

การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

DEVELOPMENT ON FORMS OF LEARNING ORGANIZATION OF
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITYพระมหาศุภชัย สุภกิจโจ (บุตรเกษ)¹

Phramaha Suphachai Suphakijjo (Bootraked)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการ กับความพร้อมของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) เสนอรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่สายบริการ เจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหาร รวมเป็นจำนวน 73 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมี 4 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.447 ถึง 0.834 ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผลการวิจัย พบว่า

การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความรอบรู้ ส่วนตน รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านแบบแผนความคิด

ความพร้อมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง รองลงมาคือ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ทุกคนในหน่วยงานมีการสร้างและถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหาร มีวินัย 5 ประการ กับความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า เจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหาร โดยรวม มีวินัยลักษณะ 5 ประการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้าน เจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหารมีวินัยลักษณะด้านความรอบรู้ ส่วนตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญ

¹ Corresponding author : suphachai51@gmail.com

ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านแบบแผนความคิดไม่มีความสัมพันธ์กันกับความพร้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับจากผลการวิจัย ผู้ใช้องค์การแห่งการเรียนรู้ วิพากษ์รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวมรูปแบบมีความเหมาะสม ที่สามารถนำไปใช้พัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้ รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้

ABSTRACT

This study has 3 following objectives: 1) to study the forms of learning system of Mahamakut Buddhist University, I-san campus, 2) to study the association between 5 Vinaya principles and the readiness of Mahamakut Buddhist University, I-san campus, and 3) to propose forms of learning system of Mahamakut Buddhist University, I-san campus. The targeted sample used in this study consisted of 73 personnel including service staffs, officers, lecturers and administrators. The research tool was 35-item questionnaire of 4-rating Likert scale with discriminative value (r) from 0.447 to 0.834, reliability by Cronbach Alpha Coefficient at 0.975. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation, and hypothesis test with Pearson Product Moment Correlation (r) at statistical significance .01.

The results showed that:

Development on forms of learning system of Mahamakut Buddhist University, I-san campus, in overall showed at high level; whereas, by aspect the highest was Personal Mastery, followed by Systematic Thinking, while the lowest was Mental Model.

The readiness for learning system of Mahamakut Buddhist University, I-san campus showed a high level in overall, while considering by each aspect, the highest fell on technology application for thorough learning performance, followed by team working; whereas, the lowest point fell on that everyone creating and sharing knowledge and information to each other.

The test for association between officers, lecturers and administrators having 5 principles and readiness to have an effective learning system was found that the personnel having 5 principles positively associated with readiness to have an effective learning system at statistical significance of .01. Whereas, considering by aspect shows that officers, lecturers and administrators having principles on personal attainments, sharing vision, sharing team ideas, and systematic thinking associated at statistical significance of .01. While the patterns of thinking showed irrelevance with the readiness of having an effective learning system.

Forms of learning organization obtained from this study, as of Mahamakut Buddhist University, I-san campus, commented by those who utilized were appropriate to further develop Mahamakut Buddhist University to have an effective learning system.

KEYWORDS: Learning Organization, The Model of Suitable Learning Organization, Development of Learning Organization Model

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในยุคเศรษฐกิจแบบใหม่ (New Economy) ปัจจุบันเรามีชีวิตและทำงานอยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่เต็มไปด้วยโอกาสที่ท้าทายหลากหลาย รวมทั้ง ความไม่แน่นอนมากมาย ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ หมายถึง ระบบเศรษฐกิจเครือข่ายที่ผู้คน สถาบัน และประชาชาติต่างๆ ถูกอิทธิพลครอบงำเพิ่มมากขึ้น จากอินเทอร์เน็ต และการพัฒนาก้าวไกลของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงชีวิตของคนเราได้มากมาย มีขอบเขตที่ขยายตัวออกไปทุกวัน ประเทศต่างๆ ทั่วโลก เศรษฐกิจของทั้งโลกมีความสัมพันธ์ต่อกัน (Interdependent) มากขึ้นทุกที ซึ่งนอกจากจะเป็นความท้าทายแล้วยังเป็นโอกาสที่ท้าทายด้วยเช่นกัน ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้ เราต้องยอมรับว่าความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การนำมันสมองอันชาญฉลาดของมนุษย์ออกมาใช้ ในยุคนี้เราจะพูดถึงเรื่อง “ความนับถือ” “การมีส่วนร่วม” “การมอบอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ” “การเกี่ยวข้องผูกพัน” การทำงานเป็นทีม” การจัดการตนเอง – Self-management” และอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งระบบเศรษฐกิจใหม่ขับเคลื่อนด้วยผลการปฏิบัติงาน (performance) เช่นกัน องค์กร และบุคคลต่างมีความคาดหวังค่อนข้างสูง สังคมคาดหวังว่า ความสำเร็จหมายถึงการนำสิ่งที่ดีที่สุดของสถาบันต่างๆ องค์กรต่างๆ ตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ซึ่งรวมถึงนวัตกรรมการพัฒนาของพนักงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม นอกเหนือไปจากการวัดผลจากการทำกำไร และคุณค่าของการลงทุน เมื่อล้มเหลว ลูกค่านักลงทุน และพนักงาน จะรีบบอกให้รู้ในทันที สำหรับบุคคลแต่ละคนนั้น ไม่มีเครื่องยืนยันอีกต่อไปว่าจะมีการจ้างงานระยะยาว งานจะขึ้นอยู่กับความสำเร็จของผลงานของแต่ละคน อาชีพการงานจะกลายเป็น “ความยืดหยุ่น” “ตัวแทนอิสระ” “ประวัติย่อของทักษะความสามารถ” และ “การเป็นเจ้าของกิจการ” ยุคนี้คนเราจะประสบความสำเร็จเมื่อมีการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และนับวันก็จะมีการแข่งขันรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2556)

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561) การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็วปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน เช่น 1) ปรับปรุงหน่วยงานราชการให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ ลดความซ้ำซ้อน มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองต่อบทบาทภารกิจหรือบริบทในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 2) ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่

ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้การนำองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม 4) ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานของรัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) 5) นำเทคโนโลยีมาใช้ภายในองค์การ เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารงานของ ภาครัฐมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น ยกย่องคุณภาพการให้บริการประชาชน สร้างความโปร่งใสใน การดำเนินงานและให้บริการ รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานแบบเวอร์ชวล (Virtual Office) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและประหยัดค่าใช้จ่าย ฯลฯ (ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์, 2555)

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) มุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและ ความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เกิดการบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดย คำนึงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นำไปสู่การเรียนรู้ของบุคคล เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เสริม นวัตกรรมที่เป็นการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ สถาบันการศึกษาจึงมีการปรับทิศทางการจัด การเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเองให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้น พัฒนาคนให้เรียนรู้ตลอดชีวิต ร่วมสนับสนุนให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ แข็งแรงและยั่งยืน ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์การ กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็น แหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงาน คณะกรรมการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้น การพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์การ (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนใน องค์การ (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ร่วมกัน และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่ง การเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่ มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการ เรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจใน การตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่แข็งแกร่ง พร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขัน Learning Organization หรือ การทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นคำที่ใช้เรียกการรวมชุด ของความคิดที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องขององค์การ Chris Argyris ได้ให้แนวคิดทางด้าน Organization Learning ร่วมกับ Donald Schon ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่สมาชิกขององค์การให้ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้วยการตรวจสอบและแก้ไข ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอๆ ในองค์การ (เฉลิมพล ประเสริฐสังข์, 2556)

ในสถาบันอุดมศึกษาอุปสรรคต่อการเรียนรู้ขององค์การ ได้แก่ 1) สมาชิกในองค์การรู้แต่หน้าที่ ของตนเองแต่ไม่รู้เป้าหมายขององค์การ (I'm my position) 2) สมาชิกรู้ว่าปัญหาขององค์การอยู่ที่ใด แต่ ไม่รู้ว่าตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร (The enemy is out there) 3) ทำตามแบบที่เคยทำ เห็นแต่ภาพ ลวงตา ไม่ได้แก้ปัญหาก็สาเหตุที่แท้จริง (The Illustration of taking change) 4) ยึดติดอยู่กับเหตุการณ์ มากเกินไป (A fixation on events) 5) ความเข้าใจผิดว่าการเรียนรู้มาจากประสบการณ์เท่านั้นแต่ไม่ เข้าใจในความแตกต่างของอดีตกับปัจจุบัน (The delusion of learning from experience) 6) มี ผู้บริหารที่ดีแต่ไม่ได้สืบทอดความรู้ให้ผู้บริหารรุ่นต่อไป (The myth of management team) 7) ขาดสติ

ไม่รู้ตัวกับ ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (The boiled frog syndrome) ซึ่งปัญหาเรื่องคุณภาพของการศึกษาเป็นปัญหาที่สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งภาครัฐจะต้องเร่งให้มีการยกระดับมาตรฐานของสถาบันการศึกษา รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนเร่งผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นแม่พิมพ์ของชาติ แต่อย่างไรก็ตาม หากจะต้องมีการกลับมาจัดตั้งหน่วยงานเดิมอย่างทบวงมหาวิทยาลัย หรือมีการแยกการบริหารจัดการอุดมศึกษาออกจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมเข้ากับหน่วยงานอื่น หรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่ ควรจะต้องมีเหตุผลรองรับที่ชัดเจนหรือสามารถแสดงให้เห็นได้ว่าหากดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าวแล้วจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง (นิกร จานง, 2560)

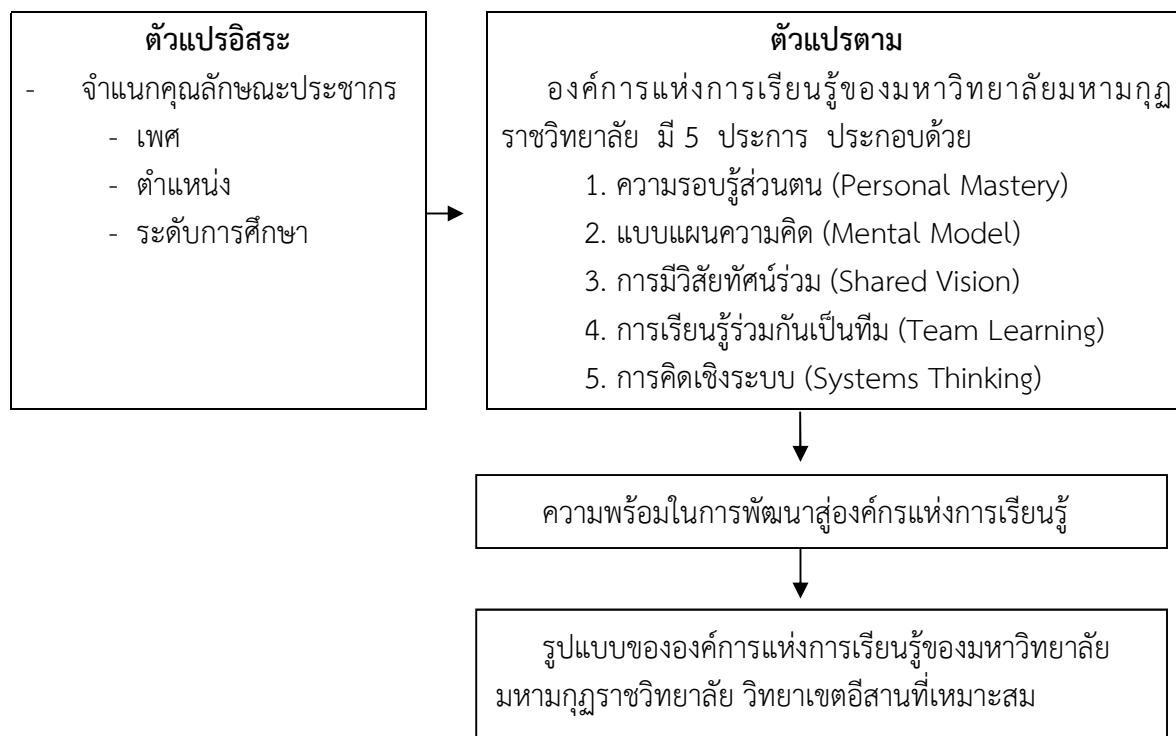
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เนื่องจากการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสานยังขาดระบบการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน การทำงานที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นเพื่อให้มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน มีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสอดคล้องกับความต้องการระดับประเทศ รวมทั้งพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตภาคอีสาน เพื่อเป็นการหารูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตภาคอีสาน ที่มีคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งให้กับมหาวิทยาลัยมหาสารคามต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการ กับความพร้อมของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน สู่องค์การแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อเสนอรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีของ Senge (1990) ได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำเสนอองค์ประกอบ 5 ประการ ที่เรียกว่า วินัย 5 ประการ (Five Disciplines) ที่ส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สายบริการ จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 25 คน อาจารย์ จำนวน 37 รูป/คน และผู้บริหาร จำนวน 5 รูป/คน ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ปีการศึกษา 2560 รวมเป็นจำนวน 73 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) 2) แบบแผนความคิด (Mental Model) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) แล้วรวบรวมและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และขอบเขตของการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) 2) แบบแผนความคิด (Mental Model) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) รวมทั้งสิ้น 28 ข้อ โดยใช้วิธีแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 7 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

3.2 ผู้ศึกษานำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 ผู้ศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้กลุ่มเป้าหมายได้ทราบในการตอบแบบสอบถามและเข้าใจตรงประเด็น โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อเตรียมพร้อมในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 การวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความรอบรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) 2) แบบแผนความคิด (Mental Model) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และด้านความพร้อมในการพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่การบรรยายผล

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา วินัย 5 ประการ ของคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารของวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation(r)) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตอนที่ 4 เสนอรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

สรุปผลและอภิปรายผลในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผู้วิจัยได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านแบบแผนความคิด (Mental Model) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

1.1 ด้านความรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ เป็นผู้มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รองลงมาคือ ได้รับการส่งเสริมจากสถาบันให้ได้รับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการพัฒนาด้วยตนเอง และเชื่อว่าศักยภาพ ความรู้ และความสามารถ เป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาและเพิ่มพูนได้ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ชอบใช้เวลาว่างในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

1.2 ด้านแบบแผนความคิด (Mental Model) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ พร้อมที่จะปรับแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน รองลงมาคือ คิดพิจารณา ทบทวน ไตร่ตรอง ก่อนการตัดสินใจอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ สนใจติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ตระหนักว่า อนาคตและความสำเร็จของหน่วยงานเป็นภาระรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรทุกคน รองลงมา คือ ยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานของหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ สามารถนำวิสัยทัศน์ของหน่วยงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ บุคลากรในหน่วยงานสามารถร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางในการทำงานร่วมกันได้ รองลงมา คือ ต้องการเรียนรู้และทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เปิดเผยและโปร่งใส ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ หน่วยงานของท่านมักมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และสอนงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

1.5 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ เชื่อว่าหน่วยงานจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ถ้าเจ้าหน้าที่ตระหนักในหน้าที่ของตนและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับส่วนอื่นๆ รองลงมาคือ เชื่อว่าความสำเร็จของทีม คือ ความสำเร็จของสถาบันการศึกษา ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อกันอย่างเป็นลูกโซ่

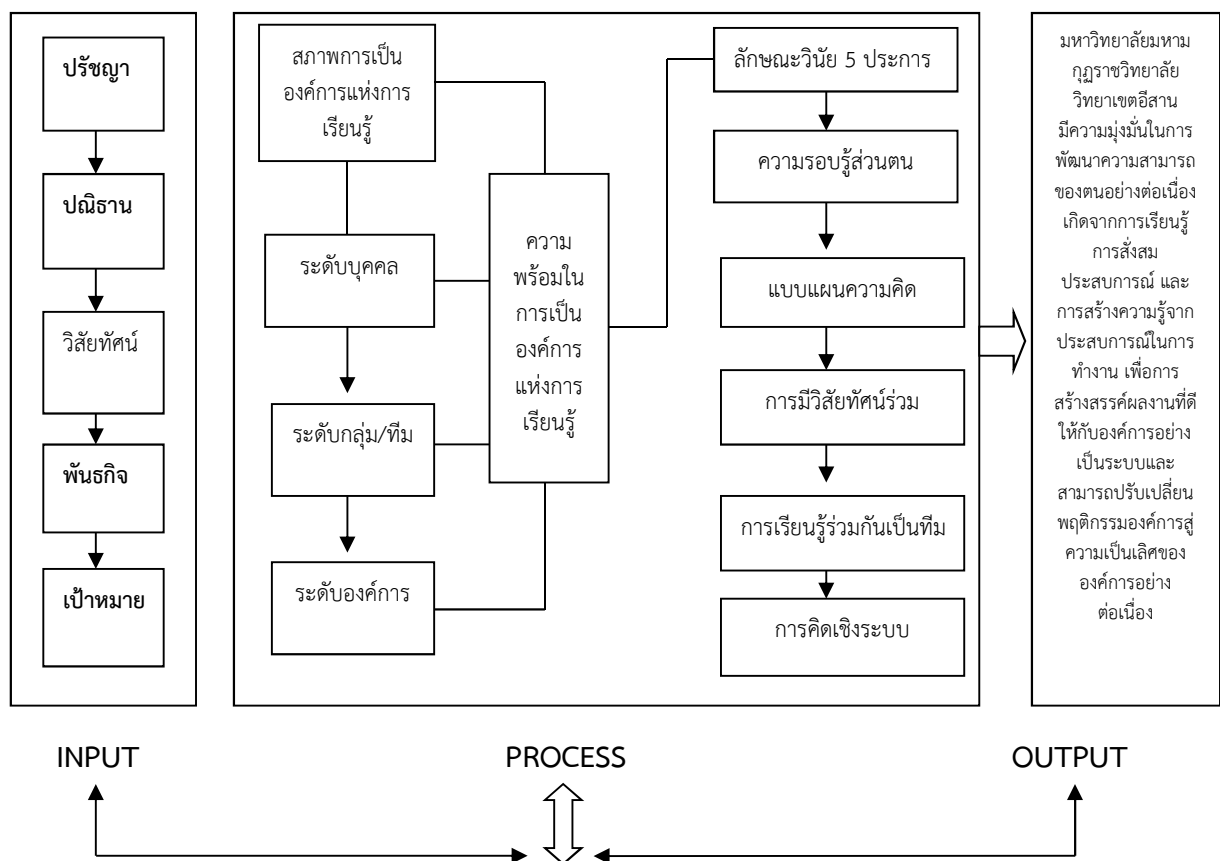
2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการ กับความพร้อมของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานใน

การเรียนรู้อย่างทั่วถึง รองลงมาคือ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ทุกคนในหน่วยงานมีการสร้างและถ่ายโอนความรู้แลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน

2.1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหาร มีวินัย 5 ประการ กับความพร้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า เจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหาร โดยรวม มีวินัยลักษณะ 5 ประการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้าน เจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหารมีวินัยลักษณะด้านความรอบรู้ส่วนตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านแบบแผนความคิดไม่มีความสัมพันธ์กันกับความพร้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. การเสนอรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ปรากฏผลดังนี้

1) นำรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับจากผลการวิจัย ผู้ใช้องค์การแห่งการเรียนรู้ วิชากรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวม รูปแบบมีความเหมาะสม ที่สามารถนำไปใช้พัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่เหมาะสม

ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

กระบวนการ (process) ได้แก่

สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยแต่ละระดับมีลักษณะ ดังนี้

ระดับบุคคล มีสภาพใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ในเรื่องของการรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ อย่างเหมาะสม มุ่งมั่นพัฒนางานจากประสบการณ์ การให้ความเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า การแสดงออกทางพฤติกรรมในด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน คณาจารย์ และผู้บริหาร สนับสนุนส่งเสริมความสำเร็จของการปฏิบัติงานทั้งของตนเอง ทีมงานและองค์กร มีแหล่งรวบรวมความรู้ใหม่ของตนเองและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ระดับกลุ่ม มีสภาพทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการปฏิบัติตามเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีกระบวนการ ขั้นตอนปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม อันประกอบไปด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่ม และระหว่างกลุ่ม การช่วยเหลือเกื้อกูลสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ การยอมรับ และการแสดงความเคารพกันระหว่างทีมงาน การนำเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อองค์กรมาแก้ไขและพัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับองค์กร การมีสภาพสร้างวิสัยทัศน์จากองค์กร จากการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานที่เหมาะสม และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรให้เหมาะสมกับการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ การควบคุมคุณภาพ การติดตาม ประเมินผล เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มุ่งมั่นให้บริการทางวิชาการ ที่มีแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การมีโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการตัดสินใจ ทุกคนในหน่วยงานมีการสร้างและถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการสร้างบรรยากาศเป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีแนวทางปฏิบัติตามลักษณะวินัย 5 ประการ คือ

ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ที่จะขยายสมรรถนะของบุคคล ในการสร้างผลงานที่ต้องการและสร้างสิ่งแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้สมาชิกพัฒนาไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

แบบแผนความคิด (Mental Model) หมายถึง แบบแผนทางความคิดและจิตสำนึกของ บุคลากรซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น และตั้งสมมติฐานและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรมีแบบแผนทางความคิดและสะท้อนภาพที่ถูกต้องเป็น การพัฒนาแบบแผนความคิดที่มุ่งส่วนรวม การที่จะทำให้นักมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงได้

การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างความร่วมมือของบุคลากรใน การพัฒนาภาพอนาคตที่สมาชิกในองค์กรต้องการช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับและมีข้อผูกพันต่อ

จุดมุ่งหมายขององค์การวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นเกิดจากการบูรณาการวิสัยทัศน์ของบุคคลขององค์การซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มี ความคาดหวังและก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน การมอบหมายให้รับผิดชอบ การตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วยตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเป็นกลุ่มภายในองค์การโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้ของทีม องค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์การสมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกันโดยการสื่อสารข้อมูลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดของสมาชิกคนอื่นๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง

การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง วิธีการคิดการอธิบายและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ อย่างเป็นระบบเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย การคิดเชิงระบบนี้เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านแบบแผนความคิด (Mental Model) ทั้งนี้เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดจากการเรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์ และการสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์การอย่างเป็นระบบและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศขององค์การอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเดือน บุญศรี (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษานี้แตกต่างจากผลการวิจัยของ ภูษิต รุ่งแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรมในภาพรวม มี ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และผลการศึกษานี้แตกต่างจากผลการวิจัยของ วิเชียร รุ้ยนิยง และคณะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน โดยเรียงค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความสามารถรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดเชิงระบบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีแบบแผนการคิดอ่าน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการ กับความพร้อมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง รองลงมาคือ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ทุกคนในหน่วยงานมีการสร้างและถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ปัญญา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีแบบแผนทางความคิด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านนโยบายและทิศทางองค์กร และด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ตามลำดับ ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกด้าน ส่วนลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การเสนอรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ได้รับจากผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรมีความเหมาะสมมาก ส่วนความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ลักษณะวินัย 5 ประการที่ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ส่วนตัว 2) ด้านแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านด้านการคิดเชิงระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูจิต รุ่งแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ที่ได้รับจากผลการวิจัยโดยภาพรวมมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปใช้พัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรมีความเหมาะสมมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน ด้านการจัดการความรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ด้านการจูงใจ และด้านการกำกับติดตามการดำเนินงานมีความเหมาะสมมาก

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำเสนอองค์ประกอบ 5 ประการ ที่เรียกว่า วินัย 5 ประการ (Five Disciplines) ที่ส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำเสนอองค์ประกอบ 5 ประการ ที่เรียกว่า วินัย 5 ประการ (Five Disciplines) ที่ส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) เป็นการเรียนรู้ที่จะขยายสมรรถนะของบุคคลในการสร้างผลงานที่ต้องการและสร้างสิ่งแวดล้อมขององค์การเพื่อให้สมาชิกพัฒนาไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 2) แบบแผนความคิด (Mental Model) เป็นแบบแผนทางความคิดและจิตสำนึกของบุคลากรซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น และตั้งสมมติฐานและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรมีแบบแผนทางความคิดและสะท้อนภาพที่ถูกต้องเป็นการพัฒนาแบบแผนความคิดที่มุ่งส่วนรวม 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาภาพอนาคตที่สมาชิกในองค์กรต้องการช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับและมีข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายขององค์การวิสัยทัศน์ร่วมนั้นเกิดจากการบูรณาการวิสัยทัศน์ของบุคคลขององค์การซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังและก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเป็นกลุ่มภายในองค์กรโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้ของทีม 5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นวิธีการคิดการอธิบายและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ อย่างเป็นระบบเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย การคิดเชิงระบบนี้เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาพบว่า ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเชื่อว่าปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการแสดงความสามารถ ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสานควรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลายต่างกันได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในที่ทำงานมาวิเคราะห์และหาทางเลือกที่เหมาะสม ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดแบบแผนการคิดในแต่ละบุคคลในทิศทางเดียวกันในการทำงาน และกำหนดรูปแบบความคิดเพื่อกำหนดวิธีการตัดสินใจและพฤติกรรมการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการทำงานต่อไป
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน เพื่อทราบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์การ
3. ควรศึกษาความคิดเห็นของทุกฝ่ายในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพของสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการนำแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีมุมมองผู้ปฏิบัติที่หลากหลาย โดยครอบคลุมประเด็นสภาพการ

ดำเนินงาน สภาพปัญหาอุปสรรค ผลการดำเนินงานปัจจัยที่เอื้อต่อ จุดแข็ง จุดอ่อน และความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ประเสริฐสังข์. (2556). **องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)**. ค้นเมื่อ 26 เมษายน 2561, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/537861>.
- ดวงเดือน บุญศรี. (2552). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์. (2555). **การบริหารราชการไทย**. เชียงใหม่: คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิกร จำนำง. (2560). **การประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ 24/2560**. เอกสารอัดสำเนา. กลุ่มงานคณะกรรมการการป้องกันและบรรเทา สำนักกรรมการธิการ 3.
- ภูษิต รุ่งแก้ว. (2555). **การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2556). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรมการและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิชิต แสงสว่าง. (2555). **การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- วิเชียร รุ้ยนิยง และคณะ. (2559). **บทบาทของผู้บริหารในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 39(1), 70-79.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อัมพร ปัญญา. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในวิทยาลัยราชพฤกษ์**. วารสารปัญญาภิวัฒน์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, 5(2), 180-181.
- Senge. P. M. (1990). **The Fifth discipline: the art and practice of the learning organization**. New York: Doubleday.