

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม
จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวฤทัยรัตน์ แสนปวน

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

อาจารย์ ดร.สุวรรณ หมั่นตาบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามการรับรู้ของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 7 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสังเกตความการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ความถี่ ร้อยละ และการสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง มีสภาพ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางถึงสูงทั้ง 5 ด้าน โดยพบว่าด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ มีปัญหาด้านการจำกัดของรายได้ ทำให้การจัดสรร งบประมาณให้ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ยังไม่ครอบคลุมครูผู้ดูแลเด็กทุกคน ข้อเสนอแนะคือ ควรได้มีการสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มุ่งมั่นที่จะ

พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควรสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็ก โดยการปรับให้เป็นข้าราชการหรือพนักงานจ้างตามภารกิจมีความมั่นคงในอาชีพ

ด้านรูปแบบวิธีการคิดของบุคลากร พบว่ามีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ปัญหาคือยังมีครูผู้ดูแลเด็ก ยึดติดอยู่กับการทำงานในแบบเดิมที่คุ้นเคย ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีวุฒิการศึกษาต่ำ และจบการศึกษาไม่ตรงกับสาขา ข้อเสนอแนะคือ ส่งเสริมการพัฒนารูปแบบความคิด กระตุ้นให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สร้างมุมมองที่เปิดกว้าง สอนให้รู้ว่ในกระบวนการแก้ปัญหาไม่ได้มีเพียงทางเดียวที่จะใช้แก้ปัญหา

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าบุคลากรทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดพันธกิจ แต่ยังคงขาดการติดตามและประเมินผล และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ข้อเสนอแนะคือ ควรได้มีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนนำผลที่ได้จากการติดตามมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อใช้วิสัยทัศน์นั้นในการนำองค์กร ไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหา การปฏิบัติงานร่วมกัน แต่พบปัญหาว่าบุคลากรไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ด้านความคิดเชิงระบบ สามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหการปฏิบัติงานร่วมกันแต่ยังขาดการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะทำงานมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และขาดการเชื่อมโยงของปัญหา กับเรื่องราวต่างๆ ข้อเสนอแนะคือ ควรส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรได้คิดและแสดงความคิดเห็นของตนเอง ต่อที่ชุมชน

ด้านการคิดเชิงระบบ พบว่า บุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานได้ดี รู้ว่างานสิ่งใดสำคัญกว่า สิ่งใดสำคัญรองลงไป แต่พบปัญหาคือขาดการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะทำงานมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสามารถในการมองเห็นความเชื่อมโยงของปัญหา กับเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ตลอดจนขาด การคิด วางแผนและปฏิบัติงานที่ซับซ้อน ได้อย่างเป็นระบบ ข้อเสนอแนะคือ ควรส่งเสริมการสร้างวิธีการคิดที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงตลอดจนพัฒนาระบบงานและโครงสร้างการทำงานให้เป็นระเบียบ ฝึกให้รู้จักเชื่อมโยงปัญหาของการทำงานกับเรื่องราวต่าง ๆ ส่งเสริมให้คิด วางแผน และปฏิบัติงานที่ซับซ้อนขึ้น

Independent Study Title	State of Being a Learning Organization of Child Development Center, Pong Yang Sub-district Administrative Organization, Mae Rim District, Chiang Mai Province		
Author	Miss Ruethairat Sanpuan		
Degree	Master of Education (Educational Administration)		
Independent Study Advisory Committee	Assoc.Prof.Dr. Choocheep Puthaprasert	Advisor	
	Lect.Dr.Suwan Muntabutara	Co-advisor	

ABSTRACT

This independent study was aimed at examining the state of being a learning organization of Pong Yang Sub-district Administrative Organization's Child Development Centers, Chiang Mai Province. Key informants in the study comprised 21 educational resource persons, Center's heads or acting ones, and teachers responsible for the Centers, 7 altogether. Data-collecting instruments were a structured interview and an observation forms constructed by the author in accordance with the five disciplines, necessary components of any learning organizations, namely, personal mastery, mental models, shared vision building, team learning and systems thinking. Collected data were then analyzed using frequency and percentage as well as content synthesis.

Findings were as follows :

The overall state was ranked at the fair to high levels in all disciplines. As regards personal mastery it was found that personnel constantly had been accorded self-learning opportunities. But, due to budget limitation, not all needy personnel were awarded scholarships to continue their study at the undergraduate level. However, if job security could be guaranteed, personnel would become more motivated to devote to their tasks.

As regards the mental models it was found that personnel had been ready to think differently and adjust their working styles to suit organizational policies. However, a number of them were still accustomed to the old way of doing things, unclear about their role, had low level of education and such education was not relevant to their job.

As regards shared vision all personnel reported that they had taken part in authoring the organization's vision and strategic plans. What was found lacking was that monitoring, evaluation and utilization of evaluation results was still far from satisfactory.

As regards team learning personnel reported they had been given opportunities to collectively solve work-related problems. However, some people still did not express their views in meetings. And as regards the last discipline it was reported that personnel had been able to prioritize organizational tasks but still unable to utilize learned experiences and gained knowledge in improving the efficiency of work performance. Moreover, it was also reported that personnel still lacked ability to see the clear connections between various problems and events and systematically plan and perform complex tasks assigned to them. It was finally recommended that personnel be encouraged and supported more to practice systems thinking, participate and solve existing problems in a more systematic and professional manner, and be more capable of thinking, planning and actually performing complex tasks.