# บทที่ 1
# บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันองค์การของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลาเนื่องด้วยผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วผิดกับในอดีต ปัจจุบันเป็นยุคข่าวสารข้อมูล ยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศหรือ "โลกาภิวัตน์" (Globalization) ซึ่งมีปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน 3 เรื่อง ได้แก่ ปัจจัยแรกวัฒนาการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีทางสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ โดยที่สภาพแวดล้อมของโลกทางกายภาพและระบบความคิดได้ถูกเปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง ปัจจัยที่สำคัญต่อมาได้แก่การเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้ข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปริมาณมหาศาล และสามารถส่งถึงผู้รับที่อยู่ห่างไกลได้โดยทันที ข้อมูลข่าวสารที่เคยเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจ กลับกลายเป็นความยุ่งยากซับซ้อนที่ต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ตัดสินตกลงใจเลือกข่าวสารที่ถูกต้องเสียก่อนจึงจะนำไปสู่กระบวนการต่อไปได้ ที่สำคัญข้อมูลข่าวสารกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จในการดำเนินงานทั้งปวง ปัจจัยประการที่สาม ที่ส่งผลอย่างสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโลกปัจจุบันประการหนึ่งก็คือการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงาน ระบบบริหารงานได้มีการวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของโลก จากในอดีตที่การบริหารงานคือการบริหารคน พัฒนาเป็นบริหารคนและบริหารงานควบคู่กันไป เปลี่ยนมาเป็นการบริหารแบบควบคุมคุณภาพในกระบวนการผลิต การบริหารงานแบบควบคุมคุณภาพทั่วทั้งระบบให้ทุกคนมีส่วนร่วม และในที่สุดปัจจุบันนี้พัฒนาไปสู่ระบบองค์การแห่งการเรียนรู้ และการบริหารภูมิปัญญา (พหล สง่าเนตร, 2548, หน้า 2) จากเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยทำให้สามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วทั่วโลกส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน มีผลก่อให้เกิดภาวการณ์แข่งขันเพื่อชิงความได้เปรียบซึ่งนับวันมีแต่ทวีความรุนแรงยิ่ง ขึ้น ประกอบกับการบีบคั้นจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกัน องค์การธุรกิจที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกในยุคนี้ได้เท่านั้นจึงจะอยู่รอด กลยุทธ์ ในการบริหารเพื่อช่วงชิงโอกาส (Opportunity) และหลีกเลี่ยงข้อจำกัด (Threats) ต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมจะต้องถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนภายใน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

องค์การเองจะต้องมี การวางแผนเพื่อค้นหาและดำรงไว้ซึ่งจุดแข็ง (Strengths) ตลอดจนพยายามพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) ภายในองค์การของตนอยู่เสมอ ทำให้องค์การต่าง ๆ ให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการงานภายในองค์การของตนมากขึ้น การมองหาทางเลือกสู่สิ่งที่ดีกว่าจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในแต่ละธุรกิจ สิ่งที่องค์การต่าง ๆ ล้วนตระหนักมากที่สุดคือการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เพื่อให้พร้อมรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงนำไปสู่วิถีทางใหม่ในการแข่งขันและประสบความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ดังจะเห็นได้จากที่มีการขยายตัวขององค์การ และขยายการลงทุนเกิดเป็นบริษัทข้ามชาติมากมายมีการลงทุนร่วม (Joint Venture) การจัดองค์การในรูปเครือข่าย (Network) นอกจากนี้บางองค์การยังปรับปรุงองค์การโดยใช้ทฤษฎีการรื้อปรับระบบ (Re - Engineering) รวมถึงการบริหารเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เรื่องการจัดการเชิงคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) หรือการลดขนาดขององค์การ (Downsizing) ด้วยความพยายามพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ดังที่ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) เสนอว่า ในการเปลี่ยนแปลงนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ หากองค์การไม่สร้างกลไกเอื้อให้เกิดการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพการณ์แล้ว จะมีโอกาสที่องค์การจะอยู่ในสภาพที่ไม่มีทางเลือกแต่จะถูกบังคับให้เปลี่ยน ในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงนั้น การพัฒนาองค์การเป็นหนึ่งในทางเลือกที่สามารถใช้การจัดการหรือนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้การพัฒนาเป็นกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การที่มีการวางแผนและเตรียมการอย่างเป็นระบบและให้ความ สำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการแก้ปัญหาและการวางแผน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มองค์การ และระหว่างองค์การ นอกจากนี้กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาองค์การมีเป้าหมายคล้ายกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ ต่างมุ่งให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ความ สามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน

Drucker (1993) นักวิชาการบริหารการจัดการผู้มีชื่อเสียงของโลกได้วิเคราะห์ว่า สังคมปัจจุบันได้เคลื่อนย้ายจากสังคมระบบทุนนิยมไปสู่สังคมหลังทุนนิยม (Post - Capitalist Society) ซึ่งจะพัฒนาไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) กล่าวโดยสรุปว่า สังคมในยุคทุนนิยม เป็นสังคมที่มีคำเรียกได้ 3 คำ ขึ้นอยู่กับมิติการของ ผู้มอง คือ 1) ยุคของข้อมูลข่าวสารสนเทศ (Information/ Informated Society) 2) ยุคของสังคม แห่งความรู้ (Knowledge Society) 3) ยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) โดยปัจจัยการผลิตที่สำคัญด้านเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและแรงงานมาเป็นความรู้ (Knowledge) เพราะความรู้จะเป็นทรัพยากรที่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

มีค่ามากที่สุดต่อการพัฒนา ดังนั้นแรงงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารที่มีความรู้จะเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญแล้วยังมีผลกระทบ ต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อประชาชนสังคมโดยตรง ดังนั้นการที่บุคลากรที่มีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะเป็นการยกระดับบุคลากรขององค์การให้กลายเป็นทรัพยากรที่ก้าวหน้าอยู่อย่างต่อเนื่องเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage)

Toffler (1971) เป็นนักคิดที่มีชื่อเสียงมากที่สุดคนหนึ่งของโลกเป็นผู้พยากรณ์เหตุการณ์ของโลกอนาคตได้อย่างน่าเชื่อถือว่าความมั่งคั่งรูปแบบใหม่ของประเทศต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นยุทธศาสตร์สำคัญ คือความรู้ (Knowledge) โดยความรู้เป็นทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันได้ สามารถสร้างเสริมใหม่และใช้ได้ไม่มีวันหมด และ Toffler ได้ยืนยันความคิดเดิมเมื่อครั้งมาปาฐกถาที่กรุงเทพมหานคร เมื่อต้นปี พ.ศ. 2538 ว่าความคิดจะเป็นภูมิปัญญาสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุดยิ่งใหญ่เหนือปัจจัยอื่นใด

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน สามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์การรูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวม (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2540, หน้า 3) จากปัญหา และสถานการณ์ของประเทศไทยการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่างพยายามมุ่งสร้างคุณภาพ และประสิทธิภาพขององค์การ โดยรวม ซึ่งต้องอาศัยบุคคล ทีมงาน และทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์การ นำเอาองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาปฏิบัติให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของกันและกัน Senge (1990, p. 139) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่ใฝ่เรียนรู้ การเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์การ แต่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้ จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์ (2540, หน้า 13) กล่าวว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นผลลัพธ์ มาจากองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวบริหารงานในยุคใหม่ ต้องมีเป้าหมายและระบบงานในการพัฒนาผู้นำและสมาชิก โดยยกระดับการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมภายใต้พื้นฐานแนวคิดของ Senge (1990, pp. 39-269) เชื่อว่า การพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นจากบุคคลในองค์การมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ บุคคลมีความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมีการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุด Kaiser (2000, p. 47) ได้สนับสนุนแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถเพิ่มประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ให้กับองค์การจึงได้ศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์การ ระบบองค์การ บรรยากาศการทำงาน และการจูงใจ ซึ่งผลการวิจัยของ Kaiser (2000) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เด่นชัด ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ พันธกิจและยุทธศาสตร์ และโครงสร้างองค์การเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่ง อโณมา คงตะแบก (2548) ได้ให้ความเห็นว่าองค์การในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นองค์การที่มีลักษณะที่เด่นซึ่งหมายถึงการให้องค์การได้รับผลประโยชน์สูงสุด (Maximize Benefit) โดยเสียต้นทุนต่ำสุด (Minimize Cost) รวมทั้งการบริหารงานควรเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นหลักการจะพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพดังกล่าว สามารถกระทำได้โดยใช้แนวทางการบริหารโดยการทำให้องค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เนื่องจากการเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับคนและองค์การที่ต้องการอยู่รอดและประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่รับผิดชอบในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในแต่ละจังหวัด โดยมีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเป็นสถานศึกษาในความควบคุมดูแล ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการในพื้นที่โดยมีขอบข่ายความรับผิดชอบจัดการศึกษา และกิจกรรมการเรียนรู้แก่ประชาชนนอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการนั้น สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นองค์การขนาดเล็กเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีภารกิจมากและหลากหลาย สนองนโยบายเฉพาะกิจของรัฐบาลได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว โดยมีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นหน่วยบริหารและจัดการในพื้นที่ ดังนั้นการใช้คนจำนวนน้อยทำงานให้ได้ผลงานมากจำเป็นต้องพัฒนาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบฉบับบริบทของการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีกล่าวไว้ในหมวด 3 มาตรา 11 อย่างชัดเจนว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (ประพนธ์ ผาสุกยืด, 2549, หน้า 47) ทั้งนี้สำนักบริหาร งานการศึกษานอกโรงเรียนได้เห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้กำหนดนโยบายโดยมีหนังสือแจ้งให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้ความสนใจในการนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้มาใช้ในการทำงาน (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2549 ข, หน้า 1)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการนำตัวบ่งชี้รวมไปใช้ในการสร้างศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

## ความสำคัญของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในการใช้ตัวบ่งชี้รวมเป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

## สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้คือ โมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของนักวิชาการทางการบริหาร ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge (1990) ที่ได้เสนอแนวคิดว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบของหลักการ 5 ประการ (The Fifth Discipline) คือ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1.1 องค์ประกอบความรอบรู้ส่วนตน (Personal Mastery)

1.2 องค์ประกอบรูปแบบวิธีการคิด (Mental Model)

1.3 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

1.4 องค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

1.5 องค์ประกอบการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

2. แนวคิดของ Garvin (1993) ที่เสนอองค์ประกอบที่สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 องค์ประกอบด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving)

2.2 องค์ประกอบด้านการทดลองด้วยวิธีการใหม่ ๆ (Experimentation with New Approaches)

2.3 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต (Learning from the Past Experience)

2.4 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้จากคนอื่น (Learning from Others)

2.5 องค์ประกอบด้านการถ่ายทอดความรู้ (Transferring Knowledge)

3. แนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) ที่เสนอลักษณะที่ก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ คือ

3.1 องค์ประกอบโครงสร้าง (Structure)

3.2 องค์ประกอบวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (Corporate Learning Culture)

3.3 องค์ประกอบการเสริมอำนาจ (Empowerment)

3.4 องค์ประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning)

3.5 องค์ประกอบการสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer)

3.6 องค์ประกอบเทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology)

3.7 องค์ประกอบการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management)

3.8 องค์ประกอบยุทธศาสตร์ (Strategy)

3.9 องค์ประกอบบรรยากาศสนับสนุน (Supportive Atmosphere)

3.10 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Networking)

3.11 องค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision)

4. แนวคิดของ Marquardt (1996) ที่เสนอรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักคือ

4.1 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (Learning)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

4.2 องค์ประกอบด้านองค์การ (Organization)

4.3 องค์ประกอบด้านด้านคน (People)

4.4 องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)

4.5 องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technology)

5. แนวคิดของ Pedler et al. (1997) ที่เสนอลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ

5.1 องค์ประกอบยุทธศาสตร์ (Strategy)

5.2 องค์ประกอบการมองภายในองค์การ (Looking Us)

5.3 องค์ประกอบโครงสร้าง (Structures)

5.4 องค์ประกอบการมองภายนอก (Looking Out)

5.5 องค์ประกอบโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunity)

6. การวิจัยของของ Kaiser (2000) ที่เสนอว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

6.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำ (Leadership)

6.2 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ (Culture)

6.3 องค์ประกอบพันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy)

6.4 องค์ประกอบการดำเนินงานด้านการจัดการ (Management)

6.5 องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ (Structure)

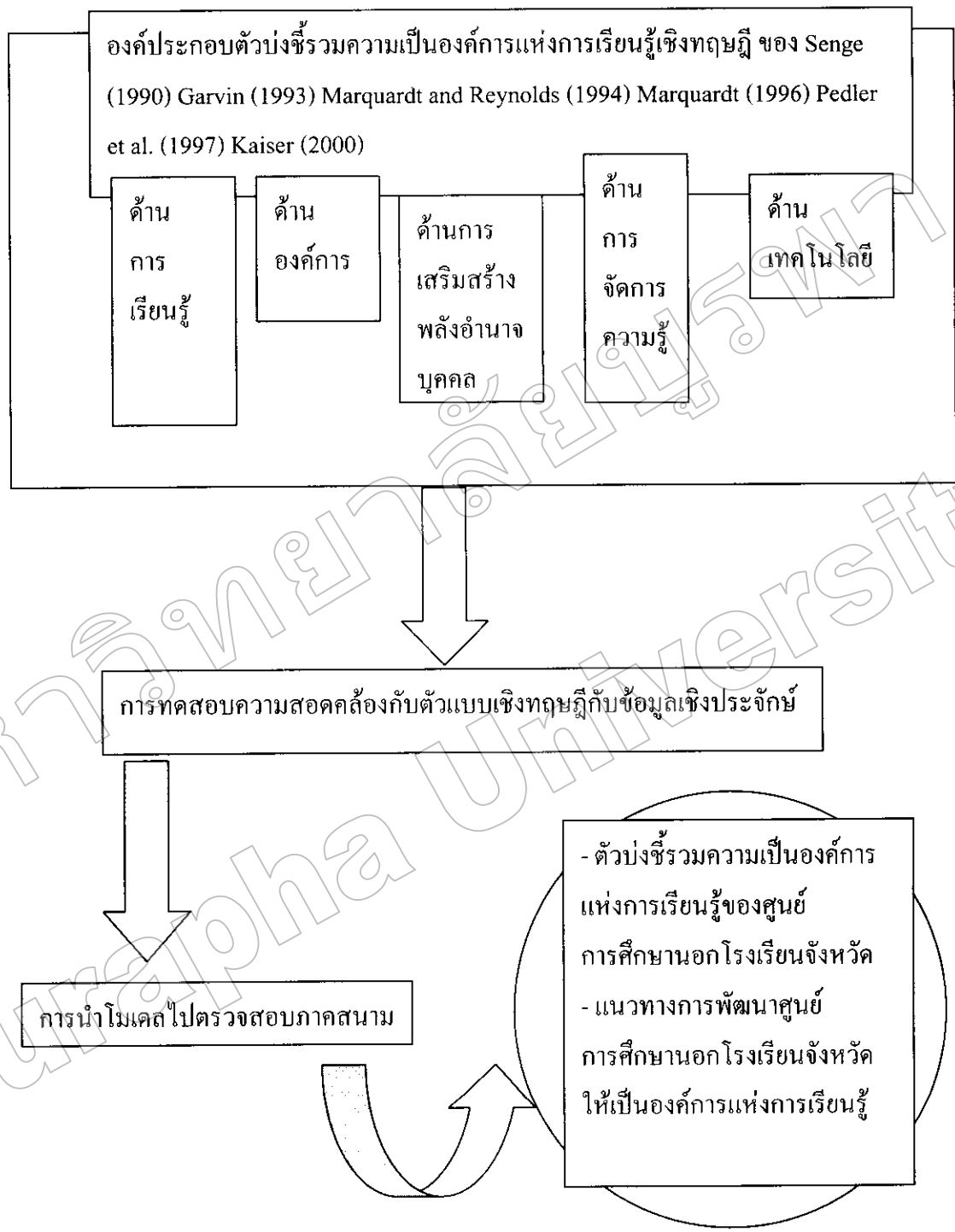
6.6 องค์ประกอบระบบองค์การ (System)

6.7 องค์ประกอบบรรยากาศในการทำงาน (Climate)

6.8 องค์ประกอบการจูงใจ (Motivation)

ในการกำหนดกรอบคิดนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาหลอมรวมเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาตัวบ่งชี้ต่อไป ปรากฏกรอบความคิดเบื้องต้นของการวิจัยดังภาพที่ 1-1 ดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University




ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

**ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยใช้แนวคิดขององค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงทฤษฎี ของ Senge (1990) Garvin (1993) Marquardt and Reynolds (1994) Marquardt (1996) Pedler et al. (1997) Kaiser (2000) ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย ระดับการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ ทักษะและวินัยการเรียนรู้และโอกาสในการเรียนรู้ 2) องค์ประกอบหลักด้านองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ วิสัยทัศน์องค์การ วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ขององค์การ ภาวะผู้นำ พันธกิจ การดำเนินงานด้านการจัดการ ระบบบองค์การ บรรยากาศการทำงาน การจูงใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การ และ 3) องค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 926 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 1,527 คน จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในสังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศจำนวน 79 แห่ง รวมประชากรผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น 2,453 คน ในปีการศึกษา 2549

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 480 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดภายใต้กรอบความคิดองค์ประกอบหลักความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3 องค์ประกอบหลัก และ 20 องค์ประกอบย่อย ซึ่งแสดงองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3.1 องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.1.1 ระดับการเรียนรู้

3.1.2 รูปแบบการเรียนรู้

3.1.3 ทักษะและวินัยการเรียนรู้

3.1.4 โอกาสในการเรียนรู้

3.2 องค์ประกอบหลักด้านองค์การ ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.2.1 โครงสร้างองค์การ

3.2.2 วิสัยทัศน์องค์การ

3.2.3 วัฒนธรรมองค์การ

3.2.4 กลยุทธ์ขององค์การ

3.2.5 ภาวะผู้นำ

3.2.6 พันธกิจ

3.2.7 การดำเนินงานด้านการจัดการ

3.2.8 ระบบองค์การ

3.2.9 บรรยากาศการทำงาน

3.2.10 การจูงใจ

3.2.11 การเสริมสร้างพลังอำนาจบุคคล

3.2.12 เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การ

3.3 องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.3.1 การแสวงหาความรู้

3.3.2 การสร้างความรู้

3.3.3 การจัดเก็บความรู้

.3.4 การถ่ายโอนและใช้ความรู้

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึงองค์การที่สมาชิกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถแสดงศักยภาพสำหรับสร้างผลงานที่ต้องการ สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่อย่างเสรี และสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศแก่องค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เรียกชื่อว่า ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 75 แห่ง หมายรวมถึงศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 แห่งด้วย รวมทั้งสิ้น 79 แห่ง

3. เจ้าหน้าที่ หมายถึง ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และ ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

5. ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเกิดจากการรวมตัวบ่งชี้เดี่ยวความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เข้าด้วยกัน โดยการถ่วงน้ำหนักตัวบ่งชี้เพื่อคำนวณหาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้รวมออกมาตามน้ำหนักนั้น

6. โมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

7. องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์การดำเนินการใด ๆ ที่จะสร้างพลวัตการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

7.1 องค์ประกอบย่อยระดับการเรียนรู้ หมายถึง การจัดแบ่งการเรียนรู้ในองค์การออกเป็นลำดับขั้น

7.2 องค์ประกอบย่อยรูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง การจำแนกการเรียนรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้

7.3 องค์ประกอบย่อยทักษะและวินัยการเรียนรู้ หมายถึง แบบแผนความประพฤติปฏิบัติ 5 ประการ คือ ความรอบรู้ส่วนตน แบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ

7.4 องค์ประกอบด้านโอกาสในการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการให้โอกาสในการเรียนรู้แก่สมาชิกในองค์การ

8. องค์ประกอบหลักด้านองค์การ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การอันจะนำองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

8.1 องค์ประกอบย่อยโครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งสายงานการบังคับบัญชา การสื่อสารในองค์การ การจัดทำรายละเอียดงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

8.2 องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์องค์การ หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์การในการก้าวไปสู่อนาคต

8.3 องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีชีวิตที่สมาชิกในองค์การประพฤติปฏิบัติร่วมกัน

8.4 องค์ประกอบย่อยกลยุทธ์องค์การ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่จะใช้การเรียนรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด

8.5 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

8.6 องค์ประกอบย่อยพันธกิจ หมายถึง การกำหนดพันธกิจขององค์การที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

8.7 องค์ประกอบย่อยการดำเนินงานด้านการจัดการ หมายถึง การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

8.8 องค์ประกอบย่อยระบบองค์การ หมายถึง ระบบองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร

8.9 องค์ประกอบย่อยบรรยากาศการทำงาน หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน

8.10 องค์ประกอบย่อยการจูงใจ หมายถึง การดำเนินการด้วยวิธีการใด ๆ ที่สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์การสนใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง

8.11 องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร หมายถึง การดำเนินการด้วยวิธีการ ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร

8.12 องค์ประกอบย่อยเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่ได้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างให้เกิดการเรียนรู้

9. องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ หมายถึงการดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

9.1 องค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้ หมายถึง การสืบเสาะ ค้นหาความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

9.2 องค์ประกอบย่อยการสร้างความรู้ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่ทำให้ความรู้เกิดขึ้นทั้งที่เห็นชัดแจ้งและความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

9.3 องค์ประกอบย่อยการจัดเก็บความรู้ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่นำความรู้ที่ได้มาไปจัดเก็บเพื่อประโยชน์ต่อการนำมาใช้งานของบุคลากร และองค์การ

9.4 องค์ประกอบย่อยการถ่ายโอนและใช้ความรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคล กลุ่มบุคคลถ่ายโอนความรู้แก่บุคคลอื่น และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University