

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา
Factors affected learning organization of child development centers in Chachoengsao province.

ดวงนภา เสมทับ

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำชนครินทร์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายฝน เสกขุนทด และ ดร. วิจิต แสงสว่าง

Abstract

The purposes of this study were to 1) study the level of factors affected learning organization of child development centers in Chachoengsao province, 2) study the level of learning organization of child development centers in Chachoengsao province and 3) study factors positively affected learning organization and their relationship with learning organization.

The samples used in this research were 380 local administrators, committees, heads of child development centers and teachers in Chachoengsao province, who work in the academic year 2013. The tools used for data collection was a five levels rating scale questionnaire. The collected data were statistically analyzed by using frequency, percentage, means, standard deviation, pearson's Product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed as follows:

1) The level of factors affected learning organization of child development centers in Chachoengsao province, as a whole, was at a high level. They were ranked based on average scores from high to low as follows: organization structure, organization culture, leadership, information technology, mission and strategy, incentives, management, and organization atmosphere.

2) The level of learning organization of child development centers in Chachoengsao province, as a whole was at a high level. The aspects of management were ranked based on average scores from high to low as follows : team learning, systematic thinking, shared vision, mental models, and personal mastery.

3) Factors positively affected learning organization at a significant level of .05, and correlated at the highest level ($r_{xy} = .823$) with learning organization of child development centers in Chachoengsao province. They were ranked based on average scores from high to low as follows : organization structure, incentives, information technology, organization culture, and leadership. The standard equation $Z' = 562X_1 + .189X_8 + .352X_3 - .967X_2 + .749X_6$ where Z' , X_1 , X_8 , X_3 , X_2 and X_6 were organization structure, incentives, information technology, organization culture, and leadership respectively.

Keywords : learning organization, child development center

การพัฒนาตนเองและการดำเนินงานขององค์กร อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นแนวคิดการบริหารองค์กรโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เซ็งเก้ (Senge, 1990, pp. 139-269) เชื่อว่าหัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการ (the five disciplines) ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลาโดยอาศัยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลในการจัดการด้านความคิดสร้างสรรค์และมีการเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก 2) การมีแบบแผนความคิด เป็นการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรให้มีความถูกต้องรวมถึงการทำความเข้าใจในวิธีการ เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเป็นรากฐานที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้เข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงภาพรวมทั้งหมดและเกิดความกระจำกับแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรให้เกิดความตระหนักความเข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดเป้าหมายหรือการสร้างภาพอนาคตที่มีทิศทางชัดเจนขององค์กร โดยการกระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์สร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างสรรค์พัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคคล ให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร เพื่อสร้างความผูกพันโดยไม่ต้องมีการควบคุม 4) การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการพัฒนาความสามารถของทีม มากกว่าความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากระบบการเรียนรู้ของทีมจะสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล 5) การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นหัวใจที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะวิธีคิดและการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลงสามารถเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ ในองค์กรได้ ความสำคัญของการคิดเชิงระบบเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ การมีข้อมูลย้อนกลับและมีการตรวจสอบซ้ำให้ต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ (วิระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2543, หน้า 35-49) องค์กรแห่งการเรียนรู้ยังเป็นแนวคิดการบริหารและควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่จะช่วยให้คนในองค์กรนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งได้รับความสนใจทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชนและแวดวงวิชาการ สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแห่ง

การเรียนรู้ที่จะสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่องค์กรอื่นๆ ได้ (เกศสุตา ใจคำ, 2554, หน้า 2)

การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีความรู้ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสารสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ ขายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็นมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม เสมอภาค (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 14) ดังนั้นในการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจในความหมาย ความสำคัญ แนวคิดและคุณลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อนที่จะก้าวไปสู่ขั้นปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อสถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้ว สถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ มีปัจจัยข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับกระบวนการที่ใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดวิสัยทัศน์และเกิดความมุ่งมั่นที่จะนำข้อเสนอแนะจากการวิจัยไปเสริมสร้างและประยุกต์ใช้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิโรจน์ สารรัตน์, 2546ก, คำนำ) ซึ่งโพธิยา คำผิว (2548, หน้า 4-5, 59) ได้สนับสนุนแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร จึงได้ศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 ปัจจัย คือ นโยบายและเป้าหมาย โครงสร้างองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจ ทีมงานและการบริหารทีมงาน การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีและระบบงาน ภาวะผู้นำ การจูงใจ บรรยากาศในโรงเรียน วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เด่นชัด ได้แก่ บรรยากาศในโรงเรียน การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การจูงใจ ทีมงานและการบริหารทีมงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือว่าเป็นองค์กรระดับล่างสุด แต่มีความสำคัญในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้กับเด็กเล็ก ให้มีความพร้อม ด้านร่างกาย

อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา เนื่องจากเป็นหน่วยงานของท้องถิ่น และมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเด็กเล็กให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัยและเป็นการปูพื้นฐานการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมในการเตรียมตัวเพื่อศึกษาต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป ซึ่งในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ครูผู้ดูแลเด็กและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้ดูแลเด็ก เพราะมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กเล็ก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาบุคคลเหล่านี้ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าของโลก หากครูผู้ดูแลเด็กไม่พัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับความหน้าอื่นๆ ในระบบการศึกษาแล้ว อาจทำให้การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีตามเป้าหมายที่ต้องการ ในการพัฒนาดังกล่าว ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ปกครองและชุมชน ต้องร่วมมือกันในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีแบบแผน โดยการปรับเปลี่ยนต้องดำเนินการทุกส่วน ทั้งด้านทัศนคติ องค์ประกอบ ค่านิยมและความเชื่อพื้นฐานของสมาชิกตลอดจนปัจจัยต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นกรอบการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการ กลยุทธ์ ศักยภาพของบุคคล วัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งพัฒนาทางเลือกและศักยภาพขององค์การใหม่และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงของความเจริญและสังคมแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในฐานะเป็นองค์การที่ปลูกฝังรากฐานให้กับเด็กปฐมวัยของชุมชน จึงต้องปรับองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ฤทัยรัตน์ แสนปวน, 2554, หน้า 3)

จากเหตุผลและแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทราให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของเด็กเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยสังเคราะห์หลักการแนวคิดของ มาร์ควอร์ด และเรย์โนลด์ (Marquard and Reynolds, 1994, pp. 103-105), เบนเนท และโอเบรียน (Bennett & O'Brien, 1994, p. 123) ไคเซอร์ (Kaiser, 2000, p. 28) ลีอิช จันทรีย์ (2546, หน้า 10-11) มาลี สิบกระแสบ (2552, หน้า 9-11) มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) บรรยากาศองค์การ 5) การบริหารจัดการ 6) ภาวะผู้นำ 7) พันธกิจและยุทธศาสตร์ 8) การมุ่งใจสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ ศึกษาจากทฤษฎีแนวคิดของ Peter M. Senge (1990, pp. 3-14) ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 104 คน พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 312 คน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 254 คน หัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก จำนวน 270 คน และครูผู้ดูแลเด็ก 139 คน รวมทั้งหมด 1,079 คน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2556
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 380 คน หลังจากนั้นคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร โดยผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากจำนวน 104 แห่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนผู้ให้ข้อมูลตำแหน่งอื่น คำนวณตามสัดส่วนของประชากร จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากตามตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา
ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดย

แจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หัวหน้าศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและ
บางส่วนได้ส่งกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 380 ชุด แล้ว
นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้อง
สมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับจนครบตามเกณฑ์ที่กำหนด
และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำโดยวิเคราะห์ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดย
การคำนวณหาค่าความถี่และร้อยละ 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (*S.D.*) 3) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน
จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
(Pearson's product moment correlation coefficient) และ
วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จากแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธีแบบ
เป็นขั้นตอน (stepwise) เพื่อหาตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการ
พยากรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น
เพศหญิง จำนวน 258 คน เพศชาย มีจำนวน 122 คน ตำแหน่ง
ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 104 พนักงานส่วนท้องถิ่น
จำนวน 88 คน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 77 คน
คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 72 คน ครูผู้ดูแลเด็ก

จำนวน 39 คน จบ การศึกษาปริญญาโท จำนวน 105 คน ปริญญาตรี
จำนวน 241 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 18 คน
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 293 คน สังกัดเทศบาล
จำนวน 87 คน

2. ผลของการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ
โครงสร้างองค์การ รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ วัฒนธรรม
องค์การกับภาวะผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศกับพันธกิจและ
ยุทธศาสตร์ การจูงใจกับการบริหารจัดการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ บรรยากาศองค์การ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โครงสร้างการบริหารงานมี
ขั้นตอนการปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กทบทวนปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ ให้เหมาะสม
กับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอและโครงสร้างการบริหารงานเอื้อต่อการ
มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
โครงสร้างยืดหยุ่นส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2) ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริม
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ เพื่อเกิดการเรียนรู้
ตลอดชีวิตและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ร่วมกันและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
มีความเอื้ออาทรไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพัฒนา
บุคลากรด้านเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กสร้างความตระหนักให้สมาชิกเห็นความสำคัญของการใช้
เทคโนโลยี โดยการกระตุ้นให้ใช้งานอย่างสม่ำเสมอและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสม
มาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กมีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

4) ด้านบรรยากาศองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ครูผู้ดูแลเด็กนำองค์ความรู้
ใหม่ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง รองลงมา คือ ครูผู้ดูแล
เด็กแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ปฏิบัติงานและบุคลากร
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

อยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น

5) ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีที่สุดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสื่อสารและประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติงานประจำปีให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้อย่างทั่วถึง

6) ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนาเด็กเล็กให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีและผู้บริหารสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

7) ด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบรองส่วนท้องถิ่นมีแผนจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจในแผนปฏิบัติการประจำปี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์

8) ด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างมีอิสระ รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความตระหนักและให้สมาชิกเห็นความสำคัญของตนเอง เพื่อให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและผู้บริหารเข้าใจและเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร

3. ผลการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์

ร่วมกัน และด้านการมีแบบแผนความคิด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รองลงมา คือ บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดริเริ่ม-สร้างสรรค์และบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง

2) ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ครูผู้ดูแลเด็กสามารถปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ครูผู้ดูแลเด็กพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงและนำมาปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้กับครูผู้ดูแลเด็กยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรนำแนวคิดที่เป็นประโยชน์ของตนเองมา ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กเล็ก

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อันดับ 1 มีค่าเท่ากันคือ ผู้บริหาร คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานกับบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ รองลงมา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บุคลากรประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน รองลงมา บุคลากรปฏิบัติงานด้วยระบบการทำงานเป็นทีม และครูผู้ดูแลเด็กทุกคนสามารถเป็นเพื่อนร่วมทีมกับผู้บริหารด้วยดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรนำข้อผิดพลาดในการทำงานที่เกิดขึ้นมาปรับเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารแก้ไขปัญหาในการทำงานโดยเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ ให้เกิดความชัดเจน รองลงมา

บุคลากรปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภาพรวมขององค์กร และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบบริหารและระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน สร้างความก้าวหน้าให้แก่ทุกคน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้รับการกระตุ้นสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .823$) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถพยากรณ์ การองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 72.00 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z' = 562X_1 + .189X_8 + .352X_3 - .967X_2 + .749X_6$ เมื่อ $Z' = X_1 X_8 X_3 X_2$ และ X_6 คือ โครงสร้างองค์กร การจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

ส่วนด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารจัดการ ด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์ ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธรรม โบราณมูล (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี สีบกระแสด (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 20 เขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้จัดเป็นรูปแบบทางการบริหารที่เน้นพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรควบคู่ไปกับการจัดการทางการบริหารซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานระหว่างกันและกัน เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ บุญธรรม โบราณมูล (2548, หน้า 3) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็ภาคราชการ สอดคล้องกับ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน โดยสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ (creative organization) รวมถึงให้บรรลุผลสำเร็จในระบบบริหารเชิงคุณภาพรวม (total quality management) ตลอดทั้งองค์กร ภายใต้สภาวะแวดล้อมของเศรษฐกิจยุคใหม่ ที่เป็นโลกแห่งการเรียนรู้โลกแห่งภูมิปัญญา องค์กรใดหรือผู้ใดที่จะคิดหรือตัดสินใจย่อมต้องใช้ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้และภูมิปัญญาเข้ามาเป็นองค์ประกอบในการดำเนินการทุกครั้งไป เมื่อทุกองค์การล้วนต้องดำรงอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาทุกองค์การจึงต้องแสวงหาแนวทางที่จะสร้างความเจริญอย่างมั่นคงและถาวร

2. ผลการวิจัยพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิสิตา มีบุญ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ บุญสม (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีรูปแบบทางการบริหารที่เน้นพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรควบคู่ไปกับการจัดการทางการบริหารซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานระหว่างกันและกัน เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งอิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551, หน้า 15) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้

เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์กร หรือหน่วยงานให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสร้างความรู้ที่หลากหลายร่วมกัน แบ่งปันความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคตเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ สอดคล้องกับพหุทฤษฎี ภิรมย์ศรี (2554, หน้า 27) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่ใช้ทักษะการมององค์กรแบบองค์รวม คือปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร ทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนเพราะทำให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งทรัพยากรบุคคลต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และใช้ทักษะใช้ทุกสิ่งจากการทำงานเป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับการใช้กลยุทธ์การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการจากแบบดั้งเดิม เช่น จากการศึกษาเพิ่มเติมกลายเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องและเนื้อหาของการเรียนรู้ก็ไม่เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานในที่มีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังเรียนรู้ข้ามสายงาน เรียนรู้วิธีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผล

3. ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .823$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิสิตา มีบุญ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน โดยสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะการพัฒนาองค์กรให้เพียงพร้อมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ (creative organization) รวมถึงให้บรรลุผลสำเร็จในระบบบริหาร

เชิงคุณภาพรวม ตลอดทั้งองค์การ ภายใต้สภาวะแวดล้อมของเศรษฐกิจยุคใหม่ ที่เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ โลกแห่งภูมิปัญญา องค์การใดหรือผู้ใดที่จะคิดหรือตัดสินใจย่อมต้องใช้ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้และภูมิปัญญาเข้ามาเป็นองค์ประกอบในการดำเนินการทุกครั้งไป เมื่อทุกองค์การล้วนต้องดำรงอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา ทุกองค์การจึงต้องแสวงหาแนวทางที่จะสร้างความเจริญอย่างมั่นคงและถาวร บุญธรรม โบราณมูล (2548, หน้า 3) หากองค์การแห่งการเรียนรู้ได้เน้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการสร้างจากคนภายในองค์กรที่อยู่กับปัญหา ต้องเรียนรู้ทางแก้ไขปัญหาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี ที่คุ้มค่า เรียนรู้เป็นทีม ให้ประโยชน์ทั้งบุคคล ทีมและองค์กรไปในตัว คิดทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างกันและดีกว่าเดิมเป็นการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม นอกเหนือจากทักษะฝีมือและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย แน่ใจว่าแนวทางการพัฒนาเช่นนี้จะผูกโยงระบบเข้ากับระบบปรัชญาและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยจะพัฒนาการเรียนรู้ได้ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ องค์กรที่เรียนรู้ได้เร็วกว่าองค์กรอื่น จะสามารถปรับตัวได้รวดเร็วกว่าทำให้มีข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในโลกของธุรกิจ องค์กรแห่งการเรียนรู้แบบใหม่นี้จะสามารถนำเอาความชาญฉลาดที่สะสมไว้ของบุคลากรของตนมาใช้ได้อย่างได้ผล จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้สามารถวิเคราะห์สาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมขององค์กร นำไปปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ

4. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา การวิเคราะห์การถดถอยด้วยการวิเคราะห์แบบขั้นตอนโดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นเกณฑ์ ส่วนปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม องค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศองค์กร การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ พันธกิจและยุทธศาสตร์และการจูงใจเป็นปัจจัยพยากรณ์พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างตัวแปรพยากรณ์ จึงคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและในรูปของคะแนนมาตรฐานรวมทั้งสร้างสมการเชิงพหุ พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือก คือ โครงสร้างองค์กร เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ การจูงใจ พบว่าค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพิ่มวัฒนธรรมองค์กร พบว่าค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุเพิ่มขึ้น

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพิ่ม ภาวะผู้นำ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงคำนวณหาค่าน้ำหนักความสำคัญของพยากรณ์ และสร้างความสัมพันธ์พยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา นอกจากนี้สามารถอภิปรายผลด้านต่างๆ ได้ ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิวา ยศแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทราได้มีการจัดโครงสร้างการบริหารตามบทบาทหน้าที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว มีการจัดโครงสร้างการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ โดยการบริหารงานเอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความยืดหยุ่นในการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และทบทวนปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ มาร์ควอर्थ และเรย์โนลด์ (Marquard & Reynolds, 1994, pp. 103-105) กล่าวว่า โครงสร้างที่เหมาะสมโครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมคือ โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีค่าพรรณนางานที่ยืดหยุ่นไม่ตายตัว การบังคับบัญชาไม่เน้นการควบคุมมากเกินไป กระบวนการทำงานไม่ซับซ้อนเกินไปเพื่อเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ และที่สำคัญต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวมแบบเดียวกับสิ่งมีชีวิตที่มีองค์ประกอบต่างทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ อย่างแยกอิสระจากกันไม่ได้แม้จะแยกเป็นหน่วยย่อย ก็ต้องมีสภาพทุกอย่างเหมือนระบบทั้งหมดขององค์การ นอกจากนี้โครงสร้างขององค์การจะมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีม พัฒนาวิธีการใหม่ๆ ที่เชื่อถือได้ เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อนขึ้นของทีม และเอาชนะการแตกแยกขององค์การ

2) ด้านการจูงใจส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิวา ยศแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจูงใจส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา เข้าใจและเอาใจใส่ต่อบุคลากร ทุกคนอย่างทั่วถึง สร้างความตระหนักและให้สมาชิกเห็นความสำคัญของตนเองเพื่อให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

ได้ให้ความไว้วางใจให้เกียรติยอมรับต่อบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร รวมถึงให้โอกาสในการฝึกอบรมศึกษาดูงาน และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างมีอิสระ สอดคล้องกับ มาร์ควอर्थ และเรย์โนลด์ (Marquard & Reynolds, 1994, pp. 103-105) กล่าวว่า การจูงใจนั้นเป็นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเสริมสร้างและให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยและเสนอความคิดความชอบโดยเน้นทีมงานเป็นส่วนใหญ่ มีการจัดระบบการให้คุณให้โทษที่มีคุณธรรมและเอื้อให้มีการธำรงรักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่ในองค์การ

3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิวา ยศแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 ผลการวิจัยพบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านต่างๆ ให้มีความถูกต้องทันสมัยและสะดวกต่อการนำมาใช้อยู่เสมอมีการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง และสนับสนุนเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงานรวมถึงมีการส่งเสริมให้สมาชิกเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี โดยการกระตุ้นให้ใช้งานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับมาร์ควอर्थ และเรย์โนลด์ (Marquard & Reynolds, 1994, pp. 103-105) กล่าวถึงในด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้รวดเร็วและถูกหลักสร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์การ ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตมีความรวดเร็ว สั้น กระชับ เป็นที่น่าสนใจและประยุกต์ใช้ได้ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกลมาใช้ในการเรียนรู้ทางไกลและการฝึกอบรมโดยสถานการณ์จำลอง เพื่อพัฒนาสมาชิกให้เรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตัวเอง เป็นต้น

4) ด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิวา ยศแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 ผลการวิจัย

พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องมาจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต บุคลากรมีความเอื้ออาทรไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีการส่งเสริมเกี่ยวกับการสร้างความตระหนักในเสรีภาพเพื่อความสุขในการเรียนรู้ ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและภาคภูมิใจในหน่วยงาน สอดคล้องกับไคเซอร์ (kaiser, 2000, p. 28) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การนั้น เป็นวิธีการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ กฎเกณฑ์ ค่านิยม ระเบียบวินัย ซึ่งได้รับอิทธิพลจากประวัติศาสตร์ขององค์การ ความต้องการของลูกค้าและการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก และลือชัย จันทร์เป็ (2546, หน้า 10-11) อธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การว่าเป็น วิธีการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ กล้าเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ๆ และมีความเป็นเอกภาพในองค์การโดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์การ

5) ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิวา ยศแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมถึงมีความคิดสร้างสรรค์และอุทิศตนในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นพัฒนาเด็กเล็กให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมบริหารงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษา และผู้บริหารมีพฤติกรรมแบบอย่างที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับลือชัย จันทร์เป็ (2546, หน้า 10-11) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิก ให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และธีรยุทธ จิมอาษา (2550, หน้า 7-8) กล่าวว่าภาวะผู้นำ เป็นระดับพฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงออกมาให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเกิน

ความคาดหวัง ซึ่งผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน

5. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านการบริหารจัดการ ด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์ ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา แต่ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในองค์การบางส่วนขาดการสร้างความปลอดภัยและความรู้สึกที่ดีของบุคลากร ขาดการส่งเสริมให้เกิดความรักและความภาคภูมิใจที่เด่นชัด การส่งเสริมค่านิยมและการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกัน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การ รวมถึงในด้านพฤติกรรมของผู้บริหารอาจจะยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ในด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์การ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การจัดทำแผนปฏิบัติการ การวิเคราะห์นโยบายและแผนงานการวางระบบงาน การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสื่อสารที่ดี ด้านขอบเขต ภารกิจ บทบาท และสมาชิกมีการคิดอย่างเป็นระบบในสิ่งที่ต้องการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ทั้งที่เป็นไปตามกฎหมาย และที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านบรรยากาศองค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา ควรพิจารณาในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2. จากการศึกษาพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา ควรพิจารณาในด้านการส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความมุ่งมั่น อยู่เสมอกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำความรู้ ที่ได้จากการอบรมมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุขและ ส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พัฒนาตนเองทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่อง องค์ประกอบหรือสาเหตุที่ส่งผลทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศองค์การ การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ และในเรื่องการจูงใจ เพราะปัจจัยดังกล่าวเป็น องค์ประกอบที่นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่จัดเป็นรูปแบบทางการ บริหารที่เน้นพัฒนาในองค์การควบคู่ไปกับการจัดการทางการ บริหาร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะการทำงานระหว่างกันและกันเพื่อนำไป พัฒนาองค์การให้เกิดการเรียนรู้

4. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัด ฉะเชิงเทรา ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา และ ผู้บริหาร รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่อง โครงสร้างองค์การ ในการบริหารงาน การสร้างการจูงใจใน การทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน รวมถึง วัฒนธรรมองค์การ และในด้านภาวะผู้นำในองค์การ เพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จ และประสิทธิภาพในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัด ฉะเชิงเทรา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัด ฉะเชิงเทรา
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัด ฉะเชิงเทรา
3. ควรศึกษาปัจจัยด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัด ฉะเชิงเทรา

4. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา

เอกสารอ้างอิง

- เกศสุตา ใจคำ. (2554). สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้า อีสระ สาขาการบริหารการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตร- มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทวิยศแก้ว. (2548). การศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14. รายงานการศึกษาอีสระปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีรยุทธ จิมอาษา. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่นเขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญธรรม โบราณมูล. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาอีสระ ปริญญาศึกษาศาสตร- มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, (2546, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 100ก., หน้า 4.
- พอททัย ภิรมย์ศรี. (2554). การศึกษาแนวทางการส่งเสริม ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัทธ์ลิตา มีบุญ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โพธิยา คำผิว. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. รายงานการศึกษาอีสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มาลี สืบกระเส. (2552). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.

- ระวีวรรณ บุญสม. (2554). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฤทัยรัตน์ แสนปวน. (2554). **สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งแยงอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลือชัย จันทร์โป้. (2546). **รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่**. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546ก). **โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้พิมพ์ครั้งที่ 5**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีระวัฒน์ บันนิตามัย. (2543). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- อิสริีย์ พงศ์กมลานนท์. (2551). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Bennett, J.K. & O'Brien, M.J. (1994). **The building Block of the learning organization**. Training. 31 (june).
- Kaiser, Sandra M. (2000). **Mapping the learning organization : Exploring a model organizational**. Ph.D. Disertation Louisiana State University U.S.A.
- Krejcie, R. V. & Morgan, E. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement.
- Marquardt, M.J. & Reynolds, A. (1994). **The global learning organization**. Burr Ridge, IL : Irwin Professional Publishing.
- Senge, Peter M. (1990). **The fifth discipline : The art and practice of the Learning Organization**. New York : Doubleday Currency.