

รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม The Development of the learning organization format of Faculty of Technical Education

ทวิศักดิ์ รูปสิงห์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 1518 ถ.ประชาราษฎร์ 1 เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
roopsingt@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ มีจำนวน 237 คน จากประชากรทั้งหมด 583 คน จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ แบบถดถอย เชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การเผยแพร่ความรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ กลยุทธ์องค์กร เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการตรวจวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) ด้านรูปแบบวิธีคิด ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การจัดทำเอกสารและการจัดเก็บ และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 3) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การจัดทำเอกสาร ภาวะผู้นำ การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบแก่บุคลากร การจัดการความรู้ โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมการเรียนรู้ 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีด้านเดียว คือ ด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบแก่บุคลากร และ 5) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย การจัดทำเอกสารและการจัดเก็บ และการจัดการความรู้

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

Abstract

The objectives of this research are to study the state of being a learning organization; to study the influential factors of being a learning organization; to form the learning organization within the Faculty of Technical Education. Participants and sample groups are 237 people out of 583 people of Academic personnel and Academic staff from three university; King Mongkut's University of Technology North Bangkok, King Mongkut's University of Technology Thonburi and King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Research methods used in this study are interviewing and questionnaires. The statistical analysis methods used in this research are percentage, average score, standard deviation (SD.) and Multiple Regression Analysis on influential factors of being a learning organization. Model for the learning organization of Faculty of Technical Education can be classified according to the concept of learning organization as followed; 1(Personal Mastery includes organizational factor, exchanging in knowledge and experience, corporate strategy, the use of technology to support the learning and environmental analysis.2(Mental Model includes the main factors in organization structure, documenting and filing and the use of technology to support



the learning. 3)Systems Thinking includes the main factors in documenting, leadership, the increasing of the personnel's power and responsibility.4)Shared Vision includes the only main factor which is the increasing of the personnel's power and responsibility. And 5)Team Learning includes the main factors in documenting and filing and knowledge management.

Keyword : Learning Organization, Knowledge Management, Faculty of Technical Education.

1. บทนำ

ในด้านระบบบริหารและการสนับสนุนทางการศึกษานั้น ในปัจจุบันได้เกิดกระแสแนวคิดเกี่ยวกับ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ว่าเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ต่างสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกันกับระบบการบริหารรูปแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพตลอดทั่วทั้งองค์กร [1] โดยเฉพะอย่างยิ่ง “สถานศึกษาหรือโรงเรียน” ตามทัศนะของ Hoy และ Miskel [2] เห็นว่า สถานศึกษาหรือโรงเรียนควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการสอน ด้านการช่างในสาขาต่าง ๆ ตลอดจน ฝึกอบรมและพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองนโยบายของประเทศชาติและสังคม โดยมีปรัชญาหลักในการทำงานร่วมกันว่า “สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเครือข่ายเพื่อผลิตและพัฒนาครูช่างที่มีคุณภาพ” ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม พบว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการดำเนินการบ้างแต่ไม่เป็นรูปธรรม ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลประการสำคัญในการวิจัยในครั้งนี้ และที่กล่าวมาข้างนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความคาดหวังของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษา

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่ต้องมีการแข่งขัน การปฏิรูประบบการศึกษา คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการบริหารการจัดการการศึกษาที่ถาวรและขยายผลสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมจึงต้องพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพครู พัฒนาความสามารถทางการแข่งขันในด้านการบริการทางการศึกษา เพื่อผลิตผลทางการศึกษาที่มีคุณภาพที่ดี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีระบบต่อเนื่อง นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม อันจะส่งผลให้พัฒนาขีดความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
- 2.2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
- 2.3. เพื่อสร้างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะ ของนักวิชาการ

Peter M. Senge [3] กล่าวว่าไว้ว่า องค์กรเอื้อการเรียนรู้คือสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

David A. Gavin [4] กล่าวว่า คือ องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโอนความรู้และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

Michael Marquardt [5] ให้ความหมายว่า คือที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยของค์กรเรียนจากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งผลคือ ให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้หลายความหมาย ผู้วิจัยพอสรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้น อำนาจความสะดวกรวดเร็ว เพื่อพัฒนาบุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Peter M. Senge, [3] ได้ชี้ให้เห็นวินัย 5 ประการ ที่ช่วยผลักดันองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1) บุคคลที่มีความเป็นเลิศ (personal mastery) บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคคลที่มีความเป็นเลิศจะสามารถเพิ่มความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่เขาต้องการได้อย่างต่อเนื่อง

2) รูปแบบของความคิด (mental models) รูปแบบของความคิดของบุคคลมีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติของบุคคลนั้น ๆ อีกทั้งเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมทางการปฏิบัติงานว่า จะมีลักษณะอย่างไร

3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (share vision) องค์กรและมนุษย์ในองค์กร จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกัน มีการมุ่งผลักดันให้ทรัพยากรมนุษย์ทุกคนในองค์กร มีพันธสัญญาทางใจต่อองค์กร (มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเอง ต่อหน้าที่งานที่ปฏิบัติ ต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลูกค้า และผู้รับบริการ ฯลฯ) มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

4) เรียนรู้เป็นทีม (team learning) องค์กรใดที่ปล่อยให้บุคคลเพียงผู้เดียว หรือ 2-3 คน เก่งกาจเหนือกว่าใคร ๆ ย่อมจะ

ไม่บังเกิดผลดี ทางที่ดีที่สุดคือต้องสร้างทีมงานให้เข้มแข็งให้เก่งกันทั้งทีมงาน

5) ความคิดเป็นระบบ (system thinking) เป็นวินัยสำคัญมากข้อหนึ่ง ต้องรู้จักคิดในภาพใหญ่ คิดแบบองค์รวม คิดและทำ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของ

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้า 5 ด้านมาเป็นส่วนหนึ่งในการวิจัย เพื่อที่จะหาแนวทางที่จะผลักดันให้ คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร วิชาการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนแนวคิดของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 สัมภาษณ์ผู้บริหารและสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม เกี่ยวกับพฤติกรรม การเรียนรู้ที่ผ่านมาและในปัจจุบัน ตลอดจนสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลให้คณะครูศาสตร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.3 วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

4.4 ประเมินร่างรูปแบบโดยการจัดทำ Focus group

4.5 ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฯ เพื่อเป็นรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมฉบับสมบูรณ์

5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของคณะครูศาสตร์ อุตสาหกรรม 3 มหาวิทยาลัย จำนวน 583 คน ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 202 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 184 คน และ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 197 คน



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้การคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane โดยมีนัยสำคัญ .05 กำหนดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 [6] ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 237 คน

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ใช้เทคนิค IOC (index of item-objective congruence) ได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .909 เมื่อพิจารณาทางด้าน ความเชื่อมั่น ได้ดังนี้ 1) แบบสอบถามด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เท่ากับ .762 2) แบบสอบถามด้านรูปแบบวิธีคิด เท่ากับ .846 3) แบบสอบถามด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เท่ากับ .858 4) แบบสอบถามด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เท่ากับ .935 5) แบบสอบถามด้านการเรียนรู้เป็นทีม เท่ากับ .889 และ 6) แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ .907

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.) และวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

เกณฑ์ในการแปลความหมาย [7]

- 4.50-5.00 หมายถึง มีความเห็นต่อข้อนั้นในระดับ มากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง มีความเห็นต่อข้อนั้นในระดับ มาก
- 2.50-3.49 หมายถึง มีความเห็นต่อข้อนั้นในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง มีความเห็นต่อข้อนั้นในระดับ น้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง มีความเห็นต่อข้อนั้นในระดับ น้อยที่สุด

8. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ตามวินัยการเรียนรู้ 5 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X}=3.80$) รูปแบบวิธีการคิด ($\bar{X}=3.80$) การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.72$) และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน($\bar{X}=3.61$)

ส่วนด้านที่มีพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X}=3.48$)

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับมากที่สุด มี 3 รายการ ประกอบด้วย มีการสร้างและถ่ายโอนความรู้ ($\bar{X}=4.60$) การจัดการความรู้ ($\bar{X}=4.58$) และบรรยากาศที่สนับสนุนและจูงใจ ($\bar{X}=4.54$) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับมาก มี 8 รายการ โดยค่าคะแนน 3 อันดับแรก ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ($\bar{X}=4.41$) มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.39$) และมีโครงสร้างที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.24$)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวินัย 5 ด้าน พบว่า

ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สรุปว่า ตัวแปรพยากรณ์ด้านปัจจัยหลัก 5 ตัว คือ โครงสร้างที่เหมาะสม การเผยแพร่ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ กลยุทธ์ เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการตรวจวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคคลด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ได้ร้อยละ 25.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) .41694

ด้านรูปแบบวิธีคิด สรุปว่า ตัวแปรพยากรณ์ด้านปัจจัยหลัก 3 ตัว คือ โครงสร้างที่เหมาะสม การจัดทำเอกสารและ เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคคลด้านรูปแบบวิธีการคิด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านรูปแบบวิธีการคิด ได้ร้อยละ 19.50 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) .47365

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สรุปว่า การจัดทำเอกสาร ภาวะผู้นำ การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบงานแก่บุคลากร การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคณะ สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคคลด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 6 ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน

การคิดอย่างเป็นระบบ ได้ร้อยละ 22.70 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) .51947

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สรุปว่า การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบงานแก่บุคลากร การจัดทำเอกสารและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคคลด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้ร้อยละ 29.30 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) .52966

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สรุปว่า การจัดทำเอกสารและการจัดการความรู้ สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคคลด้านการเรียนรู้เป็นทีม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 2 ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ได้ร้อยละ 23.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) .63598

9.สรุป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการกำหนดรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สรุปได้ว่า

ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย โครงสร้างที่เหมาะสม การเผยแพร่ความรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ กลยุทธ์ เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการตรวจวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ ด้านรูปแบบวิธีการคิด ประกอบด้วย โครงสร้างของคณะที่เหมาะสม การจัดทำเอกสาร และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การจัดทำเอกสาร ภาวะผู้นำ การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบแก่บุคคล การจัดการความรู้ โครงสร้างคณะที่เหมาะสม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคณะ

ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ประกอบด้วย การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบแก่บุคคล

ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย การจัดทำเอกสาร และการจัดการความรู้

ผลการประเมินระดับความเหมาะสมของร่างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน เห็นว่ารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 92.50 ส่วนผลการประเมินระดับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมไปปรับใช้ พบว่า ในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน เห็นว่ารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปรับใช้คิดเป็นร้อยละ 91.66

10.ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย รูปแบบการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

10.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

10.1.1 จากรูปแบบที่สร้างขึ้นมาในครั้งนี้อย่างผู้วิจัยเน้นให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลหรือที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ดังนั้นผู้บริหารของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เมื่อนำรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ ต้องทำการศึกษาปัจจัยในแต่ละตัวโดยละเอียดก่อน เนื่องจาก การนำรูปแบบไปใช้จริงอาจมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทที่เป็นจริงขององค์กรซึ่งบางทีมีแนวทางการปฏิบัติที่ติดอยู่แล้ว อาจนำรูปแบบไปพัฒนาส่วนที่ขาด

10.1.2 จากการศึกษาเอกสารวิชาการ พบว่าประเด็นที่น่าสนใจ คือ ไม่ว่าจะรูปแบบ หรือ วิธีการปฏิบัติจะออกมาดีเพียงใด อาจจะไม่ใช่เหตุผลสำคัญที่จะผลักดันให้คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เลย แต่สิ่งที่สำคัญซึ่งจะเป็นตัวผลักดันให้เกิดขึ้นหรือให้คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือ การได้รับ



การสนับสนุนจากผู้บริหารของคณะอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องนโยบายที่ชัดเจน งบประมาณในการดำเนินการที่เพียงพอ ตลอดจนความทุ่มเท

10.1.3 ในการดำเนินการเพื่อให้คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ห้วงศักราชของตนเอง พิจารณาทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน รวมทั้งโอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้รู้ถึงสภาพที่แท้จริงขององค์กร เพราะจากรูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น อาจจะไม่เข้ากับบริบทที่จริงขององค์กรก็เป็นได้ และผู้บริหารต้องสนับสนุน แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นเพื่อที่จะทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากบุคลากรในการมองเห็นความตั้งใจจริงของผู้บริหารในการที่จะทำให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถเป็นที่ปรึกษาและชี้นำบุคลากรได้ รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานได้

10.1.4 ควรมีเข้าภาพดูแลและบริหารให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งผู้นำความรู้ หรือหน่วยงานที่เป็นหลักในการดำเนินงาน เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของคณะ ซึ่งจะช่วยให้ผลการดำเนินงานให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างเสริมระบบ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการในการเรียนรู้ ดำเนินการได้อย่างราบรื่น รวมทั้งคอยจัดการให้มีการประเมินว่าปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร เพื่อจะได้แก้ไขได้ทันที่

10.1.5 ควรมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยที่นำรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นพร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขเพื่อที่จะได้พัฒนารูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นสำหรับมหาวิทยาลัยที่นำรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้

10.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

10.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทย เพราะการทำในภาพรวมของมหาวิทยาลัยอาจจะไม่ให้ข้อสรุปที่ถูกต้องและชัดเจน เนื่องจากแต่ละคณะในมหาวิทยาลัย มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นถ้าศึกษาจากหน่วยย่อยแล้วนำมาสู่การพัฒนาหน่วยใหญ่น่าจะเป็นอีกแนวทางที่เหมาะสมในการที่จะพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

10.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเปรียบเทียบกับคณะอื่นๆ

10.2.3 ควรมีการส่งเสริมให้มีการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงพัฒนา เกี่ยวกับการพัฒนาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเป็นระยะๆ เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพราะคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเป็นคณะที่ผลิตบุคลากรเพื่อจบออกมาเป็นผู้สอนอีกส่วนหนึ่ง ดังนั้นเมื่อสภาพแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ก็เป็นสิ่งที่น่าดำเนินการ เพราะถ้าผู้สอนไม่ทันสมัยต่อข้อมูลข่าวสารก็จะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

10.2.4 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่สถานศึกษา และอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยทางการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ

11.เอกสารอ้างอิง

- [1] วีรฐ มหะศิริรานนท์ .องค์กรแห่งการเรียนรู้ คู่องค์กรอัจฉริยะ . พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2549
- [2] Hoy, W.K., & Miskel, C.G., Educational administration : Theory, Research, and Practice. 6thed. New York : McGraw-Hill2001 .
- [3] Senge, Peter M. The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday, 1990
- [4] Garvin, D.A. Building Learning Organization. Harvard Business Review. July-August, 78-91, 1993
- [5] Maquardt, M. Building The Learning Organization. New York: McGraw-Hill, 1996)
- [6] พิเชฐ ฤทธิ์จำรูญ .ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ . กรุงเทพมหานคร: เฮ้าส์ ออฟคอร์มิสท์, 2547
- [7] ระวีวรรณ พันธุ์พานิช .สถิติเพื่อการวิจัย .กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542