

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ในเขตภาคกลาง

The Guidelines for Learning Organization Development of Schools
Under Office of the Non-Formal and Informal Education
at Central Area

วันชนก อาจปรู¹ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ²
Wanchanok Artpru, Pimolpun Phetsombat

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 310 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของความองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางในการพัฒนาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้ (1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเอง (2) ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักวิจัย และวางแผนการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ (4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรทุกคน และ (5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

Received: 2021-10-08 Revised: 2021-10-26 Accepted: 2021-11-03

¹ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Corresponding Author e-mail: Pimolpun_p@rmutt.ac.th

² คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi. E-mail: Pimolpun_p@rmutt.ac.th

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมระดมสมองใช้กระบวนการ PDCA และส่งเสริมพัฒนา
ศักยภาพทางความคิด

คำสำคัญ (Keywords): การศึกษานอกระบบ; แนวทางการพัฒนา; องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research aimed to study: 1. the current and desirable conditions of being a learning organization of schools, and 2. the development guidelines for a learning organization of educational institutions under the Office of Non-Formal and Informal Education at Central Area. The research sample, derived from cluster sampling, consisted of 310 teachers and the key informants for the interview were six school administrators. The instruments for data collection were a questionnaire and an interview form. To analyze the data, the researcher conducted the statistics consisting of percentage, frequency, mean, standard deviation, Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}), and content analysis for the qualitative research. The results revealed that 1) a learning organization of schools under the Office of Non-Formal and Informal Education in the Central Region showed the overall high-level current conditions and the highest-level desirable conditions. 2) The development guidelines for a learning organization of educational institutions under the Office of Non-Formal and Informal Education in the Central Region were summarized as follows: (1) A well-rounded person: School administrators should encourage personnel to be lifelong learner for self-improvement. (2) Conceptualization: School administrators reinforced personnel to be a researcher in systematic work development planning. (3) Shared vision: School administrators activated personnel to participate in formulating the vision to achieve the goals systematically. (4) A Learning team: School administrators organized activities to promote knowledge exchange for all personnel. (5) Systematic thinking: School administrators established a brainstorming session to implement the PDCA process and promote the development of thought potential.

Keywords: Non-Formal Education; Development Guidelines; Learning Organization

บทนำ (Introduction)

การศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและการพัฒนาประเทศชาติ โดยคนที่มีคุณภาพต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีภูมิปัญญาซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ที่ต้องการให้สังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคน มีการ

เรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นโลกแห่งข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของ “การศึกษา” ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จะเห็นได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาของประเทศต้องการให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนาคู่มือให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่ได้รับการกล่าวถึงเนื่องจากเชื่อว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะที่สำคัญ คือ การเพิ่มพูน พัฒนาให้ดีขึ้นเสมอ มีการสั่งสมความรู้ตลอดเวลา มีการทำผิดพลาดน้อยลง แนวคิดการพัฒนาคู่มือให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้เป็นรูปธรรมขึ้น เมื่อได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา มุ่งพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยการเสริมสร้างพัฒนาคนให้ใฝ่เรียนรู้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบที่ใช้ทักษะการมององค์กรแบบองค์รวม คือปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงานของบุคลากรต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้ และใช้ทักษะประสบการณ์เป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับการใช้กลยุทธ์ การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) ในปัจจุบันองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นระบบการพัฒนาศักยภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมีแนวทาง 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge P.M., 2006) กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่มีคุณค่าของหน่วยงาน เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร ทั้งเอกบุคคลและเป็นทีม คือการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) มีภารกิจในการจัดการศึกษาตามรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียน เยาวชน และบุคคลต่างๆ ที่พลาดจากระบบการศึกษาในระบบ ด้วยภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข และมีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล โดยศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยปฏิบัติที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ แต่เนื่องจากรูปแบบของการจัดการศึกษาทำให้ครูมีภาระงานความรับผิดชอบมากเกินไป ยึดกรอบความคิดเดิมไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง บุคลากรบางส่วนยังไม่เกิดการคิดหรือมองภาพรวมขององค์กรยังยึดติดเฉพาะกับงานที่ทำหรือได้รับมอบหมาย ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง ขาดการวางแผน ไม่มีประสบการณ์การจัดกระบวนการเรียนรู้แนวใหม่ยังจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเดิม ไม่มีการนำนวัตกรรมการสอนที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงาน และขาดงบประมาณ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560) การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะถ้าบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ประสบความล้มเหลวได้ ในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่คล่องตัวและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ซึ่งพลวัตของการเรียนรู้จะต้องมีทั้งการเรียนในภาคทฤษฎี และการเรียนรู้จากการปฏิบัติยังต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาจัดการศึกษาภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บุคลากรในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการคิดและสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ การจัดการความรู้โดยเฉพาะการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาเก็บรวบรวมและนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้ ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ นั้น จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรก เพราะองค์กรจะดำรงอยู่ได้ต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องพร้อมใจกันพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย พร้อมกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมของสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเพื่อพัฒนาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 1,541 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 134 แห่ง จาก 18 จังหวัด ซึ่งแบ่งตามลักษณะพื้นที่เป็น 4 กลุ่มศูนย์ คือ กลุ่มเจ้าพระยาปากสัก ได้แก่ จังหวัดชัยนาท พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี และกลุ่มสมุทรคิริ ได้แก่ จังหวัดเพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2563)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 134 แห่ง จาก 18 จังหวัด โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

3) ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และผ่านเกณฑ์จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตัวแปรอิสระ คือ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอน ตัวแปรตามได้ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้านของ Senge (2006)

- ด้านที่ 1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- ด้านที่ 2 การมีแบบแผนความคิด
- ด้านที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- ด้านที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- ด้านที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) = 0.97 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3.2 แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ขออนหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

2. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แล้วตรวจสอบแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดกี่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 310 คน จากแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และผ่านเกณฑ์จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล

2. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์

3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น นำผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ โดยการหาความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Need Index: $PNI_{Modified}$

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็น

ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

N =

310

องค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบันการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้			สภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ	PNI Modifi ed	อันดับ
การเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.78	0.74	มาก	4.70	0.57	มากที่สุด	0.24	5
การมีแบบแผนความคิด	3.81	0.75	มาก	4.76	0.60	มากที่สุด	0.25	4
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.70	0.67	มาก	4.78	0.50	มากที่สุด	0.29	2
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.71	0.65	มาก	4.75	0.54	มากที่สุด	0.28	3
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.68	0.63	มาก	4.79	0.48	มากที่สุด	0.30	1
รวม	3.73	0.69	มาก	4.76	0.55	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.73, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.81, S.D.=0.75) รองลงมาเป็นด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X}$ =3.78, S.D.=0.74) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\bar{X}$ =3.68, S.D.=0.63)

สภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.76, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.79, S.D.=0.48) รองลงมาเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}$ =4.78, S.D.=0.50) และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.70, S.D.=0.57)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (0.30) รองลงมาเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (0.29) และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.24)

3. ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ดังนี้

1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะกระบวนการ และความรู้ใหม่ ๆ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม และนำกระบวนการที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในองค์กร พัฒนาคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่นอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกทางกายภาพเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และตระหนักถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาที่แท้จริง และให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่บุคลากร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

2) ด้านมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดทบทวน สถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจ โดยส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้สภาพความเป็นจริงของตนเอง และสถานศึกษา เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา จำแนกแยกแยะระบบงานต่างๆ ของสถานศึกษา และฝึกทักษะการคิด และทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในรูปแบบของการเป็นนักวิจัย มองเห็นถึงสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ คิดคะแนนเหตุการณ์ที่มีความเป็นไปได้ และมีวิธีการรักษาความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามองภาพในอนาคตขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ สภาพการคาดหวังในอนาคต แสวงหาจุดร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรเกิดความรักความเข้าใจ และความผูกพัน มีวิสัยทัศน์ วางภาพอนาคตของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ โดยพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร เพื่อการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดความร่วมใจกันทำงาน แก้ปัญหาต่าง ๆ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากลยุทธ์ และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร จัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรทุกคน ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งหน้าที่ที่หลากหลาย บุคลากรแต่ละคนมีประสบการณ์และความรู้แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และความเข้าใจในการทำงานของแต่ละบุคคลมาก เพื่อช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรจัดให้มีการประชุมระดมสมองใช้กระบวนการ PDCA และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด สถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิดเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดเชิงระบบในการพัฒนาองค์กร มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้ ช่วยเพิ่มความสามารถในตนเองทำให้เกิดประสิทธิภาพของงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ ขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง พบว่า สภาพปัจจุบันความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพพึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรตระหนักถึงการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งการที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น บุคลากรในสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่คิดอย่างเป็นระบบ คิดทันเหตุการณ์ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ สถานศึกษาจัดระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรใช้ประกอบการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิธีการคิดและการอภิปรายเพื่อทำ ความเข้าใจ

ปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย โดยบุคลากรจะต้องมองเห็นความซับซ้อน สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา บุคลากรสามารถคิดเชิงบูรณาการอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุก มุมมอง เน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง มองเห็นสภาพการณ์ในอนาคต เพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้ และรู้จักพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ หมั่นแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้ (Skills of Organizational Learning) ซึ่งบุคลากรจะต้องเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีคุณลักษณะที่เป็นนายตนเอง (Human Mastery) มีความกระตือรือร้นสูง การเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ที่ขยายขีดความสามารถในระดับบุคคล และการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดขึ้น จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรที่มีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีความกระตือรือร้นในใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ มีวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัย พร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง และนำมาปฏิบัติงานในสถานที่ที่ทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้ (Senge, 2006) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นจิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคคล โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน มีการทำงานที่จัดองค์กรเป็นเป้าหมายหลัก โดยที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้และให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร เพราะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงาน การเรียนรู้ และแก้ปัญหาร่วมกัน มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง ซึ่งบุคลากรจะต้องเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเป็นกลุ่มภายในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดผลยิ่งไปเสียว่าการอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล ระบบการเรียนรู้ของกลุ่มมีผลสะท้อนที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการรวมพลังของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร เป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง บุคลากรในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้ต่าง ๆ ร่วมกันโดยการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยลดลักษณะที่จะก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของบุคคลอื่นออกไป และกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม

การจัดเรียงความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ในเขตภาคกลาง ภาพรวมมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจุบันการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีลักษณะเป็นงานประจำที่หลากหลายตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ ทำให้ต้องจัดความสำคัญและลำดับขั้นตอนในการทำงานแต่ละงานอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งเห็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา การคิดเชิงระบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการคิดเชิงระบบมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การคิดแบบองค์รวม การคิดแบบวิภาษวิธีเชื่อมโยง และการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการคิดเชิงระบบเป็นความสามารถทางการคิดที่มององค์รวมไม่มองเป็นส่วน ๆ โดยมองทุกสิ่งสัมพันธ์กัน ตลอดจนมองหาวิธีการแก้ปัญหา (Pfahl, 2012) อีกทั้งองค์ประกอบที่ได้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนพคุณ นิศามณี (2559) ที่กล่าวถึงความหมายการคิดเชิงระบบไว้ว่า การคิดเชิงระบบเป็นการคิดแบบภาพรวม และแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2560) ที่กล่าวว่า การคิดเชิงระบบเป็นหลักการที่สำคัญที่สุดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยงมองภาพรวม คิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้าง ในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผน (Pattern) มากกว่าภาพเป็นจุด ๆ (Events) การคิดเชิงระบบจะเน้นมุมมองแบบเป็นวงจรไม่ใช่มุมมองเชิงเส้นตรง สอดคล้องกับเซงเก้ (Senge, 2006) ที่กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นการมองระบบและเข้าใจระบบถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล และสามารถมองเห็นถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ได้มากกว่าที่จะเห็นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับไปสู่กระบวนการคิด และการสื่อสารที่อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge)



ที่มา : วันชนก อัจปรุ, 2564

ภาพที่ 1 แนวทางพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

จากแผนภูมิองค์ความรู้สามารถอธิบายได้ ดังนี้

แนวทางพัฒนาความองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง คือ

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนานตนเอง
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักวิจัย และวางแผนการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรทุกคน

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมระดมสมองใช้กระบวนการ PDCA และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด

ความองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง พบว่า สภาพปัจจุบันความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพพึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางในการพัฒนาของความองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ดังนี้

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาตนเอง กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและความสนใจในการใฝ่หาความรู้ มองเห็นถึงสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ คิดคะแนนเหตุการณ์ที่มีความเป็นไปได้ และมีวิธีการรักษาความตั้งใจอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้

2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักวิจัย และวางแผนการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ รับรู้สภาพความเป็นจริงของตนเองและสถานศึกษา เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา จำแนกแยกแยะระบบงานต่างๆ ของสถานศึกษา และฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีการคิดใหม่ๆ แบบนักวิจัย

3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์สภาพการคาดหวังในอนาคตของตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

4. ด้านการเรียนรู้ของทีม ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร ให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา โดยการสนทนาและประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นภาพรวมและส่วนย่อยของงานในสถานศึกษา ควรจัดให้มีการประชุมระดมสมองใช้กระบวนการ PDCA และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีขั้นตอน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จากผลการวิจัย พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย กรอบการทำงานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการปฏิบัติงาน และบุคลากรต้องสามารถปฏิบัติตามได้ เพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จากผลการวิจัย พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมคิด ร่วมวางแผนที่นำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องและยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กร และพร้อมปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในด้านต่างๆ

1.3 ด้านการเรียนรู้ของทีม จากผลการวิจัย พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการสร้างทีมงานแบบบูรณาการ โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงมาเป็นหัวหน้าทีมสำหรับฝึกสอนงานให้แก่สมาชิกในทีมงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงเทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ทั้งยังเป็นการฝึกฝนบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน และใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานและแก้ปัญหา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หัวข้องานวิจัยที่ควรทำต่อในอนาคต ได้แก่ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอื่น เพื่อให้มีความแข็งแกร่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จุติพร เวฬุวรรณ (2559). การพัฒนาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
- จุมพล หนิมพานิช. (2556). การบริหารและการพัฒนาองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองเพียร เตยหอม. (2562). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- นพคุณ นิศามณี. (2559). *การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประยูร อิ่มสาสดี. (2558). *ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2550). *การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO*. กรุงเทพฯ: ไยไหม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ:
บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- ภาวิณี ชื่นทรัพย์ (2562). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธาวี คำภูลา. (2563). *แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- รสสุคนธ์ มั่นคง. (2558). *การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2*.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ปีที่ 21*.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579)*.
กรุงเทพมหานคร : ฟริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). *รายงานผลการ
ดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*.
_____. (2563). *รายงานผลการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*.
_____. (2564). *แผนปฏิบัติการ สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*.
- Garvin, D. A. (2001). *Learning Organization*. Boston: Harvard University Press.
- Kaiser, S. M. (2000). "Mapping the Learning Organization : Exploring A Model
of Organizational Learning". Dissertation Abstract International. 2 (4), 725-A.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research
Activities," *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 608 - 610.
- Kumar, N. and Idris, K. (2006). "An Examination of Educational Institutions'
Knowledge Performance : Analysis, Implications and Outlines for Future
Research," *The Learning Organization*. 13 (1), 96 - 116

- Marquardt, M. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2002). *The global learning organization: Gaining competitive advantage through continuous learning*. Burr Ridge, IL: Irwin
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday
- _____. (2006). *The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Pfahl, Michael. (2002). *Buddhism and Systems Thinking: A Conceptual Framework for Management Actions in Thailand*. *Journal of Global Business Review* 1 (Jan): 54.
- Taylor, James E. (2014). *An examination of leadership assumptions, interactions, and experiences concerning organizational learning in professional services firms*. Capella University. ProQuest Dissertations Publishing.

