

การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร

สารนิพนธ์
ของ
นาวาตรี หญิง ราตรี ต๊ะพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร

สารนิพนธ์
ของ
นาวาตรี หญิง ราตรี ตะพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร

บทคัดย่อ
ของ
นาวาตรี หญิง ราตรี ต๊ะพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

ราตรี ต๊ะพันธุ์. (2549). การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร จำแนกตามหน่วยงาน ระดับชั้นยศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษครั้งนี้จำนวน 239 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

2) คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีหน่วยงานต่างกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามความคิดเห็นของนายทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนายทหารหน่วยฝึกศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่านายทหารหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา

3) คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระดับชั้นยศต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้านตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรสูงกว่านายทหารประทวน

4) คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของนายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่านายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A STUDY OF LEARNING ORGANIZATION CHARACTERISTICS OF
THE ARMED FORCES ACADEMIES PREPARATORY SCHOOL

AN ABSTRACT

BY

Lt. Cdr. RATREE TAPHUN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2006

Ratree Taphun. (2006). *A Study of Learning Organization Characteristics of the Armed Forces Academies Preparatory School*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr. Vira Supakit.

The purposes of this research were to study learning organization characteristics of the Armed Forces Academies Preparatory School - AFAPS in 4 aspects, i.e. learning person, technology application, shared vision, and learning culture; 2) compare the learning organization characteristics according to the opinions of the military personnel of the Armed Forces Academies Preparatory School by division, rank, and years of work. The samples for this study consisted of 239 military personnel at the Armed Forces Academies Preparatory School. A Likert-type questionnaire was used to collect data. It had an alpha coefficient of 0.95. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The results of the study were as follows.

1) The learning organization characteristics as a whole and the technology application and shared vision aspects of the AFAPS were at a high level whereas the learning person and learning culture aspects were at the moderate level.

2) The learning organization characteristics as a whole of AFAPS was not significantly different according to the opinions of the AFAPS military personnel in different divisions. When compared individual aspects, the shared vision aspect was perceived differently at .05 level, i.e. the AFAPS military personnel in the training-education division had a higher perception than those in the education support division.

3) The learning organization characteristics as a whole and individual aspects of AFAPS were significantly different at .01 level according to the opinions of the AFAPS military personnel with different rank; i.e. the commissioned officers had higher perceptions than the noncommissioned officers.

4) The learning organization characteristics as a whole of AFAPS was not significantly different according to the opinions of the AFAPS military personnel with different years of work. When compared individual aspects, the learning culture aspect was perceived differently at .05 level, i.e. the AFAPS military personnel with a high level years of work had a higher perception than those with a moderate years of work.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
เตรียมทหาร ของ นาวาตรี หญิง รัตติ ต๊ะพันธ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ชูชาติ)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จากความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ ที่รับเป็นประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ พิจารณาตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ทำให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงรัตน์ เกษรแพทย์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ราชนัย บุญธิมา อาจารย์ภาควิชาสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา นางอัมพร สินอยู่ นักวิชาการศึกษา 6 พันเอก ธรรมรงค์ บุญสนอง พันเอก หญิง นงเยาว์ เกตุญาติ พันเอก สุรชาญ วณิชกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหารที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณพลตรี ศักดา ศิริวัฒน์ และผู้ทรงคุณวุฒิในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่ให้ความอนุเคราะห์ ให้ข้อมูล และเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างแนวทางการศึกษาค้นคว้าลักษณะ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงโรงเรียนเตรียมทหาร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล อำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่เป็นแรงใจและให้การสนับสนุนช่วยทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย ขอแนะนำบูชาแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวนามและมิได้กล่าวนาม บิดา มารดา คณาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา ณ มหาวิทยาลัย แห่งนี้

นาวาตรี หญิง รัตรี ต๊ะพันธ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมุติฐานในการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
โรงเรียนเตรียมทหาร	12
ความเป็นมาของโรงเรียนเตรียมทหาร	12
สภาพปัจจุบันของโรงเรียนเตรียมทหาร	14
ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร	20
สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร	20
องค์กรแห่งการเรียนรู้	24
ความสำคัญ	24
แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้	25
ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้	31
คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้	36
การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	43
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	47
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	51
การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
งานวิจัยในประเทศ	58
งานวิจัยต่างประเทศ	62

สารบัญ(ต่อ)

บทที่

หน้า

3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	65
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
	การจัดกระทำข้อมูล.....	68
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	80
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
	อภิปรายผล.....	83
	ข้อเสนอแนะ.....	86
	บรรณานุกรม.....	88
	ภาคผนวก.....	98
	ภาคผนวก ก ตารางแสดงการวิเคราะห์รายชื่อของแบบสอบถาม.....	98
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
	ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	110
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	112
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	118

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	เปรียบเทียบคุณลักษณะ 8 ประการขององค์กรแบบดั้งเดิมและ องค์กรแห่งการเรียนรู้.....	37
2	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามหน่วยงาน	66
3	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน ระดับชั้นยศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน	72
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมและรายด้าน.....	73
5	การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เตรียมทหาร จำแนกตามหน่วยงานของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมและรายด้าน	74
6	การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เตรียมทหาร จำแนกตามระดับชั้นยศของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมและรายด้าน	75
7	การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เตรียมทหาร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียน เตรียมทหาร โดยรวมและรายด้าน	76
8	การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงาน	78
9	การเปรียบเทียบรายคู่คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร	79
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ	99
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี จำแนกเป็นรายข้อ	100

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกเป็นรายข้อ	101
13	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ	102

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2	แผนผังการจัดองค์กรโรงเรียนเตรียมทหาร.....	20
3	แผนภาพวิวัฒนาการขององค์กร.....	26
4	แผนภาพระดับการเรียนรู้ของบุคคล.....	45

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ผันวนกับการแข่งขันทางธุรกิจที่มีความรุนแรง ทำให้องค์กรปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง ว่าองค์กรใดก็ตามหากต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน องค์กรนั้นจะมีการปรับตัวให้มีลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (สาริน. 2547 : 12)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 40 มีเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาเป็นแหล่งผลิตทรัพยากรบุคคลเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น สถานศึกษาที่จะสนองเจตนารมณ์ดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษาเปรียบเสมือนห้องปฏิบัติการเรียนการสอนขนาดใหญ่ ที่จะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ในทุกด้านไปสู่เด็ก ทั้งการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนในห้องเรียน ระหว่างนักเรียนและครู ในด้านของเนื้อหาสาระวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรในขณะเดียวกัน เด็กจะได้เรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน ในด้านของการฝึกปฏิบัติและการปลูกฝังลักษณะนิสัย สถานศึกษาจะเน้นแหล่งที่สร้างความคิดเชิงระบบที่จะพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงเป็นพื้นฐานทางสติปัญญาในอนาคต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : ออนไลน์) โรงเรียนเป็นองค์กรที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการเรียนรู้การสอนเป็นหลักและเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546ก : 7)

ด้วยวิสัยทัศน์การดำเนินการของกระทรวงศึกษาธิการจากแผนปฏิบัติการระยะ ปี พ.ศ. 2547-2549 “กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรที่จัดและส่งเสริมการจัดบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อให้คนไทยได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข รักการเรียนรู้ พึ่งตนเองได้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

เพื่อความมั่นคงของมนุษย์และพร้อมก้าวทันสังคมโลก” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาด้านความมั่นคงของประเทศไทยโดย พ.ต.ท.ดร. ทักษิณ ชินวัตร ได้ปาฐกถาพิเศษเรื่องวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนากองทัพ ด้วยการพึ่งตนเอง ในงาน เทคโนโลยีป้องกันประเทศประจำปี 2546 (เทคโนโลยีป้องกันประเทศ. 2546 : ออนไลน์) สรุปพอสังเขปได้ว่า การพัฒนากองทัพด้วยการพึ่งตนเองในเรื่องของความพร้อมรบ ซึ่งกองทัพอยู่ในขีดความสามารถถ้าได้รับการปรับปรุง การสนับสนุนที่ดี เป็นผลให้วิสัยทัศน์ที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นไปได้ ซึ่งเกิดจากทุกฝ่ายต้องช่วยกัน การพึ่งตนเองมีหลัก 3 ระดับ ระดับที่ 1 คือการเอาสิ่งที่มีอยู่ยืดอายุการใช้งาน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นระดับที่กองทัพได้ดำเนินการแล้ว ระดับที่ 2 คือคิดค้นมาเสริมสิ่งที่มีอยู่เพื่อทำให้สิ่งที่มีอยู่ทำได้มากขึ้น และระดับที่ 3 คือความก้าวหน้าทางวิทยาการ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร มีความตั้งใจให้ กระทรวง ทบวง กรม ทุก ๆ แห่ง เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องปรับปรุง ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะทำอย่างไรให้บุคลากรในกองทัพ กรม กอง มีวิวัฒนาการการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคลให้ทันกับโลกในยุคปัจจุบัน ทำอย่างไรให้องค์กรเป็นองค์กรที่นำอยู่ นำทำงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างวัฒนธรรมประจำองค์กร มีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ให้คนในองค์กรมีส่วนร่วม (Participate) เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ทุกคน ทุกระดับ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรด้วยใจรักอย่างต่อเนื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นพื้นฐานรองรับการเปลี่ยนแปลง (วรภัทร์ ภูเจริญ. 2548 : 21, 256) เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่ใช้ทัศนะการมององค์กรแบบองค์รวมคือ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน และเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของคน และใช้ทุกสิ่งจากการทำงานเป็นฐานความรู้ที่สำคัญ ประกอบกับการแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2546 : ออนไลน์)

โรงเรียนเตรียมทหารเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกรมยุทธศึกษาทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด สังกัดกระทรวงกลาโหม จัดเป็นสถาบันการศึกษาหลักที่มีนโยบายให้เป็น สถาบันการศึกษาต้นกำเนิดมีภาระหน้าที่ในการผลิตนายทหาร-นายตำรวจ ให้มีความสามัคคี มีจริยธรรม สติปัญญา เฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม สามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความรู้ความสามารถศึกษาต่อในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยโรงเรียนเตรียมทหาร จะผลิตนักเรียนให้ได้ มาตรฐานทางวิทยาการสายวิทยาศาสตร์ ให้มีความเป็นเลิศทางระเบียบวินัย ส่งเสริมให้มีความเป็น

สุขภาพบุรุษทั้งร่างกายและจิตใจ อีกทั้งจะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น (ส่วนการศึกษาโรงเรียนเตรียมทหาร. 2546 : 3)

ดังนั้นตามภาระหน้าที่ของโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อผลิตนักเรียนเตรียมทหารให้มีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่ตั้งไว้ ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนเตรียมทหารเป็นที่รวมของคนจำนวนมาก มีวุฒิทางการศึกษา ความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันแต่มาอยู่ร่วมกันเพื่อทำงานให้กับหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย (ครรชิต มาลัยวงศ์. 2546 : 58) และเป็นไปตามนโยบายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้วยเหตุนี้การพัฒนาโรงเรียนเตรียมทหารให้มีคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีศักยภาพในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร

ศักยภาพของการเรียนรู้ขององค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญคือการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร (มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร. 2548ก : 57 ; อ้างอิงจาก Marquardt : 1996) สามารถนำความรู้ ความสามารถ เครื่องมือสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับพัฒนาบุคลากร เปลี่ยนรูปแบบ และวิธีจากแบบดั้งเดิมคือ จากการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานเป็นครั้งคราว หรือการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นราย ๆ กลายเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และเนื้อหาของการเรียนรู้ก็ไม่เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังต้องเรียนรู้ข้ามสายงาน เรียนรู้เรื่องภายในองค์กร เรียนรู้ภาวะแท้จริงภายนอกองค์กร เรียนรู้แนวโน้มและโอกาส และเรียนรู้วิธีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทุกระดับ (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2546 : ออนไลน์)

ดังนั้นในการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องมีการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจในความหมาย ความสำคัญ แนวคิด และคุณลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อนที่จะก้าวไปสู่ขั้นปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (บุบผา พวงมาลี. 2542 : 43) เมื่อโรงเรียนพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้ว โรงเรียนควรมีคุณลักษณะอย่างไร มีปัจจัย ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดวิสัยทัศน์ และเกิดความมุ่งมั่นที่จะนำข้อเสนอแนะจากการวิจัยไปเสริมสร้างและประยุกต์ใช้ทั้งผู้บริหารและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิโรจน์ สารัตนะ. 2546ก : คำนำ)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างโรงเรียนเตรียมทหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร จำแนกตามหน่วยงาน ระดับชั้นยศ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงาน คือ ครูผู้สอนและผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการฝึก-ศึกษา และการสนับสนุนการศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหาร ได้นำผลการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาการบริหาร การจัดการ และส่งเสริมกิจกรรมการฝึก-ศึกษา และการสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหารให้เป็นหน่วยงานที่มีคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ให้สามารถผลิตนักเรียนเตรียมทหารที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยศึกษาจากความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร ปีพุทธศักราช 2549 จำนวน 525 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร สังกัดกรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ปีพุทธศักราช 2549 จำแนกตาม หน่วยงาน ระดับชั้นยศ

และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจีซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างต่ำ 226 คน และผู้วิจัยเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 250 คน แล้วทำการสุ่มจากรายชื่อโดยใช้หน่วยงานเป็นชั้น (Strata)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร

1.1 หน่วยงาน

1.1.1 หน่วยงานฝึก - ศึกษา

1.1.2 หน่วยงานสนับสนุนการศึกษา

1.2 ระดับชั้นยศ

1.2.1 นายทหารสัญญาบัตร

1.2.2 นายทหารประทวน

1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.3.1 น้อย

1.3.2 ปานกลาง

1.3.3 มาก

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

2.4 การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้** หมายถึง ระดับความเป็นจริงของโรงเรียนเตรียมทหารมีการกระตุ้น อำนวยความสะดวก ให้บุคคลได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง รวดเร็วทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

โดยบุคลากรได้นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ซึ่งมีคุณลักษณะ ดังนี้

1.1 บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้ รักการอ่านเขียน มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นสนใจ เสาะแสวงหาความรู้ มีการพัฒนาการเรียนรู้ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง มีการทดลองปฏิบัติเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ศาสตร์และศิลป์ในวิชาชีพของตน มีการเรียนรู้จากผู้อื่น มีความสามารถปรับตัวที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้ดี มีเสรีในความคิด กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง มีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือใหม่ ๆ มาเพื่อช่วยแก้ปัญหาและปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย สะดวก พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ และติดต่อสื่อสารให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีในองค์กร มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีโดยจัดอบรม และให้ความรู้กับบุคลากรได้เข้าใจความสามารถของเทคโนโลยีและรู้ถึงวิธีการใช้ประโยชน์ มีการจัดศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ มีฐานข้อมูลที่สามารถสืบค้นข้อมูลได้สะดวก ถูกต้อง ทันสมัย

1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนและแนวทางการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน มีการยอมรับในวิสัยทัศน์ในการพัฒนาด้านความรู้และทักษะของหน่วยงาน ทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานมีการแถลงนโยบายหลัก นโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติ มีการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น

1.4 การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การมีค่านิยม ความเชื่อ ธรรมเนียมปฏิบัติ และการฝึกฝนที่ช่วยเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ สร้างบรรยากาศให้คนเกิดการเรียนรู้ในด้านกล้าแสดงออก กล้าลอง กล้าเปิดเผย ชื่นชม ยกย่องผู้ที่มีลักษณะการเรียนรู้ ผู้นำแสดงนิสัยการเรียนรู้ การให้โอกาส

ในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคน เพื่อให้เกิดนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงานรวมทั้งต้องมีการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจ และการเงินจากองค์กร

2. โรงเรียนเตรียมทหาร หมายถึง สถาบันทางการศึกษาแห่งเดียวในประเทศไทยที่ให้การศึกษแก่นักเรียนเตรียมทหาร เพื่อเตรียมตัวเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งขึ้นตรงต่อกรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด สังกัดกระทรวงกลาโหม

3. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยขึ้นตรงในโรงเรียนเตรียมทหารเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร แบ่งตามประเภทภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยงานฝึก – ศึกษา หมายถึง หน่วยขึ้นตรงที่มีภารกิจในการฝึก และจัดการศึกษาให้กับนักเรียนเตรียมทหาร ได้แก่ ส่วนการศึกษา (สกศ.๙) , กรมนักเรียน (กรม นร.๙) และ กองพลศึกษา (กพล.๙)

3.2 หน่วยงานสนับสนุนการศึกษา หมายถึง หน่วยขึ้นตรงที่มีภารกิจในงานบริการ และสนับสนุน งานด้านการฝึกและการจัดการศึกษา ได้แก่ กองบัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร (บก.รร.ตท.) กองสนับสนุน (กสน.๙) กองสถิติและประเมินผล (กสป.๙) กองพยาบาล (กพบ.๙)

4. ระดับชั้นยศ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมทหาร ได้แก่

4.1 นายทหารสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี และร้อยตำรวจ ขึ้นไป

4.2 นายทหารประทวน หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่ำกว่า ร้อยตรี เรือตรี และ เรืออากาศตรี ลงมา

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเตรียมทหาร นับถึงวันตอบแบบสอบถาม โดยเศษของปีเท่ากับหรือมากกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยแบบอิงกลุ่ม 3 กลุ่ม คือ 1) น้อย 2) ปานกลาง 3) มาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งปรับเปลี่ยน พัฒนาองค์กร สร้างเสริมความอยู่รอด และความเจริญรุ่งเรืองให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน (วิระวัฒน์ บัณฑิตามัย. 2544ก : คำนำ) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับให้มีคุณลักษณะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมการเรียนรู้

โดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้แสวงหาและแบ่งปันความรู้ สร้างองค์ความรู้และใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2546 : ออนไลน์)

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านตัวแปรอิสระ จากงานวิจัยของ บุปผา พวงมาลี (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกันมีผลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยของ วรนาถ แสงจันทร์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับชั้นของผู้ปฏิบัติงานต่างกัน ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารระดับล่าง และผู้ปฏิบัติงานยังไม่สามารถมองเห็นภาพรวมและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามแนวคิดและความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงได้ ส่วนงานวิจัยของ พร ภิเศก (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ส่วนการศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 ด้าน คือ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ จากแนวคิด ทฤษฎี ของ เซนเก้ (Senge. 1990) เพ็ดเลอร์ เบอร์กอย และ บอยเดล (Pedler , Burguyne; & Boydel. 1991) มาร์ควาร์ท และ เรย์โนลด์ส (Marquardt; & Reynolds. 1994) และมาร์ควาร์ท (Marquardt : 1996) ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร จำแนกตามหน่วยงาน ระดับชั้นยศ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังกล่าว เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านได้กำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎี ไว้ดังนี้

1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) นำแนวคิด ทฤษฎี ของ เซนเก้ (Senge) กล่าวว่า การใฝ่เรียนรู้ เป็นจุดแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถ เชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ตนดูแลอยู่ มีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้และไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามแนวคิดหลักวินัย 5 ประการ (วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย. 2544ก : 35-38 ; เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน. 2542-2543 : 13 ; ก้อน. 2542 : 4 ; อ้างอิงจาก Senge. 1990 : 139-269) และมาร์ควาร์ท (Marquardt) กล่าวว่า องค์กรที่อยู่รอดได้ดีที่สุด คือ องค์กรที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีการปรับตัวเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร กระทำอย่างต่อเนื่องมีศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรที่เกิดขึ้นและองค์ประกอบจากการมีบุคลากรที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ขององค์กรนั้น ๆ (มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร. 2548ก : 57 ; อ้างอิงจาก Marquardt. 1996)

2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) นำแนวคิด ทฤษฎี ของเพ็ดเลอร์ เบอร์กอยน์ และ บอยเดล (Pedler , Burguyne; & Boydel. 1991) และ มาร์ควาร์ท (Marquardt.

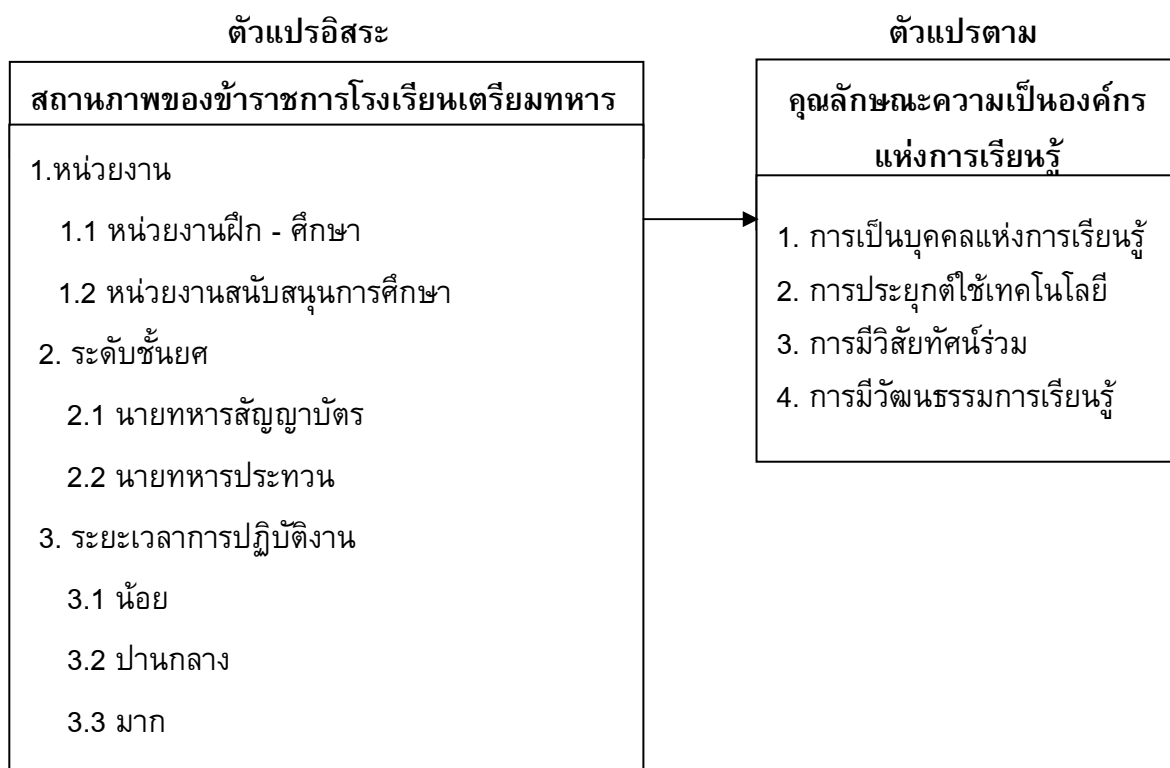
1996) กล่าวว่า บุคลากรต้องเข้าใจความสามารถของเทคโนโลยี รู้วิธีการใช้ประโยชน์ จัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีมาให้บุคลากรใช้เรียนรู้ สนับสนุนให้มีการใช้อย่างต่อเนื่อง มีการฝึกหัด ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กร (กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. 2543 : 187 ; อ้างอิงจาก Marquardt. 1996 ; วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544ก : 58-59 ; อ้างอิงจาก Pedler , Burguynne; & Boydel. 1991)

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) นำแนวคิด ทฤษฎี ของ เซนเก้ (Senge) (สาริน. 2547 : 12-14 ; อ้างอิงจาก Senge. 1990) มาร์ควาร์ตและเรย์โนลด์ส (Marquardt; & Reynolds. 1994) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์กร จนเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งรวมถึงพันธกิจ และเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง มีความผูกพัน เน้นการเรียนรู้ในทิศทางที่ต้องการร่วมกันทั้งองค์กร ตั้งอยู่บนพื้นฐานค่านิยม ปรชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 95-99 ; อ้างอิงจาก Marquardt; & Reynolds. 1994)

4. การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) นำแนวคิด ทฤษฎี ของมาร์ควาร์ตและเรย์โนลด์ส (Marquardt; & Reynolds. 1994) กล่าวว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ แม้เสี่ยงต่อความผิดพลาดบ้างก็ตาม ซึ่งการวัดผลความสำเร็จของการเรียนรู้พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับรวมทั้งให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคน เพื่อให้เกิดนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน รวมทั้งต้องมีการสนับสนุนขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์กรอย่างจริงจัง (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 95-99 ; อ้างอิงจาก Marquardt; & Reynolds. 1994)

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนเตรียมทหารไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น โดยกำหนดตัวแปรตาม 4 ด้าน คือ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และกำหนดสถานภาพของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ หน่วยงาน ระดับชั้นยศ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 1

กรอบความคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน แตกต่างกัน
2. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการที่มีระดับชั้นยศต่างกัน แตกต่างกัน
3. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบการศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ดังนี้

1. โรงเรียนเตรียมทหาร
 - 1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเตรียมทหาร
 - 1.2 สภาพปัจจุบันของโรงเรียนเตรียมทหาร
 - 1.3 ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร
 - 1.4 สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.4 คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.4.1 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 - 2.4.2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
 - 2.4.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม
 - 2.4.4 การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. โรงเรียนเตรียมทหาร

1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเตรียมทหาร

พระบรมราชาบาทที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชพระราชนานแก่นักเรียนเตรียมทหาร เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2504 ในข้อความตอนหนึ่งว่า

ทหารมีหน้าที่ป้องกันรักษาเอกราชและอธิปไตยของชาติ ผู้ที่เลือกการเป็นทหารจะต้องพร้อมที่จะเสียสละชีวิตและเลือดเนื้อทุกโอกาส เป็นผู้ที่มีความอดทนเป็นพิเศษ มีความเข้มแข็งไม่ย่อท้อต่อความลำบากตรากตรำ อยู่ในระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด ผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามนี้ก็สมควรจะเป็นทหาร ขอให้นักเรียนเตรียมทหารทั้งหลายจงยึดมั่นในหลักดังกล่าว และเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อุตสาหะ พากเพียรศึกษาหาความรู้เพื่อเป็นทหารที่ดีของชาติต่อไป...

โดยนักเรียนเตรียมทหาร และผู้มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้นักเรียนเตรียมทหารได้เกิดไว้เหนือเกล้าเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อสร้างนักเรียนเตรียมทหารให้เพียบพร้อมด้วยความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์พร้อมที่จะไปศึกษาต่อในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และโรงเรียนนายเรือตำรวจ (ตำรวจ จินดาร์ศรี; และ คนอื่น ๆ. 2540 : 1)

ประวัติการก่อตั้งโรงเรียนเตรียมทหาร ในปี พ.ศ. 2479 รัฐบาลได้ปรับปรุงแผนการศึกษาของชาติ ให้ยุบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 7 และมัธยมศึกษาปีที่ 8 ของการศึกษาสายสามัญ และการจัดการศึกษาสายอาชีวศึกษา นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สามารถรับราชการและประกอบอาชีพได้ หากประสงค์จะศึกษาในชั้นอุดมศึกษา ของแต่ละแห่งก่อนโดยใช้เวลาศึกษา 2 ปี

ปี พ.ศ. 2481 กองทัพบกได้จัดตั้งโรงเรียนเตรียมทหารบก มีนักเรียน 18 รุ่น

ปี พ.ศ. 2480 กองทัพเรือได้จัดตั้งโรงเรียนเตรียมทหารเรือ มีนักเรียน 18 รุ่น

ปี พ.ศ. 2489 กองทัพอากาศได้จัดตั้งโรงเรียนเตรียมนายเรืออากาศ มีนักเรียน 2 รุ่น

ปี พ.ศ. 2501 ได้รวมโรงเรียนเตรียมนายร้อย โรงเรียนเตรียมนายเรือและโรงเรียนเตรียมนายเรืออากาศ จัดตั้งเป็นโรงเรียนเตรียมทหาร เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2501 โดยในปีแรกได้ใช้สถานที่อาคารกองการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (ตึกแดง) ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร เป็นที่ตั้งชั่วคราว คณะรัฐมนตรีได้ลงมติ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2501 ให้หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหารเท่าหลักสูตรประโยคเตรียมอุดมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ. 2504 ได้ประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์อาคารโรงเรียนเตรียมทหาร ถนนพระราม 4 เมื่อ 8 มกราคม 2504 โรงเรียนเตรียมทหารจึงได้เริ่มย้ายจากที่ตั้งชั่วคราวจากโรงเรียนนายร้อย

พระจุลจอมเกล้าผู้ที่ตั้งถนนพระราม 4 เมื่อ 25 ธันวาคม 2505 นักเรียนเตรียมทหารที่ย้ายมารุ่นแรก คือ นักเรียนเตรียมทหารรุ่นที่ 3

ปี พ.ศ. 2506 ได้รับนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของตำรวจ

ปี พ.ศ. 2524 กระทรวงศึกษาธิการประกาศเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาแห่งชาติจากระบบ 7-3-2 มีชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 2 ปี และจากระบบ 6-3-3 มีชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี สภาเกล้าโหม้มติให้รับนักเรียนเตรียมทหาร เพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่โดยรับนักเรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมาเรียนรวมกันที่โรงเรียนเตรียมทหาร 1 ปี จึงเป็นปีที่พิเศษ มีนักเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 23 เพียงรุ่นเดียว วันที่ 30 กันยายน 2524 กองบัญชาการทหารสูงสุด ออกคำสั่งแปรสภาพ “โรงเรียนเตรียมทหาร” เป็น “โรงเรียนรวมเหล่า”

ปี พ.ศ. 2526 ได้ทำพิธีเปิดโรงเรียนรวมเหล่า เมื่อ 19 พฤษภาคม 2526 และ เมื่อปี พ.ศ. 2527 “โรงเรียนรวมเหล่า” เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนเตรียมทหาร” เมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2527 นักเรียนรวมเหล้ารุ่นที่ 1 เปลี่ยนเป็นนักเรียนเตรียมทหารรุ่นที่ 24 พลเอกอาทิตย์ กำลังเอก สั่งการในที่ประชุมผู้บัญชาการเหล่าทัพ เมื่อ 14 พฤศจิกายน 2527 โรงเรียนเตรียมทหารรับนักเรียนแพทย์ทหารชั้นปีที่ 1 ของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้าเข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2528

ปี พ.ศ. 2530 กระทรวงกลาโหมได้ออกคำสั่ง(เฉพาะ) ที่ 48/30 ลงวันที่ 21 เมษายน 2530 ให้โรงเรียนเตรียมทหาร จัดหลักสูตรการศึกษาระบบใหม่ 2 ชั้นปี ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ 6

ปี พ.ศ. 2543 โรงเรียนเตรียมทหาร ได้ย้ายออกจากที่ตั้ง ถนนพระราม 4 อย่างเป็นทางการ เมื่อ 4 พฤษภาคม 2543 เข้าสู่ที่ตั้งในปัจจุบัน ที่อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ปี พ.ศ. 2547 โรงเรียนเตรียมทหารเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ จากระบบนักเรียนเตรียมทหาร 2 ชั้นปี (รับนักเรียนที่จบการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 4) เป็นรับนักเรียนเตรียมทหาร 3 ชั้นปี (รับนักเรียนที่จบการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 3) และเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ จนถึงปัจจุบันนี้ (ส่วนการศึกษาโรงเรียนเตรียมทหาร. 2548 : 121-122)

ปรัชญา สามัคคี มีความรู้ คู่คุณธรรม

ปณิธาน โรงเรียนเตรียมทหาร คือ สถาบันหลักที่เป็นต้นกำเนิดในการผลิตนายทหาร-นายตำรวจ ให้มีความสามัคคี แข็งแรง อดทน ทั้งร่างกาย จิตใจ มีวินัย ยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม สามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล มีความรู้ สามารถศึกษาต่อในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

วิสัยทัศน์ โรงเรียนเตรียมทหาร กรมยุทธศึกษาทหาร โรงเรียนเตรียมทหารจะผลิตนักเรียนให้ได้มาตรฐานทางวิทยาการสายวิทยาศาสตร์ โดยให้มีความเป็นเลิศทางระเบียบวินัย มีความเป็นสุภาพบุรุษทั้งร่างกายและจิตใจ อีกทั้งสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเตรียมทหาร กรมยุทธศึกษาทหาร

- จุดเน้นที่ 1. พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
- จุดเน้นที่ 2. พัฒนาอุปกรณ์สื่อการสอนและเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- จุดเน้นที่ 3. เสริมสร้างวิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่บุคลากร
- จุดเน้นที่ 4. พัฒนานักเรียนให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์

เป้าหมาย โรงเรียนเตรียมทหารมีเป้าหมายในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ
2. จัดบรรยากาศแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. จัดการฝึกอบรมปกครองบังคับบัญชานักเรียนอย่างเป็นระบบ
4. บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่เต็มศักยภาพ
5. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนและเป็นแบบอย่างที่ดี
6. มีงบประมาณสนับสนุนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้
7. นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ไตร่ตรอง สร้างสรรค์ มีวิจารณ์ญาณและมีวิสัยทัศน์
8. นักเรียนมีทักษะในการจัดการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพทหาร – ตำรวจ
9. นักเรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยจากสิ่งเสพติดให้โทษและอบายมุข
10. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2 สภาพปัจจุบันของโรงเรียนเตรียมทหาร

ปัจจุบันโรงเรียนเตรียมทหาร มีการจัดทำหลักสูตร จัดการเรียนรู้อุปกรณ์การเรียน การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาศักยภาพครู การกำกับติดตามประเมินและรายงาน การจัดองค์กรโดยแบ่งเป็นหน่วยงานเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจ ดังต่อไปนี้

หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหาร นับตั้งแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และช่วงเวลา โดยมีการใช้หลักสูตร ต่าง ๆ ดังนี้ (ดำรง จินดารัตน์; และ คนอื่น ๆ. 2540 : 1-2)

1. หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ. 2501
2. หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ. 2524
3. หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ. 2525/หลักสูตรโรงเรียนรวมเหล่า
4. หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ. 2530
5. หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ. 2530 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2534)
6. หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ. 2546 (ฉบับปัจจุบันเริ่มใช้ พ.ศ. 2547)

หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหารปัจจุบัน (ส่วนการศึกษาโรงเรียนเตรียมทหาร. 2546 :

คำนำ) โรงเรียนเตรียมทหาร สังกัดกรมยุทธศึกษาทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม ตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 รับนักเรียนที่ผ่านการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของกระทรวงศึกษาธิการ เข้าศึกษาอีก 3 ชั้นปี เมื่อจบแล้วจะมีศักดิ์และสิทธิเทียบเท่าผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ นักเรียนเตรียมทหารที่จบการศึกษาแล้ว กองบัญชาการทหารสูงสุดจะส่งตัวไปศึกษาต่อในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศและโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดังนั้นหลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหารจึงเป็นหลักสูตรขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยสนองความต้องการของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม

นับตั้งแต่กองบัญชาการทหารสูงสุดได้มีคำสั่งให้ใช้หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พุทธศักราช 2530 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2534) เป็นต้นมา โรงเรียนเตรียมทหารร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในรายละเอียดตลอด โดยให้สอดคล้องกับคำสั่งของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ วก 1166/2544 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2544 เรื่อง ให้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ตรงตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อรับกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขัน และร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลกตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ทั่วประเทศ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 และปีการศึกษา 2548 ให้ใช้ ทุกชั้นเรียน จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งในการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร ให้สนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ความเจริญก้าวหน้า ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พุทธศักราช 2546 จึงได้ปรับโครงสร้าง ให้ศึกษาตามมาตรฐาน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เพื่อให้ให้นักเรียนเตรียม ทหารได้เรียนรายวิชาต่างๆ อย่างกว้างขวาง อันจะนำไปสู่จุดหมายที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเตรียมทหาร พัฒนาคุณภาพชีวิต มีความรู้ คุณธรรม และมีทักษะเฉพาะด้านตามศักยภาพอย่างพอเพียงในการ ประกอบอาชีพทหาร – ตำรวจ ในอนาคต และสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมตามความรู้ ความสามารถ และบทบาทหน้าที่ของตนด้วยแนวทางและวิธีการใหม่ๆ

การจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเตรียมทหารเป็นไปตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 กำหนดแนวทางการศึกษาไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ”

ฉะนั้นครูผู้สอนและผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะ ผู้ถ่ายทอด ความรู้ ไปเป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการ เรียนรู้ต่าง ๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน ปลุกฝังด้านปัญญา พัฒนาการคิด คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ พัฒนาความสามารถ ทางอารมณ์ ปลุกฝังให้เห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถ แก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ ในโลก ประสบปัญหาด้านสังคมเป็นอย่างมากมีความขัดแย้งทั้งความคิดและการกระทำ ทั้งตัวบุคคล องค์กร และสังคม จึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ หาทางแก้ไขโดยเฉพาะอย่าง ยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและวัฒนธรรม กระบวนการและวิธีการเรียนรู้มีหลากหลาย ผู้สอน ต้องคำนึงถึงการพัฒนาการทางด้านร่างกายและสติปัญญา พัฒนาวิธีการเรียนรู้ สร้างความสนใจ เสริมสร้างความสามารถให้แก่ผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการเรียนการสอนต้องใช้ รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การ

เรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้คุณธรรม และการเรียนรู้แบบบูรณาการ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ตามหลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร จะเน้นการเรียนรู้เฉพาะทาง เพราะผลผลิตมีเป้าหมายเฉพาะ แต่หลักการเรียนการสอน การเรียนรู้ยังต้องคำนึงถึง มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

สื่อการเรียนรู้ การจัดหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหารมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองเต็มตามศักยภาพและอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลาทุกสถานที่ เรียนรู้ได้จากสื่อการเรียนรู้และแหล่งความรู้ทุกประเภท รวมทั้งเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ เน้นสื่อที่ผู้เรียนผู้สอนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง สามารถจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นเอง หนังสือ ตำรา ระบบสารสนเทศต้องมีเนื้อหาสาระครอบคลุม มีคุณค่า มีแรงกระตุ้นและจำนวนเพียงพอ ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาควรจะดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำและจัดหาสิ่งที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้
2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้
3. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้ สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และ

สำหรับเสริมความรู้ของผู้สอน

4. ศึกษาวิธีการเลือก และการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม หลากหลาย และสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

5. ศึกษาวิธีการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพมาตรฐานสื่อการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นเอง และที่เลือกนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินสื่อการเรียนรู้ที่ใช้อยู่ นั้นอย่างสม่ำเสมอ

6. จัดหาหรือจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา เพื่อการศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

7. จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาท้องถิ่น ชุมชน และสังคมอื่น

8. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้ได้ข้อมูลที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งจะเป็น

ประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียน เกณฑ์การเลื่อนชั้นและการจบหลักสูตรให้เป็นไปตามระเบียบ ฯ ที่กำหนด

การพัฒนาศักยภาพครู การพัฒนาศักยภาพครูนับว่าเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม การมีครูฝึกพี่เลี้ยง ครูทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร ครูแนะแนว ทั้งหมดเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาต้องพัฒนาสร้างสรรคให้เป็นระบบ โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนที่มีประสิทธิภาพพร้อมด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย ผู้เรียนมีระบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีผู้เรียนเป็นผู้ช่วยครู เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ อาศัยความร่วมมือของครู สถาบันการศึกษาและสถาบันต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเกณฑ์กำหนดคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงาน ในการจัดการศึกษาตามหลักสูตร มีหลักการที่สำคัญในการให้ทุกส่วนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและสอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นต้องมีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการศึกษามีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกกลุ่มทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเห็นความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการวางแผน และดำเนินงานการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างแท้จริง การกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นกลไกหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่มาตรฐานกำหนด โดยต้องมีการดำเนินการที่เป็นระบบเครือข่ายในการกำหนด ดูแลและประเมินผล ต้องมีการรายงานผลจากทุกระดับเพื่อค้นหาแนวทางร่วมกันพัฒนาคุณภาพต่อไป

การจัดองค์กรโรงเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมทหารมีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา และให้การศึกษากับนักเรียนเตรียมทหาร ในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย กับวิชาทหาร และวิชาตำรวจ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและทัศนคติพื้นฐาน พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความก้าวหน้า ทั้งในด้านความรู้ อุปนิสัย และคุณสมบัติของผู้นำหน่วย มีผู้บัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร กรมยุทธศึกษาทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ การจัดส่วนราชการของโรงเรียน

เตรียมทหาร เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อ กรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 หน่วยขึ้นตรง ให้ปฏิบัติตามภารกิจ ดังนี้

กองบัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร (บก.รร.ตท.) มีหน้าที่วางแผนอำนวยการ ประสานงานและบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของโรงเรียนเตรียมทหารและนโยบายที่ได้รับมอบ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การเงิน การสวัสดิการ การสารนิเทศและการรักษาความปลอดภัย มีผู้บัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ส่วนการศึกษาโรงเรียนเตรียมทหาร (สทศ.๙) มีหน้าที่ให้การศึกษาภาควิชาการ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ชั้นปี ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6 ของแผนการเรียนสายสามัญของกระทรวงศึกษาธิการตามหลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร รวมทั้งดำเนินการวัดผล การเรียนให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลให้มีความรู้ความสามารถที่จะเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ รวมทั้งพิจารณาเสนอแนะปรับปรุงการศึกษาภาควิชาการ มีผู้อำนวยการส่วนการศึกษาคือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กรมนักเรียนโรงเรียนเตรียมทหาร (กรม นร.๙) มีหน้าที่ปกครอง บังคับบัญชาให้การฝึกศึกษาวิชาทหารและตำรวจเบื้องต้น ตามหลักสูตรเกี่ยวกับวิชาทหารทั่วไป วิชายุทธวิธี วิชาอาวุธศึกษา การฝึกอบรบนิสสัย อุปนิสัย วินัย จิตวิทยาและการนำทหาร แบบธรรมเนียมของทหารและตำรวจเบื้องต้นให้แก่นักเรียนเตรียมทหาร มีผู้บังคับการกรมนักเรียนเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

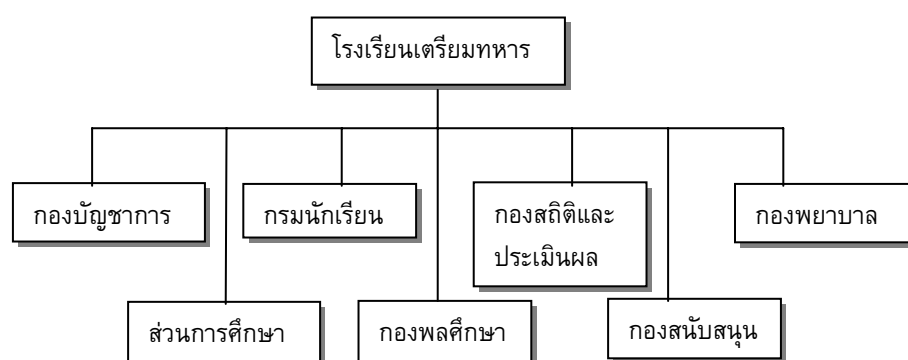
กองพลศึกษาโรงเรียนเตรียมทหาร (กพล.๙) มีหน้าที่ฝึกสอนวิชาพลศึกษา ทั้งทางทฤษฎี การปฏิบัติและวิชาสุขศึกษาเพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนเตรียมทหารมีน้ำใจเป็นนักกีฬา สุขภาพ และพลานามัยสมบูรณ์ รวมทั้งกิจกรรมการกีฬาทั้งปวง มีผู้อำนวยการกองพลศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กองสถิติและประเมินผลโรงเรียนเตรียมทหาร (กสป.๙) มีหน้าที่จัดทำระบบคอมพิวเตอร์ โครงข่ายสารสนเทศ รวบรวมข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผล การศึกษาของนักเรียนเตรียมทหารรวมทั้งการสอน ศึกษาเพิ่มเติมและการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองสถิติและประเมินผล การทะเบียนประวัติที่เกี่ยวข้องและการจัดการห้องสมุด มีผู้อำนวยการกองสถิติและประเมินผลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (กองสถิติและประเมินผล : 2547)

กองสนับสนุนโรงเรียนเตรียมทหาร (กสน.๙) มีหน้าที่ดำเนินการสนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวกับการพลการ การยุทธโยธา การสรรพาวุธ การขนส่ง เครื่องช่วยฝึก เครื่องสื่อสาร

อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งดำเนินการสนับสนุนด้านการพิมพ์เอกสารและตำรา มีผู้อำนวยการกองสนับสนุนเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กองพยาบาลโรงเรียนเตรียมทหาร (กพบ.๗) มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและการเวชกรรมป้องกัน มีผู้อำนวยการกองพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ



ภาพประกอบ 2 แผนผังการจัดองค์กรโรงเรียนเตรียมทหาร

ที่มา: 42 ปี โรงเรียนเตรียมทหาร. (2543). *ผังการจัดหน่วยงานโรงเรียนเตรียมทหาร*.
โรงเรียนเตรียมทหาร. 199.

1.3 ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร

ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึก-ศึกษา และ ให้การสนับสนุนการศึกษาแก่นักเรียนเตรียมทหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายในหน่วยขึ้นตรง 7 หน่วยขึ้นตรงของโรงเรียนเตรียมทหาร ซึ่งในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่จะนำมาศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ นายทหารสัญญาบัตรหมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี และร้อยตำรวจตรีขึ้นไป และนายทหารประทวนหมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่ำกว่า ร้อยตรี เรือตรี และ เรืออากาศตรี ลงมา

1.4 สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิของโรงเรียนเตรียมทหารเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ตามงานวิจัยที่จะได้ทำการศึกษา

ได้ข้อมูลเบื้องต้นที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

ลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร คือ บุคคลที่สนใจ มุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เข้าใจ เหตุและผล ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ จริยธรรม รู้จักการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่และเกิดประโยชน์ต่อตนเอง เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับ การศึกษา (นักเรียนเตรียมทหาร) และเกิดประโยชน์แก่หน่วย ซึ่งถ้าบุคคลในโรงเรียนเตรียมทหาร เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มากขึ้น เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เป็นพลังผลักดันให้เกิดการ เคลื่อนไหวขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพกระตือรือร้น ที่จะศึกษาเพิ่มเติมซึ่งจะเป็นผลดีต่อการให้ความรู้แก่นักเรียนเตรียมทหารทำให้ผลผลิต (นักเรียน เตรียมทหาร) มีคุณภาพมากขึ้นและสามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนเตรียมทหาร

ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนเตรียมทหารได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคคลในโรงเรียนเตรียม ทหารเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เช่น การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาฟิสิกส์ มาบรรยายให้ความรู้ใน การจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการวิชาแมคคาทรอนิกส์ให้กับครูอาจารย์กองวิชาวิทยาศาสตร์ (โรงเรียนเตรียมทหาร. 2546ก : 1) การส่งบุคลากรไปเข้าร่วมอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษแบบ อเมริกันแผนใหม่ (กองบัญชาการทหารสูงสุด. 2548 : 1) สัมมนา ศึกษาในสถาบันอื่น (โรงเรียน เตรียมทหาร. 2546ข : 1) เชิญวิทยากร จากโรงเรียนเหล่า มาร่วมสัมมนากับบุคลากรโรงเรียน เตรียมทหาร (โรงเรียนเตรียมทหาร. 2548ก : 1) การเผยแพร่กฎ ระเบียบ คำสั่ง นโยบาย แนวทางควรปฏิบัติ ซึ่งกระทำในรูปของหนังสือหรือผ่านเว็บไซต์ (Website) เป็นระเบียบประจำวัน (รปจ.) การประชุมระดับผู้บริหารของหน่วย ซึ่งนำไปสู่การประชุมของหน่วยย่อยส่งผลให้บุคลากร ทุกระดับได้รับรู้ การจัดกิจกรรม/ความก้าวหน้าอันเป็นแหล่งการเรียนรู้ การจัดทำวารสารโรงเรียน เตรียมทหาร ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรเผยแพร่/รวบรวมความรู้ ความคิดเห็น ทศนคติ จัดให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการเรียนรู้กับชุมชน เช่น การทอดกฐิน การบริจาคเครื่องคอมพิวเตอร์ให้แก่โรงเรียนที่ขาด แคลน จัดแสดงนิทรรศการเผยแพร่กิจกรรมโรงเรียนเตรียมทหาร รวมทั้งใช้โรงเรียนเตรียมทหาร เป็นสถานที่อบรมทางวิชาการหรือจัดกิจกรรมสนทนากันแก่โรงเรียนต่าง ๆ ที่มาขอใช้บริการ จัด อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น สวนพฤกษศาสตร์ สวนหินธรรมชาติ ลานศึกษาดูดาว ห้องสมุดดิจิทัล เป็นต้น พร้อมทั้งจัดโรงเรียนเตรียมทหาร เป็นองค์กรที่มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน (พลตรี ศักดา ศิริวัฒน์. สัมภาษณ์. 2548)

ลักษณะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของโรงเรียนเตรียมทหาร คือ มีส่วนช่วยให้ การเรียนรู้เกิดขึ้นได้รวดเร็วขึ้น กว้างขวาง ทันสมัย และอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าหา

แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อำนวยความสะดวกในการสร้างแนวคิด สร้างประสบการณ์และแนวทางใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นและเป็นจุดสร้างความอยากรู้ อยากเห็น อยากทำ

ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนเตรียมทหารได้มีแนวทางจัดการและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหารมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น ส่งบุคลากรไปฝึกศึกษา อบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในหน่วยและส่งไปเรียนรู้ภายนอกหน่วย โดยอบรมในสถาบันอื่นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ การซ่อมแซม ให้บุคลากรศึกษาข้อมูลเพื่อจัดหาเทคโนโลยี จัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ครบชุดให้ทุกหน่วยงานในโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อสะดวกต่อการใช้งาน เช่น ห้องสมุดดิจิทัล (โรงเรียนเตรียมทหาร. 2547 : 32) ปรับปรุงพัฒนา เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่หน่วยงานมีอยู่แล้วให้สามารถใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมความรู้ในการประยุกต์ใช้ เช่น การนำเสนอของทุกหน่วยงานในโรงเรียนเตรียมทหาร รวมทั้งใช้ในงานธุรการ งานบริการการเงินงบประมาณ การบริหารบุคลากร/ยอดกำลังพล/ประวัติบุคคล งานบริการการศึกษา/การวัดและประเมินผลทางการศึกษา งานบริการระบบเครือข่าย ทั้งอินเทอร์เน็ต (Internet) อินทราเน็ต (Intranet) / เว็บไซต์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่สามารถเข้ามาแสดงความคิดเห็นและสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ (โรงเรียนเตรียมทหาร. 2544 : 1) รวมทั้งงานที่เป็นระเบียบปฏิบัติประจำของทุกหน่วยงาน เช่น การจัดการเรียนการสอน สร้างสื่อการสอน ใช้ในกิจกรรมสื่อการเรียนการสอนของนักเรียนเตรียมทหาร งานทางการแพทย์ เช่น งานบริการตรวจเช็คร่างกายของบุคลากรโรงเรียนเตรียมทหาร และจัดเสริมความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีโดยเขียนบทความเผยแพร่ในวารสารโรงเรียนเตรียมทหาร (พันธเอกธรรมรงค์ บุญสนอง. สัมภาษณ์. 2548)

ลักษณะการมีวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนเตรียมทหาร คือ บุคลากรต้องมีวิสัยทัศน์ของตนเองที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วย ปรับวิสัยทัศน์ตน วิสัยทัศน์ส่วนรวมให้ทันเหตุการณ์ สถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่ยึดติดกับวิสัยทัศน์เดิม ๆ ที่มีอยู่เข้าใจและยอมรับปรัชญา ค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรมของโรงเรียน เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ตระหนักคุณค่าของการเรียนรู้ซึ่งเกิดขึ้นโดยตรงตามรูปแบบ เช่น จากการเรียนหรือเกิดขึ้นโดยทางอ้อม เช่น การประชุม สัมมนา การอบรม ส่วนผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในระบบการศึกษาและแผนการพัฒนาศึกษาในระดับประเทศ เพื่อนำมาวางแผน กำหนดนโยบาย แนวทางการศึกษาในอนาคตของโรงเรียนเตรียมทหาร ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาของโรงเรียนเหล่าทัพ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ แผนการศึกษาชาติ รวมทั้งสังคมโลก ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีผลต่อองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะการมีวิสัยทัศน์ร่วมแสดงว่ามีการยอมรับแนวคิด มีการปรับแนวทางการปฏิบัติ มีการร่วมกันมองการณ์ไกลไปข้างหน้าร่วมกัน

ปรับวิสัยทัศน์ร่วมกันตลอดเวลา (โรงเรียนเตรียมทหาร. 2544 : 1) เพราะเมื่อกาลเวลาเปลี่ยนไป ระบบ ประเพณี และการเรียนรู้ของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์

ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนเตรียมทหารได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ร่วม เช่น การประชุมบุคลากรเพื่อแจ้งให้ทราบถึง วิสัยทัศน์ของหน่วยและให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของหน่วยเหนือ ให้หน่วยรองประชุมบุคลากร กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยเหนือ นอกจากนั้นจัดให้มีวงรอบของการประชุมร่วมของหน่วยขึ้นตรง เพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานให้ส่วนรวมได้ทราบทั้งผลการดำเนินงานที่ผ่านมา แผนงานที่ดำเนินการต่อไปในอนาคต ปัญหาและข้อขัดข้องในการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมทั้งการสัมมนาประจำปีของหน่วยขึ้นตรงแต่ละหน่วยเพื่อพัฒนาแผนงานในอนาคต (โรงเรียนเตรียมทหาร. 2547 : 33) และการสัมมนาบางส่วนราชการภายนอกทำให้ได้ทราบวิสัยทัศน์ของหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นวิสัยทัศน์ของหน่วย (พันเอก หญิง นงเยาว์ เกตุนุกูล. สัมภาษณ์. 2548)

ลักษณะการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร คือ ต้องเสริมสร้างให้บุคลากรเปลี่ยนแนวทางการเรียนรู้ โดยให้คิดเป็น ทำเป็น ปฏิบัติได้เอง ให้โอกาสในการลองผิดลองถูกเพื่อสร้างประสบการณ์ การผิดมิใช่เรื่องเสียหายถ้ามีการทำผิดเป็นการสร้างแนวคิดใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ทำได้ดีและก้าวหน้ายิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้ถ้าการเปลี่ยนแนวทางวัฒนธรรมการเรียนรู้ติดอยู่ในกรอบแห่งนโยบายและวิสัยทัศน์ของหน่วย ดังนั้นวัฒนธรรมการเรียนรู้จะต้องส่งเสริมและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจ มีความชัดเจน เกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ให้กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ กล้าแสดงออก จัดอุปกรณ์ที่สามารถช่วยในการสืบค้นหรือเข้าหาความรู้ได้ง่ายขึ้น เช่น มีห้องสมุด มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) ระบบ อินทราเน็ต (Intranet) เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รวดเร็วขึ้น และมีการส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้รางวัล เช่น จัดพิธีแสดงความยินดีและขอบคุณข้าราชการที่ได้รับพระราชทานยศสูงขึ้นและครบกำหนดเกษียณอายุราชการ (โรงเรียนเตรียมทหาร. 2548ข : 1) ในการชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เช่น จัดทำแผนโครงการพัฒนาการเรียนรู้ 3-5 ปี การให้รางวัล การกล่าวชมเชย เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเตรียมทหารมีระบบและเวลาบังคับ ถ้ามีการปรับปรุงวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่เกิดขึ้นจะเป็นผลดีมาก ขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การเรียนรู้มีการเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งก็จะยิ่งเพิ่มความก้าวหน้าให้องค์กรมากขึ้น ซึ่งถ้ามีการปรับแนวคิดแนวนโยบายให้สอดคล้องกับสถาบันอื่นๆ ก็จะเป็นผลดีมาก ยิ่งขึ้น ปัจจุบันโรงเรียนเตรียมทหารได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรมากขึ้น เช่น จัดศึกษาอบรมโดยเชิญวิทยากรในแขนงต่าง ๆ มาให้ความรู้ ส่งบุคลากรไปรับ

การศึกษาอบรมในสถาบันต่างๆ อย่างต่อเนื่อง จัดให้ทุนการศึกษาและยืมเงินเพื่อการศึกษาเพิ่มเติม (โรงเรียนเตรียมทหาร. 2548ค : 1) จัดสัมมนาทั้งภายในและภายนอกหน่วย จัดหาเอกสารตำรา ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ความรู้ทั่วไป ประจำไว้ห้องสมุดกองวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์ ตลอดจนนักเรียนได้ค้นคว้าได้สะดวกขึ้น (โรงเรียนเตรียมทหาร. 2546ค : 1) ระบบสืบค้นอินเทอร์เน็ต (Internet) อินทราเน็ต (Intranet) จัดกิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมประเพณีนิยม สืบสานวัฒนธรรมไทย กิจกรรม 5 ส กีฬาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน สถาบันทางการศึกษาต่าง ๆ (โรงเรียนเตรียมทหาร. 2547 : 30 – 37) นิเทศการสอน การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น (พันเอก สุราชัย วณิชกิจ. สัมภาษณ์. 2548)

โดยสรุปแล้วงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาค้นลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน คือ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้(คน) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี(เครื่องมือ) การมีวิสัยทัศน์ร่วม(แนวคิด) การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้(แนวทางปฏิบัติ) เพื่อนำมาเป็นแนวทางพัฒนาโรงเรียนเตรียมทหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 ความสำคัญ

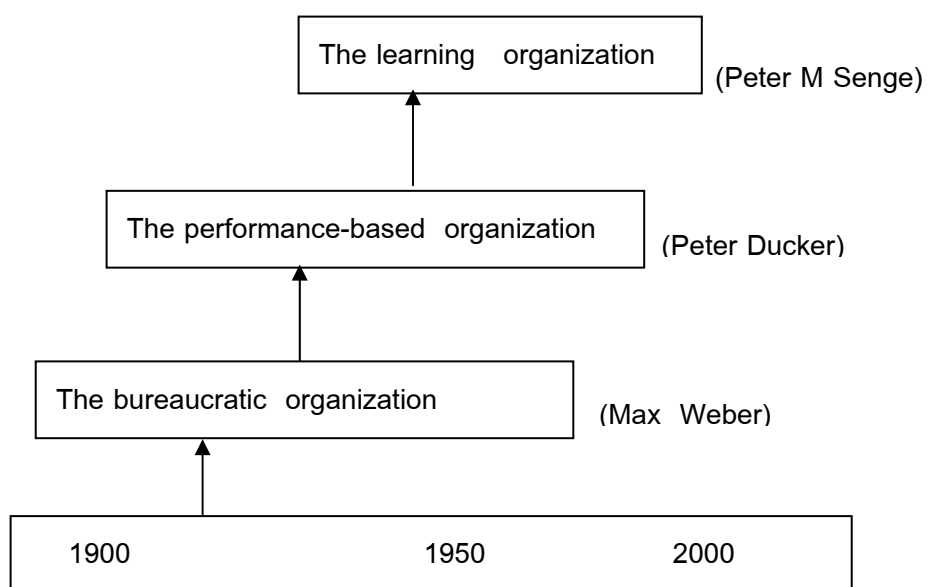
การพัฒนาองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญและจัดได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในทุกองค์กรจะต้องยึดถือเป็นหน้าที่ เนื่องจากในยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคการสื่อสารไร้พรมแดน เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาองค์กรหรือการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความกระตือรือร้นเนื่องจากความกระตือรือร้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความกระตือรือร้นและเล็งเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำองค์กรไปสู่สถานภาพในอนาคตที่ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการสร้างหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่ต้องการพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า (สภาพร ปิ่นเจริญ. 2541 : 37, 43) ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคคลควบคู่กับการรับความรู้จากภายนอก เพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practices) (ปาริฉัตต์ ตั้งชนะนันท์. 2547 : ออนไลน์) การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการบริหารราชการแนวใหม่ ต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้

มีคุณลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (เอกสารราชการไทยยุคใหม่. 2545 : ออนไลน์)

บริษัท โปรซอฟท์ คอมเทค ให้ความสำคัญกับองค์กรในอนาคตที่จะเป็นองค์กรแห่งการแข่งขัน คนที่มีความรู้จะเป็นคนที่สร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ฐานความรู้ (Knowledge Base) และพลวัต (Dynamic) ในตัวสูง ปัญญา การสะสมทุนทางปัญญา องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นองค์กรที่ลงทุนในมนุษย์และใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กร ทุกคนในองค์กรจะต้องคิดเป็นทำเป็น สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยการแสวงหาความรู้เรียนรู้กับความรู้ที่หามาได้ และการนำความรู้ประยุกต์เพื่อนำมาใช้งาน (โปรซอฟท์ คอมเทค. 2547 : ออนไลน์)

2.2 แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนกรอบแนวคิดใหม่ จากองค์กรแบบดั้งเดิม ในศตวรรษนี้ได้เห็นกรอบแนวคิดขององค์กร 3 กรอบที่แตกต่างกัน ในช่วงแรกของศตวรรษ เวเบอร์ (Weber :1947) กล่าวถึงธรรมชาติขององค์กรแบบราชการ (Bureaucratic Organization) เน้นเรื่องเหตุผล และประสิทธิภาพ ต่อมาระยะกลางของศตวรรษ ดร็กเกอร์ (Drucker. 1964) เสนอแนวคิดองค์กรที่เน้นผลงาน (Performance based Organization) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์และประสิทธิผล และช่วงท้ายของศตวรรษ เซนเก้ (Senge. 1990) ให้แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้รับความนิยมมาก ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างไม่หยุดยั้ง ดังแผนภาพวิวัฒนาการขององค์กร ดังนี้ (สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. 2543 : 4-5 ; อ้างอิงจาก Weber. 1947 ; Drucker. 1964 ; Senge. 1990)



ภาพประกอบ 3 แผนภาพวิวัฒนาการขององค์กร

ที่มา : สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. (2543, เมษายน-พฤษภาคม). องค์กรแห่งการเรียนรู้ : การสะท้อนของการฟื้นฟูองค์กรใหม่. วารสารเชิงวิชาการด้านการจัดการ สำนักพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 39(4) : 4.

ซึ่งจุดเด่นของกรอบแนวคิด 3 ด้าน ที่แตกต่างกันขององค์กรคือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) และการเรียนรู้ (Learning) ประสิทธิภาพหมายถึงการทำให้ถูกต้อง การเรียนรู้เป็นการเพิ่มสมรรถนะขององค์กรอย่างต่อเนื่องในการทำสิ่งที่ถูกต้อง และทำให้ถูกต้อง ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงรักษาลักษณะที่สำคัญของกรอบแนวคิดขององค์กรทั้งสองอย่างไว้ เป็นแนวทางปฏิบัติ

แนวคิดการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า การที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น (วรภัทร์ ภูเจริญ; และ อัครวิน จักขุสุวรรณ. 2547 : 101-102) ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเอง ทีมงาน ตลอดจนต้องจัดการเปลี่ยนแปลงภายนอก (เทคโนโลยี นิสัยผู้บริโภค สังคม สภาพแวดล้อม การเมือง ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ)

ปัจจัยส่งเสริมคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในยุค ค.ศ. 1920-1990 เซนเก้ (Senge) ผู้เขียนหนังสือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วรภัทร์ ภูเจริญ; และ อัครวิน จักขุสุวรรณ. 2547 : 101-102 ; อ้างอิงจาก Senge. 1990)

มีแรงผลักดัน 5 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1. แนวคิดและความพยายามในการผลิตที่ละมากๆ และพยายามลดต้นทุนผลิตให้รวดเร็ว
2. แนวคิดและความพยายามในการยึดการตลาด มีส่วนแบ่งการตลาดให้มากที่สุด
3. การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ
4. หาเงินคืนให้เร็วที่สุด รักษาสภาพคล่อง
5. ใช้ทฤษฎี Y คือ เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

และในยุค ค.ศ. 1990 - เป็นต้นมา มีแรงผลักดัน 4 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1. การกระจายอำนาจในขณะเดียวกันก็เพิ่มควมมีวินัยและการควบคุมอำนาจด้วย
2. ทักษะการคิดที่เป็นระบบ (System thinking Skill) และเลือกพัฒนาให้เหลือแต่ทักษะที่จำเป็น
3. เน้นการสื่อสารให้ดีขึ้นเข้าใจกันมากขึ้น ง่ายขึ้น
4. ระบบการขึ้นอาสาทำงาน

มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ (กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. 2543 :187 ; อ้างอิงจาก Marquardt. 1996) ซึ่งสอดคล้องกับบทสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ในงานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (เสาวรส บุญนาค. 2543 : ออนไลน์) มีดังนี้ คือ

1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics) ประกอบด้วย ต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรมีแบบแผนทางความคิด ไม่ยึดติดกับความเชื่อ ทศนคติเดิม มองโลกอนาคต บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีการสนทนาที่เปิดเผย มีรูปแบบการเรียนรู้หลายรูปแบบ เช่น เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ และการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้

2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organizational transformation) ประกอบด้วยโครงสร้างขององค์กรมีลักษณะแบนราบ ขั้นตอนไม่มาก มีความยืดหยุ่น สายการบังคับบัญชาสั้น มีการกระจายอำนาจ มีแผนและเป้าหมายชัดเจน สร้างวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกับ

วิสัยทัศน์ขององค์กร ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีกลยุทธ์กระตุ้นและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เปิดโอกาสให้มีการทดลองเรียนรู้ ข้อผิดพลาดสนับสนุนหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้การยกย่องชมเชย ให้รางวัลในการเรียนรู้

3. การเพิ่มอำนาจบุคคล (People empowerment) ประกอบด้วย ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ มีการสอนแนะ การมีระบบพี่เลี้ยงสอนงานแก่บุคลากร มอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา สนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ และเรียนรู้งานที่สลับซับซ้อนขึ้น กระตุ้นให้คนขยายขอบเขตการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ บุคลากรภายในองค์กร ผู้รับบริการ คู่ค้า ชุมชน

4. การจัดการความรู้ (Knowledge management) ประกอบด้วย มีการจัดการบริหารความรู้ มีวิธีการเก็บรักษา ใส่กระดาะ เข้าแฟ้ม ตูเก็บเอกสารการใช้รหัสผ่าน มีการจัดเก็บอย่างมีระเบียบ ควรให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงความรู้ได้สะดวกรวดเร็วและรับทราบอย่างทั่วถึง จัดให้มีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ ผลงานสู่ภายในและภายนอกประเทศ จัดการประชุมวิชาการ การวิจัย อบรมความรู้

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology application) ประกอบด้วยให้บุคลากรต้องเข้าใจความสามารถของเทคโนโลยีและรู้ถึงวิธีการใช้ประโยชน์ จัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีมาให้บุคลากรได้ใช้ในการเรียนรู้ตามความเหมาะสมขององค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีการใช้อย่างต่อเนื่อง มีการฝึกหัด ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร

เซนเก้ (Senge) กล่าวถึงแนวคิดหลักวินัย 5 ประการ หรือกรอบความรู้ 5 สาขาวิชาที่เรียกว่า The Five Disciplines : The Art and Practice of the Learning Organization เป็นระบบการจัดการขององค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการอำนวยความสะดวกและช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่สนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้ (วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย. 2544ก : 35-38 ; เปี่ยมพงศ์ ญ้ยบ้านดำน. 2542-2543 : 13 ; ก้อน. 2542 : 14 ; อ้างอิงจาก Senge. 1990 : 139-269)

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) การที่องค์กรเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้ การเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้ และมีการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอซึ่งเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะ ความสามารถเป็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่าสิ่งใดมีความสำคัญ

ต่อเราต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็มองเห็นภาพในอนาคต (Vision) ที่พึงเป็นได้ สร้างเป็นวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น (Personal Vision) ตอบตนเองได้ แท้ที่จริงแล้วตนต้องการอะไรจากการปฏิบัติหน้าที่ รักษาความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Tension) นั่นคือเห็นความแตกต่างระหว่างที่เป็นจริงกับที่ควรเป็นไว้ สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ไม่รู้สึกไร้อำนาจ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ผูกพันยึดมั่นต่อข้อเท็จจริง มีพลังของเจตนา (will power) การที่จะสร้างความรอบรู้แห่งตนได้นั้น เราจะต้องผสมผสานความเป็นเหตุเป็นผลเข้ากับญาณหยั่งรู้ ที่ไม่สามารถอธิบายเหตุผลที่แท้จริงได้ แต่มีความเชื่อเช่นนั้น เห็นความเชื่อมโยงระหว่างตัวเรากับโลกภายนอก และยังต้องมีความเอื้ออาทรเมตตาสงสารผู้อื่นและมีความจงรักภักดี ผูกพันกับเป้าหมาย กับงาน และองค์กร

2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) ได้แก่ ข้อตกลงเบื้องต้น ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจ ต่อสรรพสิ่งในโลก มีผลต่อการประพฤติปฏิบัติต่อค่านิยม เจตคติที่เขามีต่อบุคคล สรรพสิ่งและสถานการณ์ทั้งหลาย หน้าที่ของวินัยที่ 2 นี้ ก็เพื่อฝึกฝนให้เข้าใจ แยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อกับสิ่งที่เราปฏิบัติ ดังที่ Chris Argyris จำแนกว่า ทฤษฎีที่เราเชื่อ (Espoused Theories) กับสิ่งที่เรานำมาปฏิบัติ (Theories – in – use) การสืบค้นความคิดความเชื่อของเรา เข้าใจมุมมองและการคิดของผู้อื่น เช่นกิ (Senge) เน้นทักษะด้านความคิดความเชื่อที่องค์กรที่ยึดถือมุ่งมั่นผ่านการวางแผนและคณะกรรมการบริหาร และทักษะในการเรียนรู้ด้านธุรกิจและมนุษยสัมพันธ์ที่มีผลต่อแบบแผนความคิดอ่านของคน ผ่านทักษะการคิดใคร่ครวญ (Reflection Skills) เป็นการตรวจสอบความคิดความเชื่อใดมีผลต่อการปฏิบัติการแสดงออก ส่วนทักษะในการสืบค้น (Inquiry Skill) เป็นดัชนีบอกว่าเรามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์แบบพบปะกับผู้อื่นเช่นไร เราเข้าไปแก้ไขกับประเด็นปัญหาที่ซับซ้อน เช่นไร ในการปฏิบัติงานของทุกอาชีพจำเป็นต้องใช้ทักษะทั้ง 2 ประการนี้อยู่เสมอ เปิดเวทีสะท้อนถึงชุมชนปฏิบัติ (Community of Practice) ให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น เปิดเครือข่ายการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การพบปะกันตามทางเดิน การเล่าเรื่อง การเล่าประสบการณ์ เทคนิคการจัดประชุม แนวทางใหม่ ๆ ของการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน ดังนั้นองค์กรเรียนรู้ได้ผ่านการปรับปรุงแบบแผนความคิดร่วมกัน ผ่านเวทีการแลกเปลี่ยนที่สะท้อนถึงการเป็นชุมชนปฏิบัติที่ดี

3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมหรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อภาวะผู้นำทุกคนเป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ผู้นำต้องพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะตน (Personal Vision) ขึ้นมาก่อน แล้วแบ่งปันให้ผู้อื่นได้รู้ เข้าใจ เห็นคล้อยตาม

ด้วยการสื่อสาร โน้มน้าว ทำให้คำพูดหรือภาพนั้นเดินได้ กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ที่มีการแบ่งปันกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์กร โน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปในทิศทางที่ทำให้ภาพวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง (Turn Vision into Action) ในลักษณะของปฏิบัติการเชิงรุก (Proaction) มิใช่รอหรือตามแก้ไข (Reaction)

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การพูดคุย (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) ของผู้คนในองค์กรที่ขาดการปรับทิศทางทำความเข้าใจระหว่างกันก่อนเพื่อให้เกิดแนวคิดแนวปฏิบัติให้ตรงกัน (Alignment) ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญก่อนที่จะมีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติ (Empowerment) ให้แก่บุคคลหรือทีมในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

4.1 สมาชิกต้องมีความสามารถในการคิด ตีปัญหา หรือประเด็นพิจารณาให้แตกหลายหัวร่วมกันคิด ย่อมดีกว่าการให้บุคคลคนเดียวคิด

4.2 ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดี คิดในสิ่งที่ใหม่และแตกต่าง มีความไว้วางใจต่อกัน

4.3 บทบาทของสมาชิกทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่นๆ ขณะที่ทีมหนึ่งสมาชิกเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประพฤติปฏิบัติของทีมหนึ่งยังส่งผลต่อทีมอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจะช่วยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีพลังมากขึ้น

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง วินัยของการมองเห็นภาพโดยรวม เห็นทั้งหมด กรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน มากกว่าที่จะมองเห็นแค่เชิงเหตุเชิงผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของเปลี่ยนแปลง มากกว่าจะเห็นแค่ฉาบฉวยหรือผิวเผิน ซึ่งลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบที่ดี ได้แก่

5.1 คิดเป็นกลยุทธ์ ชัดเจนในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลาย แนวแน่ในเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์

5.2 คิดทันการณ์ ไม่ช้าเกินการณ์ มองให้เห็นความจริง บางที่ซึ่งปฏิบัติก่อนปัญหาจะเกิด

5.3 เล็งเห็นโอกาส ในทุกปัญหามีโอกาส ไม่ย่อท้อ สร้างประโยชน์ มองให้ได้ประโยชน์

สรุปได้ว่า แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนกรอบแนวคิดใหม่ (Paradigm Shift) จากองค์กรแบบดั้งเดิมที่เน้นด้านเหตุผล ประสิทธิภาพ เน้นผลของงาน เน้นการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป แต่คงไว้ซึ่งสิ่งสำคัญของแนวคิดทั้งแบบดั้งเดิมและแบบ

ใหม่หลอมใช้เข้าด้วยกัน ลักษณะขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และการเปลี่ยนแปลงภายนอก (เทคโนโลยี สังคม สภาพแวดล้อม การเมือง ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่รู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีการปรับเปลี่ยนองค์กรมีลักษณะแบบแบนราบ มีความยืดหยุ่น มีสายการบังคับบัญชาสั้น มีการกระจายอำนาจ สร้างวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกับองค์กร มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้หรือให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริม สนับสนุน อำนาจความสะดวก จัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยี เพื่อประยุกต์ใช้ในการสื่อสารและเรียนรู้ ทั้งในองค์กรและการเชื่อมต่อกับภายนอกองค์กร โดยองค์กรจะต้องมีระบบการจัดการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการอำนวยความสะดวก และจงใจให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันและสนับสนุน ส่งผลให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2.3 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์การ

สมยศ นาวิการ (2536 : 185) คำว่า “องค์การ” มีความหมาย 2 อย่าง ความหมายแรกหมายถึง สถาบันใดสถาบันหนึ่ง หรือกลุ่มงานตามหน้าที่ ความหมายที่สอง จะอ้างถึงกระบวนการจัดการ แนวทางที่งานถูกจัดระเบียบและจัดสรร ระหว่างสมาชิกขององค์การเพื่อให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544ก : 50) องค์การ (Organization) หมายถึง ศูนย์กลางของกิจกรรมที่รวมประกอบกันขึ้นเป็นหน่วย

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์; และ ฉัตยาพร เสมอใจ (2547 : 98-99) องค์การ (Organization) หมายถึง ระบบสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีจุดสนใจเข้ามารวมมือกัน และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกับสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างเป็นระบบ มีขอบเขตที่ชัดเจน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งอาจมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมหรือเป้าหมายเชิงนามธรรม โดยองค์การต่าง ๆ จะมีองค์ประกอบสำคัญรวม 3 ประการคือ 1) ระบบและขอบเขต เป็นวิธีการจัดระบบความสัมพันธ์และบทบาทของสมาชิกและระบบในรูปของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้กับกลุ่มคนให้ทำหน้าที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม โดยมี 2) เป้าหมาย ที่องค์การจะเป็นหรือไปให้ถึง ซึ่งจะกำหนดในรูปวิสัยทัศน์ หรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นความเข้าใจและความต้องการร่วมของสมาชิก และ 3) สมาชิกขององค์การ จะประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีจุดสนใจมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

โดยสมาชิกจะมีความเข้าใจและสำนึกในบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์และความผูกพันกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง สถาบัน หรือศูนย์กลางของกิจกรรมที่เกิดการรวมตัวกันเป็นสังคมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่งานถูกจัดระเบียบ จัดสรร ให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติเพื่อให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอยู่บนพื้นฐานของการทำงานและการตัดสินใจร่วมกัน โดยสมาชิกมีความเข้าใจและสำนึกในบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์และความผูกพันกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความหมายขององค์การ

แอนเดอร์สัน (Anderson. 1988 : 21) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544ก : 50) องค์การ (Organ) หมายถึง ส่วนประกอบย่อยของหน่วยใหญ่ ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์หรือขึ้นต่อกันและกัน

สรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง ส่วนประกอบย่อยของหน่วยใหญ่ ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์หรือขึ้นต่อกันและกัน เกิดกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ และในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า"องค์การ" เป็นตัวแทนของโรงเรียนเตรียมทหาร เนื่องจากโรงเรียนเตรียมทหารเป็นองค์ประกอบย่อยส่วนหนึ่งของกรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

เซนเก้ (Senge) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ที่ซึ่งผู้คนขยายขีดความสามารถเพื่อที่จะบรรลุในสิ่งที่พวกเขาต้องการอย่างแท้จริงและต่อเนื่อง เป็นที่ๆ ระบบทางความคิดใหม่และการขยายตัวทางความคิดได้รับการสนับสนุน ซึ่งผู้คนมีความทะเยอทะยานนอกกรอบ และเป็น ที่ๆ ผู้คนเรียนรู้ที่จะเรียนไปด้วยกันไปเรื่อย ๆ (เจนเนตร มณีนาค; และ คนอื่น ๆ. 2546 : 79 ; อ้างอิงจาก Senge. 1990)

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544ก : 58-59 ; อ้างอิงจาก Pedler, Bergoyne; & Boydell. 1991 ; อ้างอิงจาก De Geus. 1991, 1997 ; อ้างอิงจาก Kim, D.H. 1993 ; อ้างอิงจาก Dixon, N. 1994 ; อ้างอิงจาก Barnett, C.K. 1994 ; อ้างอิงจาก Ross, R., Smith, B., Roberts, C. & Kleiner, B. 1994 ; อ้างอิงจาก Nevis, E.C, DiBella, A.J., Gould, J.M. 1995 ; อ้างอิงจาก Marquardt. 1996 ; อ้างอิงจาก Argyris. 1997 ; อ้างอิงจาก Luthans. 1998)

เพดเลอร์ เบอร์กอยน์ และ บอยเดล (Pedler, Bergoyne; & Boydell. 1991) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุก ๆ คน และมักจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ดี เกส (De Geus. 1991, 1997) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทีมบริหารเปลี่ยนรูปแบบความคิดอ่านที่เขามีต่อองค์กร ต่อตลาดและต่อคู่แข่งในปี 1997 ผู้บริหารเห็นว่าองค์กรที่มีชีวิต (Living Company) คือองค์กรที่อนุรักษ์นิยมด้านการเงิน ที่พนักงานระบุว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการบริหารงานที่อดทนต่อความหลากหลาย ความแตกต่างและไวต่อความเปลี่ยนแปลงของภาวะแวดล้อม เป็นองค์กรที่ไม่เน้นด้านเศรษฐศาสตร์ แต่เน้นที่คน

คิม ดี เฮส (Kim, D.H. 1993) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเพิ่มพูนความสามารถขององค์กรเพื่อให้บังเกิดการกระทำที่มีประสิทธิผล

ดิกซอน เอ็น (Dixon, N. 1994) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง การตั้งใจใช้กระบวนการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและระบบขององค์กร เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

เบอร์เน็ต ซี เค (Barnett, C.K. 1994) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเชิงประสบการณ์ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและผล จากนั้นนำเข้าสู่งานกิจวัตรปลูกฝังไว้ใน “ความทรงจำ” ขององค์กร เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งหลายของผู้เรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

รอส อาร์ สมิท โรเบิร์ต และ ไคล์เนอร์ (Ross, R., Smith, B., Roberts, C. & Kleiner, B. 1994) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การทดสอบประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และเป็นการแปลเปลี่ยนประสบการณ์ให้เป็นองค์ความรู้ที่เอื้อประโยชน์แก่ทั้งองค์กร และตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายหลักขององค์กร

เนวิส อี ซี ดีเบลลา เอ เจ โกลด์ เจ เอ็ม (Nevis, E.C, DiBella, A.J., Gould, J.M. 1995) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นความสามารถหรือกระบวนการภายในองค์กร ที่มุ่งรักษาพัฒนาการปฏิบัติ ที่อาศัยฟังฟังประสบการณ์ ถือได้ว่าเป็นระบบที่เกิดขึ้นคงอยู่กับองค์กร แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปฏิบัติไปก็ตาม องค์กรเรียนรู้ไปด้วยขณะที่ทำการผลิตสินค้า และ/หรือขณะให้บริการ

มาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยสามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่ด้วย

อาร์จิริส (Argyris. 1997) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning = LO) หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอในองค์กร ลดลงรูปแบบที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัย (Defensive routines) หรือเพื่อปกป้องหรือแก้ตัว

ลูทาน (Luthans. 1998) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นการนำความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แข่งขันกันในโลกเศรษฐกิจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

แจ็ก เวลช์ ผู้บริหารบริษัทจีอี กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีพนักงานและผู้จัดการซึมซับแนวคิดดี ๆ จากทุกหนทุกแห่ง องค์กรจะสร้างข้อได้เปรียบที่ยั่งยืนได้ ต้องเรียนรู้ตลอดเวลาแล้วนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ (เอ. เคมสส์. 2547 : 84-85)

ชเนศ ขำเกิด (2541 : 171) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถเรียนรู้และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร

โกศล ดีศีลธรรม (2546 : 101) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางหลักที่เป็นศิลปะของการปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์กร ที่รักษาทิศทางและคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ขององค์กร

พรธิดา วิเชียรปัญญา กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วยคนที่มีความมุ่งมั่นจะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีการสร้างสรรค์ การถ่ายโอนความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ ๆ มีการใช้การกระจายอำนาจ (Empowerment) ให้กับสมาชิกในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการฟังระหว่างบุคคล องค์กร รวมทั้งชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ ทั้งนี้โดยใช้แนวคิดทางการบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อทีมและต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการโดยเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยองค์กรมีส่วนในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร และเพื่อเป็นองค์กรที่มีคุณภาพที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสามารถดำรงอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของสังคมโลกได้อย่างสง่างาม (พรธิดา วิเชียรปัญญา.

2547 : 89 ; อ้างอิงจาก Senge, 1990 ; Pedler, Burgoyne & Boydell. 1991 ; Garvin.1993 ; Watkins & Marsick. 1993 ; Wick & Leon. 1993 ; Nevis, Dibella & Gould. 1995 ; อรรถิย์ ณะทะกั้วท่ง. 2542)

ธำรงศัักดี คงคาสวัศดี (2547 : 36) กล่าวว่องคักรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องคักรที่ จะต้งสร้างวัฒนธรรมาการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ย่่งต้งเนื่อง มีการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาด ในงานที่ท่ทำอยู่สม่าเสมอ และจะต้งมีการเรียนรู้ให้มากกว่าหรือย่่งน้อยเท่ากับความเปลี่นแปลง ที่เกดขึ้น

วรภัทร์ ภูเจริญ (2547 : 101) กล่าวว่องคักรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้เน้นว่องคักรต้งทำ ก่าไร หากองคักรเปรียบเสมือนคน ก็ควรเป็นคนที่พัฒนา มีความรู้ และบริหารการเปลี่นแปลง เพื่อนำองคักรไปสู่ความเป็นอมตะ หรือยู่รอดได้

เยาวลัษณ์ สุจริตธรรม (2547 : 89) กล่าวถึงความหมายขององคักรแห่งการเรียนรู้โดย เชื่อมโยงกับแนวคิดการปรึบปรุงย่่งต้งเนื่อง (Continuous Improvement) แนวคิดการบริหาร คุณภาพท่วทั้งองคักร (Total Quality Management/Total Quality Control) แนวคิดการประกัน คุณภาพ (Quality Assurance) และแนวคิดการจัดการคุณภาพ (Quality Management) จาก แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นรูปแบบขององคักรแห่งการเรียนรู้ได้ว่า องคักรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องคักรที่พัฒนาตนเองโดยการใส่ใจกับลูกค้าและคู่ค้าโดยการปรึบเปลี่นและปรึบปรุง กระบวนการให้มีประสิทธิภาพ เพือให้สามารถผลิดผลิตภณัฑ์และบริการที่ต้งสนองความต้งการ ของลูกค้าให้ได้มากที่สุด

อรรถิย์ ณะทะกั้วท่ง กล่าวถึงนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานในองคักรต้งๆ ได้ให้ความหมายองคักรแห่งการเรียนรู้ ในบรรดาความหมายเหล่านี้มีทั้ง ความหมายที่ใกล้เคียงกันและแตกต่างกันตามมุมมองหรืจุดเน้นของแต่ละคน พอประมวลเป็นสังเขป ดังนี้ (องคักรแห่งการเรียนรู้. 2546 : ออนไลน์ ; อ้างอิงจาก Watkins and Marsick. 1991 ; อ้างอิงจาก Gavin. 1993 ; อ้างอิงจาก Marquardt. 1994)

วัตกิน และ มาร์สซิก (Watkins and Marsick. 1991) กล่าวว่ องคักรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องคักรที่ให้อำนาจแก่คนของตนเอง มีการบูรณาการคุณภาพเข้ากับชีวิตการทำงานให้ อิสระสำหรับการเรียนรู้ กระต้งความร่วมมือ แบ่งปันผลงาน เสริมสร้างการเฝ้รู้ และสร้างโอกาสการ เรียนรู้ย่่งต้งเนื่อง

กาวัน (Gavin. 1993) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีคุณลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายทอดความรู้ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

มาร์ควาร์ท (Marquardt. 1994) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคล และกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์กร เรียนจากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้น อำนาจความสะอาด เน้นพัฒนาบุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยบุคลากรได้นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อเป็นไปตามวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร นำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร ประกอบกับการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ให้สามารถเรียนรู้ จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จของตนเองและองค์กร

2.4 คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจุบันโลกได้ถูกเชื่อมโยงเปรียบเป็น “หมู่บ้านโลก” (Global Village) ด้วยกระบวนการโลกาภิวัตน์ ที่บุคคล องค์กร สามารถสื่อสาร เชื่อมโยงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ร่วมกัน ทำให้บุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และประสานเชื่อมโยงกันในลักษณะเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Organization Network) ในลักษณะองค์กรเรียนรู้หรือเรียกว่า องค์กร “เค-ออร์-ดิค” (Chaordic Organization) เป็นองค์กรที่ทำงาน ผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ สังคมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีการทำงาน และระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กันซึ่งมีลักษณะการทำงานคล้ายสิ่งมีชีวิต ทำงานอย่างสลับซับซ้อน ไร้ระเบียบแต่ก็มีระเบียบแบบแผนในการสื่อสาร เชื่อมโยงข้อมูลและการเรียนรู้ในแนวราบ ทำให้องค์กรมีพลัง และสามารถปรับตัว เรียนรู้ ต่อสังคมและเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (กองบรรณาธิการ. 2546 : ออนไลน์) มีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในระดับต่าง ๆ เช่น เลขานุการ เสมียน ผู้จัดการ ผู้บริหาร สามารถที่จะเรียนรู้จากกันและกันเพื่อแนวทางที่ดีกว่าในการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ (ห้องสมุดกรมบัญชีกลาง. 2548 : ออนไลน์ ;

อ้างอิงจาก Stair. 2001. *Principles of Information Systems : a Managerial Approach*. p. 44)

มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร มีการเพิ่มอำนาจปฏิบัติ มีการตรวจสอบทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มุ่งเน้นคุณภาพ ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีการทำงานเป็นทีม และมีวิสัยทัศน์ร่วม (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544ก : 202)

สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์ (2543 : 7) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะ 8 ประการขององค์กรแบบดั้งเดิมและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งองค์กรแบบดั้งเดิมเป็นการรวมคุณลักษณะของทั้งสององค์กรคือ องค์กรแบบราชการและองค์กรที่เน้นผลงาน ดังตารางเปรียบเทียบ ตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 เปรียบเทียบคุณลักษณะ 8 ประการขององค์กรแบบดั้งเดิมและองค์กรแห่งการเรียนรู้

คุณลักษณะ	องค์กรแบบดั้งเดิม	องค์กรแห่งการเรียนรู้
1. ค่านิยมร่วมกัน	ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	ความเป็นเลิศ การฟื้นฟูองค์กร
2. แบบฉบับภาวะผู้นำ	ผู้ควบคุม	ผู้กระตุ้น
3. ทีมงาน	คณะทำงาน	ทีมที่ทำงานร่วมกัน
4. ยุทธศาสตร์	แผนงาน	แผนการเรียนรู้
5. โครงสร้าง	สายการบังคับบัญชา	เครือข่ายพลวัต
6. พนักงาน	คนผู้มีความรู้	คนผู้ต้องการเรียนรู้
7. ทักษะ	เรียนรู้เพื่อปรับตัว	เรียนรู้เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่
8. ระบบการประเมินผล	รายงานด้านการเงิน	งบดุลบัตรคะแนน

ที่มา : สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. (2543, เมษายน-พฤษภาคม). องค์กรแห่งการเรียนรู้ : การสะท้อนของการฟื้นฟูองค์กรใหม่. วารสารเชิงวิชาการด้านการจัดการ สำนักพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 39(4) : 7.

เจนเนตร มณีนาค; และคนอื่น ๆ. (2546 : 111-114) กล่าวถึงคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ว่า “วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture)” เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร มี 6 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. องค์กรต้องพัฒนาความเข้าใจสภาพแวดล้อม มีทีมอาวุโสใช้เวลาคิดเกี่ยวกับอนาคต มีการใช้ที่ปรึกษาและคนจากข้างนอก
 2. องค์กรต้องมีระบบที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถค้นหาความชำนาญและประสบการณ์ได้เมื่อต้องการ มีเครือข่ายที่ข้ามขอบเขตองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้และความชำนาญ
 3. มีข้อผูกมัด (Commitment) ในการเรียนรู้และพัฒนาบุคคลซึ่งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ผู้คนทุกระดับ จะได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
 4. ความคิด การสร้างสรรค์และความสามารถในการจินตนาการถูกทำให้มีขึ้นเพื่อที่จะได้นำไปใช้และพัฒนา
 5. มีบรรยากาศของการเปิดใจและไวใจ ทุกคนสามารถได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความคิด กล้าพูดกล้าแสดงออก เพื่อก่อให้เกิดการกระทำที่ท้าทาย
 6. มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้จากสิ่งที่เคยผิดมาก่อน
- แจ๊ค เวลช์ ผู้บริหารบริษัทจีอี กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกแห่งจะมีคุณลักษณะบางประการที่เหมือนกันดังต่อไปนี้ (เอ. เคมมส์. 2547 : 87-88)
1. มีการแบ่งปันข้อมูลและพนักงานสามารถรู้ข้อมูลได้ ผู้บริหารในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะไม่เก็บสถิติและข้อมูลต่าง ๆ ไว้เป็นความลับ แต่จะให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพื่อผู้จัดการและพนักงานจะได้มีข้อมูลอ้างอิงเหมือน ๆ กัน
 2. เน้นและให้คุณค่ากับการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการเรียนรู้
 3. ไม่มีการลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว สำหรับวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ความผิดพลาดที่เกิดจากการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นเรื่องรับได้ สิ่งสำคัญคือต้องเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อองค์กรจะได้ไม่ผิดซ้ำ
 4. คาดหวังให้ทุกคนเรียนรู้อยู่เสมอ การเรียนต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติหรือเป็นกิจวัตร ไม่ใช่เรียนเป็นครั้งคราว ผู้บริหารมีหน้าที่สื่อสารให้พนักงานรับรู้และทำให้ดูเป็นตัวอย่าง
- มาร์ควาร์ท และ เรย์โนลด์ส กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เปรียบเสมือนเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ระดับโลก (The Global Learning Company) มีคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ 11 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ (พริตธา วิเชียรปัญญา. 2547 : 95-99 ; อ้างอิงจาก Marquardt; & Reynolds. 1994)

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) เป็นโครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชาที่มากเกินไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ยืดหยุ่นไม่ตายตัว ในอนาคตอาจต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะ (Competencies) แทนไม่มีสายการบังคับบัญชาที่เน้นการควบคุมมากเกินไป และกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนเกินไปเพื่อเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ ที่สำคัญองค์กรต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) ที่มียุทธศาสตร์ที่ต่างทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ อย่างแยกอิสระจากกันไม่ได้ แม้จะแยกเป็นหน่วยย่อยก็ต้องมีสภาพทุกอย่างเหมือนระบบทั้งหมดขององค์กรอยู่ดี นอกจากนี้โครงสร้างองค์กรจะมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่ (Cross Function Work Teams) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีมและพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้ เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อนขึ้นของทีม

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Corporate Learning Culture) เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ แม้จะเสี่ยงต่อความผิดพลาดบ้างก็ตาม ซึ่งการวัดผลความสำเร็จของการเรียนรู้ พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ตระหนักถึงตนเอง (Self-awareness) การใคร่ครวญ (Self-reflective) และการสร้างสรรค์ (Creative way) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคน เช่น มีหลักสูตรการอบรม สัมมนา มีอุปกรณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีครูฝึกพี่เลี้ยง และศูนย์ข้อมูล เพื่อให้เกิดนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงานรวมทั้งต้องมีการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์กรอย่างจริงจัง

3. การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ลดความรู้สึกรังเกียจผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายการเรียนรู้ของตนเองให้เกิดผลออกมาและการเพิ่มพูนผลผลิต มีความคิดสร้างสรรค์ กระจายความรับผิดชอบ และการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์กร

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) เป็นการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรต้องปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ การสร้างผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในฐานะการเรียนรู้โดยเจตนา และการเลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมว่า ควรจะเลือกเรียนรู้อะไร

5. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) เป็นหน้าที่ของการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งไม่ใช่หน้าที่ของ R & D (Research; &

Development) หรือ C & D (Copy; & Development) เท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้และเรียนรู้จากส่วนอื่นๆ จากเครือข่ายโดยผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกันโดยการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย มีการใช้บอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ใช้ประโยชน์อิเล็กทรอนิกส์(e-mail) ในการสื่อสารระยะไกล และแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในการสร้างระบบเครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น มีการสร้างความรู้ใหม่ที่ไม่นอกจากจะเกี่ยวข้องกับข่าวสารภายนอกแล้ว ยังรวมถึงการเรียนรู้ภายในและการหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรด้วย

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน ในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการเรียนทางไกล ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร เป็นต้น

7. การมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) เป็นการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ กลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น โดยถือหลักว่าจะพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ

8. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action learning) เป็นจิตสำนึกขององค์กรควบคู่ไปกับการทำงาน กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งในด้านการยกย่อง การดำเนินการและการประเมิน ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลองมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere) เป็นบรรยากาศที่สนับสนุน จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั่นคือ การพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ความเท่าเทียมกันและความเป็นมนุษย์ โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์กรในการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อที่จะทำงานให้ได้ดี

10. การทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย (Teamwork Networking) เป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปันและสร้างผลรวมที่สูงกว่าจากทรัพยากรทั้งภายในองค์กรที่เรียกว่า การทำงานแบบเครือข่ายซึ่งไม่เพียงแต่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

11. วิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์เป็นความคิดเห็นร่วมกัน (Shared Vision) ของคนในองค์กรเพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งรวมถึงพันธกิจ และจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงและความผูกพัน การเน้นการเรียนรู้ไปยังทิศทางที่ต้องการร่วมกันทั้งองค์กรต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานค่านิยม ปรชญา ความคิดและความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน จะส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

ธารงศักดิ์ คงสาวิสต์ (2547 : 38) แบ่งคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 7 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานในองค์กรนั้น ๆ มีอิสระที่จะพูดในสิ่งที่ตนได้คิด หรือได้เรียนรู้มาและถ่ายทอดสิ่งเหล่านั้นให้กับสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ
 2. มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาลงต่อไป
 3. องค์กรนั้น ๆ จะต้องส่งเสริมทางความคิดของพนักงาน ไม่ใช่ว่าหากพนักงานไม่คิดอย่างที่ต้องการแล้วจะเป็นความคิดที่ผิด แท้จริงแล้วทุกคนมีสิทธิคิดผิดได้ เพียงแต่ว่าเมื่อผิดพลาดไปก็ต้องแก้ไขให้ถูกต้อง
 4. องค์กรนั้นมักจะหารูปแบบใหม่ ๆ ในการทำงาน ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบจนกระทั่งไม่ได้เพราะหากกฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยซึ่งอาจจะเนื่องจากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถแก้ไขได้
 5. มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ทุกระดับ ไม่มีการผูกขาดทางความคิด
 6. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรนั้นจะมุ่งเน้นการสร้างทีมงาน มีการทำงานเป็นทีม คิดอย่างเป็นทีม ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นทีม และทำงานประสานกันอย่างเป็นทีม (Think Like a Team, Feel Like a Team และ Work Like a Team)
 7. มีการให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างผลงานใหม่ ๆ เพื่อเป็นกำลังใจให้กับคนที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
- เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน (2542-2543 : 15) แบ่งคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ (Systematic problem solving) โดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA : Plan , DO , Check , Action)
2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ โดยอาจจะใช้ Demonstration Project (โครงการสาธิต) หรือเป็น Ongoing program (โครงการต่อเนื่อง)
3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น Case study (กรณีศึกษา) เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของสมาชิก

4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview) , การสังเกต (Observation) เป็นต้น

5. มีการถ่ายทอดความรู้ โดยการทำ Report (รายงาน) Demonstration (การสาธิต) Training & Education (อบรมเชิงปฏิบัติการ) Job Rotation (หมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน) เป็นต้น

ข้อปฏิบัติหรือกิจกรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้

มาร์ควาร์ท และ เรย์โนลด์ส กล่าวถึง คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้ มีการบวนการลักษณะที่เคลื่อนไหว ยืดหยุ่น เป็นพลวัตไม่หยุดนิ่ง สมาชิกขององค์กรชวนหาความรู้เพื่อมาแบ่งปันและเผยแพร่แก่กันเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เสนอคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถนำไปกำหนดเป็นข้อปฏิบัติหรือจัดทำเป็นกิจกรรมขององค์กรได้ โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้ (พริตดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 89-91 ; อ้างอิงจาก Marquardt & Reynolds. 1994)

1. สามารถปรับตัวและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี
2. สนับสนุนให้พนักงานระดับล่างมีโอกาสและสามารถอธิบายความคืบหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้
3. สนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง ที่ปรึกษาและเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้แก่สมาชิกในองค์กร
4. สร้างวัฒนธรรมของการใช้แรงงานเสริม และการเปิดเผยข้อมูลในองค์กร
5. มีมุมมองในภาพรวมและเป็นระบบที่เห็นและเข้าใจถึงระบบ กระบวนการ และความสัมพันธ์ต่างๆขององค์กร
6. มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์กร
7. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร
8. มีผู้ที่เป็นแม่แบบเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยง กล้าทดลองปฏิบัติที่คิดดีแล้ว
9. มีระบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันและใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ในงาน
10. คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ผู้ใช้บริการ
11. มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน
12. มีการเชื่อมโยงการพัฒนาตนเองของพนักงานเข้ากับการพัฒนาองค์กรโดยภาพรวม
13. มีการสร้างเครือข่ายด้านเทคโนโลยีในองค์กร
14. มีการสร้างเครือข่ายภายในธุรกิจของชุมชน

15. ให้โอกาสในการเรียนรู้ทางประสบการณ์
16. มีการให้รางวัลต่อความคิดริเริ่มและจัดตั้งโครงสร้างรองรับความคิดดังกล่าว
17. สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร
18. มุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
19. ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานในทุกรูปแบบ
20. มีการใช้คณะทำงานที่มีผู้ปฏิบัติมาจากหลาย ๆ ส่วนงาน
21. มีการสำรวจและประเมินถึงสมรรถนะในการเรียนรู้
22. มององค์กรว่าสามารถเรียนรู้และเติบโตได้
23. มองสิ่งที่ไม่คาดคะเนไว้มาก่อนว่าเป็นโอกาสอันดีที่จะเรียนรู้

สรุปได้ว่าคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรนั้นๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่บ่งบอกลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เด่นชัด ซึ่งควรประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้

ดังนั้น จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร ตำรา บทความ และวารสาร ผู้วิจัย จึงนำแนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการ และผู้ปฏิบัติ ทั้งต่างประเทศและในประเทศ มาเป็นแนวทางเพื่อศึกษา คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยนำแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวไว้เบื้องต้นมาใช้ในงานวิจัยนี้ ด้วยคุณลักษณะแต่ละองค์กรมีความแตกต่างและมีความเฉพาะในแต่ละองค์กร ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนาโรงเรียนเตรียมทหารได้อย่างแท้จริง จึงได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.4.1 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person)

มาร์ควาร์ท (Marquardt) กล่าวว่า องค์กรที่อยู่รอดได้อย่างดีที่สุด คือองค์กรที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีการปรับตัวเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีศักยภาพในการเรียนรู้ขององค์กรที่ประกอบมาจากการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ (มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร. 2548ก : 57 ; อ้างอิงจาก Marquardt. 1996) ซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในองค์กร ก็คือ บุคลากร การจัดให้มีการเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถ รักษา สนับสนุน และส่งเสริมการใช้ความรู้ของคนในองค์กรยังผลให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นนั่นเอง (เจนเนตร มณีนาถ; และ คนอื่นๆ. 2546 : 24)

ดังนั้นองค์ความรู้ในองค์กรจะไม่เกิดขึ้น ถ้าบุคลากรในองค์กรไม่ใฝ่เรียนใฝ่รู้ การสร้างความสามารถหลักในการเรียนรู้ จึงเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์กร ในการสร้างฐานความรู้ และนำความรู้ต่อยอดในเชิงปฏิบัติได้ ความสามารถหลักดังกล่าว ที่จำเป็นต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (ผู้จัดการรายสัปดาห์. 2547 : ออนไลน์) ตามที่ เซนเก้ (Senge.) กล่าวไว้ว่า การใฝ่เรียนใฝ่รู้ (Personal Mastery) เป็นจุดแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถ (Knowledge Worker) ที่เชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ตนดูแลอยู่ และสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง จะเกิดจากการที่แต่ละคนต้องมีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาตนเอง โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองว่า เราจะลิขิตชีวิตตนเองไปสู่จุดไหนในอนาคต จะเป็นแรงกระตุ้นและแรงบันดาลใจ ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามแนวคิดหลักวินัย 5 ประการ หรือกรอบความรู้ 5 สาขาวิชา ที่เรียกว่า The five disciplines : The Art and Practice of The Learning Organization ซึ่งเป็นระบบการจัดการขององค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการอำนวยความสะดวกและจูงใจให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เป็นแนวคิด ที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544ก : 35-38 ; เปี่ยมพงศ์ นัยบ้านดำน. 2542-2543 : 13 ; ก้อน. 2542 : 14 ; อ้างอิงจาก Senge. 1990 : 139-269)

ความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้

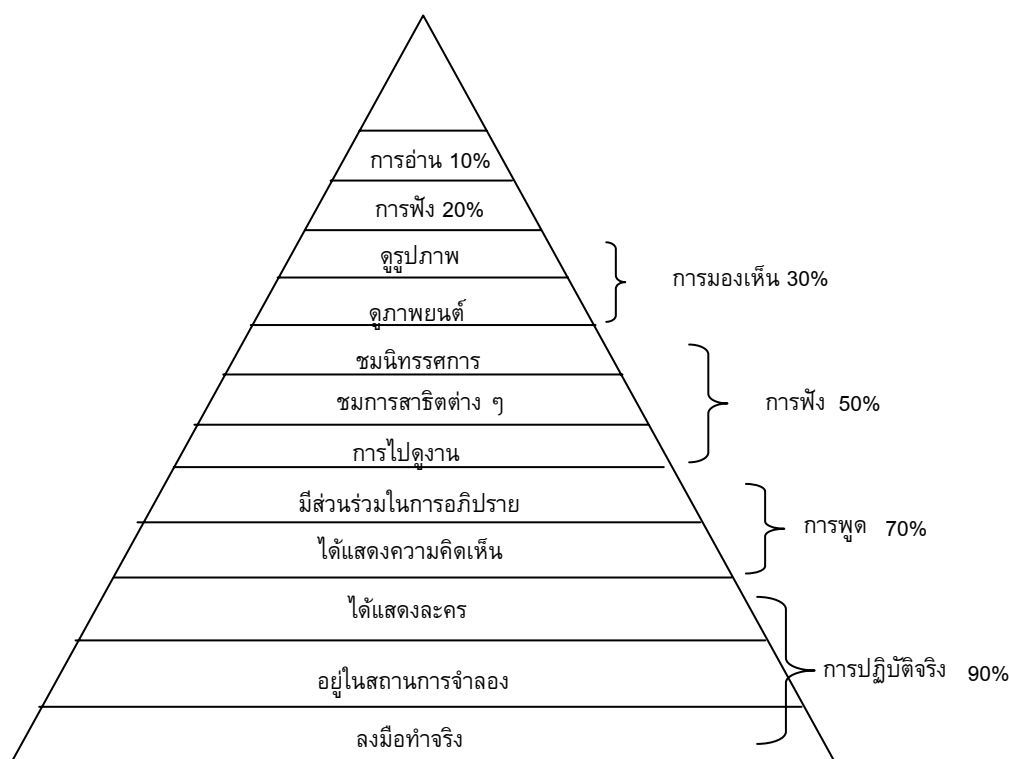
บุคคลที่มีการพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความรู้ควบคู่คุณธรรม ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการอยู่รอดและอยู่รวมในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข (สุพล วังสินธุ์. 2541 : 36) มีหูกว้าง ตากว้าง ศึกษาอยู่เสมอ มีความใฝ่รู้ ใฝ่พัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ในศาสตร์และศิลป์ในวิชาชีพของตนเสมอ (ชาติรี ศิริสวัสดิ์. 2541 : 77) เรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง (Learning by doing) เป็นการได้มาซึ่งองค์ความรู้ จริยธรรมและการพัฒนาบุคลิกภาพไปพร้อมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีเสรีในความคิด และเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งเชิงจริยธรรม และบุคลิกภาพประชาธิปไตย (สุภรณ์ สภาพงศ์. 2543 : 40) มีคุณลักษณะนิสัย ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นสนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม (รุ่งรวี ลาภมูล. 2547 : ออนไลน์)

สรุปได้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง (Learning by doing) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีลักษณะนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน เขียน มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง แสดงการออกถึงความกระตือรือร้นสนใจเสาะแสวงหาความรู้ มีการพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ในตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ในศาสตร์และศิลป์ในวิชาชีพของตนเสมอ มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความ

มุ่งมันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ มีเสรีในความคิดและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งเชิงจริยธรรม เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการอยู่รอดและอยู่รวมในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุขและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในงานได้อย่างเหมาะสม

ระดับของการเรียนรู้

การเรียนรู้ระดับบุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการที่บุคคลมีศักยภาพที่จะแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ เชี่ยวชาญ ทักษะคิด โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และแลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้กับผู้อื่นได้ การเรียนรู้ระดับนี้เน้นการกระตุ้นให้แต่ละคนใฝ่รู้และสร้างโอกาสการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง (อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2546 : ออนไลน์) ซึ่งพัฒนาการระดับการเรียนรู้ของบุคคล แสดงดังภาพประกอบ 4 ดังต่อไปนี้ (วรภัทร์ ภูเจริญ; และ อัครวิน จักษุสุวรรณ. 2547 : 256)



แผนภาพประกอบ 4 ระดับการเรียนรู้ของบุคคล.

ที่มา : วรภัทร์ ภูเจริญ; และ อัครวิน จักษุสุวรรณ. (2547). *การบริหารคนดี*.

กรุงเทพฯ : อริยชน. 256.

ทักษะการเรียนรู้

การเรียนรู้ที่ได้ผลนั้นต้องมีทักษะพื้นฐานประกอบการเรียนรู้ที่มีอยู่ในบุคคลแห่งการเรียนรู้ 6 ประการ คือ 1) ทักษะการฟัง เป็นการรับกรองข้อมูลข่าวสารเพื่อบริโภคอย่างพิจารณา 2) ทักษะการพูด เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงแนวทางที่ตนคิด 3) ทักษะการอ่าน เป็นการรวบรวมสติ เพื่ออ่านให้เข้าใจรับทราบข้อมูลอย่างถูกต้อง 4) ทักษะการเขียน เป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทัศนคติและความรู้สึกออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อื่นเข้าใจ 5) ทักษะการคิด เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะสามารถควบคุมการกระทำของตนและมีวิจักษณ์ญาณต่อการเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรม 6) ทักษะการปฏิบัติ เป็นการลงมือปฏิบัติกระทำอย่างจริงจัง เพื่อค้นหาความจริงและสามารถสรุปอย่างมีเหตุผลเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป (รุ่งระวี ลาภมูล. 2547 : ออนไลน์) ทักษะการเรียนรู้ระดับบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการฝึกฝน ดังนี้ 1) ทักษะรูปแบบความคิด จิตใจเป็นการเรียนรู้เท่าทันความคิดและจิตใจของตนเองในการรู้ว่าการอบความคิดจิตใจของตนเป็นอย่างไร และสร้างรูปแบบความคิดอย่างไร เป็นทักษะสำคัญที่ฝึกฝนการรับรู้ถึงความคิดและการกระทำที่แสดงออก เป็นการฝึกสติและเรียนรู้เกี่ยวกับจิตใจภายในตนเองเพื่อให้รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรหรือตัดสินใจทำอะไรอยู่ 2) ทักษะการไตร่ตรองความคิด เป็นทักษะในการคิดให้ช้าลงเพื่อการไตร่ตรองให้มากขึ้น 3) ทักษะการซักถามและนำเสนอความคิด เป็นทักษะการซักถาม โดยฝึกฝนควบคู่ไปกับทักษะการไตร่ตรองความคิดหรือทักษะการฟัง (มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร. 2548 : 44)

ลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ บุคคลที่มีนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีทักษะทางสังคม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร มีทักษะในการแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ธเนศ ขำเกิด. 2541 : 172) เป็นบุคคลที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ (สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. 2543 : 7) มีการทดลองปฏิบัติในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอโดยใช้โครงการสาธิตหรือโครงการต่อเนื่อง มีการเรียนรู้จากผู้อื่น โดยการใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต สามารถปรับตัวและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 89-91) มีความคิด มีการสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการจินตนาการถูกทำให้มีขึ้นเพื่อที่จะนำไปใช้และพัฒนา (เจนเนตร มณีนาถ; และ คนอื่น ๆ. 2546 : 111-114)

สรุปได้ว่า ลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้ รักการอ่านเขียน มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง แสดงการออกถึงความกระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นสนใจเสาะแสวงหาความรู้ มีการพัฒนาการเรียนรู้ที่จะเพิ่ม

ประสิทธิภาพในตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง มีการทดลองปฏิบัติเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ศาสตร์และศิลป์ในวิชาชีพของตนเสมอ มีการเรียนรู้จากผู้อื่น มีความสามารถปรับตัวที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้ดี มีเสรีในความคิด กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.4.2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

ปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในทุกระดับตั้งแต่ระดับแรงงานจนถึงระดับวิชาชีพชั้นสูง การขยายตัวการใช้เทคโนโลยีไปสู่ผู้ปฏิบัติในระดับต่าง ๆ มีแนวโน้มของการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น จะต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ให้ทันกับการพัฒนาการของเทคโนโลยี รวมทั้งปรับเปลี่ยนแบบแผนและกระบวนการในการทำงานที่เปลี่ยนไป เพื่อจะสามารถทำงานได้ในสังคมยุคเทคโนโลยี (กฤษมันต์ วัฒนารงค์. 2547 : 30) เทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบัน ช่วยอำนวยความสะดวกในการขุดค้น (Data mining) ช่วยในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ การออกแบบในการทำงานที่ให้พนักงานต้องบันทึกการปฏิบัติงานลงในระบบคอมพิวเตอร์ ให้สามารถนำมารวบรวมเป็นข้อมูลสารสนเทศภาพรวมขององค์กร ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์องค์กร (Intranet) เครือข่ายนานาชาติ (Internet) โดยระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) หรือระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) เป็นต้น รวมทั้งยังสามารถช่วยให้ระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทำได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เทคโนโลยีสารสนเทศ. 2546 : ออนไลน์)

ความหมายของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

การประยุกต์และนำเทคนิควิธีการ แนวความคิด อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งด้านการขยายงานและการปรับปรุงคุณภาพงาน มีการลงทุนในมนุษย์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาองค์กร (โปรซอฟท์ คอมเทค. 2547 : ออนไลน์) การผลิต การใช้ การพัฒนาสื่อสารมวลชน(สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์) เทคโนโลยีสารสนเทศ (คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต มัลติมีเดีย) โทรคมนาคม(โทรศัพท์ เครือข่ายโทรคมนาคมและสารอื่น ๆ) เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2546 : ออนไลน์)

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์และนำเทคนิควิธีการ แนวความคิด อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และสามารถนำไปช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งด้านการปฏิบัติงาน การขยายงานและการปรับปรุงคุณภาพงาน

ลักษณะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology application) มี 3 องค์ประกอบคือ

1) การให้บุคลากรเข้าใจความสามารถของเทคโนโลยีและรู้ถึงวิธีการใช้ประโยชน์ 2) มีการจัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีมาให้บุคลากรได้ใช้ในการเรียนรู้ตามความเหมาะสมขององค์กร 3) มีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้อย่างต่อเนื่อง และมีการฝึกหัด ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร (เสาวรส บุนนาค. 2543 : ออนไลน์ ; กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. 2543 :187 ; อ้างอิงจาก Marquardt. 1996) ประกอบกับแนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในปัจจุบันโลกให้ความสำคัญกับการลงทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ดังนั้นในยุคปฏิรูปการศึกษา ได้เร่งพัฒนาการศึกษาให้การศึกษาไปพัฒนาคุณภาพของคน เพื่อให้คนไปพัฒนาประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) จึงเป็นเครื่องมือที่มีพละานุภาพสูงในการช่วยประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ตามอัธยาศัย ช่วยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วแม่นยำในการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การเรียกใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยการเรียนการสอนจะต้องสร้างความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีสมรรถนะและจำนวนเพียงพอต่อการใช้งานของผู้เรียน รวมถึงการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีได้ตลอดเวลาและสิ่งที่จะต้องเป็นปัจจัยส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (สงบ ลักษณะ. 2545 : ออนไลน์) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ครูสร้างโอกาสในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ คือการที่ครูออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการทำกิจกรรมประกอบการเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic) เว็บไซต์ (Web Sites) ซอฟต์แวร์ (Software) สำเร็จรูป เป็นต้น

2. ครูและผู้เรียนจัดทำระบบแหล่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ปัจจัยด้านแหล่งข้อมูลสารสนเทศ (Information Sources) ซึ่งครูและผู้เรียนควรช่วยกันแสวงหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่มีเนื้อหาสาระตรงกับหลักสูตรหรือสนองความสนใจของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรวบรวมแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็น ซอฟต์แวร์ (Software) ชื่อของ เว็บไซต์ (Web Sites) รวมถึงการลงทุนจัดซื้อ ซอฟต์แวร์ (Software) จากแหล่งจำหน่าย การจ้างให้ผู้เชี่ยวชาญจัดทำ หรือจัดทำพัฒนาขึ้นมาเองโดยครูและนักเรียน

3. สถานศึกษาจัดศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (Learning Resource Center) ซึ่งเป็นตัววัดสำคัญประการหนึ่งของสถานศึกษาที่จะส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของครูและนักเรียน เช่น ห้องสมุด จนเกิดคำศัพท์ว่า ห้องสมุดเสมือน (Virtual Library) หรือ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library) เป็นต้น

4. การบริการของกรมหรือหน่วยงานกลางทางเทคโนโลยี กรมต้นสังกัดหรือหน่วยงานกลางด้านเทคโนโลยีควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษาด้วยการบริการด้านข้อมูลสารสนเทศ เช่น จัดทำเอกสารรายเดือนรายงาน ซอฟต์แวร์ (Software) ในท้องตลาด แจกซื้อ เว็บไซต์ (Web Sites) ใหม่ ๆ พร้อมทั้งสารเนื้อหาโดยย่อ จัดทำคลังข้อมูลความรู้ (Knowledge Bank) เพื่อการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic) เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดได้แก่ มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานที่สะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ และมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการพยาบาลที่สามารถสืบค้นข้อมูลได้สะดวก ได้ข้อมูลถูกต้อง ทันสมัย และจากการศึกษาผลการวิจัยด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้สรุปได้ว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร การใช้และความเข้าใจเทคโนโลยีสูงจะทำให้สามารถที่จะก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่นได้

มาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) ได้ให้ทัศนะว่า องค์กรจะต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดตั้งทีมเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการจัดอบรมบุคลากรให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีความซับซ้อน และใช้เวลาสั้นในการรับข้อมูลต่าง ๆ ผู้รับบริการต่างหันไปพึ่งเทคโนโลยีด้วยความคาดหวังว่าจะได้สิ่งที่ดีและเพิ่มโอกาสการดูแลสุขภาพที่ดี การบำบัดรักษาและการให้การพยาบาลวิชาชีพต้องสามารถใช้เทคโนโลยีที่มีอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีการฝึกทักษะอย่างต่อเนื่อง จากความสำคัญดังกล่าวสนับสนุนความสำคัญของตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้และเทคโนโลยีที่สนับสนุน (ปวิณนุช คำเทศ. 2545 : 126-127 ; อ้างอิงจาก Marquardt. 1996)

ส่วนการศึกษางานวิจัยเรื่องเทคโนโลยีว่าเป็นระบบย่อยขององค์การ องค์การใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการทำงาน การสร้างเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการเรียนรู้ทั้งนี้รวมถึงกระบวนการทางเทคนิค ระบบและโครงสร้างองค์การที่ต้องอาศัยความร่วมมือ การแนะนำและการประสานงานและ

แลกเปลี่ยนทักษะทางด้านความรู้ร่วมกัน ได้แบ่งองค์ประกอบเป็น 3 องค์ประกอบ คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน การให้บุคลากรได้เข้าถึงเทคโนโลยีจะช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากรในการทำงานมากยิ่งขึ้น และการศึกษาการพัฒนาตั้งปั้งซึ่งรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ด้านตัวบ่งชี้รวมด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควาร์ด (Marquardt : 1996) ที่กล่าวว่าเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์การ และความเข้าใจเทคโนโลยีเป็นศาสตร์และศิลป์ของการเรียนรู้ การค้นพบ การสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยที่สำคัญมากสำหรับปัจจุบัน เพราะองค์การใดที่มีอำนาจทางเทคโนโลยีสูงจะทำให้สามารถก้าวล้ำหน้ากว่าองค์การอื่น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ บันนิตมัย (2543 : 80) ที่เสนอแนะว่าเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากจะได้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่ายสร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับแนวคิดของกรมิวิชาการ (2544 : 22) ที่กล่าวว่าให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนและ การปฏิบัติงาน เป็นแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ และดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรง ต้องเริ่มจากการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยี และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยีให้มากขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในด้านเทคโนโลยีในตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนองค์ประกอบสูงสุด คือ สถานศึกษาที่มีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ อาจเป็นเพราะในสภาพปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ซึ่งมีสภาพโดยทั่วไปเหมือนกับภูมิภาคอื่น ๆ กล่าวคือ มีงบประมาณสนับสนุนน้อย ขาดการสนับสนุนด้านปัจจัยใหม่ ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยี และเป็นไปไม่ต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีจึงควรให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับองค์การให้ได้ (สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. 2547 : 89,187; อ้างอิงจาก วีระวัฒน์ บันนิตมัย. 2543 : 80 ; กรมิวิชาการ. 2544 : 22 ; Marquardt. 1996 : 158)

สรุปได้ว่า ลักษณะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง มีการจัดหาอุปกรณ์และปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้และติดต่อสื่อสารให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและการใช้

เทคโนโลยีในองค์กร มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีโดยจัดอบรมและให้ความรู้กับบุคลากรได้เข้าใจความสามารถของเทคโนโลยีและรู้ถึงวิธีการใช้ประโยชน์ มีการจัดศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มีฐานข้อมูลที่สามารถสืบค้นข้อมูลได้สะดวก ถูกต้อง ทันสมัย

2.4.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

วิสัยทัศน์มีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ก่อให้เกิดความรู้สึก น่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน เกิดความมุ่งมั่น พยายามปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนา เพื่อความก้าวหน้า 2) ก่อให้เกิดความหมายใน ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศ เสียสละและมุ่งคุณภาพของงานผลิต การบริการ การมีส่วนร่วมให้ผ่านการเพิ่มอำนาจ(Empowerment) 3) ช่วยกำหนดมาตรฐานของความเป็นเลิศที่โดดเด่น 4) เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต โดยเฉพาะปัจจุบัน เข้ากับอนาคตกาลได้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544ข : 116-117 ; อ้างอิงจาก Nanus. 1992)

ความหมาย

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544ข : 115) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “วิสัยทัศน์” ดังนี้
วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่าง โดยผ่านกระบวนการคิด การรับรู้ การตระหนักรู้ การสังเคราะห์ความคิด สร้างภาพฉายไปในอนาคต

วิสัยทัศน์ คือ การสร้างภาพของสมองที่มุ่งมองอนาคต โดยเป็นภาพที่สมจริงสมจัง น่าเชื่อถือ และน่าสนใจ

วิสัยทัศน์ คือ ภาพในอนาคตที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม ความเชื่อที่ยึดถือขององค์กร

วิสัยทัศน์ คือ ภาพที่ชัดเจนที่บ่งบอกถึงภาวะในอนาคตที่พึงประสงค์

วิสัยทัศน์ คือ ข้อความที่บ่งถึงปรัชญา ความมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน

ดังนั้น วิสัยทัศน์ หมายถึง ผลของความคิดอ่าน มีพื้นฐานจากกระบวนการ (Paradigm) เป็นผลรวมของความคิด คำพูด การกระทำ หรือโลกทัศน์ที่สมองบุคคลรับรู้ สร้างภาพ (A Mental Image) ซึ่ง วีระวัฒน์ ปันนิตามัย ให้ความคิดเห็นว่าวิสัยทัศน์เป็นผลผลิตของ จินตกรรม (Imagineering) จินตนาการ ความใฝ่ฝัน ความคิดสร้างสรรค์ เล็งเห็นความเป็นไปข้างหน้า จับ กระแสความเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นส่วนหนึ่งของการคิดหน้า (Foresight) คิดหลัง (Backsight) และมองเข้าไปในตนเอง (Insight) เรียนรู้จากคน สถานการณ์ สภาพแวดล้อมจากข่าวสาร ประสบการณ์ สังเคราะห์ รู้เท่าทันแนวโน้ม วิวัฒนาการ พัฒนาการ และวิจารณ์ญาณตัดสินใจ

ปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นก่อนถึงเวลาอันควร ดังนั้นจินตกรรมดังกล่าวเกี่ยวกับสิ่งที่ยังไม่มี ยังไม่ปรากฏ ยังไม่เกิด แต่อาจทำให้เกิดขึ้นในอนาคตได้ เป็นเครื่องมือที่บอกทิศทางเพื่่มุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นการคาดคะเนภาวะที่พึงประสงค์ที่เป็นไปได้ เป็นความคิดความเชื่อ โดยมีค่านิยมปรัชญาแฝงอยู่

ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

การเกิดความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ และจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงและมีความผูกพัน การเน้นการเรียนรู้ไปยังเรื่องที่เป็นทิศทางที่ต้องการร่วมกันทั้งองค์กรต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานค่านิยม ปรัชญา ความคิดและความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน จะส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกัน (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 95–99 ; อ้างอิงจาก Marquardt; & Reynold. 1994) การสร้างทัศนคติให้บุคลากรในองค์กรมองเห็นภาพขององค์กรในอนาคตร่วมกันและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมจะเกิดขึ้นได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์กรนั้น จะต้องมาจากการที่แต่ละคนรับฟังและมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรเพื่อให้เกิดพลัง การที่คนในองค์กรเข้าใจถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วมจะทำให้บุคคลตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ (สาริน. 2547 : 12–14 ; อ้างอิงจาก Senge. 1990) วิสัยทัศน์ที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพควรจะเป็นสิ่งที่ได้จากการรวมเอาวิสัยทัศน์ของคนอื่น ๆ ในองค์กรมาไว้ด้วยกัน เมื่อทุกคนร่วมกันแชร์และสร้างให้เป็นอันเดียวกัน เท่ากับว่าพวกเขาได้ถูกเชื่อมต่อด้วยแรงบันดาลใจ ที่จะทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันประสบความสำเร็จ (ผู้จัดการรายสัปดาห์. 2548 : ออนไลน์)

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างทัศนคติให้บุคคลในองค์กรมองเห็นภาพขององค์กรในอนาคตร่วมกันและเป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์กร มีการรับฟังความคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของบุคคลในสิ่งที่อยากทำ มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กร

ลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ปวีณนุช คำเทศ. (2545 : 124-125) จากการศึกษางานวิจัยด้านองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

ตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดมี 2 ตัวชี้วัดคือ 1) พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนและแนวทางการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน 2) พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน และตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญรองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพยอมรับในวิสัยทัศน์เรื่องการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะของหน่วยงาน และพยายามสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับหน่วยงานตลอดเวลา และได้สรุปผลการวิจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาล ทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ พยาบาลวิชาชีพสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับหน่วยงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับเพื่อนร่วมงาน แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาลมีมุมมองที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน (เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ : 2542) ทั้งนี้จากในปัจจุบันโรงพยาบาลของรัฐทุกแห่งทั่วประเทศกำลังพัฒนาคุณภาพบริหารโดยนำกลยุทธ์ ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริหาร ได้แก่ การนำระบบประกันคุณภาพ (H.A.) กิจกรรมคิวซี (Q.C.) กิจกรรม 5 ส ซึ่งการนำระบบคุณภาพมาใช้พัฒนาคุณภาพบริการ ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานวิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน จึงถือได้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร จะต้องพัฒนาจากบุคลากรในองค์กรที่ร่วมกันพัฒนาให้เกิดขึ้น ดังนั้นจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงานภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ผลการศึกษาพบว่าเป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยืดยาวของคนในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร เป็นการที่คนทุกคนมีความตระหนักและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อช่วยให้คนเกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่ต้องการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร เมื่อทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมแล้ว จะต้องมีการสื่อสารให้รับรู้ในระดับตั้งแต่ระดับสูงถึงระดับล่าง ว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์อย่างไร เป้าหมายคืออะไร และจะต้องซึมซาบลงไปในการคิดของทุกคนในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ขององค์กร ข้อเสนอแนะงานวิจัยของ บุปผา พวงมาลี ได้เสนอแนะองค์ประกอบด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ไว้ว่าควรจะได้มีการศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างออกไป เนื่องจากการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมจะมีปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น นโยบาย โครงสร้างองค์กร บุคลากร รูปแบบการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่จะเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะถ้ามีแนวคิดโดยไม่ปรับส่วนอื่นให้มีความสอดคล้องกันการจะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (บุปผา พวงมาลี. 2542 : 32-34)

สรุปได้ว่า ลักษณะการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนและแนวทางการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน มีการยอมรับในวิสัยทัศน์ในการพัฒนาด้านความรู้และทักษะของหน่วยงาน ทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานมีการแถลงนโยบายหลัก นโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติ มีการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น

2.4.4 การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture)

วัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนไทยนับแต่อดีตถึงปัจจุบัน เป็นวัฒนธรรมแห่งจารีตนิยม กล่าวคือ การให้เนื้อหามากกว่าการให้หรือกระบวนการการค้นหาลักษณะที่เหมาะสมและหลากหลาย เพื่อพัฒนาสติปัญญาอันเป็นจุดหมายปลายทางของการดำเนินชีวิต ซึ่งปรัชญาการเรียนรู้ของสังคมไทย คือการฝึกปรีดีผู้เยาว์และ/หรือผู้ด้อย ให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่แบบแผนหรือจารีต ที่คนรุ่นก่อนกำหนดขึ้นเป็นทฤษฎีหรือบรรทัดฐาน เพื่อสร้างอัตลักษณ์ผู้เยาว์ให้สอดคล้องกับคนส่วนใหญ่ เพื่อแสดงตนว่าเป็นผู้ร่วมสายพันธ์ ร่วมพงศ์ ร่วมเผ่า เป็นพวกเดียวกัน เป็นเชื้อชาติเดียวกัน ในกระบวนการเรียนรู้แบบจำได้หมายจำ ต้องอาศัยความทรงจำและการเอาอย่างเป็นตัวเจนนับขีดความสามารถ ใครจำได้ดี จำนวนมาก เลียนแบบได้ครบถ้วน ไม่นอกกริด นับว่าเป็นคนเก่ง มีความรู้ และมีโอกาสสูง วัฒนธรรมการเรียนรู้แบบจำได้หมายรู้จึงกลายเป็นจารีต เป็นวิถีและพลังของระบบวิธีคิด จนตกผลึกเป็น “วัฒนธรรมการเรียนรู้แห่งสยาม” ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของศึกษาศาสตร์ ทั้งที่เป็น “ศาสตร์ชาวบ้าน” และ “สันทานศึกษาแห่งชาติ” วัฒนธรรมแบบจำได้หมายรู้ ย่อมเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งสำหรับสังคมมนุษย์ที่ดำเนินชีวิตอยู่ เพียงแต่การสัมผัสสัมพันธ์กับสมาชิกและโลกภายนอกในพื้นที่และเวลาที่แต่ละคนอาศัย ในเขตแดน เพราะเรื่องที่ต้องรับรู้และปะทะไม่ซับซ้อนและมากเกินไป ขีดความจำที่จะค้นหา จากผลึกภูมิปัญญาของสังคมแห่งตน แต่ละยุค การสื่อสารไร้พรหมแดน และยุคโลกาภิวัตน์ มีสิ่งที่ต้องสัมผัสสัมพันธ์มากเกินไปที่สมองผู้ใดจะจำได้หมายรู้ จึงต้องใช้

กระบวนการเรียนรู้ที่ต้อง “อาศัย การจัดการ” ด้วยสติปัญญาให้เหมือนต้นทุนที่พร้อมจะปรับใช้ได้ทุกสถานการณ์ (สุธีวงศ์ พงศ์ไพบูลย์. 2545 : 20-23) วิธีแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุดสำหรับมนุษย์ สังคมไทยเป็นสังคมที่ใช้อำนาจหรืออำนาจนิยม วิธีสังคมไทยใหม่จึงควรปรับวัฒนธรรมอำนาจไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ ควรจะต้องเข้าใจพื้นฐานและแนวทางปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ (กองบรรณาธิการ. 2546 : ออนไลน์)

ความหมายของการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้

การใช้ความรู้ การสร้างความรู้ การเรียนรู้ร่วมกันในปัญหา การหาทางออกร่วมกันขององค์กรเพื่อการพ้นวิกฤต (ความหมาย : ออนไลน์) มีการจัดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สุขภาพ ศาสนา การสื่อสาร การวิจัย (กองบรรณาธิการ. 2546 : ออนไลน์) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดในงานที่ทำอยู่เสมอ และมีการเรียนรู้ให้มากกว่าหรืออย่างน้อยเท่ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ธารรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. 2547 : 36)

ลักษณะของวัฒนธรรมการเรียนรู้

ลักษณะของวัฒนธรรมการเรียนรู้ มี 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ (กองบรรณาธิการ. 2546 : ออนไลน์)

1. การมีฉันทะในความรู้ หมายถึง มีการเปลี่ยนแปลงในจิตสำนึก จากสำนึกแบบอำนาจนิยมไปสู่จิตสำนึกแห่งการเรียนรู้ ฉันทะเกิดจากการมีกัลยาณมิตรชักนำ เช่น พ่อ แม่ ครู-อาจารย์ การได้อ่านหนังสือดี ๆ อย่างหลากหลาย จากห้องสมุด การมีการแสดงความรู้ทางศิลปะ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ จากพิพิธภัณฑ์ การส่งเสริมการอ่าน และการสร้างบรรยากาศแห่งการถกแถลงความรู้ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือให้เกิดฉันทะแห่งความรู้
2. มีความสามารถในการสร้างความรู้ การเรียนรู้โดยเน้นการทอ้งจำความรู้เก่า ๆ ทำให้ขาดความรู้ที่เหมาะสมในการใช้งาน การทำงาน การศึกษาเรียนรู้ต้องสามารถสร้างความรู้ใหม่ให้เหมาะแก่การใช้งาน การไม่สร้างความรู้ใหม่ทำให้ประเทศไทยต้องไปซื้อความรู้จากต่างประเทศ ในราคาที่แพงมาก ต้องเป็นทาสทางปัญญาของผู้อื่น การสร้างความรู้เป็นเรื่องสำคัญ การสร้างความรู้คือการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ ควรทำให้เป็นวิถีชีวิต
3. การใช้ความรู้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน สังคมไทยเป็นสังคมที่ใช้ความเห็นมากกว่าใช้ความรู้ ความรู้ที่เป็นความจริงทำให้เห็นตรงกันได้ง่าย กว่าความคิดเห็นซึ่งจะทำให้เกิดความขัดแย้งมากในการทำงาน ดังนั้นต้องใช้การสร้างความรู้ การเรียนรู้ และการใช้ความรู้ ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานจริง

4. ได้ประโยชน์จากการใช้ความรู้ การใช้ความรู้ส่งผลให้เกิดประโยชน์ที่หลากหลาย เช่น ความสำเร็จในสิ่งยาก และการมีประสิทธิภาพ คือใช้ทรัพยากรน้อยแต่ได้ผลมาก งานราชการส่วนใหญ่สูญเสียงบประมาณ และทรัพยากรมหาศาล แต่ทำงานได้ผลน้อย เพราะขาดการใช้ความรู้

5. มีความสุขจากกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมด การมีฉันทะในความรู้ การสามารถสร้างความรู้ได้เอง การใช้ความรู้ และการได้ประโยชน์จากการใช้ความรู้ ล้วนทำให้เกิดความสุขใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เมื่อมีความสุข และเกิดฉันทะ คนก็จะกลับไปหาการเรียนรู้ซึ่งเป็นวงจรต่อเนื่องกัน

วัฒนธรรมการเรียนรู้ เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรต้องสนับสนุน สร้างเสริมให้เกิดการเรียนรู้ มี 6 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ (เจนเนตร มณีนาค; และ คนอื่น ๆ. 2546 : 111-114)

1. องค์กรพัฒนาความเข้าใจสภาพแวดล้อม มีทีมอาวุโสใช้เวลาคิดเกี่ยวกับอนาคต มีการใช้ที่ปรึกษาและคนจากข้างนอก

2. มีระบบที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถค้นหาความชำนาญและประสบการณ์ได้ เมื่อต้องการ มีเครือข่ายที่ข้ามขอบเขตองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้และความชำนาญ

3. มีข้อผูกมัด (Commitment) ในการเรียนรู้และพัฒนาบุคคลซึ่งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ผู้คนทุกระดับ จะได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

4. ความคิด การสร้างสรรค์และความสามารถในการจินตนาการถูกทำให้มีขึ้น เพื่อที่จะได้นำไปใช้และพัฒนา

5. มีบรรยากาศของการเปิดใจและไวใจ ทุกคนสามารถได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความคิด กล้าพูดกล้าแสดงออก เพื่อก่อให้เกิดการกระทำที่ท้าทาย

6. มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้จากสิ่งที่เคยผิดมาก่อน

แจ็ก เวลช์ ผู้บริหารบริษัทจีอี กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกแห่งจะมีลักษณะบางประการที่เหมือนกันในด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ มี 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ (เอ. เคมมส์. 2547 : 87-88)

1. มีการแบ่งปันข้อมูลและพนักงานสามารถรู้ข้อมูลได้ ผู้บริหารในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะไม่เก็บสถิติและข้อมูลต่าง ๆ ไว้เป็นความลับ แต่จะให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพื่อผู้จัดการและพนักงานจะได้มีข้อมูลอ้างอิงเหมือน ๆ กัน

2. เน้นและให้คุณค่ากับการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการเรียนรู้

3. ไม่มีการลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว สำหรับวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ความผิดพลาดที่เกิดจากการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นเรื่องรับได้ สิ่งสำคัญคือต้องเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อองค์กรจะได้ไม่ผิดพลาด

4. คาดหวังให้ทุกคนเรียนรู้อยู่เสมอ การเรียนต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติหรือเป็นกิจวัตร ไม่ใช่เรียนเป็นครั้งคราว ผู้บริหารมีหน้าที่สื่อสารให้พนักงานรับรู้และทำให้ดูเป็นตัวอย่าง

มาร์ควาร์ท และ เรย์โนลด์ส (Marquardt; & Reynolds) กล่าวถึงบริษัทแห่งการเรียนรู้ระดับโลก (The Global Learning Company) เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Corporate Learning Culture) ว่าเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ แม้จะเสี่ยงต่อความผิดพลาดบ้างก็ตาม ซึ่งการวัดผลความสำเร็จของการเรียนรู้ พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ตระหนักถึงตนเอง การใคร่ครวญ และการสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคน เช่น มีหลักสูตรการอบรม สัมมนา มีอุปกรณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีครูฝึกพี่เลี้ยง และศูนย์ข้อมูล เพื่อให้เกิดนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงานรวมทั้งต้องมีการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์กรอย่างจริงจัง (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 95 – 99 ; อ้างอิงจาก Marquardt; & Reynolds. 1994)

สรุปได้ว่า ลักษณะการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การมีค่านิยม ความเชื่อ ธรรมเนียมปฏิบัติและการฝึกฝนที่ช่วยเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ สร้างบรรยากาศให้คนเกิดการเรียนรู้ในด้านกล้าแสดงออก กล้าลอง กล้าเปิดเผย ชื่นชม ยกย่องผู้ที่มีลักษณะการเรียนรู้ ผู้นำต้องแสดงนิสัยการเรียนรู้ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคน มีการจัดหลักสูตรการอบรม สัมมนา ฝึกการประชุมอย่างนักเรียนรู้ มีอุปกรณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีครูฝึกพี่เลี้ยง และศูนย์ข้อมูล เพื่อให้เกิดนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงานรวมทั้งต้องมีการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์กรอย่างจริงจัง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ประพันธ์ หาญกว้าง (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างต่อเนื่อง เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา คือ การเรียนรู้ขององค์กรและการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร ที่จะทำให้องค์การและบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่าธนาคารไทยพาณิชย์มีศักยภาพและลักษณะในการที่จะสร้างและพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก แต่ยังมีจุดอ่อนคือผู้บริหารระดับล่างและผู้ปฏิบัติยังไม่สามารถมองเห็นภาพรวมและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามแนวคิดดังกล่าวได้ทันและเป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง

วรนาถ แสงจันทร์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวคิดและวิธีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าธนาคารไทยพาณิชย์ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ค่อนข้างมากในระยะแรกจะให้ความสำคัญกับพนักงานในระดับผู้บริหารให้เรียนรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อน จากนั้นจึงขยายแนวคิดไปสู่พนักงานทุกระดับและให้เรียนรู้แบบค่อยเป็นค่อยไป เปิดโอกาสให้เรียนรู้ด้วยตนเอง จัดแหล่งวิทยาการให้ และแนะนำเทคโนโลยีของอินทราเน็ต (Intranet) มาเสริมสร้างการเรียนรู้ให้มากขึ้น

อภิวันตรี รอดสุทธิ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโครงการจัดตั้งสัมพันธ์ธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัด) มหาชน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการจัดตั้งสัมพันธ์มีการรับรู้ความสำคัญและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ความสำคัญของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แต่การรับรู้ความสำคัญและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในเรื่องความเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

บุบผา พวงมาลี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้อยู่ในระดับปานกลาง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในระดับสูง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสังกัดกรุงเทพมหานครด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับปานกลาง สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ในระดับปานกลาง สังกัดกระทรวงกลาโหม ทุกด้านอยู่ในระดับสูง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูง และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2543 : 185) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เพื่อวัดระดับการรับรู้บรรยากาศ องค์การและพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นการแนะนำแนวคิดเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการประยุกต์ใช้ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกองสาธารณสุขภูมิภาคส่วนใหญ่ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง เป็นบรรยากาศแบบอบอุ่นและสนับสนุน ในขณะเดียวกัน ทุกมิติของบรรยากาศองค์การที่ศึกษา ล้วนมีผลต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น พร้อมทั้งเห็นว่า การรับรู้ผลงานและรางวัล เป็นมิติที่มีความสัมพันธ์สูงสุดต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และพบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการปรับเปลี่ยนองค์การเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ อายุ และสถานะทางตำแหน่งที่ต่างกัน มีการรับรู้ต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันด้วย แม้ว่าบรรยากาศองค์การจะมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ และมีผลต่อการพัฒนา ดังกล่าวแล้วก็ตามยังพบว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบรรยากาศองค์การ เนื่องจากเป็นภาระที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง ความร่วมมือ ร่วมใจ และใช้เวลา เพื่อให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์จากการเรียนรู้ เกิดความพอใจในการเรียนรู้ร่วมกันและภายใต้บรรยากาศที่เอื้ออำนวยเท่านั้นจึงจะส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้

สภาพร แก้วจันทิก (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความรู้และทักษะของพยาบาลในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง เพื่อศึกษาระดับความรู้และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของพยาบาล ปัจจัยด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญหาในการใช้และข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา ด้านเทคโนโลยีกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำเกือบทุกด้าน โดยต่ำมากด้านคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ (Computer Hardware) ส่วนทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำทุกด้าน โดยต่ำมากในเรื่องทักษะการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพยาบาลได้แก่ ประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ ประสบการณ์การเรียนรู้หรืออบรมการใช้คอมพิวเตอร์ ระดับการศึกษาและการมีเครื่องมือคอมพิวเตอร์ส่วนตัว ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทักษะ ได้แก่ ประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ ประสบการณ์การเรียนรู้หรืออบรมการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ในโรงพยาบาล จำนวนคอมพิวเตอร์ในจุดงานที่ปฏิบัติ ระดับการศึกษาและการมีเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัว ข้อเสนอแนะ กระทรวงสาธารณสุขควรดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ชัดเจนให้จริงจัง ผู้บริหารโรงพยาบาลควรสนับสนุน ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ (Hardware, Software) ให้พยาบาลเข้าร่วมอบรมการใช้งานคอมพิวเตอร์ที่จัดขึ้นทั้งในโรงพยาบาลและหน่วยงานภายนอก สถาบันการศึกษาควรจัดวิชาคอมพิวเตอร์เป็นวิชาบังคับในหลักสูตรพยาบาล

เสาวรส บุญนาค (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลและศึกษาตัวแปรบรรยากาศองค์การที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของฝ่ายการพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโดยรวมกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 42

ลำลี เก่งทอง. (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านมีความกระตือรือร้น และมีความสนใจที่จะเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ และรู้จักตั้งคำถาม เพื่อหาเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านสามารถสรุปประเด็นการเรียนรู้ และประสบการณ์ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้องและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ด้านสามารถเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านมีนิสัยรักการอ่าน และค้นคว้าหาความรู้ สามารถใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้ หรือสื่อต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปวีณนุช คำเทศ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัวชี้วัด 2) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ตัวชี้วัด 3) ด้านแบบแผนทางความคิด ประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ตัวชี้วัด 4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัวชี้วัด 6) ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัวชี้วัด 7) ด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัวชี้วัด 8) ด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัวชี้วัด

พร ภิเศก (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก และศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยได้แก่ อาจารย์จำนวน 382 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก จำนวน 21 แห่ง แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า สถิติในการวิเคราะห์คือการวิเคราะห์อภิมูล (Path Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกเป็นวัฒนธรรมแบบผสมระหว่างวัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบการตลาด โดยวัฒนธรรมเด่นที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบราชการ ส่วนวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติในระดับรองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบการตลาด วัฒนธรรมแบบครอบครัว และ วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนา

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ องค์การ ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ การบริหาร

จัดการความรู้และเทคโนโลยี ตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลักรวม 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยดังนี้ คือ การเรียนรู้ การจัดการความรู้ องค์การภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การ์ดเนอร์ และ บาร์บารา (Gradner; & Barbara. 2003 : Online) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนรัฐบาล กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางเพื่อสำรวจพฤติกรรมด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลาง โดยศึกษาด้านการนำแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในโรงเรียน จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา งานวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกศึกษาจากโรงเรียนของรัฐบาลขนาดกลางทำการสำรวจเบื้องต้นในกลุ่มบุคลากร การสัมภาษณ์ และการสังเกต แบ่งกลุ่มประชากรศึกษาเป็น 2 โปรแกรมการศึกษาต่อ 1 โรงเรียน เนื่องจากแต่ละโปรแกรม บุคลากรมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน การศึกษางานวิจัยพบว่า กลุ่มหนึ่งมีการรับรู้บทบาทของโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และอีกกลุ่มหนึ่งไม่มีการรับรู้ กลุ่มที่ไม่มีการรับรู้มีผู้นำที่มีลักษณะดูภูมิฐาน เป็นที่เคารพแต่ไม่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคคลในองค์กรเข้าใจได้ ไม่ใช่โอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน แต่ใช้วิธีการให้ข้อมูล กลุ่มที่มีการรับรู้ผู้บริหารมีลักษณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงผลสะท้อนกลับและทบทวนการทำงานเป็นทีม

เคมเพิล และ สก็อต (Kemple; & Scott. 2003 : Online ; citing Lei thwood, et. al. 2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูและครูใหญ่ในระดับมัธยมด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อทำการประเมินวัฒนธรรมและภาวะผู้นำของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ตัวอย่างจากการรับรู้ของครู ตัวแปรด้านวัฒนธรรมและภาวะผู้นำเป็นตัวบ่งชี้แรกที่จะแสดงว่า โรงเรียนนั้นได้มีการรับรู้จากครูและครูใหญ่ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ (Lei thwood, et. al. 2001) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยในการศึกษา 5 ด้าน คือ รายด้านที่ 1 ด้านสิ่งที่ทำให้ครูใหญ่คิดว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายด้านที่ 2 ด้านสิ่งที่ทำให้ครู คิดว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายด้านที่ 3 ด้านโรงเรียนมัธยมที่มีขนาดต่างกันจะมีการรับรู้องค์กรของตนในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต่างกัน โดยใช้การศึกษาข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลจากครูใหญ่ รายด้านที่ 4 ด้านโรงเรียนมัธยมที่มีขนาดต่างกันจะมีการรับรู้องค์กรของตนในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต่างกัน โดยใช้การศึกษาข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลจากครู รายด้านที่ 5 ด้านครูใหญ่กับครูมีความคิดเห็นที่ต่างกันโดยศึกษาจากรายด้านข้อที่ 3-4 จากงานวิจัยสรุปได้ว่า รายด้านที่ 1 และรายด้านที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้

ค่าเฉลี่ยที่ได้จาก 2 ตัวแปรด้านวัฒนธรรม และภาวะผู้นำ และใช้ตารางแจกแจงความถี่ รายนามที่ 3 และรายนามที่ 4 เป็นการศึกษารายด้านตามข้อ 1 และ 2 โดยแยกตัวแปรและใช้การทดสอบค่าที่ (t-test) ด้านที่ 5 ค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรมาเปรียบเทียบระหว่างคำตอบของครูใหญ่กับครูโดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติทดสอบค่าที่ (t-test) และ ตารางแจกแจงความถี่ จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ครูใหญ่มีการรับรู้ว่าโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่า ครู ไม่ว่าโรงเรียนจะมีขนาดแตกต่างกัน และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมักจะมองว่าโรงเรียนของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ไลน์ และ ไฮส์เอ็นเย (Lin; & Hsienyi. 2004 : Online) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการที่ใช้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้และสถานศึกษา โดยศึกษาการรับรู้ด้านลักษณะของสถานศึกษา ด้านที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและการพัฒนาสถานศึกษาของบุคลากร โดยเน้นเพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการรับรู้ด้านการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจและศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาสถานศึกษา จากบทความและงานวิจัย และศึกษาจากกรอบแนวคิดและคำถามในงานวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้นคือ ลักษณะของสถานศึกษา ตัวแปรตามคือ การตอบสนองของสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้วิธีศึกษาจากการออกแบบสอบถาม การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และสมการถดถอย การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่ต่อเนื่องจากการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษามากกว่าบทบาทการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

อบู ดิน และ อับดุลลาร์ มุฮัมมัด (Tineh; & Mohammad. 2003 : Online. ; citing Bass; & amp, Avolio. 2001 ; Wyckoff. 1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูใหญ่และการปฏิบัติของครูตามกฎหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูใหญ่และครู โดยใช้แบบสอบถามและข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางจำนวน 144 โรงเรียน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Bass & amp , Avolio. 2001) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Wyckoff. 1998) นำมาวิเคราะห์โดยใช้การหาแบบถดถอย การหาค่าสหสัมพันธ์แบบ Pearson และการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบใช้ค่าการทดสอบค่าที่ (t-test) จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำของครูใหญ่ เพศของครูใหญ่ เพศของครู จำนวนปีที่สอน มีผลต่อค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครู คิดเป็นร้อยละ 34 ภาวะผู้นำมีผลคิดเป็นร้อยละ 32 ตัวแปรต้นไม่ได้แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่สิ่งที่มี

นัยสำคัญทางสถิติ คือ การปฏิบัติต่อกันของครูใหญ่กับครู ครูใหญ่ที่มีลักษณะทุนนิยมจะมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับการปฏิบัติงานของครู และการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างครูในระดับประถมศึกษาจะต่างกันตามวิสัยทัศน์ การคิดอย่างเป็นระบบ และครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามกฎขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
การเก็บรวบรวมข้อมูล
การจัดกระทำข้อมูล
การวิเคราะห์ข้อมูล
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร ปีพุทธศักราช 2549 จำนวน 525 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร ปีพุทธศักราช 2549 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจีซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างต่ำ 226 คน และผู้วิจัยเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 250 คน จากนั้นทำการสุ่มเพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างดังกล่าวด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่อโดยใช้หน่วยงานเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่มตามสัดส่วน รายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หน่วยงานฝึก – ศึกษา	269	128
หน่วยงานสนับสนุนการศึกษา	256	122
รวม	525	250

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น แบบสอบถาม เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน คือ 1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3. การมีส่วนร่วม 4. การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย จากเอกสาร ตำรา บทความ อินเทอร์เน็ต (Internet) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. นำข้อมูลจากข้อ 1. มาสร้างแบบสอบถามวัดลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ซึ่งพัฒนามาจาก เอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย (บุบผา พวงมาลี. 2542 ; ปวีณนุช คำเทศ. 2545 ; สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. 2547 ; เสาวรส บุญนา. 2543 ; สำลี เก่งทอง. 2544)

ขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขประเด็นให้มีความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตามรายชื่อภาคผนวก ค พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และลงความเห็นว่าเป็นแบบสอบถามแต่ละข้อตรงตามเนื้อหาที่จะวัดหรือไม่ มีความชัดเจน และครอบคลุมนิยามตัวแปรภาษาถูกต้องชัดเจนหรือไม่ มาตราวัด (Scale) ที่ใช้เหมาะสมหรือไม่

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องทั้งในเรื่องภาษา และเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความครอบคลุมตามนิยามศัพท์และมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เมื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 และได้ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ 0.79 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 0.88 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 0.76 และด้านการมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 0.85

4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเตรียมทหาร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อออกหนังสือสั่งการไปยังหน่วยขึ้นตรงให้ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำหนังสือไปให้ด้วยตนเอง

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งให้ข้อมูลพื้นฐานเรื่องคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และชี้แจงรายละเอียดการตอบแก้หัวหน้าหน่วยเพื่อชี้แจงผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเข้าใจ และนัดวันรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน และรับคืนด้วยตนเอง

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวนทั้งสิ้น 250 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 244 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 239 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.60 จากแบบสอบถามจำนวน 250 ชุด

5 การจัดการทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดการทำข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ให้รหัสของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ หน่วยงาน ระดับชั้นยศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจให้คะแนนคำตอบแสดงความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารเกี่ยวกับการศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารในแต่ละข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน	1	เมื่อตอบในช่อง ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด
ให้คะแนน	2	เมื่อตอบในช่อง ระดับความเป็นจริงน้อย
ให้คะแนน	3	เมื่อตอบในช่อง ระดับความเป็นจริงปานกลาง
ให้คะแนน	4	เมื่อตอบในช่อง ระดับความเป็นจริงมาก
ให้คะแนน	5	เมื่อตอบในช่อง ระดับความเป็นจริงมากที่สุด

6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร ได้แก่ หน่วยงาน ระดับชั้นยศ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำมากำหนดกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยแบบอิงกลุ่ม (Norm reference) $(\bar{X}) \pm 0.5SD$ แบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8-11)

มีค่าน้อยกว่า 8.50	หมายถึง	ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย
มีค่าระหว่าง 8.51 – 18.28	หมายถึง	ระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลาง
มีค่าตั้งแต่ 18.29 ขึ้นไป	หมายถึง	ระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก

1.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม เพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ส่วนการแปลความหมายใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 8-11) ดังนี้

1.00-1.49	หมายถึง	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด
1.50-2.49	หมายถึง	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย
2.50-3.49	หมายถึง	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
3.50-4.49	หมายถึง	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
4.50-5.0	หมายถึง	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเตรียมทหารดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อ 1 และ ข้อ 2 ทำการทดสอบค่าที (t-test)

2.2 สมมติฐานข้อ 3 ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

เมื่อพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Method)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ (Corrected Item to Total Correlation)

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายด้านด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1, 2

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ได้กระทำตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบายตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร
3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารจำแนกตามตัวแปรหน่วยงาน ระดับชั้นยศ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตามหน่วยงาน ระดับชั้นยศ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน ระดับชั้นยศ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 239)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. หน่วยงาน		
1.1 หน่วยงานฝึก - ศึกษา	120	50.21
1.2 หน่วยงานสนับสนุนการศึกษา	119	49.79
2. ระดับชั้นยศ		
2.1 นายทหารสัญญาบัตร	118	49.37
2.2 นายทหารประทวน	121	50.63
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อย	94	39.33
3.2 ปานกลาง	54	22.59
3.3 มาก	91	38.08

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานฝึก-ศึกษา คิดเป็นร้อยละ 50.21 และปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 49.79 ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารอยู่ในระดับชั้นยศนายทหารประทวนคิดเป็นร้อยละ 50.63 และอยู่ในระดับชั้นยศนายทหารสัญญาบัตรคิดเป็นร้อยละ 49.37 ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย คิดเป็นร้อยละ 39.33 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากคิดเป็นร้อยละ 38.08 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.59 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน ดังปรากฏในตาราง 4

ผู้วิจัยนำคะแนนคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.35	0.51	ปานกลาง
2. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.74	0.60	มาก
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.58	0.56	มาก
4. ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้	3.45	0.65	ปานกลาง
รวม	3.53	0.50	มาก

จากตาราง 4 พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมมีระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร จำแนกตามหน่วยงานระดับชั้นยศ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร

4 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน แตกต่างกัน

การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการมีส่วนร่วม และ ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน ระหว่างหน่วยงานฝึก-ศึกษา และ หน่วยงานสนับสนุนการศึกษา โดยการทดสอบด้วยค่าที่ (t-test) ดังตาราง 5

ตาราง 5 การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร จำแนกตามหน่วยงานของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนเตรียมทหาร	หน่วยงาน						t
	หน่วยงานฝึก-ศึกษา			หน่วยงานสนับสนุน การศึกษา			
	(n= 120)			(n=119)			
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล	
1. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.38	0.48	ปานกลาง	3.33	0.54	ปานกลาง	0.771
2. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.69	0.63	มาก	3.79	0.57	มาก	-1.285
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.65	0.56	มาก	3.51	0.55	มาก	1.933*
4. ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้	3.49	0.65	ปานกลาง	3.41	0.66	ปานกลาง	0.968
รวม	3.55	0.50	มาก	3.51	0.50	มาก	0.659

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร

4 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยนายทหารหน่วยงานฝึก-ศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่านายทหารหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร

4 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน แตกต่างกัน

การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการที่มีระดับชั้นยศต่างกัน ระหว่างนายทหารสัญญาบัตร และ นายทหารประทวน โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) ดังตาราง 6

ตาราง 6 การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร จำแนกตามระดับชั้นยศของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนเตรียมทหาร	ระดับชั้นยศ						t
	นายทหารสัญญาบัตร			นายทหารประทวน			
	(n= 118)			(n=121)			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.43	0.49	ปานกลาง	3.27	0.52	ปานกลาง	2.457**
2. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.82	0.60	มาก	3.65	0.60	มาก	2.234**
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.76	0.53	มาก	3.40	0.54	ปานกลาง	5.233**
4. ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้	3.64	0.61	มาก	3.26	0.64	ปานกลาง	4.720**
รวม	3.67	0.47	มาก	3.40	0.50	ปานกลาง	4.279**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน โดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการที่มีระดับชั้นยศต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรวมคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรมากกว่านายทหารประทวน และรายด้านพบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ มากกว่านายทหารประทวนทุกด้าน

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร

4 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกัน

การทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน น้อย ปานกลาง และ มาก โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ดังตาราง 7

ตาราง 7 การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนเตรียมทหาร	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน								
	น้อย (n= 94)			ปานกลาง (n=54)			มาก (n = 91)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.32	0.46	ปานกลาง	3.31	0.54	ปานกลาง	3.40	0.52	ปานกลาง
2. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.72	0.57	มาก	3.68	0.61	มาก	3.78	0.62	มาก
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.59	0.52	มาก	3.47	0.59	ปานกลาง	3.62	0.56	มาก
4. ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้	3.49	0.63	ปานกลาง	3.23	0.66	ปานกลาง	3.53	0.64	มาก
รวม	3.53	0.46	มาก	3.42	0.51	ปานกลาง	3.58	0.52	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน โดยรวมตามความคิดเห็นของข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย และมาก มีระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลาง มีระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละช่วงของระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

1. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย มีระดับความเป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลาง มีระดับความเป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

3. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก มีระดับความเป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมและรายด้าน จำนวนตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (n = 239)

คุณลักษณะความเป็นองค์กร					
แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนเตรียมทหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.422	0.211	0.819
	ภายในกลุ่ม	236	60.754	0.257	
	รวม	238	61.176		
2. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.403	0.201	0.554
	ภายในกลุ่ม	236	85.796	0.364	
	รวม	238	86.199		
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.807	0.404	1.292
	ภายในกลุ่ม	236	73.684	0.312	
	รวม	238	74.491		
4. ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	3.366	1.683	4.068*
	ภายในกลุ่ม	236	97.651	0.414	
	รวม	238	101.017		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.899	0.449	1.798
	ภายในกลุ่ม	236	58.995	0.250	
	รวม	238	59.894		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน โดยรวมตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดังปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
เตรียมทหาร ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อย	ปานกลาง	มาก
		3.49	3.23	3.53
น้อย	3.49	-	.06	.09
ปานกลาง	3.23		-	.02*
มาก	3.53			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
เตรียมทหาร ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของนายทหารที่มีระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานมากสูงกว่านายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลาง ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทสรุปผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ผู้วิจัยได้สรุปไว้ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายทั่วไปของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร จำแนกตามหน่วยงาน ระดับชั้นยศ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร ปีพุทธศักราช 2549 จำนวน 525 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารสังกัด กรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ปีพุทธศักราช 2549 จำนวน 239 คน ซึ่งได้มาโดยใช้หน่วยงานเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลจากข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลชุดเดียว ซึ่งมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย หน่วยงานของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร ระดับชั้นยศของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร โดยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อให้ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำหนังสือไปให้ด้วยตนเอง พร้อมกับแบบสอบถาม และชี้แจงรายละเอียดการทำแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ รวบรวมแบบสอบถามจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 244 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 239 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.60 จากแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไปจำนวน 250 ชุด

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล นำแบบสอบถามที่รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์และให้รหัสแบบสอบถามตอนที่ 1 คือ รหัส หน่วยงาน ระดับชั้นยศ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน คือ 1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4. การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม เพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง การแปลความหมายใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของวิเชียร เกตุสิงห์ (2530 : 79-80) ส่วนการเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารใช้การทดสอบค่าที กับหน่วยงานและระดับชั้นยศ ทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน พบว่า

1. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามความคิดเห็นของนายทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนายทหารหน่วยฝึก-ศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่านายทหารหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา
3. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระดับชั้นยศต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้านตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรสูงกว่า นายทหารประทวน
4. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวม ตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของ

นาย ทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่านายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ดังต่อไปนี้

1. จากการวิจัย พบว่า การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก แสดงว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนเตรียมทหารตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่ปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานฝึก-ศึกษา และหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา ให้มีความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544ก : 202) ตามแนวคิดของ มาร์ควาร์ดท์และเรย์โนลส์ ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน ในกระบวนการเรียนรู้ การจัดเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งรวมถึงพันธกิจ และจะเป็นแรงผลักดันให้ การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเจตจำนง และมีความผูกพัน เน้นการเรียนรู้ไปยังทิศทางที่ต้องการร่วมกันทั้งองค์กร (พริดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 95-99 ; อ้างอิงจาก Marquardt; & Reynolds. 1994) โดยใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร การใช้ และความเข้าใจเทคโนโลยีสูง จะทำให้องค์กรนั้น ๆ สามารถที่จะก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่นได้ (ปวิณนุช คำเทศ. 2545 : 126-127) ซึ่งสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้อยู่เสมอ (สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. 2547 : 89,187) ดังนั้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. 2543 : 185)

ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร ได้เข้าใจถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามแนวคิดของ เซ็งกี ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมจะทำให้บุคคลตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ (สาริน. 2547 : 12-14 ; อ้างอิงจาก Senge. 1990) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผน และ แนวทางการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วย เป็นตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด (ปวิณนุช คำเทศ. 2545 : 124-125)

ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางนั้น แสดงว่าข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร ยังไม่มีโอกาสที่จะใช้ความรู้ สร้างความรู้

ขาดการเรียนรู้ร่วมกันในปัญหาและหาทางออกร่วมกันขององค์กรเพื่อการพ้นวิกฤต (ความหมาย : ออนไลน์) อาจเป็นเพราะว่า มีการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง การตรวจสอบและการแก้ไข ข้อผิดพลาดในงานยังไม่สม่ำเสมอ และการเรียนรู้ยังไม่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลให้คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ยังไม่เด่นชัดในวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของงานที่มีลักษณะเฉพาะ ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการพัฒนาตนเอง ไม่มีการอนุญาตให้ลา ไม่มีคนทำงานแทน ไม่มีเวลา ไม่มีโอกาส ไม่มีความพร้อมในการศึกษา ไม่ทราบแหล่งข้อมูล ไม่มีเรื่องที่สนใจ ไม่ชอบและไม่อยากทำ มีภาระ ครอบครัวยุ่ง และงานประจำ ทำให้เหนื่อยมาก ต้องการเวลาพักผ่อน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง (บุบผา พวงมาลี. 2542 : บทคัดย่อ) ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องพิจารณาตามความเหมาะสมและความสนใจของแต่ละบุคคลเป็นคราว ๆ ไป

วัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ มีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ อนุมัติให้ลา ให้ทุน ให้เวลา ให้โอกาส ส่งเสริมให้มีความพร้อมในการศึกษา และ แนะนำให้ทราบแหล่งข้อมูล ดังนั้น เพื่อให้โรงเรียนเตรียมทหารมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น โรงเรียนเตรียมทหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรโรงเรียนเตรียมทหารให้มีคุณลักษณะด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ให้เป็นบุคคลที่ใฝ่เรียนใฝ่รู้ และสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง จัดอบรมบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ เปิดโอกาสให้เท่าเทียมกันทุกคน หาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการอบรม ดูงาน นอกจากนี้ยังต้องให้รางวัล และ ชวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญ และตระหนักถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันกับยุคโลกาภิวัตน์ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร จำแนกตามหน่วยงาน ระดับชั้นยศ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สามารถจำแนกประเด็นการอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวม ตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกันไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อ 1 แสดงว่า นายทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเตรียมทหาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร พัฒนาวิธีการทำงาน และระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหารสามารถปรับตัว เรียนรู้ ต่อบัณฑิตและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (กองบรรณาธิการ. 2546 : ออนไลน์)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามความคิดเห็นของนายทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนายทหารหน่วยฝึก-ศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่านายทหารหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา แสดงว่านายทหารหน่วยฝึก-ศึกษามีส่วนร่วม มีการยอมรับ มีการนำไปปฏิบัติ มีการกำกับดูแลนโยบาย วิสัยทัศน์ ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ของโรงเรียนเตรียมทหาร มากกว่านายทหารหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผน และแนวทางแก้ไขปัญหาในหน่วย ร่วมกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ จะเป็นตัวส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วม (ปวีณนุช คำเทศ. 2545 : 124 -125)

ทั้งนี้องค์กรจะต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารโดยนำกลยุทธ์มาพัฒนาคุณภาพบริหาร ได้แก่ การนำระบบประกันคุณภาพ กิจกรรมคิวิซี กิจกรรม 5 ส มาใช้พัฒนาคุณภาพบริหาร ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน จึงถือได้ว่าเป็นการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กร (บุบผา พวงมาลี. 2542 : 32-34)

2.2 คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระดับชั้นยศต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 โดยคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้านตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรสูงกว่า นายทหารประทวน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การได้รับการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงานเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้นายทหารสัญญาบัตรมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองมากกว่า มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติ (พริดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 95 – 99 ; อ้างอิงจาก Marquardt; & Reynolds. 1994) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับชั้นของผู้ปฏิบัติงานต่างกันให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แตกต่างกัน (วรนาถ แสงจันทร์. 2540 : บทคัดย่อ) ผู้บริหารระดับล่าง และผู้ปฏิบัติงานยังไม่สามารถมองเห็นภาพรวมและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามแนวคิดและความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงได้ (ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. 2540 : บทคัดย่อ)

2.3 คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวม ตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 แสดงว่า นายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน ได้เรียนรู้ มีการสื่อสาร เชื่อมโยงกัน ร่วมกันปฏิบัติงานและพัฒนาวิธีการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน สามารถ

ปรับตัว เรียนรู้ และทำงานไปพร้อม ๆ กันได้ (กองบรรณาธิการ. 2546 : ออนไลน์) มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีม (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544ก : 202) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีทีมอาวุโสใช้เวลาคิดเกี่ยวกับอนาคต มีการใช้ที่ปรึกษาและจากคนภายนอก (เจนเนตร มณีนาถ; และ คนอื่น ๆ. 2546 : 111–114)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของนายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่านายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร (พร ภิศก. 2546 : บทคัดย่อ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก มีความสามารถในการสร้างความรู้ ใช้องค์ความรู้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน ได้ประโยชน์จากการใช้ความรู้ มีข้อผูกมัดในการเรียนรู้ ได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีขวัญกำลังใจ และได้รับการสนับสนุน จากองค์กรอย่างจริงจัง (พริธดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 95-99 ; อ้างอิงจาก Marquardt; & Reynolds. 1994)

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนเตรียมทหาร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรเปิดโอกาส กระตุ้นให้บุคลากร ได้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงผลงานวิชาการ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่จะมีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมการใช้งานจากวารสาร บอร์ดวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีเวทีที่สามารถแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ข่าว เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผย โดยเน้นการส่งเสริมบุคลากรทั้งหน่วยงานฝึก-ศึกษา และหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา ทั้งในระดับนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน

1.2 จากการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของบุคลากรโรงเรียนเตรียมทหาร อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรดำเนินอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรโรงเรียนเตรียมทหาร เห็นประโยชน์สูงสุดของการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องช่วยในการทำงาน ใช้จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และผลการเรียนของนักเรียนเตรียมทหาร และมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

1.3 จากการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรโรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของนายทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนายทหารหน่วยฝึก-ศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่านายทหารหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา ดังนั้นจึงควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรในระดับชั้นนายทหารประทวนได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และวิสัยทัศน์ในที่ประชุมสัมมนา มีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน

1.4 จากการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของนายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่านายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงควรส่งเสริม ให้ขวัญกำลังใจ และให้รางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรโรงเรียนเตรียมทหาร ได้ทำงานร่วมกัน ให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และได้จัดโครงการที่เป็นประโยชน์ในแง่ของการเรียนรู้แก่ชุมชนและบุคลากรโรงเรียนเตรียมทหาร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคูณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารในด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เช่น การคิดเชิงระบบ การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนรู้ ซึ่งในการศึกษาลักษณะนี้อาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ และให้เพิ่มแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูล แนวคิด เชิงลึกซึ่งน่าจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงตามสภาพจริงมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเตรียมทหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการบริหาร การจัดการ ส่งเสริมกิจกรรมฝึก-ศึกษา และสนับสนุนการศึกษา ใช้พัฒนาโรงเรียนเตรียมทหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถผลิตนักเรียนเตรียมทหารที่มีคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฤษมันต์ วัฒนารงค์. (2547, มกราคม-มีนาคม). เทคโนโลยีกับการบริหาร.

วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา. 16(49) : 30.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545, ธันวาคม). วิสัยทัศน์การดำเนินการของกระทรวงศึกษาธิการ

จากแผนปฏิบัติการระยะ ปี พ.ศ. 2547-2549. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:

http://www.moe.go.th/operation_centre/vision1.htm. วันที่สืบค้น 15 มกราคม 2547.

กองบรรณาธิการวิชาการ. (2546). การจัดการความรู้สู่สุขภาวะ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:

<http://www.moph.go.th/ops/doctor/drjune46%5Cdocjune46%5Cspecial126.doc>.

วันที่สืบค้น 7 มกราคม 2547.

กองบัญชาการทหารสูงสุด. (2548, 6 กุมภาพันธ์). บันทึกข้อความ เรื่อง เปิดการอบรม

หลักสูตรภาษาอังกฤษแบบอเมริกันแผนใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2548.

กองสถิติและประเมินผล. (2547). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศโรงเรียนเตรียมทหาร

ปีงบประมาณ 2547 – 2549. นครนายก : โรงเรียนเตรียมทหาร.

ก้อน. (2542, กันยายน-ธันวาคม). องค์การแห่งการเรียนรู้ : ประสบการณ์การปรับใช้.

จุลสารดอกบัว. (25) : 14.

กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. (2543, กรกฎาคม-กันยายน). บรรยายการองค์กรที่เอื้อต่อการ

พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : กองสาธารณสุขภูมิภาค

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ.

2(3) :185–187.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). ปันสมองของชาติ ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา.

กรุงเทพฯ : ส.เอเซีย เพรส(1989).

โกศล ดีศีลธรรม. (2546, มกราคม). องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสาร *For Quality Management*.

9(63) :101–105.

ครรชิต มัลลียงศ์. (2546, กรกฎาคม-สิงหาคม). องค์การการเรียนรู้. สารเนคเทค. 10(53) : 57–62.

เจนเนตร มณีนาถ; และ คนอื่นๆ. (2546). สร้างองค์กรอัจฉริยะในยุคโลกาภิวัตน์.

กรุงเทพฯ : ส.เสริมมิตร การพิมพ์.

- เจฟฟรีย์ เอ.เครมส์. (2547). 7 เขียนซีอีโอ : ศักยภาพของการของสุดยอดผู้นำเพื่อเปลี่ยน
ธุรกิจคุณให้กลายเป็นบริษัทชั้นนำ. แปลโดย นาถกมล บุญรอดพานิช. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : เอ อาร์ บีซิเนส เพรส.
- เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. (2542). การพัฒนาแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้. ภาคนิพนธ์โครงการ
บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- ชาติรี ศิริสวัสดิ์. (2541, กันยายน). บทควมเพื่อการวิพากษ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต :
ควรจัดประสพการณ์ให้ศิษย์อย่างไร?. วารสารวิชาการ. 1(9) : 79–80.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์; และ จัตยาพร เสมอใจ (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ :
ส เอเซียเพรส (1989).
- ดำรง จินดารัตน์; และคนอื่นๆ. (2540). การประเมินหลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พุทธศักราช
2530 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2534). โรงเรียนเตรียมทหาร. ถ่ายเอกสาร.
- เทคโนโลยีสารสนเทศ. (2546). (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www/moph.go.th/ops/doctor/drjune46%5Cdocjune46%5CSpecial126.doc>. วันที่สืบค้น 18 พฤศจิกายน 2548.
- เทคโนโลยีป้องกันประเทศ. (2546). วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนากองทัพด้วยการพึ่งตนเอง.
ปาฐกถาพิเศษงานเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ประจำปี 2546. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา: http://www1.mod.go.th/opsd/dradoweb/dt2003/tuksin_talk.html.
วันที่สืบค้น 7 มกราคม 2547.
- ธรรมรงค์ บุญสนอง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ชาติรี ต๊ะพันธ์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่โรงเรียนเตรียมทหาร
เมื่อ 18 ตุลาคม 2548.
- ชเนต ขำเกิด. (2541, กุมภาพันธ์-มีนาคม). องค์การแห่งการเรียนรู้. ส่งเสริมเทคโนโลยี.
24(137) : 171–174.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2547, มีนาคม). องค์การแห่งการเรียนรู้ คืออะไร. วารสาร
For Quality View. 10(77) : 36–38.
- นงเยาว์ เกตุนุติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ชาติรี ต๊ะพันธ์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่โรงเรียนเตรียมทหาร
เมื่อ 18 ตุลาคม 2548.

- บุบผา พวงมาลี. (2542). การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล
โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. พย.ม.(การบริหารการพยาบาล).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ หาญกว้าง. (2538). องค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวทางในการพัฒนาองค์กรและ
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในอนาคต. วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต.
(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริฉัตร ตังชะนนันท์. (2547). องค์กรอัจฉริยะ : องค์กรแห่งการเรียนรู้. สำนักหอสมุด
และศูนย์สารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:
http://www.dss.go.th/dssweb/st-articles/files/sti_12_2547_learning_org_1_.pdf.
วันที่สืบค้น 17 มิถุนายน 2548.
- ปวีณนุช คำเทศ. (2545). การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่าย
การพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การบริหารการพยาบาล).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน. (2542, ธันวาคม-2543, มีนาคม). องค์กรแห่งการเรียนรู้.
การศึกษาพยาบาล. 10(3) : 15.
- โปรซอฟท์ คอมเทค. (2547). องค์กรแห่งการเรียนรู้. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:
<http://www.prosoft.co.th/article.php?type=Management&show=8&lang=thai>.
วันที่สืบค้น 8 เมษายน 2547.
- ผู้จัดการรายสัปดาห์. (2547, ธันวาคม). ความสามารถหลักในการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://ai1.agro.ku.ac.th/portal/article_read.asp?id=41.
วันที่สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2548.
- . (2548, กุมภาพันธ์). วิสัยทัศน์ร่วม(Shared Vision) ภูฏานสร้างมูลค่าเพิ่ม
องค์กร. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://202.57.155.216/mgrWeekly/ViewNews>.
วันที่สืบค้น 29 ธันวาคม 2548.
- ผู้รู้ (Gurus) ของโลกในด้านต่างๆ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.geocities.com/muegaohudkub/PeterSenge.html>. วันที่สืบค้น 12 กุมภาพันธ์ 2547.

พร ภิเศก. (2546). *วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ*

โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. ปริทัศน์พนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรชัย ภาพันท์. (2546, ตุลาคม). การสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อรองรับการปฏิรูป

ระบบราชการ. *วารสารวิชาการ*. 6(10) : 2 - 5.

พริดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้:พื้นฐานและการประยุกต์ใช้.*

กรุงเทพฯ : ธรรมการพิมพ์.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มาตรา 40. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.takarea1.com/sbm.htm>. วันที่สืบค้น

15 พฤศจิกายน 2547.

มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร. (2548ก, มกราคม). องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.

วารสาร For Quality Management. 11(87) : 57.

----- (2548ข, กุมภาพันธ์). องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.

วารสาร For Quality Management. 11(88) : 44.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2546). *ความหมายของเทคโนโลยีและขอบข่ายของเทคโนโลยี*

การศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://edtech.edu.ku.ac.th/wbi/index.php?>

module=study&chapter=1&sub1=1&sub2=1. วันที่สืบค้น 28 สิงหาคม 2547.

เยาวลักษณ์ สุจริตธรรม. (2547, มกราคม-กุมภาพันธ์). *พื้นฐานสำคัญของการจัดการ*

ความรู้. วารสาร Productivity World. 9(48) : 89.

รุ่งรี ลาภมูล. (2547). *บุคคลแห่งการเรียนรู้. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:*

<http://lib.rikc.ac.th/rlocal/stories.php>. วันที่สืบค้น 21 กรกฎาคม 2547.

โรงเรียนเตรียมทหาร. (2543). *42 ปี โรงเรียนเตรียมทหาร. กรุงเทพฯ : แอดทิม ครีเอชัน.*

โรงเรียนเตรียมทหาร. (2544, 24 กันยายน). *บันทึกข้อความ เรื่อง รายงานการประชุม หัวหน้า*

หน่วยขึ้นตรงโรงเรียนเตรียมทหาร ครั้งที่ 8 ปีการศึกษา 2548.

โรงเรียนเตรียมทหาร. (2545, 16 มกราคม). *บันทึกข้อความ เรื่อง จัดสัมมนาโรงเรียน*

เตรียมทหาร กับ โรงเรียนเหล่า ปีการศึกษา 2545-2546.

โรงเรียนเตรียมทหาร. (2546ก, 6 กุมภาพันธ์). บันทึกข้อความ เรื่อง ขออนุมัติหลักการและ
งบประมาณอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ วันที่ 11-14 กุมภาพันธ์ 2546.

โรงเรียนเตรียมทหาร. (2546ข, 3 มีนาคม). บันทึกข้อความ เรื่อง ขออนุมัติหลักการส่งข้าราชการ
เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการกับ สสท. วันที่ 6-8 มีนาคม 2546.

โรงเรียนเตรียมทหาร. (2546ค, 26 พฤษภาคม). บันทึกข้อความ เรื่อง ขอเสนอความต้องการ
หนังสือตำราเรียน.

โรงเรียนเตรียมทหาร. (2547). รายงานการประเมินตนเอง. นครนายก : ส่วนการศึกษา
โรงเรียนฯ.

โรงเรียนเตรียมทหาร. (2548ก, 19 กันยายน). บันทึกข้อความ เรื่อง สรุปสั่งการในที่ประชุม
วันที่ 19 กันยายน 2548.

โรงเรียนเตรียมทหาร. (2548ข, 10 พฤศจิกายน). บันทึกข้อความ เรื่อง ขออนุมัติการพิจารณา
ให้ทุนและยืมเงินเพื่อการศึกษาเพิ่มเติมประจำปี 2548.

โรงเรียนเตรียมทหาร. (2549, 13 มีนาคม). บันทึกข้อความ เรื่อง สรุปสั่งการในที่ประชุม
วันที่ 19 มีนาคม 2549.

ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. (2540). การพัฒนาองค์กรตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.

วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพฯ : อริยชน.

วรภัทร์ ภูเจริญ; และ อัสวิน จักขุสุวรรณ. (2547). การบริหารคนดี. กรุงเทพฯ : อริยชน.

วรนาถ แสงจันทร์. (2539). แนวคิดและวิธีส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน).

ภาคินพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วิเชียร เกตุสิงห์ (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). คำเฉลยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ
ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 18(3) : 8-11.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2546ก). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.

----- . (2546ข). การบริหารการศึกษา : นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล.
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544ก). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : ชีระป้อมวรรณกรรม.

----- . (2544ข). ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.

ศักดา ศิริวัฒน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ราตรี ต๊ะพันธุ์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่โรงเรียนเตรียมทหาร
เมื่อ 18 ตุลาคม 2548.

สงบ ลักษณะ. (2545). แนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีช่วยการเรียนรู้. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:
http://www.moe.go.th/main2/article/article-sagob/article45_6.htm.
วันที่สืบค้น 22 กรกฎาคม 2548.

สถาพร แก้วจันทิก. (2543). ความรู้และทักษะของพยาบาลในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การพยาบาลชุมชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2541, กรกฎาคม-ธันวาคม). องค์การการเรียนรู้: บทบาทที่มีต่อการ
พัฒนาองค์การ. 2(3) : 37,43.

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2547). สร้างองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา: <http://www.budmgt.com/budman/bm01/learningorg.html>. วันที่สืบค้น
16 กรกฎาคม 2547.

สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สาริน. (2547, มีนาคม). องค์กรอัจฉริยะ : องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสาร สลค.สาร.
12(4) : 12-15.

- สุริวงค์ พงศ์ไพบูลย์. (2545). วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของคนไทย-รวบรวมบทความ
นำเสนอในการประชุมวิชาการประจำปี 2545 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สุพล วังสินธุ์. (2541, กันยายน). กลยุทธ์การเรียนรู้ของเด็กรุ่นใหม่. วารสารวิชาการ.
1(9) : 34–36.
- สุภรณ์ สภาพงศ์. (2543, มกราคม). เราจะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน
ได้อย่างไร. วารสารวิชาการ. 3(1) : 40.
- สุรชาญ วณิชกิจ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ราชธี ต๊ะพันธุ์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่โรงเรียนเตรียมทหาร
เมื่อ 18 ตุลาคม 2548.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้. ปริยานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป. (2543, เมษายน–พฤษภาคม). องค์กรแห่งการเรียนรู้ : การสะท้อน
ของการฟื้นฟูองค์กรใหม่. วารสารเชิงวิชาการด้านการจัดการสำนักพัฒนาธุรกิจ
อุตสาหกรรมกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 39(4) : 4-7.
- เสาวรส บุญนาค. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. พย.ม.(การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- (2543). (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://wb-cu.car.chula-iknowledge/detail.nsp?view=IKNOW&db0=FacultyOfI>. วันที่สืบค้น 12 ตุลาคม 2546.
- สำลี เก่งทอง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้กับคุณลักษณะ
การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). ราชบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ถ่ายเอกสาร.

ส่วนการศึกษาโรงเรียนเตรียมทหาร. (2546). หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร

พุทธศักราช 2546. ส่วนการศึกษาโรงเรียนเตรียมทหาร.

----- (2548). คู่มือครู – อาจารย์ โรงเรียนเตรียมทหาร. นครนายก : ส่วนการศึกษา
โรงเรียนเตรียมทหาร.

สำนักนโยบายและแผน สป.กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). วิสัยทัศน์การดำเนินการของ
กระทรวงศึกษาธิการจากแผนปฏิบัติการระยะ ปี พ.ศ. 2547-2549. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา: http://www.moe.go.th/operation_centre/vision1.htm. วันที่สืบค้น
20 พฤศจิกายน 2546.

ห้องสมุดกรมบัญชีกลาง. (2548, กุมภาพันธ์). องค์การแห่งการเรียนรู้. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:
<http://www.cgd.go.th/Library/knowledge/article/LO.pdf>. วันที่สืบค้น
3 มกราคม 2549.

อภันตริ รอดสุทธิ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของ
แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโครงการจัดสัมพันธธนาคารไทย
พาณิชย์ จำกัด(มหาชน). ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์พยากร
มนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2546). องค์การเอื้อการเรียนรู้. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:
<http://www.edu.chula.ac.th/avd/edtech/review.html>. วันที่สืบค้น 12 ตุลาคม 2546.

เอกสารราชการไทยยุคใหม่. (2545, กันยายน). องค์การยุคใหม่: องค์การแห่งการเรียนรู้.
(ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://area.obec.go.th/chanthaburi2/news/oranize.doc>.
วันที่สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2547.

ฮาร์วีย์, รอบบินส์; และ ไมเคิล ฟินเลย์. (2547). ผู้นำบุญหล่นทับ. แปลโดย ศิระ โอภาสพงษ์.
กรุงเทพฯ : สยามศิลป์ พรินท์ แอนด์ แพ็ค.

Abu – Tineh; & Abdullah Mohammad. (2003). *Exploring the relationship between the
Perceived leadership style of principals and their teachers' practice of the five
Disciplines of learning schools*. (Online). Available:
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3081429>. Retrieved March 21, 2005

Annderson, Carl R. (1998). *Management Skills Function and Organization Performance.2nd*. USA : Allyn and Bacon.

Garener; & Barbara L. (2003). *Learning organization practices in public school : A middle school case study*. (Online). Available:
<http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3115213>. Retrieved March 21, 2005.

Kemple; & Scott. (2003). *The extent to which teachers and principals perceive high Schools as learning organization*. (Online). Available:
<http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3080101>. Retrieved March 21, 2005.

Krejcie, Robert V.; & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activity. *Journal of Education and Psychological Measurement*.
 30 : 607-610.

Lin; & Hsienyi. (2004). *A study of learning organization and faculty development in Higher education*. (Online). Available:
<http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3123857>. Retrieved March 21, 2005.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตารางแสดง การวิเคราะห์รายชื่อของแบบสอบถาม

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง		
	X	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรของ รร.ตท. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ	3.38	0.72	ปานกลาง
2. บุคลากรของ รร.ตท. ใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีความมุ่งมั่นเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้อยู่เสมอ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรมหรือ ศึกษาต่อ	3.65	0.65	มาก
3. บุคลากร รร.ตท. นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาหรือการศึกษาต่อ มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้	3.42	0.73	ปานกลาง
4. บุคลากร รร.ตท. ใช้ประโยชน์จากวารสาร บอร์ดวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง	3.22	0.77	ปานกลาง
5. บุคลากร รร.ตท. มักติดตามข้อมูลข่าวสาร ผ่านทาง สิ่งตีพิมพ์ (น.ส.พ.) โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต	3.75	0.83	มาก
6. บุคลากร รร.ตท. มักมีการแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ข่าว เหตุการณ์ต่าง ๆ ผ่านทางเว็บบอร์ดของ รร.ตท. มีการสนทนาหารือกันระหว่างเวลาว่าง	3.09	0.82	ปานกลาง
7. บุคลากรของ รร.ตท. มีการเสนอผลงานวิชาการ การประดิษฐ์ สิ่งใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าของตนเองต่อบุคคลอื่นได้	2.72	0.86	ปานกลาง
8. บุคลากรของ รร.ตท. พัฒนาตนเองจากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และประสบการณ์การปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน	3.23	0.80	ปานกลาง
9. บุคลากรของ รร.ตท. พัฒนาความรู้ของตนเองทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์	3.48	0.77	ปานกลาง
10. บุคลากร รร.ตท. ใช้ความรู้ความสามารถในสาขาวิชาของตน ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข	3.58	0.79	มาก
รวม	3.35	0.51	ปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจำแนกเป็นรายข้อ

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากร รร.ตท. เห็นประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องช่วยในการทำงาน	4.04	0.74	มาก
2. บุคลากร รร.ตท. สามารถใช้เทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้	3.85	0.75	มาก
3. บุคลากร รร.ตท. ใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของ รร.ตท.ด้านผลการเรียนของนักเรียนเตรียมทหาร ด้านภาพกิจกรรมของรร.ตท.อย่างเป็นระบบ	3.98	0.71	มาก
4. รร.ตท. มีการจัดอบรมวิธีการใช้สื่อ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร รร.ตท.	3.58	0.97	มาก
5. รร.ตท. มีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนบุคลากร รร.ตท. ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	3.80	0.77	มาก
6. บุคลากร รร.ตท. สามารถใช้เทคโนโลยีในการสืบค้น แสวงหา สอบถาม/แลกเปลี่ยนข้อมูล กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก รร.ตท.	3.53	0.85	มาก
7. รร.ตท. มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ บริการการศึกษา การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ทางเทคโนโลยี แก่บุคลากร	3.64	0.92	มาก
8. รร.ตท.มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลเพื่อการจัดเก็บข้อมูลของหน่วยงานได้อย่าง ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	3.69	0.79	มาก
9. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของ รร.ตท.มีประโยชน์ต่อการวางแผนการติดตามผลการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมของ รร.ตท.	3.80	0.78	มาก
10. รร.ตท. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร รร.ตท.	3.46	0.98	ปานกลาง
รวม	3.74	0.60	มาก

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมจำแนกเป็นรายข้อ

การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับความเป็นจริง		
	X	S.D.	แปลผล
1. บุคลากร รร.ตท. คิดว่าตนเองมีข้อผูกมัดในการดำเนินการตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ของ หน่วยงานที่ตนเองสังกัด	3.45	0.79	ปานกลาง
2. บุคลากร รร.ตท. รับรู้ นโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของรร.ตท.	3.61	0.80	มาก
3. หน่วยงานภายใน รร.ตท. จัดทำวิสัยทัศน์สอดคล้องกับ ปรัชญา วิสัยทัศน์ ของ รร.ตท.	3.70	0.78	มาก
4. บุคลากร รร.ตท. ยอมรับ นโยบาย วิสัยทัศน์ ของหน่วยงานในการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเอง	3.69	0.73	มาก
5. บุคลากร รร.ตท. ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อเป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงาน	3.82	0.72	มาก
6. รร.ตท. กำกับดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใน รร.ตท. ให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับ นโยบาย วิสัยทัศน์/พันธกิจ ของ รร.ตท.	3.78	0.74	มาก
7. บุคลากร รร.ตท. มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงาน	3.40	0.84	ปานกลาง
8. บุคลากร รร.ตท. นำข้อกำหนด วิสัยทัศน์ของรร.ตท.มาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	3.56	0.73	มาก
9. บุคลากร รร.ตท. มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และวิสัยทัศน์ ในที่ประชุม สัมมนา	3.24	0.87	ปานกลาง
10. บุคลากร รร.ตท. มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม	3.56	0.86	มาก
รวม	3.58	0.56	มาก

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้จำแนกเป็นรายชื่อ

การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. รร.ตท.จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เข้ามารับราชการมีระบบพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามลำดับอาวุโสเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.53	0.99	มาก
2. รร.ตท. จัดเครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และ อินทราเน็ต เป็นอุปกรณ์สำหรับเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้กับบุคลากร รร.ตท.	3.59	0.98	มาก
3. มีการจัดห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ห้องนิทรรศการ ห้องเรียนธรรมชาติ เป็นแหล่งเรียนรู้ภายใน รร.ตท.	3.75	0.82	มาก
4. รร.ตท.จัดห้องประชุม ห้องพักผ่อน ห้องสัมมนากลุ่มย่อย สภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของบุคลากร รร.ตท.	3.60	0.85	มาก
5. รร.ตท. ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากร โดยจัดสรรงบประมาณส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม จัดโครงการพัฒนางานอาชีพ	3.40	0.90	ปานกลาง
6. ทีมงานผู้บริหารและที่ปรึกษาของ รร.ตท. กำหนดแนวนโยบาย แผนงานส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายใน รร.ตท. อย่างมีประสิทธิภาพ	3.54	0.84	มาก
7. รร.ตท. นำข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากกระบวนการตรวจสอบการทำงาน มาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.36	0.78	ปานกลาง
8. รร.ตท. ให้รางวัล และ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้	3.21	0.94	ปานกลาง
9. รร.ตท. ส่งเสริมบุคลากร รร.ตท. ทำงานร่วมกันให้เกิดการคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	3.28	0.87	ปานกลาง
10. รร.ตท. มีการคิดริเริ่มโครงการ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่การเรียนรู้แก่ชุมชนและบุคลากร (เช่น โครงการระบบรีไซเคิลน้ำ ระบบพลังงานจากโซลาร์เซลล์ โครงการพัฒนากีฬายาวชนในยามว่าง)	3.23	0.93	ปานกลาง
รวม	3.45	0.65	ปานกลาง

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร มีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน

- | | | |
|--------------------------------|--------|-------|
| 1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ | ข้อที่ | 1-10 |
| 2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี | ข้อที่ | 11-20 |
| 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม | ข้อที่ | 21-30 |
| 4. การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ | ข้อที่ | 31-40 |

รายละเอียดในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนได้ชี้แจงไว้ในแบบสอบถามแล้ว

คำตอบของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวผู้ตอบ เนื่องจากผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และเสนอข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารในภาพรวม

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนเตรียมทหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด และโอกาสนี้ใคร่ขอขอบคุณล่วงหน้าที่จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นาวาตรี หญิง รัตรี ต๊ะพันธุ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และกรอกข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

1. หน่วยงาน

- ☐ หน่วยงานฝึก - ศึกษา (สกศ.ฯ , กรม นร.ฯ , กพล.ฯ)
☐ หน่วยงานสนับสนุนการศึกษา (บก.รร.ตท. , กสป.ฯ , กสน.ฯ , กพบ.ฯ)

2. ระดับชั้นยศ

- ☐ นายทหารสัญญาบัตร
☐ นายทหารประทวน

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน _____ ปี (เศษของปีเท่ากับหรือมากกว่า 6 เดือน
โปรดปัดเป็น 1 ปี)

(ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเตรียมทหาร
โดยนับถึงวันตอบแบบสอบถาม)

ตอนที่ 2 สอบถามคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

เตรียมทหารแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่า มีระดับความเป็นจริงระดับใด แล้วขีด

เครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความ ตามความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเตรียมทหาร	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ บุคลากรของ รร.ตท.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทดลองทำในสิ่งใหม่ๆ					
2.	บุคลากรของ รร.ตท. ใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีความมุ่งมั่นเพิ่ม ประสิทธิภาพในการเรียนรู้อยู่เสมอ รวมทั้งมีความ กระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรม หรือ ศึกษาต่อ					
3.	บุคลากร รร.ตท. นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม เชิงปฏิบัติการ สัมมนาหรือการศึกษาต่อ มาใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้					
4.	บุคลากร รร.ตท. ใช้ประโยชน์จาก วารสาร บอร์ดวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง					
5.	บุคลากร รร.ตท. มักติดตามข้อมูลข่าวสาร ผ่านทาง สิ่งตีพิมพ์ (น.ส.พ.) โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต					
6.	บุคลากร รร.ตท. มักมีการแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ข่าว เหตุการณ์ต่างๆ ผ่านทางเว็บบอร์ด ของ รร.ตท. มีการสนทนาหารือกันระหว่างเวลาว่าง					
7.	บุคลากรของ รร.ตท. มีการเสนอผลงานวิชาการ การประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ของตนเองต่อบุคคลอื่นได้					
8.	บุคลากร รร.ตท. พัฒนาตนเองจากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน					
9.	บุคลากรของ รร.ตท. พัฒนาความรู้ของตนเองทันกับ การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์					
10.	บุคลากร รร.ตท. ใช้ความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ของตนในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข					

ข้อ	ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเตรียมทหาร	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี บุคลากร รร.ตท. เห็นประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องช่วยในการทำงาน					
12.	บุคลากร รร.ตท. สามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้					
13.	บุคลากร รร.ตท. ใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของ รร.ตท. ด้านผลการเรียนของนักเรียนเตรียมทหาร ด้านภาพกิจกรรมของ รร.ตท. อย่างเป็นระบบ					
14.	รร.ตท. มีการจัดอบรมวิธีการใช้สื่อ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร รร.ตท.					
15.	รร.ตท. มีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนบุคลากร รร.ตท. ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน					
16.	บุคลากร รร.ตท. สามารถใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นแสวงหา สอบถาม/แลกเปลี่ยนข้อมูล กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก รร.ตท.					
17.	รร.ตท. มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ บริการการศึกษา การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทางเทคโนโลยี แก่บุคลากร					
18.	รร.ตท. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลเพื่อการจัดเก็บข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					
19.	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของ รร.ตท. มีประโยชน์ต่อการวางแผน การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมของ รร.ตท.					
20.	รร.ตท. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร รร.ตท.					

ข้อ	ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเตรียมทหาร	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21.	การมีวิสัยทัศน์ร่วม บุคลากร รร.ตท.คิดว่าตนเองมีข้อผูกมัดในการ ดำเนินการตาม ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ของหน่วยงานที่ตนเองสังกัด					
22.	บุคลากร รร.ตท. รับรู้ นโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ รร.ตท.					
23.	หน่วยงานภายใน รร.ตท. จัดทำวิสัยทัศน์สอดคล้องกับ ปรัชญา วิสัยทัศน์ ของ รร.ตท.					
24.	บุคลากร รร.ตท. ยอมรับ นโยบาย วิสัยทัศน์ ของ หน่วยงานในการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเอง					
25.	บุคลากร รร.ตท. ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อเป้าหมาย ที่ต้องการของหน่วยงาน					
26.	รร.ตท. กำกับดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใน รร.ตท. ให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับ นโยบาย วิสัยทัศน์/พันธกิจ ของ รร.ตท.					
27.	บุคลากร รร.ตท. มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงาน					
28.	บุคลากร รร.ตท. นำข้อกำหนด วิสัยทัศน์ของ รร.ตท.มา ปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง ให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร					
29.	บุคลากร รร.ตท.มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และ วิสัยทัศน์ ในที่ประชุม สัมมนา					
30.	บุคลากร รร.ตท. มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม					
31.	การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ รร.ตท.จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เข้ามารับราชการ มีระบบพี่เลี้ยง คอยให้คำแนะนำและดูแลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตามลำดับอาวุโส เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน					

ข้อ	ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเตรียมทหาร	ระดับความเป็นจริง				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
32.	รร.ตท. จัดเครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และ อินทราเน็ต เป็นอุปกรณ์สำหรับเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้กับบุคลากร รร.ตท.					
33.	มีการจัดห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ห้องนิทรรศการ ห้องเรียนธรรมชาติเป็นแหล่งเรียนรู้ภายใน รร.ตท.					
34.	รร.ตท. จัดห้องประชุม ห้องพักผ่อน ห้องสัมมนากลุ่มย่อย สภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของบุคลากร รร.ตท.					
35.	รร.ตท. ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรโดยจัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม จัดโครงการพัฒนางานอาชีพ					
36.	ทีมงานผู้บริหารและที่ปรึกษาของ รร.ตท. กำหนดกรอบนโยบาย แผนงานส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายใน รร.ตท. อย่างมีประสิทธิภาพ					
37.	รร.ตท. นำข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากกระบวนการตรวจสอบการทำงาน มาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
38.	รร.ตท. ให้รางวัล และ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้					
39.	รร.ตท. ส่งเสริมบุคลากร รร.ตท. ทำงานร่วมกันให้เกิดการคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
40.	รร.ตท. มีการคิดริเริ่มโครงการซึ่งเป็นประโยชน์ในแง่การเรียนรู้แก่ชุมชนและบุคลากร (เช่น โครงการระบบรีไซเคิลน้ำ ระบบพลังงานจากโซลาร์เซลล์ โครงการพัฒนากีฬาแก่เยาวชนในยามว่าง)					

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | | |
|------------------------|----------|---|
| 1. อาจารย์ ดร.ราชันย์ | บุญริมา | อาจารย์ภาควิชาสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา |
| 2. นาง อัมพร | สินอยู่ | นักวิชาการศึกษาระดับ 6 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. พันเอก ธรรมรงค์ | บุญสนอง | อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนการศึกษาโรงเรียนเตรียมทหาร |
| 4. พันเอก หญิง นงเยาว์ | เกตุนุติ | อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนการศึกษาโรงเรียนเตรียมทหาร |
| 5. พันเอก สุรชาญ | วณิชกิจ | อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนการศึกษาโรงเรียนเตรียมทหาร |

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นาวาตรี หญิง ราตรี ต๊ะพันธุ์
วัน/เดือน/ปีเกิด	วันที่ 12 เมษายน 2511
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	114 หมู่ 5 ต.เสด็จ อ.เมือง จ.ลำปาง 52000
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์กองวิชาวิทยาศาสตร์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร กรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2534	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็นจิเนียริง เคมิคอล เซอร์วิส
พ.ศ. 2535	บริษัท เคมิคอล ไดนามิกส์ จำกัด
พ.ศ. 2537	บริษัทบ้านแพน เอนจิเนียริง แอนด์ โฮลดิ้ง จำกัด
พ.ศ. 2539	โรงเรียนเตรียมทหาร กรมยุทธศึกษาทหาร
- ปัจจุบัน	กองบัญชาการทหารสูงสุด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	การศึกษามัธยมศึกษา (วิทย์ – เคมี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2545	ประกาศนียบัตรวิชาภาษาอังกฤษเฉพาะอาชีพ (ครู) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2549	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ