

บทที่ 5

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้ให้ความสนใจในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมาจัดทำเป็นงานวิจัยมากมาย และมีทั้งองค์กรเอกชนที่อยู่ในรูปของบริษัทก็มี องค์กรทางการศึกษาก็มีมาก ที่ให้ความสนใจที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้แต่งก็มีความสนใจในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นกัน จึงได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ผลงานทางงานวิจัยที่มีผู้ให้ความสนใจในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากมายหลายท่านที่พยายามคิดหาแนวทางพัฒนาองค์กร หรืออยากทราบว่าองค์กรของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ จึงได้จัดทำงานวิจัยเพื่อหาข้อเท็จจริงทั้งภายในประเทศและต่างประเทศแล้วนำมาสนใจทั้งสิ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรอื่นที่ไม่ใช่องค์กรทางการศึกษา

ชนกพรรณ ดิลกโกมล (2546, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ : บริษัท เบ็ทเทอร์ ฟาร์ม่า จำกัด พบว่า บริษัท เบ็ทเทอร์ ฟาร์ม่า จำกัดมีลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) การมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องในการปฏิบัติพันธกิจ และ 3) ความสอดคล้องต้องกัน อยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งระดับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บริษัท เบ็ทเทอร์ ฟาร์ม่า จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมที่มีความสอดคล้องต้องกันมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณฑุทัย แก้วกิริยา (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุน จากองค์กร โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครอยู่ระดับสูง และการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสนิส หงส์ทอง (2546) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่มีการรับรู้ศักยภาพ ของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ของพนักงานมี ความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบ

ตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทหน่วยงานที่สังกัด แต่เมื่อเทียบตามอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานไม่มีความแตกต่างกัน

ชมพูนุช ดวงมาก (2547) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีรูปแบบความคิด รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในภาพรวมมีการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สรารุฒิ พันธุงค์ (2552) ผู้จัดการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ คอมพิวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ NOKPCT เป็นบริษัทจากประเทศญี่ปุ่นที่เข้ามาดำเนินงานในประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2544 ของนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กล่าวว่า กระบวนการทำงานของบริษัท NOK นั้นยึดหลักปรัชญาด้านคุณภาพและเน้นการสร้างคุณภาพให้ คน เครื่องจักร วัตถุดิบ กระบวนการและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทาง NOK ได้พัฒนาตัวแบบในการสร้างองค์กร สร้างกิจกรรม สร้างความรู้ เป็น PCT Model ขึ้นมาในการบริหารจัดการ ด้วยการเชื่อมคนให้ไปถึงกันในการทำงานทุกกระบวนการ โดยคนเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ การจัดการความรู้เป็นการจัดการ โดยคนเพื่อคน เพราะคนจะเป็นสิ่งดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง การจัดการความรู้ในองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ก็อยู่ที่คนอีกนั่นแหละ ดังนั้น คนที่พึงประสงค์ในองค์กรของ NOK จะต้องมีความสมบัติ 3 ข้อ คือ

1. Open Mind คือ มีจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับในสิ่งใหม่ๆ มีคำว่า “ต้องดีกว่า” อยู่ใน ความคิด อยู่เสมอ ใจที่เปิดกว้างย่อมจะรับสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

2. Good Attitude มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มองปัญหาเป็นขุมทรัพย์ เมื่อพบ ปัญหาแล้ว คิดหาวิธีในการแก้ไข ไม่ใช่มาเสียเวลาหาตัวคนผิด การคิดและแก้ไขปัญหานั้นสิ่ง ที่จะได้ตามมาโดยอัตโนมัติก็คือ “ความรู้” อย่าลืมนึกไปอีกข้อว่า บริษัทฯ หรือ องค์กรนั้น จ้างเรามาเพื่อแก้ปัญหา ถ้าองค์กรไม่มีปัญหาจะจ้างเรามาทำไมให้เปลืองเงิน

3. Self Learning การเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องใส่ใจในการเรียนรู้ ถ้าเรามอง ย้อนกลับไปวันที่เรา สำเร็จการศึกษาและรับปริญญา หลายคนคิดว่าการศึกษาจบลงตรง นั้น ถ้าเป็นอย่างนี้ ถือว่าความรู้ก็จบลงด้วยเช่นกันจริงๆ แล้วการศึกษาไม่มี วันจบสิ้นถ้าเราเรียนรู้ด้วยตนเอง ความรู้ที่เกิดนอกสถาบันการศึกษานั้นมากมายกว่าร้อยละพันเท่า

NOK เป็นองค์กรที่คิดใหม่ทำใหม่ เป็นการรวมเอาวัฒนธรรมการทำงานทั้งบริษัทสัญชาติฝรั่ง ญี่ปุ่น และไทย ผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมในหลายๆ เรื่องเข้าด้วยกัน โดย Performance ตามแบบบริษัทฝรั่ง ที่เน้นทางด้าน Out of come เป็นหลัก เรื่องของวินัย เราทำตามแบบบริษัทญี่ปุ่นเป็นหลัก

และการอยู่ร่วมกัน Quality of Life เราใช้แบบไทยเป็นหลัก มีกลยุทธ์ 4 ด้านที่ทำให้องค์กรของ NOK อยู่ได้อย่างยั่งยืน คือ

1. ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
2. การรักษาความเปลี่ยนแปลง โดย NOK จะไม่เหมือนองค์กรอื่น เรามีการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา

3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน สิ่งนี้ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญมาก ยกตัวอย่างเช่น บริษัท หรือ โรงงานของท่านทำ 5 ส ไคเซ็น กิจกรรม คุณภาพ หรือกิจกรรมอื่นๆ ถ้าทำกิจกรรมไปมีแค่คณะกรรมการ ที่รู้เรื่องไม่พอ พนักงานทุกคนต้อง มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ด้วย

4. การใช้เทคโนโลยี นำไอทีเข้ามาช่วย

โดยสรุปการจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมอย่างเป็นระบบในการสรรหา คัดเลือก การ จัดระบบการสร้างและจัดเก็บความรู้ ซึ่งทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่าย สามารถ แบ่งปันความรู้ที่ ได้มาอย่างเหมาะสมและ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังส่งผล ให้องค์กรมี ความสามารถในการแข่งขันสูงสุด จนทำให้ NOK เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาธุรกิจให้ ยั่งยืน

จะเห็นได้ว่า องค์กรอื่นที่ไม่ใช่องค์กรทางการศึกษา ยังให้ความสำคัญนำแนวคิดการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในประเทศ

ประธาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2546, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 1 พบว่า ตามแนวคิดนัย 5 ประการ ได้แก่

1) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ มีการสานประโยชน์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายสร้าง ความสัมพันธ์สามัคคี

2) การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทุกคนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการระดมพลังสมอง มีการร่วมคิดอย่างกว้างขวางจนนำไปสู่ การตัดสินใจ

3) วิธีการคิดและมีมุมมองที่เปิดกว้าง ได้เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็นอย่าง เป็นกันเอง หลากหลาย ส่งเสริมความคิดที่สร้างสรรค์และมีโลกทัศน์ใหม่ ๆ

4) การมุ่งความเป็นเลิศได้พิจารณาสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยในการตัดสินใจ และอยู่บน บรรทัดฐานสร้าง แรงบันดาลใจ ใฝ่ดี ใช้ปฏิภาณไหวพริบต่อการแก้ปัญหา ปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงาน และปฏิบัติ ตนเป็นตัวอย่างที่ดี

5) การคิดและเข้าใจเชิงระบบ มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน มีการจัดลำดับ ความสำคัญของ งานบุคคลได้นำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับการทำงานอย่างเป็นระบบ

ถาวร อินทิสรา (2547) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้เกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่ องค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสังกัดเลขาธิการคุรุสภา พบว่า บุคลากรในสังกัดเลขาธิการ คุรุสภา มีการ รับรู้เกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบ ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสังกัด เลขาธิการคุรุสภา พบว่า บุคลากร ที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหารและดับปฏิบัติการมีการรับรู้เกี่ยวกับ ศักยภาพในการพัฒนาองค์กรแห่งการ เรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

วิมลรัตน์ อ่องล่อง (2547) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการ เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล การปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้า หอผู้ป่วยกับ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของการพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด กรมสุขภาพจิต พบว่า การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลมีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับ ปานกลาง และการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

บุญลดา คุณเวชกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงาน องค์กร แห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชั่นแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัท ผลิตแอนิเมชั่นแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการท างาน ฝ่าย งานที่ปฏิบัติ จ านวนสมาชิกภายในทีม มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กร แห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชั่นแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยส าคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมคิด สร้อยน้ำ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มัธยมศึกษา กรณีศึกษา: โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการวิจัยพบว่า โรงเรียน มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนี้มีปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ใน ระดับมาก และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติมี 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน ปัจจัยการปฏิบัติของครูและ ทีมงาน ปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ และปัจจัยการพัฒนาครูทีมงานผลจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความรู้ เชิงวิชาการในบริบทสังคมไทย เป็นการนำเอาทฤษฎีทางตะวันตกมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสังคมและ วัฒนธรรมไทยและนำไปประยุกต์ใช้ใน การพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็น กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทางหาก ประชากรของประเทศได้รับ การศึกษาที่ดีผลิตผลเหล่านี้ จะเป็นศักยภาพในการพัฒนาองค์กรสังคม รวม ไปถึงการพัฒน ภาควิชาการให้มีประสิทธิภาพในที่สุด

ทวีศักดิ์ มโนสืบ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการ เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล ล้านนา พบว่า ในภาพรวมของบุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา มี ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรการเรียนรู้ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นว่ามี มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีศักยภาพในด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง เป็นอันดับที่ 1 ด้านการ

จัดการความรู้อยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรอยู่ใน ระดับสูงเป็นอันดับที่ 3 ด้าน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 4 และ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลอยู่ในระดับสูง เป็นอันดับสุดท้าย

ชาตรี ธรรมธรรส (2551) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพที่ 134 โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการการเรียนรู้ (2) เพื่อหารูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ซึ่ง เป็นการศึกษาในบริบทของโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพที่ 134 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการการเรียนรู้ และระดับปัจจัยในการ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ของโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพที่ 134 มีค่าเฉลี่ย อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 2.38 และ 2.65 ตามลำดับ) ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการการเรียนรู้ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง องค์กรและช่องทางการสื่อสาร ด้านผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านประสิทธิผลการ ดำเนินงานและคุณภาพ ด้านการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงานการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบใน งาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและ ทีมงาน ด้านการจูงใจ ด้านเทคโนโลยี /สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการ ปฏิบัติงาน หลังนำรูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการการเรียนรู้ไปใช้ สภาพความเป็นองค์กรแห่งการการเรียนรู้ ของโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพที่ 134 อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง (= 4.09) เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย ประเมินสภาพความเป็นองค์กรแห่งการการเรียนรู้ ก่อน และหลัง การนำรูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการ เรียนรู้ไปใช้ พบว่า ค่าเฉลี่ยการประเมินสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและรายด้านทุก ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ของโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพที่ 134 รูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการการเรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญหลัก 6 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ สภาพการณ์
- ขั้นที่ 2 วางแผนงานและกลยุทธ์
- ขั้นที่ 3 พัฒนาแนวคิดพื้นฐาน
- ขั้นที่ 4 จัดการบรรยากาศ
- ขั้นที่ 5 มอบอำนาจและงาน
- ขั้นที่ 6 สานสร้างวัฒนธรรม

เฟาชัยยะห์ บินแวมะยิ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการการเรียนรู้ ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนราธิวาสตามที่คณะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า ความ เป็นองค์กรแห่งการการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ตามทัศนะของผู้บริหารและ ครูอยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่คาดหวังอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยความเป็น องค์กรแห่งการการเรียนรู้ที่เป็นจริงและที่คาดหวังภาพรวมและรายด้านทุก ด้านมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งพบว่าความ เป็นองค์กรแห่งการการเรียนรู้ที่เป็นจริง

และที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยภาพรวมมีทัศนคติต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นจริงและที่คาดหวังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ เมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีทัศนคติต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นจริงและที่คาดหวังโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นจริงและที่คาดหวังโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

มูเฮียรา ยามู (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูผู้สอนมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 ในภาพรวมมาก
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัันมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ส่วนใหญ่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็กตามลำดับ
4. ครูที่มีวิทยฐานะ และไม่มีวิทยฐานะมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
5. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 มีดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรับการอบรมอย่างทั่วถึงและ สม่่าเสมอ ทั้งในสถานศึกษา และหน่วยงานภายนอก และผู้บริหารสถานศึกษาจัดวัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยี และโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ ที่ทันสมัยพร้อมใช้งานอย่างเพียงพอต่อบุคลากรในสถานศึกษา เป็นต้น

พรทิวา วันตา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก หากจำแนกตามประสบการณ์ของครูโดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์มาก ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์น้อย หากจำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน ด้านความรู้แห่งตนกับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้นด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ ที่แตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขยายโอกาส และหากจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จักรกริช อินทพันธ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดาราวิทยา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนดาราวิทยามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้คือ ความสำคัญในการสำรวจตรวจสอบ ความแตกต่าง ในการกระทำ ความตระหนักในการประเมิน การมีทัศนคติที่ดีต่อการทดลอง การมีบรรยากาศเปิดเผย การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ความหลากหลายในการปฏิบัติ ผู้สนับสนุนมากมาย การล้อมรอบด้วยภาวะ ผู้นำ และการมองอย่างเป็นระบบ

ปฤถพวรรณ มฤคพิทักษ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก นอกจากประเด็นโอกาสได้ร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรอย่างเต็มที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย และข้อมูลจากการ สัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก นอกจากประเด็นการสนับสนุนเงินหรือ ทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยและข้อมูล จากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า

1. ควรเพิ่มการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการพัฒนาความร่วมมือระหว่างบุคลากร
2. ควรเพิ่มการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
3. ควรเสริมแรงกระตุ้นการทำงานของบุคลากร ให้สนใจที่จะพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ควรเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เน้นคุณภาพในการทำงาน
5. ควรพัฒนาหน่วยงานต่างๆ ในคณะรัฐศาสตร์ให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งให้หน่วยงานต่างๆ ได้พัฒนาตนเองและบุคลากรในหน่วยงานอย่างจริงจังตามบทบาทภารกิจของตน
6. ควรมีการเก็บฐานข้อมูลองค์ความรู้ขององค์กร เพื่อให้การสืบค้นทำได้ง่ายขึ้น พร้อมไปกับการสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรอันจะเป็นประโยชน์ในการสืบต่อความรู้ขององค์กรที่สะสมมา

ศักดา มัชปาโต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านแบบ แผนความคิด

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านการคิด อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตาม ตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตาม ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตาม ระดับการจัดการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมมนากลุ่ม พบว่า ข้าราชการครูและผู้บริหาร สถานศึกษา มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้สิ่งใหม่ๆ มีความคิดในการแยกแยะความถูกต้อง ร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ให้เป็น แนวทางปฏิบัติ และมีการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เป็นทีม ทำให้เกิดการพัฒนาระบบงาน การคิด รูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

อินทิรา ฉายแก้ว (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของ ผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ 6 บทบาท คือ บทบาทการกำหนดนโยบาย บทบาทการสนับสนุน ส่งเสริม บทบาทการอำนวยความสะดวก บทบาทการประสานงาน บทบาทการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และบทบาทการกำกับ นิเทศ ติดตามประเมินผลและรายงานผล ใน 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารความรู้ ด้าน การจัดระบบสารสนเทศในองค์กร และด้านการบริหารการ เปลี่ยนแปลงในองค์กร พบว่า มีบทบาทอยู่ใน ระดับมากทุกบทบาท และทุกด้าน

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ เมื่อจำแนกตาม สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 อยู่ 2 บทบาท คือ บทบาทการสนับสนุนส่งเสริมในด้านการบริหารความรู้ และด้านการจัดระบบสารสนเทศใน องค์กร และบทบาทการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในด้านการบริหารความรู้

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ เมื่อจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ใน 5 บทบาท คือ บทบาทการ กำหนดนโยบายและแผน แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารความรู้ ด้านการจัดระบบสารสนเทศ ในองค์กร และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร บทบาทการสนับสนุนส่งเสริม แตกต่างกันอยู่

2 ด้าน คือ ด้านการจัดระบบสารสนเทศในองค์กร และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
บทบาทการอำนวยความสะดวก แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารความรู้ ด้านการจัดระบบ
สารสนเทศในองค์กร และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร บทบาทการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
แตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการ จัดระบบสารสนเทศในองค์กร และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ในองค์กร และบทบาทการ กำกับ นิเทศ ติดตามประเมินผลและรายงานผล แตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้าน
การบริหารความรู้ และ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

อัมพร ปัญญา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราช
พฤกษ์ ในด้านการเป็น ผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้
ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ และเพื่อศึกษาลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ด้านผู้นำในองค์กร ด้านเครือข่ายการ
เรียนรู้ขององค์กร ด้านการเรียนรู้ในองค์กรและด้านระบบ การดำเนินการในองค์กรของวิทยาลัยราช
พฤกษ์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ กับปัจจัยที่
ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าว และศึกษา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ด้านผู้นำในองค์กร ด้าน
ลักษณะองค์กร ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเรียนรู้ในองค์กรและด้านระบบการ
ดำเนินการ ในองค์กรของวิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่อธิบายความแปรปรวนของลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการมีแบบแผนทางความคิด
และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์
ร่วมกัน รองลงมาคือด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ

2. ลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์พบว่า ทุก
ด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ในองค์กร รองลงมาคือ
ระบบดำเนินการในองค์กร ส่วนด้านนโยบายและทิศทางองค์กร และด้านลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน
และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ตามลำดับ

3. ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีแบบแผนทางความคิด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านนโยบายและ
ทิศทางองค์กร และด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับสูงเช่นกันตามลำดับ ลักษณะการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ใน ระดับสูงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกด้าน ส่วนลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่มีตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในวิทยาลัยราชพฤกษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ได้ดีที่สุดถึงร้อยละ 81.6 ($R^2 = 0.816$) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร ปัจจัยด้านระบบดำเนินการในองค์กร และปัจจัยด้านนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร้อยละ 67.6 ($R^2 = 0.676$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 66.2 ($R^2 = 0.662$) ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ร้อยละ 60.1 ($R^2 = 0.601$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล ได้ต่ำสุดร้อยละ 42.2 ($R^2 = 0.422$) คือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศ

Johnston และ Caldwell (2001) ได้ศึกษาเรื่อง “Leadership and organizational learning in the quest for world class schools” วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาองค์ประกอบของหลัก 5 ประการของโมเดลองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge ซึ่งนำมาใช้ในระบบการจัดการโรงเรียนเป็นการศึกษา ในโรงเรียนในประเทศออสเตรเลียที่เป็นโรงเรียนของชุมชน มากกว่าร้อยละ 90 เป็นโรงเรียนที่บริหารโดย ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า แต่ละโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาบรรลุผลสำเร็จในการใช้รูปแบบของ Senge เพียงบางส่วน ยกเว้นเพียงโรงเรียนเดียวที่บรรลุผลทั้งหมดในหลักทั้ง 5 ประการ ซึ่งโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดัดแปลงใหม่จึงสามารถเลือกทีมงานที่จะมาสร้างเสริมและช่วยเหลือให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้โดยไม่ต้องมา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดั้งเดิมที่ปฏิบัติจนเป็นปกติ และโรงเรียนที่มีขนาดเล็กก็จะบรรลุผลที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆ ผลจากการวิจัยนี้ยังได้นำเสนอการพัฒนาโมเดลของ Senge เพื่อความเป็นโรงเรียนในระดับโลกใน 4 มิติ คือ โครงสร้าง แบบร่วมมือรวมพลัง (collaborative structure) ช่องทางการติดต่อ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (effective communication channels) การบูรณาการเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (integrated professional development) และ ผู้นำที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (learning-focuses leadership) สรุปผลการวิจัย พบว่า โมเดล องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge สามารถใช้เป็นแม่แบบสำหรับการพัฒนาเป็นโรงเรียนในระดับโลกได้และผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำโรงเรียนให้พัฒนาเป็นโรงเรียนในระดับโลกได้

Phillips (2003) ได้ศึกษาเรื่อง “ A four-level learning organisation benchmark implementation model” ใช้การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge, Kotter, Garvin, Argyris และ Pedler สรุปคุณลักษณะ 10 ประการที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความต้องการ (will) ภาวะผู้นำ (leadership) กลยุทธ์การคิดและวิสัยทัศน์ (strategic thinking and vision) การติดต่อสื่อสาร (communication) การเรียนรู้และพัฒนา (learning and development) นวัตกรรมและการตัดสินใจ (innovation and decision making) การจัดการกับการเปลี่ยนแปลง (change management) ทูทางปัญญาและการจัดการความรู้ (intellectual capital and knowledge management) การวัดและการประเมินผลงาน (measurement and assessment) การตอบแทนและการยอมรับ (reward and recognition) โดยให้บุคคล 4 ระดับ คือ ผู้บริหารองค์กร (CEO) ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร ผู้จัดการตามสายงาน และลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในคุณลักษณะทั้ง 10 ประการ ได้ 197 ตัวอย่างที่ครอบคลุมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และให้แต่ละบุคคลให้ระดับความสำคัญของคุณลักษณะต่าง ๆ โดยให้ระดับคะแนนระหว่าง 1- 4 จากนั้นนำข้อมูลมาเขียนกราฟ แสดงระดับความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะ เปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์กรให้ระดับความสำคัญ คุณลักษณะเรื่องนวัตกรรมและการตัดสินใจสูงสุด ผู้บริหารองค์กรต้องการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจในการตัดสินใจของลูกจ้าง และส่งเสริมความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ส่วนคุณลักษณะที่ให้ระดับความสำคัญต่ำที่สุด คือ การวัดและประเมินผลงาน ซึ่งพบว่าผลการวิจัยจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ส่วนคุณลักษณะที่ระดับผู้จัดการตามสายงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือ กลยุทธ์การคิดและวิสัยทัศน์ และ ภาวะผู้นำสำหรับลูกจ้างให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านการตอบแทนและการยอมรับรวมถึงการ ติดต่อสื่อสาร

Chanpoe (2003) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Learning Organization Model in Catholic Vocational School of Thailand” วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ผลการวิจัย พบว่า

- (1) ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง ส่วนความคิดเห็น ของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- (2) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ใน ระดับสูง
- (3) ตัวแปรทุกตัวในโมเดลมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอาชีวศึกษา คาทอลิกในประเทศไทย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พันธกิจ กลยุทธ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรม ผู้นำบรรยากาศ โครงสร้างองค์กร การจัดการ การจูงใจและระบบขององค์กร

Davis (2005) ได้ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นปัจจัยที่สำคัญด้านการดำเนินการในหน่วย ธุรกิจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการวัดความสำเร็จทางการเงินของบริษัท ใช้แบบสอบถาม องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Watkins and Marsick และประเมินตามคุณลักษณะเฉพาะของ

แต่ละหน่วยธุรกิจที่มีโครงสร้างและวัฒนธรรมของบริษัท ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม กับตัวแปรการดำเนินการด้านรายได้สุทธิต่อบุคคล ผลตอบแทนผู้ถือหุ้น การดำเนินการทางการเงิน การใช้ ความรู้และเปอร์เซ็นต์ของการขายผลิตภัณฑ์ใหม่สอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญ คณะแนวโดยรวมขององค์กรแห่ง การเรียนรู้แบ่งเป็นประเภทต่างๆ องค์กรที่ทำคะแนนดีระบุว่า มีเปอร์เซ็นต์ยอดขายผลิตภัณฑ์ใหม่สูงสุด (มากกว่า 40 เปอร์เซ็นต์) ข้อมูลดังกล่าว ชี้ว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้มากกว่าสามารถ ประยุกต์ใช้ข้อมูลผู้บริโภค การตลาด และคู่แข่งในการพัฒนา และวางตลาดผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบคะแนนระดับการดำเนินการสำหรับคะแนนองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ระดับคะแนนองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการดำเนินการความรู้กับการรายงานผลการดำเนินการด้านการเงินมี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

White (2005) ได้ศึกษาการพัฒนาและการรักษาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสำรวจการทำงานของ ศูนย์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge ในปัจจุบันองค์กรแห่งการเรียนรู้รักษาความแข็งแกร่งได้อย่างไร โดยสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายให้ข้อมูลในการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีส่วนเสริมด้วยการ ทบทวนตำราที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการประกันคุณภาพ การตั้งข้อเสนอแนะสร้างความแข็งแกร่งของศูนย์ ทั้งยังมีกลยุทธ์ที่ จะพัฒนาความสามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศในการศึกษาค้นคว้า สามารถสรุปใจความสำคัญได้ดังนี้ การพัฒนา องค์กรเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใน กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ กระบวนการท างานเป็นทีม และเป็นบุคคลที่รอบรู้ เพื่อจะสร้างบุคลากรที่ พร้อมสู่การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพื้นฐานของบุคลากร ระดับการจบ การศึกษา ยังมี ผลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อีกด้วย ลักษณะขององค์กรภาครัฐ และเอกชนจะมีจุด แข็งจุดอ่อนที่ชัดเจน คือ องค์กรของภาครัฐบาลมีจุดแข็งในแง่ของนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน มีความ สอดคล้องกับแผนปฏิรูประบบราชการ เช่นเดียวกันกับองค์กรของเอกชน ที่จะสามารถวางเป้าหมายได้อย่าง ชัดเจนได้อย่างอิสระ แต่จุดอ่อนขององค์กรภาครัฐ คือ การที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ขาดอิสระในการท างาน ขาดงบประมาณสนับสนุน สาเหตุเหล่านี้จะท าให้องค์กรของภาครัฐไม่สามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้อย่างรวดเร็ว แต่องค์กรของภาคเอกชน ยังคงมีจุดอ่อนในเรื่องของการสร้างโครงการเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้ การประเมิน และความยั่งยืนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร คือ บรรยากาศภายในองค์กร การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดปัจจัยจิตลักษณะ ส่งเสริมให้เกิดวินัยแห่งการเรียนรู้ และสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อองค์กร และต่อตนเอง ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิด การปรับ เปลี่ยนพฤติกรรม การเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร รูปแบบของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ ควรเน้นรูปแบบที่เกิดการสร้างทัศนคติใหม่ในการท างาน สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และท าให้เกิดการ แลกเปลี่ยนการระหว่างผู้ปฏิบัติงานในลักษณะรูปแบบการข้ามสายงาน ท าให้บุคลากรเกิดการพัฒนารวมกัน ความรู้จาก

การศึกษาสิ่งใหม่ๆ พร้อมกับเกิดการถ่ายทอดความรู้ในตัวบุคคลให้แก่บุคคลอื่น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรเอง การประเมินโดยใช้ Ethnographic Delphi Future Research (EDFR) จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาค่าความสอดคล้อง และใช้ค่าทางสถิติมาใช้เป็นชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเป็นสิ่งที่ใช้วัดผลของการพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน