

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหา

สังคมโลกในปัจจุบันกำลังอยู่ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นโลกที่ไร้พรมแดน (Borderless) องค์การและสมาชิกขององค์การ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในยุคโลกาภิวัตน์ ต่างก็ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงของสภาพภายนอกที่รุนแรง (Radical) ยากแก่การพยากรณ์ และการควบคุมอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ (ทองใบ สุดชาติ, 2543. หน้า 3 ) องค์การและคนในองค์การจึงต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ให้สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงดังกล่าวได้ องค์การที่เฉื่อยฉาบและสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วจะกลายเป็นองค์การผู้นำระดับโลก ส่วนองค์การประเภทที่ไม่สามารถปรับตัวที่จะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงได้ก็จะสูญสลายไป ดังนั้นองค์การในปัจจุบันจะต้องเปลี่ยนยุทธศาสตร์ของตนเองจากการสะสมทุนหรือวัตถุดิบเหมือนในอดีตมาเป็นการสะสมบุคลากรที่มีความรู้และสะสมข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้ความรู้และข้อมูลจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมและกลมกลืนกับสภาพการณ์ที่ปรับเปลี่ยนอย่างเข้มข้นรวดเร็วและรุนแรง อาจกล่าวได้ว่าในยุคนี้ เครื่องมือขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าทางสังคมและเศรษฐกิจไม่ใช่ที่ดิน แรงงาน วัตถุดิบหรือทุนอีกต่อไป แต่เป็นปัญญาและความรู้ โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกแห่งฐานเศรษฐกิจความรู้ (Knowledge-Based Economy Society)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยก้าวสู่เวทีโลกและต้องแข่งขันกับนานาประเทศในทุก ๆ ด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจหรือองค์การทางการศึกษา และตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของโลกยุคไร้พรมแดน มานวิลล์ (Manville, 2001.p.45) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ในองค์การยุคนี้ว่า “ พวกเราต้องการการเรียนรู้แบบใหม่ที่เจียบแหลมและเข้ากับผู้อื่นได้ดีตลอดจนสัมพันธ์กับวิธีทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ ยังต้องเป็นการเรียนรู้ที่ทำให้เราสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นสร้างความแตกต่างได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ” ด้วยเหตุนี้ การเรียนรู้จึงกลายเป็นกระบวนการที่

สำคัญอย่างยิ่งในองค์กร แต่การเรียนรู้จะต้องปลูกฝังเข้าไปในการทำงานอย่างแท้จริง และต้องดำเนินไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้จึงจะมีประสิทธิภาพ องค์กรระดับโลกที่ประสบความสำเร็จจะการเรียนรู้เป็นสิ่งดึงดูดบุคลากรใหม่และรักษาบุคลากรเดิมที่มีความสามารถไว้กับองค์กร องค์กรใดที่เรียนรู้ได้เร็วกว่าองค์กรอื่นจะสามารถปรับตัวได้รวดเร็วกว่าจะทำให้มีข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญในโลกของธุรกิจ องค์กรแห่งการเรียนรู้แบบใหม่นี้จะสามารถนำเอาความชาญฉลาดที่สะสมไว้ของบุคลากรของตนมาใช้อย่างได้ผล ความสามารถนี้เมื่อบวกกับการใช้อำนาจ (People Empowerment) การจัดการความรู้ (knowledge Management) เทคโนโลยีและสถานะที่ดีขึ้นขององค์กร จะทำให้สามารถตั้งคู่แข่งได้อย่างชนิดไม่เห็นฝุ่น (มาร์กการ์ด, 2548. หน้า 18)

แนวคิดและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะสามารถช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาและมีประสิทธิภาพทั้งในด้านเทคโนโลยีข่าวสารและระบบสารสนเทศตลอดจนประสิทธิภาพและคุณภาพของคนในองค์กร มีการนำแผนกลยุทธ์หรือกระบวนการบริหารแบบใหม่มาใช้กับบุคลากรในหน่วยงาน เช่น ระบบประกันคุณภาพ การสร้างทีมงาน การบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์ การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร การสร้างเครือข่าย ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานของเรามีศักยภาพในการบริหารองค์กรมากที่สุด (เบญจวรรณ ไยสุวรรณ, 2544. หน้า 1-2) กล่าวสำหรับ ฯพณฯ พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนากองทัพด้วยการพึ่งตนเอง ในงานเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ประจำปี 2546 เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2546 กล่าวในตอนหนึ่งซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรว่า “...วันนี้เรากำลังเข้าสู่สังคม Knowledge Base (ฐานความรู้) เมื่อเป็นสังคม Knowledge Base เราต้องสร้างคนที่มีศักยภาพที่จะใช้สมองอย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ องค์กร ไม่ใช่แค่องค์กรการศึกษาอย่างเดียว เพราะว่าการเรียนรู้นั้นเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกฝ่าย ทุกคน เรียนรู้ได้หมด เราต้องสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดไป ถ้าเราสร้างองค์กรเรียนรู้ทุกที่แล้ว เราก็พร้อมอยู่ สังคมพื้นฐานความรู้ไม่จำเป็นว่าสังคมพื้นฐานความรู้จะต้องมีรูปแบบ รูปแบบคือใช้พลังสมองอย่างเต็มความสามารถของทุก ๆ คนในองค์กรนั้น ๆ นั้นเป็นรูปแบบที่กว้างที่สุด สังคมพื้นฐานความรู้ไม่ได้หมายความว่าคนต้องใส่แว่นตา คิวต้ารา อยู่ในห้องแล็บ สังคมพื้นฐานความรู้คือการที่คนทุกคนใช้สมองอย่างเต็มศักยภาพเพื่อส่วนรวมเพื่อองค์กรและในที่สุดก็เพื่อประเทศ...” (สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, 2546 .เว็บไซด์)

แรงผลักดันที่สำคัญที่จะผลักดันทำให้การเรียนรู้ขององค์การเป็นสิ่งที่เลี่ยงไม่ได้สำหรับ ศตวรรษที่ 21 คือ 1) โลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจโลก โลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการฉีกกำลังของแรงผลักดัน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เกิดการรวมตัวกันของผลประโยชน์และพันธกิจ ค่านิยมและรสนิยม รวมไปถึงความท้าทายและโอกาส 2) เทคโนโลยี มีเทคโนโลยีมากมาย เช่น ทางด่วนข้อมูล (Information Highway), LANS, WANS, Virtual Reality, Groupware, Electronic Classroom และ Digital Videodiscs (DVD) คอมพิวเตอร์มีการพัฒนาไปอย่างมากทั้งคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก คอมพิวเตอร์มือถือ ซึ่งการปฏิบัติงานในหลาย ๆ อย่างต้องใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือและสามารถ ติดต่อสื่อสาร รับ-ส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) หรือ อินทราเน็ต (Intranet) เทคโนโลยี ต่างๆเหล่านี้ ทำให้เกิดความได้เปรียบอย่างมากในยุคที่ความไวในการรับข้อมูล การติดต่อ และ การดำเนินการ สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เทคโนโลยีเป็นตัวสร้างความได้เปรียบอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน 3) การปฏิรูปและการปรับเปลี่ยนในโลกแห่งการทำงาน การทำงานในยุคนี้คนทำงานอาจไม่ต้องอยู่ในที่ทำงาน งานประจำถูกออกแบบใหม่ จัดกลุ่มระบบใหม่ สร้างขึ้นมาใหม่เพื่อให้ผลการปฏิบัติดียิ่งขึ้นการแยกงานออกเป็นส่วนย่อย ๆ จะหมดไป ความกระตือรือร้นต่อความรวดเร็วและรุนแรงของการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผลให้องค์การต้องปรับปรุง กระบวนการทำงาน 4) อิทธิพลของลูกค้า ลูกค้าจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดกลยุทธ์ และวิธีปฏิบัติงาน ขององค์การต่าง ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพ ความหลากหลาย ทำให้องค์การต้อง ปรับให้เข้ากับความต้องการของลูกค้า 5) ความรู้และการเรียนรู้ เทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์นำไปสู่ เศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนฐานความรู้ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและความรู้ เป็นแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญสำหรับการ สร้างความมั่งคั่งและกลายเป็นที่มาของทั้งอำนาจส่วนบุคคลและอำนาจขององค์การ พลังสมอง (Brainpower) กลายเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ เพราะช่วยสร้างข้อได้เปรียบ ในการแข่งขัน การทำงานและการเรียนรู้กลายเป็นสิ่งเดียวกัน ขณะปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ก็ได้เรียนรู้ไป ด้วย และถ้าอยากทำงานที่ใช้ความรู้ต้องมีประสิทธิภาพก็ต้องเรียนรู้ตลอดเวลา การเรียนรู้กลายเป็น การท้าทายตลอดชีวิต (Lifelong Challenge) เช่นเดียวกับเป็นกระบวนการตลอดชีวิต (Lifelong Process) 6) ความคาดหวังและบทบาทที่กำลังเปลี่ยนไปของคนทำงาน ความต้องการของงาน กำลังเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนจากอุตสาหกรรม (Industrial Era) ไปสู่ยุคของ ความรู้ (Knowledge Era) จากที่เคยจำเป็นต้องมีทักษะในการทำงานแบบซ้ำๆก็ต้องกลายเป็น คนทำงานที่ต้องรู้วิธีรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิดและสิ่งที่ผิดไปจากปกติธรรมดา จากที่เคยอาศัยความจำ

และข้อเท็จจริงในการทำงานก็ต้องคิดอย่างสร้างสรรค์ตอบสนองสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จากที่เคยหลีกเลี่ยงกับความเสี่ยงก็ต้องเผชิญกับความเสี่ยง จากที่เคยสนใจแต่นโยบายและวิธีการ ก็ต้องเปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือ 7) ความหลากหลายในที่ทำงานและการเคลื่อนย้ายของแรงงานองค์การต่างก็เสาะหาผู้ที่มีทักษะความสามารถตามความต้องการโดยไม่มีพรมแดนเป็นอุปสรรค แรงงานที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติกับการเคลื่อนย้ายแรงงานจำนวนมากทำให้องค์การต่างต้องพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นที่มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวิถีปฏิบัติสอดคล้องกัน 8) ความลึบสนยู่เหิงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่ทวีขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นกระบวนการที่ลึบซับซ้อน (มาร์กการ์ด, 2548. หน้า 19 – 44)

จากแรงผลักดันดังกล่าวส่งผลให้องค์กรจำต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงความเป็นองค์การอยู่ได้ องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน สามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์การรูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวม (จิรวิธ มาชะศิริานนท์, 2540. หน้า 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์การในการที่จะลงมือปฏิบัติการกิจน่านปการให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์การยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกันอย่างสูงสุด โดยจะมีการสร้างสมฐานความรู้ (Knowledge Based) และสินทรัพย์อัจฉริยภาพ (Intellectual Capitals) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น เซ็งกี (Senge, 1990. pp. 139 - 269 ) ศาสตราจารย์ของ MIT สหรัฐอเมริกา เชื่อว่าการพัฒนาองค์การให้ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีคุณลักษณะ 5 ประการ (The Fifth Discipline) คือ บุคคลมีความเป็นเลิศ (Personal Mastery) รูปแบบวิธีการคิด (Mental Models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (System Thinking) ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุด

อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะสามารถเสริมสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่อย่างนั้น การศึกษานับได้ว่ามีบทบาทสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน องค์การจะเรียนรู้ได้โดยผ่านบุคลากรในองค์การ การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ให้กับบุคลากร เพราะการศึกษามุ่งพัฒนาคนให้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อก้าวไปสู่ความคิดที่ว่า ถ้าช่วยให้ทุกส่วนของสังคม มีส่วนร่วมกันสนับสนุนเพราะทุกส่วนทุกฝ่ายจะเป็นได้ทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้ สังคมก็เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น หากเป้าหมายของการศึกษาที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โรงเรียนก็จำเป็นต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่สร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในภารกิจทางการศึกษา และสอนให้นักเรียนทำหน้าที่อย่างดีที่สุดที่สุดในสังคม (Keating, 1998. pp. 706 – 707 ) ภาระหน้าที่ของโรงเรียนเป็นภารกิจที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เพราะเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้น ในบรรดาองค์การประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใดๆ (Hoy & Miskel, 2001. p. 32)

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นที่องค์การทางการศึกษาต้องปรับตัวไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อที่จะจัดการศึกษาให้สนองตอบต่อความต้องการของสังคม รัฐบาลได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 โดยให้มีการจัดตั้งสถานศึกษาในรูปแบบวิทยาลัยชุมชนขึ้นในจังหวัดที่ยังขาดแคลนสถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัดที่ติดต่อกับชายแดนเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้จัดตั้งวิทยาลัยชุมชนขึ้นใน 10 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตาก พิจิตร มุกดาหาร หนองบัวลำภู บุรีรัมย์ สระแก้ว อุทัยธานี ระนอง และจังหวัดนราธิวาส และต่อมาจัดตั้งเพิ่มเติมอีก 7 จังหวัดได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี ยะลา พังงา สตูล สมุทรสาคร และจังหวัดตราด รวมเป็น 17 จังหวัด วิทยาลัยชุมชนจึงเป็นสถาบันการศึกษาอีกทางเลือกหนึ่ง ที่สามารถเข้าไปรองรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้เป็นอย่างดี จุดช่องว่างของคนในสังคม รองรับคนด้อยโอกาสในสังคมทุกระดับ และช่วยให้คนในท้องถิ่นไม่ทิ้งถิ่นฐานสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาท้องถิ่นอีกด้วย

วิทยาลัยชุมชนจึงเป็นสถานศึกษารูปแบบใหม่ของรัฐที่บริหารจัดการโดยชุมชนหรือประชาชนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมจัดการเรียนการสอน โดยใช้สถานที่ของชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนเป็นหลัก มีการปรับพื้นฐานความรู้เตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนบางด้านหรือบางวิชา หลักสูตรต่าง ๆ พัฒนาตามความต้องการของท้องถิ่นตั้งอยู่บนฐานความต้องการของผู้เรียน กลุ่มเป้าหมายของวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ ผู้ที่ไม่พร้อมจะเข้าศึกษาในระบบ อาทิ ผู้อยู่ในวัยแรงงานแต่พลาดโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ผู้ไม่รู้หนังสือ ไม่สำเร็จการศึกษาต้องออกกลางคัน ผู้ทำงานหรือเกษียณจากงาน รวมไปถึงผู้ที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ผู้ที่เรียนในระบบปกติที่ยังต้องพัฒนาความสามารถในบางรายวิชา การบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชน ดำเนินการในรูปสภาวิทยาลัยชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่นเป็นหลัก ใช้ทรัพยากรและศักยภาพทั้งในชุมชนและนอกชุมชน มีการจัดระบบเครือข่ายโดยวิทยาลัยชุมชนเป็นแม่ข่ายมีสถานที่เรียน ได้แก่ หน่วยจัดการศึกษาเป็นเครือข่ายและสิ่งโดดเด่นของวิทยาลัยชุมชนคือ การเป็นสถาบันการศึกษาของชุมชน ที่สามารถบูรณาการร่วมกับสถาบันการศึกษาอื่นได้อย่างกลมกลืน เป็นการให้และกระจายโอกาสให้กับผู้ที่ไม่สามารถได้ศึกษาระดับอุดมศึกษาในระบบปกติได้ด้วยข้อจำกัดต่างๆ มีโอกาสได้รับการศึกษา ด้วยวิธีการจัดการศึกษาแบบยืดหยุ่นในเรื่องเวลาเรียน สถานที่เรียนรวมถึงอาจารย์ผู้สอนก็สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในท้องถิ่นร่วมกันจัดการศึกษาได้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างคุณภาพคนและลดช่องว่างในโอกาสทางการศึกษาของคนในสังคมได้เป็นอย่างดี รวมถึงการให้ชุมชนเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จากความเป็นมาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัย เห็นว่าแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในขณะนี้กำลังเป็นที่น่าสนใจและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การที่มีลักษณะให้บริการประเภทสถานศึกษาได้ ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 โดยเฉพาะมาตรา 11 ที่เน้นให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา,2549.เว็บไซต์) ในฐานะที่วิทยาลัยชุมชนเป็นส่วนราชการและเป็นสถานศึกษา จึงมีความ

จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามนโยบายของรัฐบาล นอกจากนี้วิทยาลัยชุมชนยังมีจุดเด่น และมีความแตกต่างจากสถานศึกษาประเภทอื่น กล่าวคือ เป็นการจัดการศึกษาในระบบเหมือนกับสถานศึกษาอื่น ๆ แต่การบริหารจัดการศึกษาเป็นของชุมชน จัดการศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการของคนในชุมชน ใช้ทรัพยากรและบุคลากรของชุมชน จึงอาจกล่าวได้ว่าวิทยาลัยชุมชนเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของชุมชนอย่างแท้จริง ดังนั้น การจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนจึงเป็นรูปแบบที่น่าสนใจ และในขณะนี้ยังไม่มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในรูปแบบวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยแต่อย่างใด ประกอบกับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่กำลังอยู่ในความสนใจและมีการเผยแพร่กันอย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา เพื่อที่จะนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยชุมชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโอกาสต่อไป

### คำถามการวิจัย

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงได้ตั้งคำถามสำหรับการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน กรรมการสภาวิทยาลัยชุมชนและอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยชุมชน มีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนอย่างไร
2. รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยที่สร้างขึ้นจะมีลักษณะเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
2. เพื่อสร้างรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวทางของเซ็งเก้ (Senge) ที่อธิบายว่าการที่จะสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นบุคคลจะต้องปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ได้แก่ องค์ประกอบด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ (Personal Mastery) รูปแบบวิธีการคิด (Mental Models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (System Thinking) นำมาเป็นกรอบแนวคิดหลัก เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางแพร่หลายและผู้วิจัยทำการสังเคราะห์แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้โดยศึกษาแนวคิดของ มาร์การ์ดและเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds) ไคเซอร์ (Kaiser) และเพดเลอร์ (Pedler) นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบเพิ่มเติมอีก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) และองค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) รวมเป็น 7 องค์ประกอบ และกำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับวิทยาลัยชุมชนสังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่เปิดทำการเรียนการสอนแล้ว จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตาก พิจิตร มุกดาหาร หนองบัวลำภู บุรีรัมย์ สระแก้ว อุทัยธานี ระนอง นราธิวาส ยะลาและปัตตานี โดยจำแนกเป็นผู้บริหารได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน จำนวน 20 คน สภาวิทยาลัยชุมชนจำนวน 193 คน และอาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 1,604 คน รวมทั้งสิ้น 1,819 คน

#### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน สภาวิทยาลัยชุมชน และอาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตาก พิจิตร มุกดาหาร หนองบัวลำภู บุรีรัมย์ สระแก้ว อุทัยธานี ระนอง นราธิวาส ยะลาและปัตตานี สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนศึกษาจากจำนวนทั้งหมด จำนวน 20 คน (ยกเว้นผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนที่กำหนดให้เป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะสอบถามในขั้นตอนที่ 2 จำนวน 6 คน) สภาวิทยาลัยชุมชน

ศึกษาจากจำนวนทั้งหมด จำนวน 193 คน (ยกเว้นกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชนที่กำหนดให้เป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะสอบถามในขั้นตอนที่ 2 จำนวน 9 คน) ส่วนอาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยชุมชนใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) และการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ผู้สอน จำนวน 310 คน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้างพฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ บุคคลมีความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดเชิงระบบ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ

2. รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สมาชิกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างภาพในอนาคตของตนเองได้และมีการนำความรู้ที่ได้มาเรียนรู้ร่วมกันในทีมงาน มีการถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์การร่วมกัน เพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 7 ด้าน อันได้แก่ บุคคลมีความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดเชิงระบบ วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การ

2.1 บุคคลมีความเป็นเลิศ หมายถึง สมาชิกมีทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีปฏิภาณไหวพริบ เป็นผู้ใฝ่ดี ใฝ่เรียนรู้ สามารถเพิ่มศักยภาพของตน มีแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิตและองค์การ และมีความภูมิใจในวิชาชีพ

2.2 รูปแบบวิธีการคิด หมายถึง สมาชิกมีวิถีชีวิตที่ชัดเจน เข้าใจบทบาทหน้าที่ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องกับความเป็นจริงเป้าหมายขององค์การ พร้อมรับข้อมูลและแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ยึดติดกับความสำเร็จในอดีต มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือร่วมใจ ประสานผลประโยชน์ขององค์การ

2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง สมาชิกร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การ ศรัทธาในวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้สภาพการคาดหวังในอนาคตที่สมาชิกปรารถนาเป็นจริงได้

2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง สมาชิกมีการสนทนา ประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ด้วยความเต็มใจ สามารถสอนงานซึ่งกันและกัน เรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมได้รับการเอื้ออำนาจและประสานงานจากทีมงาน

2.5 การคิดเชิงระบบ หมายถึง สมาชิกมีความคิดค้นกับสถานการณ์ สามารถสร้างกรอบความคิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความสามารถคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ โดยคำนึงถึงคุณภาพของครุรวมก่อน มีการติดตามและประเมินผลเพื่อสร้างคุณภาพและมาตรฐานในการทำงาน

2.6 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สมาชิกมีวิถีการประพฤติ การปฏิบัติงานที่มีการวางแนวทางเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและองค์กรในภาพรวม มีค่านิยมร่วมกัน เห็นคุณค่า และ ความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดจนการให้อิสระในการเรียนรู้แก่สมาชิก ขององค์กร มีการนำเอาความผิดพลาดมาเป็นแนวทางเพื่อแก้ไขความผิดพลาดนั้น

2.7 บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึที่ดีให้กับสมาชิกก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

3. วิทยาลัยชุมชน หมายถึง สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาหลังระดับมัธยมศึกษาแต่ไม่ถึงปริญญา สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

4. หน่วยจัดการศึกษา หมายถึง สถานที่ที่ร่วมจัดการศึกษาในรูปแบบเครือข่าย โดยสถาบันการศึกษา ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นและอยู่ใน การควบคุมและสนับสนุนในฐานะเครือข่ายจากวิทยาลัยชุมชน

5. ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน รองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนหรือรองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน

6. สภาวิทยาลัยชุมชน หมายถึง ประธานสภาวิทยาลัยชุมชน กรรมการสภาวิทยาลัยชุมชน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

7. อาจารย์ผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่บรรจุแต่งตั้งเป็นอาจารย์ประจำในวิทยาลัยชุมชน หรืออาจารย์พิเศษที่ได้รับเชิญให้มาทำการสอนในวิทยาลัยชุมชน หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่วิทยาลัยชุมชนเชิญให้มาทำการสอนในวิทยาลัยชุมชน

8. บุคลากรในวิทยาลัยชุมชน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน รองผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน อาจารย์ประจำ รวมถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ประธานและกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชนและผู้ที่ได้รับเชิญให้มาทำการสอนในวิทยาลัยชุมชนในฐานะอาจารย์พิเศษ

9. การประชุมสาธารณะ (Public Forum) หมายถึง กระบวนการประชุมเพื่อสนทนหารื้อ โดยเน้นการให้ข้อมูล การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อจะนำไปประกอบการพิจารณาหรือการตัดสินใจ

