

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
2. เพื่อสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยการนำเสนอรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ได้ออกแบบการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

การศึกษากฎการของบุคลากรต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยทำการศึกษา สัมภาษณ์ วิเคราะห์ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย เพื่อนำผลจากการศึกษามาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แล้วนำมาสร้างเป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถามรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน สภาวิทยาลัยชุมชน และอาจารย์ผู้สอนที่อยู่ในวิทยาลัยชุมชน ของวิทยาลัยชุมชน 12 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน ตาก พิจิตร มุกดาหาร หนองบัวลำภู บุรีรัมย์ สระแก้ว อุทัยธานี ระนอง นราธิวาส ยะลา และ ปัตตานี จากผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน จำนวน 14 คน สภาวิทยาลัยชุมชน จำนวน 193 คน และอาจารย์ผู้สอน จำนวน 310 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 1,819 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน สภาวิทยาลัยชุมชน

และอาจารย์ผู้สอนตอบเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

นำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นกรอบคำถาม เพื่อสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญโดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการปรัชญาของการจัดการศึกษาวิทยาลัยชุมชน มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษารูปแบบวิทยาลัยชุมชน มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนของประเทศไทย และเป็นผู้ที่มีความสนใจการจัดการศึกษารูปแบบวิทยาลัยชุมชนจำนวน 25 คน คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายวิทยาลัยชุมชนระดับชาติหรือผู้เชี่ยวชาญการจัดการศึกษารูปแบบวิทยาลัยชุมชน หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาวิทยาลัยชุมชน จำนวน 8 คน ผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาทในการเป็นผู้กำหนดนโยบายวิทยาลัยชุมชนระดับสถานศึกษา (จังหวัด) จำนวน 8 คน และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 9 คนจากนั้นจึงเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Forum)

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงรูปแบบ เป็นการนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 และ ขั้นตอนที่ 3 มาปรับปรุงเพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

องค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ

บุคลากรในวิทยาลัยชุมชน มีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในด้านบุคคลมีความเป็นเลิศโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ การเรียนรู้ทำให้เพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง ภูมิใจในวิชาชีพและพัฒนาความสามารถให้ตรงตามบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย และการทุ่มเทชีวิตให้กับส่วนรวมเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ซึ่งนำไปสู่การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

องค์ประกอบที่ 2 ด้านรูปแบบวิธีการคิด

บุคลากรในวิทยาลัยชุมชน มีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในด้านรูปแบบวิธีการคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ พร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาวิธีคิดสร้างสรรค์ของตน ตระหนักดีว่าการมีทัศนคติและท่าทีที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ชีวิตที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง คือ ชีวิตที่มีความสุขและความสำเร็จในการทำงาน และ การฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีการคิดใหม่

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

บุคลากรในวิทยาลัยชุมชน มีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างความผูกพัน และผสมผสานพลังของทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ศรัทธาวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น และ บรรยายาศที่เปิดเผยโปร่งใสทำให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

บุคลากรในวิทยาลัยชุมชน มีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความชำนาญร่วมกับผู้อื่น ยอมรับว่าบุคลากรทุกคนสามารถเป็นเพื่อนร่วมทีมได้และความเข้าใจและยอมรับความคิดของผู้อื่นเกิดจากการยึดความคิดเห็นของตนอย่างพอดี

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการคิดเชิงระบบ

บุคลากรในวิทยาลัยชุมชน มีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในด้านการคิดเชิงระบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกสูงสุดใน 3 อันดับแรก ตระหนักว่าเมื่อลงมือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ต้องคำนึงถึงคุณภาพองค์รวมทั้งระบบก่อน และจึงสร้างภาพย่อยที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน การกำหนดขอบเขตของระบบและขอบเขตของเวลาการทำการกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและชัดเจน ทำให้บรรลุเป้าหมายแน่นอน การเป็นผู้มองกว้างไกลคือการหาภาพรวมที่กว้างและสมบูรณ์จากความคิดของแต่ละคน และปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้

องค์ประกอบที่ 6 ด้านวัฒนธรรมองค์การ

บุคลากรในวิทยาลัยชุมชน มีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้บ่อยครั้งเมื่อยอมรับว่าไม่มีใครรอบรู้ไปทุกเรื่อง บุคลากรในวิทยาลัยทุกคนมีค่าและความสำคัญเท่าเทียมกัน ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน และการเรียนรู้จากความผิดพลาดมีความสำคัญมากกว่าการตำหนิผู้กระทำความผิดพลาดนั้น

องค์ประกอบที่ 7 ด้านบรรยากาศองค์การ

บุคลากรในวิทยาลัยชุมชน มีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในวิทยาลัยก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของวิทยาลัย บุคลากรของวิทยาลัยมีการพบปะพูดคุยกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เสมอ และ ได้รับการคาดหวังในการถ่ายทอดเรื่องสำคัญ ๆ ที่ได้เรียนรู้มาและเผยแพร่ให้กับเพื่อนร่วมงานด้วย

การสร้างรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

จากการดำเนินการศึกษาวิจัย โดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ได้ข้อค้นพบ รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอเฉพาะข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ

- | | |
|----------------------|---|
| ต่อเนื่อง | 1. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ศึกษาหาความรู้อย่าง |
| สร้างสรรค์ | 2. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดริเริ่ม |
| ให้สำเร็จ | 3. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ รักษาจุดยืนที่จะทำ |
| ในปัจจุบัน | 4. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความภูมิใจในวิชาชีพที่ประกอบ |
| งานที่ต้องการได้จริง | 5. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เกิดผล |

องค์ประกอบที่ 2 ด้านรูปแบบวิธีการคิด

- | | |
|--|---|
| ของตนในวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี | 1. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ |
| สถานการณ์เป็นจริง | 2. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับ |
| ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ | 3. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ |
| แสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตน | 4. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความพร้อมที่จะรับข้อมูลใหม่ ๆ |
| | 5. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีระบบการคิด มองสิ่งที่เกิดขึ้นในเชิงบวก |

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1. การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
2. การมีบรรยากาศที่เปิดเผยและโปร่งใส ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
3. วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคนที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงของวิทยาลัยในปัจจุบัน
4. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่
6. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างความผูกพันและผลงานพลังของทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1. มีความสามารถในการประสานงานกับทีมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
2. มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้
3. มีความเชื่อว่าทีมงานมีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของบุคลากร
5. มีการพัฒนาสมาชิกในทีมให้มีคุณธรรม จริยธรรม มั่นคงในอารมณ์ และมีมนุษยสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการคิดเชิงระบบ

1. การมองการณ์ไกลคือการหาภาพรวมที่เกิดจากความคิดของบุคลากรแต่ละคน
2. มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้
3. การมองภาพรวมเป็นสิ่งสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ

4. บุคลากรคำนึงถึงคุณภาพองค์กรรวมทั้งระบบก่อนแล้วจึงคำนึงถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

1. บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของวิทยาลัย
2. การทำงานร่วมกันเป็นวัฒนธรรมที่ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย
3. สิ่งสำคัญที่สุดในวิทยาลัย คือ การแสวงหาความคิดเห็นที่ดีที่สุดโดยไม่คำนึงว่าจะมาจากผู้ใดแหล่งใด
4. ระบบการบริหารจัดการตามรูปแบบของวิทยาลัยก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 7 บรรยากาศองค์การ

1. มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเพียงพอ
 2. มีบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 3. การพัฒนาและบริหารความสัมพันธ์ มุ่งสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน
 4. มีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อเสริมสร้างความเป็นกันเอง
- อยู่เสมอ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้กรอบแนวความคิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวทางของเซ็งกี (Senge) ที่อธิบายว่าการที่จะสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นบุคคลจะต้องปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ได้แก่ องค์ประกอบด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ (Personal Mastery) รูปแบบวิธีการคิด (Mental Models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (System Thinking) นำมาเป็นกรอบแนวความคิดหลัก และผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้โดยศึกษาแนวคิดของ มาร์กการ์ด และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds) ไคเซอร์ (Kaiser) และ เพดเลอร์ (Pedler) นำมากำหนด

เป็นองค์ประกอบเพิ่มเติมอีก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) และองค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) รวมเป็น 7 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงนำเสนอการอภิปรายผลโดยการสรุปดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยโดยสรุปพบว่า ทุกด้านมีระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านวัฒนธรรมองค์การและด้านบรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับการวิจัยของบุผา พวงมาลี (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อจำแนกเป็น รายด้าน พบว่า รูปแบบวิธีการคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับสูง ความเป็นเลิศของบุคคล การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับ กัลยาณี คำแดง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ในด้านพฤติกรรม พนักงานมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความจริง (Mental Models) อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมามีความใฝ่ใจพัฒนาตน (Personal Mastery) แต่มีทัศนคติต่องาน และองค์การอยู่ในระดับมาก สำหรับ เสาวรส บุญนาค (2543:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง และบรรยากาศองค์การโดยรวมกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับเบญจวรรณ ไยสวรรค์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จากการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารจัดการในรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก สอดคล้องกันกับ วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 มีการพัฒนาความเป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับมากไม่มากนัก ในขณะที่การพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร อยู่ในระดับมาก สำหรับการวิจัยของ เสาวลักษณ์ จิตพล (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยใช้ทฤษฎีการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Maquardt (1996) พบว่า การพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีตามความเห็นของครูอยู่ในระดับมาก ส่วน กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพมีความเห็นว่า ศักยภาพในการ พัฒนาไปสู่องค์การให้การเรียนรู้โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ รักษาจุดยืนที่จะทำให้สำเร็จ มีความภูมิใจในวิชาชีพที่ประกอบในปัจุบัน และมีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง ในสภาพปัจจุบันการแข่งขันในด้านต่าง ๆ เป็นไป อย่างรุนแรงและรวดเร็ว การที่จะให้องค์กรสามารถที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คนในองค์การจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเรียนรู้งานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน รวมถึงความสามารถที่จะต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้กับตนเอง วิทยาลัยชุมชนในฐานะเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจในการบริการทางด้านการศึกษาคงจำเป็นต้องพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยให้มีนิสัย ใฝ่เรียนรู้ ศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อตนเองมีความตระหนัก ถึงความจำเป็นที่จะต้องค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยที่ไม่ต้องให้ใครมาบังคับ ซึ่งในเรื่อง ดังกล่าวสแตนเนจ (Stanage, 1996. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใน การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่า หนังสือคู่มือเป็นเครื่องมือที่สำคัญ เป็นส่วนที่เติมเต็มให้กับส่วนที่ขาดหายไปของเทคโนโลยี และ กระบวนการเรียนรู้ในองค์การ สอดคล้องกับ ฮัทท์ (Hutt, 1996. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยใน เรื่องการพัฒนากระบวนการขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับอารมณ์และ พฤติกรรมของบุคคลในการที่จะพยายามสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยทำการศึกษาวิจัยใน สถานศึกษาของรัฐบาล ผลของการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า เอกสารความรู้ด้านวิชาการและเอกสาร ความรู้ด้านวิชาชีพล้วนมีส่วนเป็นอย่างมากในการอยู่รอดขององค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับ ผลการวิจัยของสุพัตรา จารุวัฒนพานิช (2542: บทคัดย่อ) พบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็น รูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ในวัยทำงาน ซึ่งผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้

ของตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้ชี้แนะตนเองมากกว่าผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะ ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสนใจ และมีความพร้อมที่จะเรียนมากกว่าเด็ก การเรียนรู้เป็นผลมาจากแรงจูงใจภายใน ไม่มีใครบังคับ และหากเข้าใจถึงการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้จะมีผลทำให้การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองในระดับบุคคล ต้องอาศัยความพร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

3. ด้านรูปแบบวิธีการคิด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์เป็นจริง ยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความพร้อมที่จะรับข้อมูลใหม่ ๆ แสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตน และมีระบบการคิดมองสิ่งที่เกิดขึ้นในเชิงบวก เนื่องจากในปัจจุบันกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยชุมชนจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จึงมีการปรับรูปแบบวิธีการคิดให้เกิดการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งตามแนวคิดของเซ็งกี (1990) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีรูปแบบวิธีการคิดมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากร เพราะทำให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และทำให้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างต่อเนื่องซึ่งในเรื่องนี้ บาเลส (Bales) (1993, บทคัดย่อ) พบว่า บางครั้งการเรียนรู้จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะของการอุบัติเหตุ คือเป็นเหตุการณ์ที่เฉพาะหน้า หรือเหตุการณ์ ที่มีได้คาดคิดมาก่อนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การมากกว่าการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ขององค์การหรือการเรียนรู้ที่ผ่านการดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ บ่อยครั้งที่การตอบสนองต่อเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์อุบัติเหตุขึ้นก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดกระบวนการการเรียนรู้ในองค์การได้มากกว่า

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย มีบรรยากาศที่เปิดเผยและโปร่งใส ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคนที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงของวิทยาลัย ในปัจจุบัน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างความผูกพันและผลงานพลังของ

ทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เนื่องด้วยในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของวิทยาลัยชุมชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างจุดมุ่งหมายและมีความคาดหวังในอนาคตที่จะเป็นร่วมกัน วิทยาลัยชุมชนจึงต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเต็มที่ และเปิดกว้างที่จะยอมรับวิสัยทัศน์ของเพื่อร่วมงานเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ในภาพรวมของวิทยาลัย โดยสร้างการยอมรับร่วมกันเพื่อร่วมกันเดินทางไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่ทุกคนได้ร่วมกันวางไว้ ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันซีกเลอร์ (Ziegler, 1996 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า ขั้นตอนของการกระตุ้นปลุกเร้าเพื่อให้เกิดประสบการณ์ร่วมกันขององค์การจะส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และในระหว่างขั้นตอนแห่งการกระตุ้นการปลุกเร้าจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อันจะนำมาซึ่งการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน นำมาซึ่งกระบวนการใช้อำนาจและสุดท้ายจะนำมาซึ่งการคิดอย่างมีระบบ สมาชิกจะเริ่มเรียนรู้และรับความจริงว่าองค์การจะต้องเริ่มเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ การใช้เครื่องมือการเปลี่ยนแปลงจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดการปรับเปลี่ยนด้านจิตใจ และเกิดการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงาน กล่าวสำหรับ เรา อรัญวงศ์ (2541:บทคัดย่อ) กล่าวว่า กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ของอาจารย์อยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ สำหรับนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และฟอร์ด (Ford, 1997: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์การระหว่างผู้นำและเจ้าหน้าที่ในองค์การเพื่อปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จลงได้ต้องประกอบไปด้วยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การเปิดใจซึ่งกันและกัน และการเคารพข้อตกลงในหลักการบางอย่างที่ถือปฏิบัติกันมา

5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า มีความสามารถในการประสานงานกับทีมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสนอแนะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ เชื่อว่าทีมงานมีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของบุคลากร และมีการพัฒนาสมาชิกในทีมให้มีคุณธรรม จริยธรรม มั่นคงในอารมณ์ และมีมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงานยุคปัจจุบัน การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้อีกต่อไป การเรียนรู้จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างถาวรและต่อเนื่องได้นั้น การเรียนรู้ด้วยตนเองไม่เพียงพอที่จะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ บทบาทของทีมงานจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้ เพราะว่า ไม่มีใครที่จะรอบรู้ไปทุกเรื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมงานจึงเป็น

การเรียนรู้ที่ได้ผลและทำให้การเรียนรู้กระทำได้เร็วและมีประสิทธิภาพส่งผลให้สมรรถนะของบุคลากรสูงขึ้น สร้างความได้เปรียบให้เกิดขึ้นในองค์กร และที่สำคัญภารกิจของวิทยาลัยชุมชนมีภารกิจ ทั้งในและนอกชุมชน ทำให้ต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งภายนอกและภายในวิทยาลัย การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมทำให้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เิงก์ (Senge, 1990, pp. 233 – 269) มีความคิดว่า การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะส่งผลต่อการเรียนรู้ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับ นันทพร โชตินุชิต (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบทีมข้ามสายงาน กรณีศึกษาราชการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า การทำงานแบบทีมข้ามสายงานมีส่วนสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ เนื่องจากทีมข้ามสายงานนั้นเปรียบเสมือนชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่จะทำให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และขยายขีดความสามารถของตนเองได้ตามปรารถนา

6. ด้านการคิดเชิงระบบ ผลการวิจัยพบว่า การมองการณ์ไกลคือการหาภาพรวมที่เกิดจากความคิดของบุคลากรแต่ละคน มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ การมองภาพรวมเป็นสิ่งสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ และ บุคลากรคำนึงถึงคุณภาพองค์รวมทั้งระบบก่อนแล้วจึงคำนึงถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน ในด้านการคิดเชิงระบบเป็นเรื่องสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากบุคลากรมักจะเคยชินกับการมองแบบแยกส่วน จึงไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ ดังผลการวิจัยของลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารระดับสูงและผู้ปฏิบัติไม่สามารถมองเห็นภาพรวมและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับการวิจัยของสันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าอุปสรรคของการเรียนรู้เกิดจากลักษณะของความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการบริหารงานในระบบราชการ หลักและวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วน

7. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของวิทยาลัย การทำงานร่วมกันวัฒนธรรมที่ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย สิ่งสำคัญที่สุดในวิทยาลัย คือ การแสวงหาความคิดเห็นที่ดีที่สุดโดยไม่คำนึงว่าจะมาจากผู้ใดแหล่งใด และระบบการบริหารจัดการตามรูปแบบของวิทยาลัยก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการทำงาน เนื่องจากวิทยาลัยชุมชนเป็นการจัดการศึกษาที่มีชุมชนเป็นเจ้าของซึ่งแตกต่างจากการจัด

การศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ เมื่อศึกษาผลการวิจัยของดิคอสตา (Decosta, 1993. บทคัดย่อ) พบว่า โครงสร้างความขัดแย้งด้านการบริหารจัดการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เช่นเดียวกับที่ ความต่อเนื่องของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์การเช่นกัน จุดใหญ่ของการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงทั้งสองส่วนดังกล่าว และขอบเขตของทั้งสองส่วนต่างขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การ ในกรณีที่มีความขัดแย้งกันการใช้วิธีการดำเนินงานที่มีการออกแบบมาเฉพาะ โดยอาศัยความเข้าใจกันของสมาชิกและอาศัยวัฒนธรรมขององค์การ อีกทั้งการรวมยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการขององค์การเข้าด้วยกันจะช่วยจัดปัญหาความขัดแย้งได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อสมาชิกขององค์การต่างแบ่งปัน ค่านิยม ความสัมพันธ์และการรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศ ศักดิ์ศรี กล่าวสำหรับ เอิร์ล เลวิส (Earl Lewis. 2000 : บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมขององค์การถูกสร้างขึ้น เพื่อสมาชิก โดยอาศัยการดำเนินการในองค์การแห่งการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของการประเมินกลับ แบบ 360 องศา ขององค์การแห่งการเรียนรู้เหนือสิ่งอื่นใดการศึกษายังได้สรุปให้เห็นถึงการคง อยู่ของวัฒนธรรมขององค์การที่สามารถกลายสภาพจากวัฒนธรรมขององค์การไปเป็นวัฒนธรรมแห่ง การเรียนรู้ และผลสะท้อนของวัฒนธรรมขององค์การก็มีส่วนช่วยเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และลือชัย จันทรโป (2546:บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พันธกิจและยุทธศาสตร์ วัฒนธรรม ขององค์การ ภาวะผู้นำ บรรยาภาศในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานด้านการจัดการ การจูงใจและระบบขององค์การ สำหรับ สุนทรี กุลนันทน์ (2539: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องศักยภาพใน การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย ใน 2 ระดับ คือ ระดับมหภาค ได้แก่ภาพรวม ขององค์การทั่วไปในบริบทของสังคมไทยและระดับจุลภาค ได้แก่ ศักยภาพขององค์การแต่ละแห่งที่ เป็นกรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่เป็นจุดด้อย ได้แก่ วัฒนธรรมขององค์การที่มีลักษณะแบ่ง ชนชั้น ยึดระบบอาวุโส เลือกอุปถัมภ์และรูปแบบการบริหารแบบเก็งกำไรระยะสั้น โดยไม่สนใจ การสร้างนวัตกรรมรวมทั้งไม่สร้างความผูกพัน และไม่ถ่ายทอดเทคโนโลยีเท่าที่ควร ในระดับ จุลภาคนั้น พบว่า แต่ละแห่งต่างมีศักยภาพในการพัฒนาในระดับสูง ในด้านที่แตกต่างกัน ต่างมีจุดอ่อนเหมือนกัน คือ มีช่องว่างทางความคิดของผู้บริหารระดับสูงกับการปฏิบัติจริง ในองค์การเกี่ยวกับที่จำเป็นต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

8. ด้านบรรยาภาศขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรอย่างเพียงพอ มีบรรยาภาศที่เอื้อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและบริหารความสัมพันธ์ มุ่งสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน และมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อเสริมสร้าง

ความเป็นกันเองอยู่เสมอ การจัดบรรยากาศในวิทยาลัยชุมชนมีความสำคัญอย่างมากที่ต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรให้เกิดขึ้น ดังจะเห็นได้จาก เดวิด (David. 1997: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลวิจัยพบว่ารูปแบบการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และ สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ในระดับองค์การจะต้องสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรในองค์การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากการแก้ปัญหา เรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับกาญจนา เกียรติ ธนาพันธ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาโดยการรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้พัฒนาไปสู่การเรียนรู้ของข้าราชการในหน่วยงาน อยู่ระดับปานกลางค่อนข้างสูงและผลวิจัยของ วรณภา ประทุมโชน (2542 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การและสภาพองค์การมีสัมพันธ์ทางบวก แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การ พบว่า มี 5 มิติที่ควรได้รับการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ได้แก่ มิติขาดความร่วมมือ มิติอุปสรรคขัดขวาง มิติการเน้นผลงาน มิติความช่วยเหลือและมิติมิตรสัมพันธ์ และแนวทางการพัฒนาสภาพองค์การ พบว่ามี 3 มิติที่ควรได้รับการพัฒนาสภาพองค์การ ได้แก่ มิติอิทธิพลของผู้อำนวยการ มิติการบริหารเน้นคน และมิติการบริหารเน้นงาน กล่าวสำหรับเรา อรุณวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า กระบวนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ และนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และสุพัตรา จันทรืเทียน (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา วิทยาลัยบรมราชชนนีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับ ปานกลางค่อนข้างสูง และผลวิจัยของเสาวรส บุญนาค (2543:บทคัดย่อ) พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง และบรรยากาศองค์การโดยรวมกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. วิทยาลัยชุมชนเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษารูปแบบใหม่ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ทั้งนี้ อาจเป็นไปในรูปของการให้มีโอกาสในการศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรมตามโอกาสอันควร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในอันที่จะพัฒนาตนเองและที่สำคัญคือการพัฒนางาน

2. วิทยาลัยชุมชนควรดำเนินการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรของวิทยาลัยได้ฝึกการคิด อยู่เสมอ เนื่องจากการคิดและการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ย่อมจะทำให้วิทยาลัยได้บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถพัฒนาความคิดของตนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรู้เท่าทันและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้

3. วิทยาลัยชุมชนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของวิทยาลัย ร่วมกันสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ตามที่ทุกคนต้องการที่จะเห็นหรือฝันอยากจะเป็นและร่วมกันดำเนินการไปตามสิ่งที่ทุกคนร่วมกันคิดและร่วมกันกำหนด และยังเป็นการสร้างความเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) วิทยาลัยชุมชนในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ขององค์กร

4. วิทยาลัยชุมชนควรมีการสนับสนุนและเน้นให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันและ ควรได้รับการเอื้ออำนาจ (Empowerment) และการประสานงานระหว่างสมาชิกในทีมงาน เพราะการทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นการสร้างความรู้สึกันว่าทุกคนมีคุณค่าและมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้นได้ก็มาจากสิ่งที่ทุกคนร่วมมือกันทำมิใช่เป็นความสำเร็จของคนใดคนหนึ่ง

5. วิทยาลัยชุมชนควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่า องค์การคือผลรวมของทั้งระบบ การที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกัน ปัญหาสำคัญในการพัฒนาองค์การที่ผ่านมาก็คือ การมองแบบแยกส่วนไม่เห็นความสัมพันธ์กันระหว่างส่วนต่างๆ ทำให้เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การให้นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

6. วิทยาลัยชุมชนควรมีการสนับสนุนวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน การสร้างค่านิยมที่ดีร่วมกันซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดไว้และสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งก็คือ วิทยาลัยชุมชนต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์และลักษณะเด่นของตัวเอง

7. วิทยาลัยชุมชนควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ปรับสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นแหล่งการเรียนรู้ของทุกคน รวมถึง การจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาวัสดุครุภัณฑ์เพื่อให้บุคลากรได้สืบค้นความรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต โปรแกรมสำเร็จรูป ฯลฯ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยที่น่าเสนอในการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้ โดยมีกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการนำรูปแบบไปใช้

2. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน เช่น ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน สภาวิทยาลัยชุมชน และอาจารย์ผู้สอน ในแต่ละกลุ่ม โดยศึกษาเจาะลึกในวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่ง

3. ควรมีการศึกษาแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงรูปธรรมที่ตรงตามความเป็นจริงมากขึ้น