีทั้งความสำเร็จ และความล้มเหลว ข้อสำคัญ คือ การนำความรู้เหล่านี้มาแลกเปลี่ยนกันย่อมทำให้เกิดการแพร่กระจาย (diffusion) ของวิทยาการใหม่ ๆ นอกจากนี้การเรียนรู้เป็นทีม นี้ยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ ก็จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์การมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่ด้วย

เซ็งกี้ (Senge, 1990, p.236) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นกระบวนการของการดำรงอยู่และพัฒนาความสามารถของทีมในการสร้างผลงานที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของสมาชิกในทีม ซึ่งมีรากฐานจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันและความเป็นบุคคลรอบรู้เพราะทีมที่เรียนรู้มาจากบุคคลที่เรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มาร์ควอดต์ (2548, หน้า 53) อธิบายว่าการเรียนรู้เป็นทีมนั้นแตกต่างจากการฝึกอบรมให้แก่ทีม เพราะทีมมีอะไรมากกว่าการแสวงหาทักษะของทีม กล่าวคือ การเรียนรู้ของทีมจะเน้นที่การเรียนรู้แบบบริหารตนเอง เน้นที่การคิดสร้างสรรค์และความเป็นอิสระทางการถ่ายทอดกระแสความคิด ระบบการเรียนรู้ของทีมที่ประสบความสำเร็จจะเป็นสิ่งประกันว่าทีมจะแบ่งปันประสบการณ์ทั้งด้านบวกและลบกับกลุ่มอื่นในองค์การ ซึ่งจะไปส่งเสริมการเติบโตทางสติปัญญาขององค์การในที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน แต่ละคนจะได้รู้ในสิ่งที่ตนเองไม่รู้จากเพื่อนร่วมองค์การ ซึ่งจะทำให้องค์ความรู้นั้นๆ ยั่งยืนไม่สูญหายไป นอกจากนั้น การเรียนรู้เป็นทีมยังทำให้หาข้อสรุปในการพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ถูกต้องมากขึ้น เนื่องจากได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอแนะ หรือการโต้แย้งเพื่อหาความจริงและข้อสรุป

4.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม

วิจารณ์ พานิช (2548, กุมภาพันธ์ 13) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมว่ามีดังนี้

1) มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและอภิปรายโต้แย้ง เพื่อหาแนวคิดใหม่ๆ และนำเสนอแนวความคิดหรือแนวทางและการอภิปรายปกป้องแนวความคิดของตน

2) การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การคิดคนเดียวอาจทำให้ไม่ไปถึงจุดมุ่งหมายได้ จึงจำเป็นต้องมีกัลยาณมิตรมาจุดไฟความคิด หรือชี้ให้เห็นแนวคิดมุมมองอื่น ข้อมูลอื่น ให้ทุกคนได้ออกความคิด ช่วยกันคิด อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิก

3) เป็นผู้เฝ้ามองความคิดของตนเองในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้ที่ออกความคิดเห็นนั้นจะต้องไม่คิดว่าความคิดนั้นเป็นของตน แต่เสนอไปเพื่อเป็นข้อพิจารณาแก่กองกลาง เพื่อนำไปตรวจสอบและเลือกหาความคิดที่ดีที่สุด จึงจะถือว่าเป็นการคิดร่วมกัน มีความสนุก เกิดการเรียนรู้เป็นระยะๆ

4) ชูสมมติฐานไว้ชัดเจน นั่นคือจะต้องระลึกไว้เสมอว่าความคิดที่ออกมานั้นเป็นเพียงสมมติฐานไม่ใช่ความเป็นจริง ดังนั้นจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้หลังจากที่สมาชิกได้ตรวจสอบ

5) มองผู้อื่นเป็นกัลยาณมิตร สมาชิกต้องมองเพื่อนร่วมองค์การว่าเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งจะทำให้คำพูดออกมาในทางบวก ไม่รู้สึกระคายเคืองต่อผู้อื่น จึงทำให้เกิดบรรยากาศของความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ไม่เครียด สบายๆ และสนุกสนาน

6) ผู้อำนวยความสะดวก การแลกเปลี่ยนความรู้ที่สนุกสนานจำเป็นต้องมีผู้อำนวยความสะดวก ในการที่จะสร้างบรรยากาศสนุกสนาน มีชีวิตชีวา เกิดการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง กระตุ้นให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความรู้แต่ไม่เข้าไปแสดงบทบาทเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

7) สร้างสมดุลระหว่างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับการอภิปรายโต้แย้ง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการเสนอความคิดที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การค้นพบความคิดเห็นใหม่ๆ ส่วนการอภิปรายโต้แย้งจะเกิดขึ้นเมื่อการประชุมต้องการข้อสรุป การที่จะให้การประชุมราบรื่น สมาชิกต้องรู้สึกเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน และรู้วิธีคิดซึ่งกันและกันจะเป็นการประชุมที่มีความสนุกสนานและประเทืองปัญญา

เกศรา รักชาติ (2549, หน้า 38 – 46) กล่าวถึงบรรยากาศของทีมที่มีการเรียนรู้ว่าประกอบด้วยลักษณะ 11 ประการ คือ

1) สมาชิกมีการพูดจาอย่างเปิดเผยจริงใจ ปราศจากความกลัวและความกังวลใจที่จะถูกวิพากษ์วิจารณ์จากคู่สนทนา เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือในที่ประชุม

2) สมาชิกในทีมมีความเชื่ออย่างจริงใจว่า ถ้าไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของผู้อื่นก็สามารถแสดงออกว่าไม่เห็นด้วย

3) ความคิดเห็นที่ต่างไปจากคนอื่นจะได้รับการเคารพและแสดงออกได้

4) สมาชิกมองเห็นภาพในอนาคตร่วมกันและเป็นภาพที่ต้องการร่วมกัน

5) สมาชิกกล้าซักถามที่มาที่ไป เหตุผล สมมติฐาน ความเชื่อของผู้อื่นและแสดงออกถึงสมมติฐานความเชื่อของตนเองได้

6) ความผิดพลาดและความล้มเหลวถูกนำมาเป็นบทเรียนที่มีคุณค่าต่อทีมโดยไม่ปิดบัง ไม่สร้างภาพ ไม่กลัวเสียหน้า

7) ในทีม/สถานที่ทำงาน เป็นสถานที่ที่สมาชิกมีความรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงออกทางความคิด

8) สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันสิ่งที่ได้เรียนรู้อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการให้เพื่อนสมาชิกอย่างสม่ำเสมออย่างใจกว้างโดยไม่หวงข้อมูล มีความรู้ไม่เก็บไว้กับตัวเองเพียงผู้เดียว

9) สมาชิกมีความมุ่งมั่นในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทีมอย่างกระตือรือร้น เช่น การตรงต่อเวลา การเข้าร่วมประชุม ร่วมทุกข์ร่วมสุขเมื่อมีเหตุการณ์ยุ่งยาก ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว ไม่อ้างนู่นอ้างนี่

10) สมาชิกมีความเชื่อในทิศทางที่จะเดินไปร่วมกัน มีความต้องการในสิ่งเดียวกัน

11) สมาชิกมีความกระตือรือร้น สนุกและตื่นเต้นกับงานที่ทำในแต่ละวัน ไม่เกียจคร้าน ไม่อู้งาน ไม่จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์

นิพนธ์ งามอักษร (2549, กันยายน 13) อธิบายลักษณะของการเรียนรู้เป็นทีมว่าประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1) สมาชิกในทีมต้องมีความสามารถในการคิด ตีปัญหาหรือประเด็นพิจารณาให้แตกและหลายหัวรวมกันคิดย่อมดีกว่าหัวเดียวคิด

2) ภายในทีมต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประสานงานกันดี

3) การประพฤติปฏิบัติของทีมนั้นส่งผลต่อการเรียนรู้ของทีมอื่นด้วย

เซ็งกี้, และคนอื่นๆ (Senge, et al., 2000, pp. 73-75) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีลักษณะต่อไปนี้

1) เป็นการปฏิบัติที่ให้คนในทีมคิดและปฏิบัติร่วมกัน

2) สมาชิกในทีมไม่จำเป็นต้องคิดเหมือนกัน

3) การเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นมิตร ถึงแม้ว่าจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันก็พยายามควบคุมให้ไปในทิศทางเดียวกัน พยายามไปให้ถึงเป้าหมายเดียวกัน เพราะมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4) ให้ความสำคัญกับรูปแบบการสนทนา ในการสนทนาต้องให้ความสำคัญกับคำพูด ช่องว่างระหว่างคำ เวลา และน้ำเสียง

มาร์ควอดต์ (2548, หน้า 128) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมในการเรียนรู้

2) ให้รางวัลแก่ทีมเมื่อสิ่งที่ได้เรียนรู้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

3) พัฒนาและฝึกฝนกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

4) สร้างทักษะให้เป็นสภาวะทีมที่มีความคิดและความรู้สึกในฐานะเป็นกลุ่มๆ หนึ่งที่มีการสร้างข้อสมมติฐานหรือวัฒนธรรมร่วมกัน และทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ลาร์เซน, และคนอื่นๆ (Larsen, et al., 2006, August 8) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีองค์ประกอบดังนี้

1) มีเป้าหมายระดับสูงและชัดเจน

2) สมาชิกเป็นผู้มีความสามารถ

3) สมาชิกมีข้อผูกมัดร่วมกัน

4) ให้ความร่วมมือกัน

5) มีความเป็นเลิศอย่างมีมาตรฐาน

6) ได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากผู้อื่น

มีความเป็นภาวะผู้นำ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ในการเรียนรู้เป็นทีมนั้น สมาชิกในองค์การต้องร่วมมือกันสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ ให้มีลักษณะดังนี้

1) มองเห็นเพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตร

2) มีความจริงใจซึ่งกันและกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3) สมาชิกพูดจากันอย่างเปิดเผย จริงใจ ปราศจากความกลัวที่จะถูกวิพากษ์วิจารณ์

4) สมาชิกกล้าซักถามที่มาที่ไป เหตุผล ความเชื่อของผู้อื่นและกล้าแสดงออกถึงความเชื่อของตนเอง

5) มีการสร้างบรรยากาศในที่ประชุมให้สนุกสนาน กระตุ้นในสมาชิกแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น

6) สมาชิกได้อภิปรายโต้แย้ง หากไม่เห็นด้วยก็สามารถแสดงออกมาว่าไม่เห็นด้วย

7) สมาชิกมีความตั้งมั่นว่าต้องการในสิ่งเดียวกัน เดินทางไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

8) สมาชิกกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมของทีม

9) สมาชิกตื่นเต้นและมีความสุขกับการทำงานในแต่ละวัน

5. การคิดอย่างเป็นระบบ

5.1 ความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบ

วิจารณ์ พานิช (2547, หน้า 23-24) กล่าวถึงการคิดเชิงระบบว่าเป็นการมองเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งของต่างๆ ปัจจัยต่างๆ และซ้อนทับกันเป็นวงๆ เหมือนหัวหอมที่ซ้อนทับกันเป็นกลีบๆ ซึ่งจะมีอนุระบบอยู่ภายในซ้อนเข้าไปเรื่อยๆ และจะมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างส่วนๆ ที่อยู่ต่างชั้นกัน มีความสัมพันธ์ของเหตุกับผลที่เป็นพลวัต (dynamic) ผลก็มีหลายเหตุ และก็มีหลายผลหลายเหตุ โยงกันไปมาเป็นวงจร

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548, หน้า 33) ได้กล่าวถึง การคิดเชิงระบบว่าเป็นการมองความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ แทนที่จะมองสิ่งนั้นโดดๆ และมองพัฒนาการหรือความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ แทนที่จะมองเหตุการณ์ ณ ขณะหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (2549, กุมภาพันธ์ 20) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการเข้าใจว่าสิ่งต่างๆ ดำเนินไปอย่างสัมพันธ์กันอย่างไรเป็นวิธีมองที่ก้าวข้ามเหตุการณ์ที่เกิด เพื่อดูรูปแบบของพฤติกรรม เพื่อค้นหาระบบความสัมพันธ์ที่ซ่อนอยู่อันเป็นที่มาของเหตุการณ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

พรพรรณ ภูมิภู (2549, เมษายน 29) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ คือ การคิดที่มีความเข้าใจ เชื่อมโยง มีความเชื่อในทฤษฎีระบบเป็นพื้นฐานในสมอง คนปกติมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบในสรรพสิ่งที่อยู่ในในโลกที่สอดคล้องกับทฤษฎีระบบอยู่แล้ว เพียงแต่ความสามารถในการทำได้ดีในระดับความเข้มข้นของระบบแตกต่างกัน

อรศรี งามวิทยาพงศ์ (2549, มิถุนายน 8) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึงการเปลี่ยนย้ายมุมมองจากองค์ประกอบสู่องค์รวม และสิ่งที่องค์รวมมีมากกว่าคือ "สัมพันธภาพ"

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

การคิดเชิงระบบจึงเป็นการคิดในมุมมองของสัมพันธภาพ เป็นการย้ายจุดเน้น (focus) จากตัววัตถุมาอยู่ที่สัมพันธภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ชั่งตวงวัดไม่ได้ แต่จะศึกษาและทำความเข้าใจได้โดยการทำแผนที่ (mapping) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ การคิดเชิงระบบจึงเป็นการเปลี่ยนมุมมองจากตัวเนื้อหา (contents) มาสู่การมองแบบแผน คือให้ความสำคัญแก่ระบบคิด วิธีการคิด มากกว่าเนื้อหา

เซ็งกี้ (Senge, 1990, pp.68-69) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวินัยที่มองเห็นโครงสร้างที่อยู่ภายในสถานการณ์ที่ซับซ้อน และมองเห็นการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปหาสูง มองเห็นองค์รวมซึ่งเป็นกรอบความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ มากกว่าเห็นแต่เพียงสิ่งนั้นๆ

มาร์ควอดต์ (2548, หน้า 178) ได้เสนอแนวคิดของการคิดอย่างเป็นระบบว่าเป็นโครงร่างทางแนวความคิดแบบหนึ่ง สำหรับทำให้แบบแผนต่างๆ สมบูรณ์ ชัดเจนขึ้น และจะช่วยให้กำหนดได้ว่าทำอย่างไรถึงจะเปลี่ยนแปลงแบบแผนพวกนั้นได้อย่างมีประสิทธิผล

โอ'คอร์เนอร์, และแม็คเดอร์มอท (2544, หน้า 24) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการคิดในภาพรวม (big picture) โดยตระหนักถึง องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์และมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันอยู่

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการมองสิ่งต่างๆ ในภาพรวมว่ามีความสัมพันธ์กันเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และในระบบใหญ่ทุกระบบจะประกอบด้วยระบบย่อยหลายๆ ระบบที่ซับซ้อนอย่างสัมพันธ์กัน

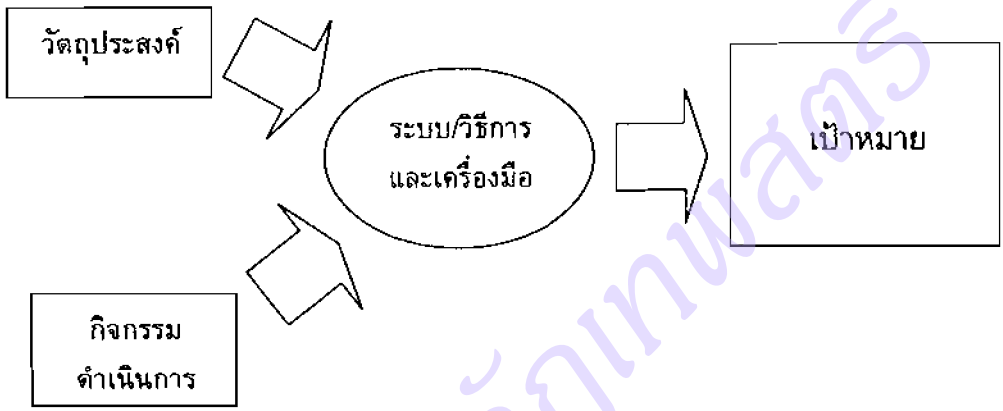
5.2 องค์ประกอบของการคิดอย่างเป็นระบบ

เอ็กซเปอร์เน็ท (Expernet, 2544, หน้า 44-45) กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดเป็นระบบว่ามีขั้นตอนดังนี้

1) เริ่มพินิจ พิจารณาถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในสิ่งที่กำลังคิดจะทำ

2) คิดถึงกิจกรรม หรือโครงการที่จะต้องทำว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง

3) คำนึงถึงระบบ – วิธีการ – เครื่องมือ เพื่อที่จะได้สรุปรวมทุกๆ ระบบย่อยเข้าหากันได้เป็นผลสำเร็จ ดังภาพ



ภาพ 8 องค์ประกอบของการคิดอย่างเป็นระบบ

เกศรา รักชาติ (2549, หน้า 209-210) กล่าวถึงลักษณะของผู้มีความคิดเป็นอย่างเป็นระบบมีดังนี้

1) สมาชิกในทีมงานต้องคุยกันบ่อยๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด เปิดใจรับฟังกันด้วยพื้นฐานของความปรารถนาดีต่อกัน และตระหนักเสมอว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งจะทำให้เห็นภาพร่วมกันเสมอ

2) ทีมงานต้องตระหนักเสมอว่าการกระทำของตัว การปฏิบัติตัวของสมาชิกมักส่งผลกระทบต่อองค์กรเสมอ เพราะทุกคนเกี่ยวข้องกัน มีสัมพันธภาพต่อกันมีการพึ่งพากัน

3) มีวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีระบบ และปัญหาที่ถูกแก้ไขแล้วมักจะไม่เกิดขึ้นใหม่ซ้ำแล้วซ้ำอีก

4) ผู้บริหารหรือสมาชิกไม่แก้ปัญหาแต่ละจุดโดยลำพัง ต้องแลกเปลี่ยนพูดคุยกับผู้เกี่ยวข้องเสมอ

5) ช่วยกันเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ถึงแม้จะเป็นเรื่องเล็กๆ แต่อาจก่อให้เกิดผลอันยิ่งใหญ่ได้

6) มีความอดทนในการแก้ไขปัญหา ไม่ย่อท้อ ไม่ปล่อยให้ปัญหาผ่านไปเพราะปัญหานั้นอาจมีความเกี่ยวโยงกับส่วนอื่นๆ ในองค์การ

7) มีวิธีแก้ปัญหาโดยการพูดคุย แลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการเอาสมมติฐานของแต่ละฝ่ายมาคุยกันอย่างเปิดเผยและเคารพซึ่งกันและกัน

8) มีการมองและแก้ปัญหาโดยไม่ยึดติดกรอบความคิดเดิมๆ เพราะวิธีแก้ปัญหาที่ดีต้องมาจากการปรับเปลี่ยนวิธีคิด

9) มีการแก้ปัญหาร่วมกันโดยพิจารณาจากทุกๆ มิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

10) มีความเข้าใจและเห็นภาพถึงความซับซ้อนของความสัมพันธ์ในระบบโครงสร้างขององค์การเป็นอย่างดี

พรพรรณ ภูมิภู (2549, เมษายน 29) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบประกอบด้วยลักษณะดังนี้

1) ยอมรับตนเองและเปลี่ยนใจตนเองให้ได้ว่าตนคือส่วนประกอบที่สำคัญที่เชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ

2) ฝึกการมองภาพรวมแทนสิ่งเล็กๆ แล้วค่อยมองย้อยกลับ

3) เข้าใจธรรมชาติของระบบ และทุกสรรพสิ่งในโลกล้วนเป็นระบบสัมพันธ์กัน

4) มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อระบบ

5) มองเห็นวัฏจักรของเหตุปัจจัย (circles of causality) และการส่งผลย้อนกลับ

6) เป็นอิสระในเรื่องการคิด ไม่ตีกรอบ ครอบงำความคิดคนอื่น

7) ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนเกิดแรงร่วมในการสร้างความสัมพันธ์

8) ฝึกการแก้ปัญหาที่สาเหตุแท้แก้ที่อาการเกิดปัญหา

9) ยึดหลักการเรียนรู้ในองค์การเป็นส่วนประกอบคือ ความเป็นบุคคลรอบรู้ ลบความเชื่อฝังใจแต่อดีต สร้างความใฝ่ฝันถึงอนาคตร่วมกัน (shared vision) และฝึกการเรียนรู้ของทีม

วิจารณ์ พานิช (2549ข, มิถุนายน 28) กล่าวถึง ปรากฏการณ์ของการคิดอย่างเป็นระบบว่าประกอบด้วย

1) ปัญหาในวันนี้มาจากความสำเร็จในอดีต ซึ่งมีสภาพการณ์ในช่วงชั้นปัจจุบันนี้สภาพการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไป แต่วิธีการจัดการกับปัญหาไม่เปลี่ยนแปลงจึงเกิดปัญหา

2) ยิ่งออกแรงแก้ปัญหา แรงต้านจากระบบจะยิ่งรุนแรง จึงกลายเป็นการแก้ปัญหาไม่ถูกที่

3) การแก้ปัญหาควรเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดผลระยะยาว

4) ทางออกง่ายๆ มักเป็นทางเข้าสู่ปัญหา

5) ไม่ควรแก้ปัญหาจากสาเหตุที่ผิวเผิน แต่ควรแก้ที่โครงสร้างปัญหา

6) ความว่องไวเกินไปมีโอกาสแพ้เนื่องจากไม่รอบคอบ ไม่มองสภาพแวดล้อมมีโอกาสทำผิดสูงมาก

7) เหตุและผลอาจอยู่ไกลกันทั้งในเชิงเวลาและระยะทาง

8) การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยก่อให้เกิดผลอันยิ่งใหญ่

9) ช้าๆ ได้พร้าเล่มงาม

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

10) การรู้จักสิ่งใดต้องไม่มองเฉพาะส่วน แต่ต้องมองที่ภาพรวมหรือองค์รวมรู้ว่าตนอยู่ตรงไหนของภาพรวม และจะต้องประสานสอดรับกับส่วนอื่นๆ อย่างไร

ชัยวัฒน์ ถิระพันธ์ (2549, กรกฎาคม 12) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบมีลักษณะดังนี้

1) เป็นระบบเปิดที่แสดงคุณภาพหรือคุณลักษณะรวม ไม่สามารถจะย่อหรือลดส่วนองค์ประกอบแต่ละชิ้นได้

2) ระบบต่างๆ จะซ้อนกันเป็นลำดับจากระบบใหญ่เป็นระบบย่อย จากระบบย่อยเป็นระบบจิ๋ว

3) เป็นวิธีคิดที่เชื่อมโยงกับบริบท

4) เป็นเครือข่ายของความสัมพันธ์เชื่อมโยง

5) เป็นการคิดที่เป็นกระบวนการ

เซ็งกี้ (Senge, 2000, pp.77-78) ได้เสนอหลักสำคัญของการคิดเชิงระบบไว้ดังนี้

1) มองทุกสิ่งเป็นภาพรวม อย่ามองแบบแยกส่วน

2) พยายามวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกัน อย่าไปวิเคราะห์ปัญหาโดยขีดเส้นขอบเขตแคบเกินไป

3) ให้รู้อยู่เสมอว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นมาจากโครงสร้างที่กำหนดเอาไว้ ถ้าอ่านโครงสร้างออกและแก้โครงสร้างให้ถูกพฤติกรรมก็จะเปลี่ยนไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบมีองค์ประกอบดังนี้

1) มีความเข้าใจว่าทุกสรรพสิ่งมีความสัมพันธ์กันเกี่ยวโยงซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ

2) สมาชิกมีส่วนร่วมกันแก้ไขปัญหาขององค์การ

3) อดทนต่อการแก้ปัญหา

4) ไม่ละเลยปัญหาเล็กๆ เพราะก่อให้เกิดผลอันยิ่งใหญ่ได้

5) สมาชิกทุกคนเห็นความสำคัญของตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6) พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน

7) แก้ปัญหาด้วยการเปลี่ยนวิธีการคิด ไม่ยึดติดกับความคิดเดิม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถรวบรวมได้ดังนี้

สุนทรี กุลนานนท์ (2539, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย ใน 2 ระดับคือระดับมหภาค ได้แก่ ภาพรวมขององค์การทั่วไปในบริบทของสังคมไทย และระดับจุลภาค ได้แก่ ศักยภาพขององค์การแต่ละแห่งที่เป็นกรณีศึกษาอันได้แก่บริษัทเชลล์แห่งประเทศไทย จำกัด และมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก และเปรียบเทียบศักยภาพระหว่างสององค์กร ซึ่งเป็นองค์การธุรกิจและองค์การไม่แสวงหากำไรกับเกณฑ์ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาในระดับมหภาคนั้น กลุ่มคนที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มคนที่มีลักษณะของคนในสังคมเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและสารสนเทศ พบว่า กลุ่มเกษตรกรรมและกลุ่มสารสนเทศมีศักยภาพสูง แต่กลุ่มอุตสาหกรรมมีศักยภาพต่ำสภาพแวดล้อมภายในองค์การพบว่า จุดเด่นได้แก่ แนวคิดด้านการบริหารจัดการและการเรียนรู้ที่อิงวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแบ่งชนชั้น ยึดระบบอาวุโส เลือกอุปถัมภ์และรูปแบบการบริหารแบบเก็งกำไรระยะสั้นโดยไม่สนใจการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งไม่สร้างความผูกพันและไม่ถ่ายทอดเทคโนโลยีเท่าที่ควร

สันดิมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองในระดับบุคคลจะต้องอาศัยความพร้อมทั้ง ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ความต้องการของแต่ละบุคคล การให้ส่งเสริมแรงเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ในระดับองค์การจะต้องสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรในองค์การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน เรียนรู้จากการแก้ปัญหา เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน และอุปสรรคของการเรียนรู้เกิดจากลักษณะของความเป็นปัจเจกบุคคลลักษณะการบริหารงานในระบบราชการ หลักและวิธีคิดการพัฒนาแบบแยกส่วน และยังพบว่าข้อจำกัดการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทยส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการถูกปลูกฝังการพัฒนาในแต่ละช่วงของชีวิต เช่น จากการอบรมเลี้ยงดูและระบบการจัดการศึกษาของไทย

กัลยาณี คำแดง (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสังกัดกลุ่มงานด้านช่าง/วิศวกรรม จำนวน 308 คน ใน 7 ฝ่าย ผลการศึกษา พบว่าในด้านพฤติกรรม พนักงานมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง (mental models) อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมามีความใฝ่ใจพัฒนาตน (personal

mastery) แต่มีทัศนคติต่องาน/องค์การอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับวินัยทั้ง 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงบวก

เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาแนวคิด และกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาองค์การที่เน้นการสร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อม เพื่อให้สมาชิกขององค์การเกิดการเรียนรู้สามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การกำหนดวิสัยทัศน์ การศึกษาให้รู้สภาพแวดล้อมขององค์การการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การใหม่การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างบรรยากาศในองค์การเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการประเมินผล เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในองค์การ และวิเคราะห์ธนาคารไทยพาณิชย์ที่ได้นำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์การ พบว่าปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้คือ ความร่วมมือและความเข้าใจเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารในองค์การ ความสามารถในการเลือกแนวทางและกิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์การและนำเสนอเนื้อหาของการเรียนรู้ในองค์การในรูปแบบของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ที่บันทึกในแผ่น ซีดีรอมและโฮมเพจ อยู่ในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเตอร์เน็ตเพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับผู้สนใจศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง

บุบผา พวงมาลี (2542, บทคัดย่อ) ได้วิจัยศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับสูง

ปวีณ์นุช คำเทศ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาดัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน พบว่าองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ด้านบรรยากาศองค์การ และด้านการบริหารองค์การ

สุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์การแห่งการเรียนรู้ : โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ประเภทสายสามัญ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติการ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทั้ง 3 ระดับ มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของ

องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก และในทุก 5 ด้านมากกว่าสภาพที่เป็นจริง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

บอร์แกน (Borgen, 1976, p.125) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเรียนรู้ของผู้นำที่เหมาะสมแก่การพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสมกับองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อสำรวจลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้เสนอว่า ผู้นำที่เหมาะสมแก่องค์การแห่งการเรียนรู้นั้นต้องมีลักษณะเข้าใจผู้อื่น ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ สนับสนุนให้เกิดวิธีการคิดใหม่ ซึ่งจะส่งเสริมประสบการเรียนรู้

โรสเมอรี่ (Rosemary, 1996, pp.19-25) ได้ศึกษาตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวว่าการที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สิ่งสำคัญคือ การให้อำนาจในการเรียนรู้ของบุคคลในองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญโดยการเริ่มต้นด้วย การเรียนรู้เป็นกุญแจที่สำคัญคือ แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการศึกษาจากงานวิจัยต่าง ๆ การมีรูปแบบการเรียนรู้วัฒนธรรมการประเมิน การสำรวจวัฒนธรรมของการเรียนรู้ และการจัดโปรแกรม ที่มีความยืดหยุ่นได้ในการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้รวมถึงการใช้ระเบียบวิธีวิจัยในการสำรวจ การวิเคราะห์และการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดของการพัฒนาองค์การ หัวข้อที่สำคัญที่เป็นกุญแจดัวแรก คือ แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้คือ การเสริมพลังอำนาจ การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร และการเรียนรู้องค์การด้วยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันดับต่อมาการเรียนรู้รูปแบบของวัฒนธรรมและการสร้างวัฒนธรรมและการสำรวจวัฒนธรรมการเรียนรู้ และมีการนำผลมาอภิปราย เพื่อหาทิศทางการพัฒนา และการประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สตีเฟ่น, และ ลอร์ส (Steven, & Lars, 1997, pp.115-128) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ และจากกรอบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของเซ็งกี้ สรุปปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมในการที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางแผนงานและกำหนดตัวชี้วัดผลของงานชัดเจนและส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ 2) ระบบการจัดเก็บข้อมูลทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ จัดเก็บเป็นระบบ สามารถสืบค้นได้ง่าย และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว และ3) กระบวนการหรือรูปแบบที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ได้ศึกษาไว้ 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ประเด็นแรกในด้านการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของแต่ละองค์กรมีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การประเมินผล และการติดต่อสื่อสาร

อีกประเด็นหนึ่งคือ การวัดสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยส่วนใหญ่จะใช้แนวคิดของเซ็งกี้ (Senge) เป็นตัวชี้วัด 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นบุคคลรอบรู้ แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า แต่ละองค์การมีความหลากหลายแตกต่างกันไป กล่าวคือ โรงพยาบาลมีสภาพขององค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง แต่โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลมีสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ยังไม่มีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาการรับรู้และความคาดหวังในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เพราะผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้และความคาดหวังในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้วินัย 5 ประการของ เซ็งกี้ (Senge) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้แก่ 1) ความเป็นบุคคลรอบรู้ 2) แบบแผนความคิด 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ5) การคิดอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี