



ความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พิรพัฒน์ เพชรแก้ว, ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
อีเมล : Pherapat.pk@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ศึกษาความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และ เก็บแบบสอบถามจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายนักวิชาการ/ผู้สอน และ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามพบว่า ความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งมีทั้งสิ้น 5 ด้านด้วยกัน มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยต่อด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่งเสริมบุคลากรให้มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ จัดประชุมชี้แจงบอกภาระงานในหน้าที่ที่ชัดเจน การบรรยาย ภาระงานในหน้าที่ (Job Description) หรือทำเอกสาร คู่มือ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ จัดอบรมสัมมนา นันทนาการให้กับบุคลากร เพื่อลดความเป็นอัตตาของตัวเอง จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยน ทำกิจกรรมร่วมกัน วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม มีการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานในหน่วยงานด้วยกัน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง จัด KM DAY (วันแลกเปลี่ยนความรู้) เพื่อให้แต่ละหน่วยงานมีความเข้าใจในงานที่ทำ รวมถึง ความเข้าใจในงานของส่วนงานอื่นด้วย รวมทั้งมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา (Research and development) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตรวจสอบ และขั้นตอนการปรับปรุง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่ครบวงจร โดยเน้นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: ความพร้อม, องค์กรแห่งการเรียนรู้



The readiness to be learning organization of Mahamakut Buddhist University

Pherapat Phetkaew, Siriwat Plainbanyang

College of Innovation Management Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Email: Pherapat.pk@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed 1) to study factors related to the learning organization 2) Study the readiness to be learning organization of Mahamakut Buddhist University in various way.

This research is a quantitative research. The researchers conducted a study of the relevant documents and collect questionnaires from university staff of Mahamakut Buddhist University including, executives, academics staff/teachers and supporting staff of the Mahamakut Buddhist University. The sample group consists of 210 persons. The tool used in the research was questionnaire. Statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The study collected data from the survey found that the readiness to be learning organization of Mahamakut Buddhist University which has 5 aspects, the level of the opinions of the staff of the Mahamakut Buddhist University on different aspects as the high level . In addition, researcher has suggested the practice to Mahamakut Buddhist University to encourage staff to have the desire to learn in order to maximize their potential consistently. Arrange meetings clarify the workload in clear functions, lectures, and workload in Job Description or paperwork, hand book in order to make awareness of training seminars, recreation to personnel to reduce the ego themselves. Arrange relationship group activities to exchange and do activities together, plan clearly together, concrete evidence. There was an exchange of circulation work in the agency to achieve the learning process thoroughly. The KM DAY (knowledge management) to make each unit understand the work, including the understanding in other divisions works. Also, the suggestions on the further research should study Research and development on the guideline learning organization development from the process of planning, operation, inspection and improving which are the comprehensive operations by focusing on the cooperation of all divisions related.

Keywords: the readiness, Learning organization



1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำวิจัย

โลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ส่งผลให้ทุกองค์การต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ (Survival Learning) และผสมผสานการเรียนรู้เพื่อความเจริญเติบโต (Generative Learning) และก้าวต่อไปอย่างมั่นคง การพัฒนาและการจัดการองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นกลวิธีของการจัดการองค์การสมัยใหม่ในการพัฒนาองค์การและการจัดการรูปแบบหนึ่ง ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ ความสามารถ และ ความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยมุ่งมั่น พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์การ เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสการแข่งขันของสังคมโลก ดังนั้นองค์การที่ดีจะประสบผลสำเร็จและอยู่รอดได้ต้องเป็นองค์การ ที่สามารถกระตุ้น และส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทุกระบบในองค์การ ซึ่งก็หมายถึงการพัฒนาไปสู่ “องค์การแห่งการเรียนรู้” นั่นเอง (วรรณวิมล คงสุวรรณ 2553 : 1)

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมและนำมาใช้ในการบริหารงานมากในทศวรรษนี้ เพราะเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ของคนในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การในอนาคตได้ โดยองค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะ 5 ประการคือ 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) 2) มีแบบแผนความคิด (Mental model) 3) มีวิสัยทัศน์ร่วม(Share vision) 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) (Senge P., อ้างอิงใน สมคิด สร้อยน้ำ, 2547) ซึ่ง แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับ นโยบายการปฏิรูประบบราชการที่เปลี่ยนไป (วุฒิปรรพกรมราชฎร์. 2550 : 1) และ จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” ซึ่ง กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องได้รับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ในปัจจุบัน นโยบายของรัฐบาลพยายามทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้โดยเน้นให้สังคมไทยเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge Base Society) โดยต้องการให้ องค์การทางราชการเป็นองค์การที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Learning Organization) ดังนั้นในปัจจุบัน ส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาก็เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูงแต่สถาบันอุดมศึกษาต่างก็ให้ความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองเพื่อขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงมีนโยบายที่จะทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เช่นกัน เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา



แห่งชาติพ.ศ. 2542 มาตรา 6 ซึ่งระบุว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ เป็นสถาบันการศึกษาแห่งแรกที่เริ่มประยุกต์หลักพระพุทธศาสนาให้เข้ากับสังคมสมัยใหม่ ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2556 -2565) ประเด็นกลยุทธ์ ที่ 5: เรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัยให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นสากล มีเป้าหมายหลัก 5 ประการ คือ 1) มีโครงสร้างองค์การและระบบบริหารที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง 3) มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 4) มีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบเอื้ออาทร มีภูมิคุ้มกันโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง 5) มีสารสนเทศที่มีคุณภาพสำหรับการตัดสินใจ ประเมินสถานการณ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 6) มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี (แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยระยะ 10 ปี พ.ศ. 2556-2565) เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาองค์การในทุกๆ ด้านให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 เพื่อศึกษาความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในด้านต่างๆ

3. ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งศึกษาระดับความพร้อมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง ส่วนกลาง วิทยาเขต และ วิทยาลัย

3.3 ขอบเขตด้านเวลา คือ ระหว่างเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2561

3.4 ขอบเขตด้านประชากร คือ ผู้บริหาร บุคลากรสายนักวิชาการ/ผู้สอน และ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 210 รูป/คน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นแบบ (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความพร้อมของบุคลากรในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่า (T-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวF-test (One-way ANOVA)

4. ผลการวิจัย

4.1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร บุคลากรสายนักวิชาการ/ผู้สอน และ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 210 รูป/คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นคฤหัสถ์หญิง คิดเป็นร้อยละ 43.91 เป็นคฤหัสถ์ชาย คิดเป็นร้อยละ31.43 เป็นบรรพชิต คิดเป็นร้อยละ 22.38 และเป็นแม่ชีคิดเป็นร้อยละ 2.38 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.14 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 38.10 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 14.76 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 49.05 ตำแหน่งลูกจ้างประจำชั่วคราวรายปี คิดเป็นร้อยละ 35.24 ตำแหน่งอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 12.38 และ ตำแหน่งผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 1.83 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.38 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี ถึง 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.10 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปี ถึง 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.81 และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.71

4.2 ผลการวิเคราะห์ความพร้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์



ปัจจัยด้านความรอบรู้แห่งตน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแบบแผนความคิด ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ระดับความพร้อมของบุคลากรในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามทัศนคติของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีระดับการปฏิบัติสูงสุด(ค่าเฉลี่ย = 4.18) รองลงมาคือปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม(ค่าเฉลี่ย = 4.02)ปัจจัยด้านการเรียนรู้เป็นทีม(ค่าเฉลี่ย = 3.81)ปัจจัยด้านแบบแผนความคิด (ค่าเฉลี่ย = 3.81)และ ปัจจัยด้านความรอบรู้แห่งตนร่วม (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ตามลำดับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาด้วยการเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับความพร้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นคฤหัสถ์หญิง คิดเป็นร้อยละ 43.91 เป็นคฤหัสถ์ชาย คิดเป็นร้อยละ 31.43 เป็นบรรพชิต คิดเป็นร้อยละ 22.38 และเป็นแม่ชีคิดเป็นร้อยละ 2.38 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.14 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 38.10 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 14.76 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 49.05 ตำแหน่งลูกจ้างประจำชั่วคราวรายปี คิดเป็นร้อยละ 35.24 ตำแหน่งอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 12.38 และ ตำแหน่งผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 1.83 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.38 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี ถึง 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.10 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปี ถึง 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.81 และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.71 ระดับความพร้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม พบว่า ระดับความพร้อมของบุคลากรในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีด้วยกัน 5 ด้าน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความรอบรู้แห่งตน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแบบแผนความคิด ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.89)

6. ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบในการศึกษาตามที่ได้วิจัยได้สรุปเสนอไว้ ทำให้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป รวมทั้งข้อจำกัดของการศึกษาค้างนี้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การฝึกฝนทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมี



ความปรารถนาที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรให้สามารถใช้ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดผลทางบวก โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานของตน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาพบว่า ด้านแบบแผนความคิด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีกระบวนการความคิดที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่ ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรที่จะ จัดประชุมชี้แจงบอกภาระงานในหน้าที่ที่ชัดเจน การบรรยาย ภาระงานในหน้าที่ (Job Description) หรือทำเอกสาร คู่มือ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของนโยบายองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรที่จะ จัดอบรมสัมมนา นันทนาการให้กับบุคลากร เพื่อลดความเป็นอัตตาของตนเอง จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยน ทำกิจกรรมร่วมกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ในหน่วยงานมีการจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรที่จะ วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม มีการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานในหน่วยงานด้วยกัน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของระบบงานแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรที่จะ ดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัด KM DAY (วันแลกเปลี่ยนความรู้) เพื่อให้แต่ละหน่วยงานมีความเข้าใจในงานที่ทำ รวมถึง ความเข้าใจในงานของส่วนงานอื่นด้วย

6.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทีมงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในททุก ๆ ฝ่ายในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพของสถาบันการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้มุมมองของผู้ที่ปฏิบัติที่หลากหลาย



- ศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา (Research and development) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนตรวจสอบ และขั้นตอนการปรับปรุง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่ครบวงจร โดยเน้นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ สำราญสุข. (2555). *การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- กาญจนา ฉ่ำศิริ. (2553). *สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- กิตติ พลนามอินทร์. (2551). *การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. รายงานการศึกษาอิสระ ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุมพล หนิมพานิช. (2556). *การบริหารและการพัฒนาองค์การ*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ อุดมเวช. (2552). *การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองใบ สุดซาร. (2549). *ภาวะผู้นำกลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้*. อุบลราชธานี : คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประภาวัลย์ สิงหวิวัฒน์. (2557). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์และรัตนา กาญจนพันธ์. (2550). *การศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). *การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.



- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อมร สายใจ. (2556). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัมพร ปัญญา. (2553). *การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา*.
ดุสิตนิพนธ์. บธ.ด. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- Fulmer, R., and Key, B. (2013). “A Conversation with Peter Senge : New Developments in
Organizational Learning” *Organizational Dynamics*. 27 (2) : 330 - 335.
- Garvin, D. A. (1993). *Learning Organization*. Boston : Harvard University Press.
- Gephart, M. A. and et al. (2009). “Learning Organizations Come Alive,” *Training &
Development*. 50 (12) : 35 - 45.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D.w. (2015). “Determining Sample Size for Research Activities,”
Educational and Psychological Measurement. 30 (3): 608 - 610.
- Kumar, N. and Idris, K. (2006). “An Examination of Educational Institutions” *Knowledge
Performance : Analysis, Implications and Outlines for Future Research*, The
Learning Organization. 13 (1): 96 - 116.
- Lin, H. (2004). “A Study of Learning Organization and Faculty Development in Higher
Education,” *Dissertation Abstracts International*. 65 (2): 430-A.
- Marquardt, M. (1996). *Building the Learning Organization*. New York : McGraw-Hill.
- Senge, p. M. (1990). *The Fifth Discipline Field Book Strategies and Tools for Building a
Learning Organization*. New York : Doubleday.
- Stewart, B. and Newton, M. (2007). “An Ideological Perspective on Participation : A Case
for integration,” *Journal of Organization Change Management*. 2 (1) : 16.
- Warren, G. B. (1996). *Organization Development Its Nature, Origins and Prospects*.
Massachusetts : Addison-Wesley.