

ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*
The Readiness for Learning Organizational Development of
Personnel in Mahachulalongkornrajavidyalaya University

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง**

Siriwat Srikrudong

มัน เสือสูงเนิน***

Man Suesungnoen

ถนัด ไชยพันธ์****

Thanad Chaiyaphan

ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Department of Psychology, Faculty of Buddhist Psychology,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Email: thanad.cha@mcu.ac.th

Received: November 28, 2021

Revised: December 12, 2021

Accepted: December 16, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) เพื่อศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (๒) เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารเพื่อสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่สังกัดส่วนกลาง วิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำนวน ๓๐๐ รูป/คน ผลการศึกษา

* บทความนี้ได้พัฒนามาจากหนังสือสารนิพนธ์ พุทธศาสตรบัณฑิต ประจำปี ๒๕๖๔ พิมพ์เผยแพร่ ในพิธีประสาทปริญญา ประจำปี ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระหว่างวันที่ ๘-๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

** รศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง Assoc.Prof.Dr.Siriwat Srikrudong

*** ผศ.ดร.มัน เสือสูงเนิน Asst.Prof.Man Suesungnoen

**** ดร.ถนัด ไชยพันธ์ Dr.Thanad Chaiyaphan

พบว่า ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ รองลงมา คือด้านการตระหนักรู้ถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ ส่วนด้านการวางตำแหน่งบริหารจัดการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ และในส่วนของ การเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะเห็นความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรกับความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการทดสอบสมมติฐานการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ในด้านสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๔๐ หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๒๓ สายปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๐๑

คำสำคัญ: การพัฒนา; บุคลากร; องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purpose of the study subject “Readiness to Develop into a Learning Organization of Personnel in Mahachulalongkornrajavidyalaya University” is to : (1) investigate readiness to develop into a learning organization of personnel in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (2) To compare Mahachulalongkornrajavidyalaya University’s readiness to evolve into a learning organization of personnel. The survey study was used to conduct the majority of the research (Survey Research). Questionnaires were utilized to collect data, and qualitative research methodologies were employed. It supports quantitative, demographic, and sample research data with document analysis. Are Mahachulalongkornrajavidyalaya University personnel linked with the central campus and Ecclesiastical College, which includes 300 academic and academic support personnel. The study’s findings revealed that Mahachulalongkornrajavidyalaya University’s staff are ready to evolve into a learning organization. It’s at a high level overall. 3.89 was the average. When each side was considered, it was

discovered that personnel's systematic thinking process had the greatest average. The average was 3.92, with awareness of the agency's vision coming in second. With a grade point average of 3.90. The least average for the agency's management position was 3.89, and there was a gap between the opinions of employees and preparedness to develop into a learning organization in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. It was discovered that the settings were different in terms of developing into a learning organization by evaluating the hypothesis using One-way ANOVA analysis. The readiness of Mahachulalongkornrajavidyalaya University to evolve into a learning organization of personnel was discussed. Difference that is statistically significant. There were opinions from .040 different associated agencies on Mahachulalongkornrajavidyalaya University's readiness to develop into a learning organization of personnel. Statistical significance is different. 001.

Keywords: Development; Personnel; Learning Organization

บทนำ

กระแสโลกในยุคดิจิทัล มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีการนิยามความหมายของคำว่า ความสุขอย่างมาก ซึ่งทำให้ผู้คนทั่วโลกย่อมมีความแตกต่างกันออกไปอย่างกว้างขวางไม่ว่าจะเป็นในมิติของปัจเจกบุคคลหรือสถาบันในองค์กรต่าง ๆ นั่นก็เพียงที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรและคนรอบข้างได้มากที่สุด ถือว่าเป็นความสำเร็จขององค์กร บางสถาบันหรือองค์กรตั้งเป้าหมายไว้ที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับมีธรรมาภิบาลและสามารถบรรลุพันธกิจที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร อีกทั้งแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทำให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัว เพื่อความอยู่รอดและมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง^๑ ที่สำคัญที่สุดเพื่อความอยู่รอดขององค์กรจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรในองค์กรของตนเองได้มีความรู้ แล้วให้ความรู้ทั้งหลายนั้นจะกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันต่าง ๆ

^๑ อภิญา ฉัตรช่อฟ้า และบุญทัน ดอกไธสง, “องค์การแห่งการเรียนรู้”. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๒): ๑๕๗.

การที่องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูงย่อมมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด โดยใช้ทักษะการบริหารจัดการ ให้บุคลากรได้ทำหน้าที่อย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการและมีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านตรงตามความสามารถของบุคลากร เพื่อดึงศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

Senge, Peter M. ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เรียกว่า the fifth disciplines^๒ ซึ่งจะเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ประกอบด้วย (๑) ความเป็นเลิศส่วนบุคคล (Personal Mastery) คือ เรียนรู้ที่จะรู้จักตนเอง รู้ค่านิยม และเป้าหมายของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง (๒) การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Mental Model) คือ คนในองค์กรจะต้องฝึกฝนและทำความเข้าใจรูปแบบความคิด ความเชื่อของตนเอง (๓) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) คือ ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร (๔) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การสร้างทีมที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (๕) การคิดเชิงระบบของคนในองค์กร (Systems Thinking) คือ การฝึกคิดเป็นระบบทำให้สามารถเห็นรูปแบบของปัญหาแบบต่าง ๆ เห็นความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ ในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับ “คน” ด้วยการให้คุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมุ่งสร้างให้คนในองค์กรเกิดการนำความรู้ไปวิเคราะห์ปัญหา ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนเนื่องจากองค์กรสามารถนำความรู้หรือทุนทางปัญญาซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้^๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการบริหารจัดการรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานปฏิบัติการ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในอนาคต โดยสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารในรูปแบบอื่น ๆ ได้ ที่มีลักษณะการพัฒนาองค์กรให้มีความเพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่ม

^๒ Senge, P.M., *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, (New York: Doubleday Currency, 1990)

^๓ อำนวย ศรีพูนสุข, *องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑)

สร้างสรรค์ (Creative Organization) รวมไปถึงการให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวม (Total Quality Management)

ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่สามารถปรับตัวได้เร็วทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน มีการพัฒนากระบวนการทำงานการผลิตสินค้าและบริการแบบใหม่ ๆ บุคลากรเรียนรู้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการถ่ายทอดความรู้จากทุกคนทุกส่วนในองค์กรถึงกันและกันได้อย่างรวดเร็ว ใช้เวลาทำงานน้อยแต่ได้ผลงานมาก มีการกระตุ้นและเสริมพลังของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ดำเนินงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส เข้าใจในปณิธานและความมุ่งหมายขององค์กร เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ดี ทันสมัย ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์องค์กร^๔

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้เขียนมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการสร้างตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่องค์กรจะได้ทราบว่า ขณะนี้องค์กรมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับใด มีสิ่งไหนบ้างที่จะต้องพัฒนาและปรับปรุงเพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้เขียนหวังว่า ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับการแข่งขันที่สูง พร้อมทั้งจะเป็นผู้นำองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารเพื่อสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ

^๔ เสาวภาคณ์ เขาวนระสิริธรรม. “การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร”. วารสารการจัดการสมัยใหม่, ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๖๐) : ๕๘

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่สังกัดส่วนกลาง วิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำนวน ๓๐๐ รูป/คน โดยการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaires) การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ของลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและความพร้อมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง “ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาที่ได้มีดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑. การวิเคราะห์ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๕ ด้านประกอบด้วย (๑) ด้านนโยบายวิสัยทัศน์ปรัชญาของมหาวิทยาลัย (๒) ด้านการวางตำแหน่งบริหารจัดการของหน่วยงาน (๓) ด้านการตระหนักรู้ถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน (๔) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร (๕) ด้านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้ถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ ส่วนด้านการวางตำแหน่งบริหารจัดการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย สายปฏิบัติงาน สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งทางวิชาการและระยะเวลาในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรกับความพร้อม

ในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีดังนี้

สภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕๐

หน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๒๓

สายปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๐๑

สรุปการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง “ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้ถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ ส่วนด้านการวางตำแหน่งบริหารจัดการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐

จากการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรกับความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า สายปฏิบัติงาน สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งทางวิชาการ และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีสายปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

สมมติฐานที่ ๒ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

อภิปรายผลการวิจัย

ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีการตระหนักถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการวางตำแหน่งบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่ง ฮอย และมิสเกล กล่าวไว้ว่า การที่องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานและการบรรลุเป้าหมายของงานที่ทำ ซึ่งทำให้แนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก แรงบันดาลใจของบุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งองค์กรได้มีการขยายศักยภาพเพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง^๕

สถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ อูราร์ตัน ทองสัมฤทธิ์ ได้ศึกษา เรื่อง การรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคลกับการรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน เงินเดือนและการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕^๖

หน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

^๕ Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel, **Educational Administration: Theory, Research and Practice**, 6th d. (Mc Graw – Hill International Edition, 2001), p.23.

^๖ อูราร์ตัน ทองสัมฤทธิ์. การรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (สำนักวิชาการจัดการ : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๕๔)

สถิติ .๐๕ ซึ่งมาร์ควอร์ท ได้ออกแบบจำลององค์การที่มีการเชื่อมโยงของระบบต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ๕ ประการ ในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ (๑) การเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นลักษณะของพลวัตการเรียนรู้และเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดขึ้นได้ ในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยระบบย่อย ๓ ประการคือ ระดับการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้ (๒) องค์กร (Organization) ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์การ การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร ดังนี้ คือ วิสัยทัศน์องค์กร วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์องค์กรและโครงสร้างองค์กร (๓) บุคคล (People) ซึ่งเป็นการกล่าวถึง การเสริมอำนาจบุคคล เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กร รวมถึงลูกค้า และชุมชนได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายและทำประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสังคมและชุมชน รวมถึงการที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนและมีการทำงานร่วมกันกับปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมีการเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน (๔) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจะต้องจัดรูปแบบการผสมผสานการรวบรวมความรู้ การจัดระบบข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายโอนความรู้และการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นกระบวนการ และ (๕) เทคโนโลยี (Technology) ซึ่งเป็นการปรับใช้เทคโนโลยีองค์กรเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร สำหรับการจัดการความรู้การเรียนรู้ในองค์กร สำหรับบุคลากรทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่^{๓)}

สายปฏิบัติการ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับนาวาอากาศโทหญิงชนิษฐา ชำนาญคำ ได้ทำการศึกษา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำแนกตามระดับชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๔)}

^{๓)} Marquardt, Michael J., *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*, 2nd edition. (Palo Alto, CA: Davies-Black, 2002), p. 23.

^{๔)} นาวาอากาศโทหญิงชนิษฐา ชำนาญคำ, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๓),บทคัดย่อ.

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานระดับกำหนดนโยบายควรกำหนดให้การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นนโยบายร่วมที่ทุกหน่วยงานหรือปฏิบัติร่วมกันและเร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยมีความเสถียรพร้อมใช้งานทั้งในส่วนของฮาร์ดแวร์ soft ware และ people ware และเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนงานต่าง ๆ กับข้อมูลส่วนกลางเพื่อใช้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมสร้างความเป็นเลิศในวิชาชีพ

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) สำหรับหน่วยงานระดับปฏิบัติการผู้บริหารควรร่วมกันวางแผนพัฒนาบุคลากรและจัดสรร ภาระงานอย่างเหมาะสมเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา อย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลายนอกเหนือจากการประชุมอบรมนอกสถานที่หรือศึกษาต่อเท่านั้น ผู้บริหารควรผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมการจัดการความรู้อย่างเป็นธรรมชาติเพื่อใช้เป็นช่องทางในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร

๒) สำหรับผู้ปฏิบัติหรือบุคลากรควรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การพูดคุยสร้างสรรค์ให้มีความ สมดุลทั้งในเรื่องทั่วไปและเรื่องเชิงวิชาการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานโดยตระหนัก ถึงคุณภาพของบัณฑิตเป็นสำคัญ

๓. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาถึงขั้นตอนของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติว่ามีผลอย่างไรกรณีใดต้องการ การปรับปรุงควรปรับปรุงอย่างไรจึงมีความเหมาะสมและยังมีเงื่อนไขหรือปัจจัยแห่งความสำเร็จใดที่จะ สามารถช่วยขับเคลื่อนให้กลยุทธ์เหล่านี้ประสบความสำเร็จได้

๒) แต่ละหน่วยงานควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของมหาวิทยาลัยมากที่สุด

บรรณานุกรม

นาวาอากาศโทหญิงชนิษฐา ชำนาญค้ำ. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๓.
 อุรารัตน์ ทองสัมฤทธิ์. การรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขต จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สำนักวิชาการจัดการ: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๕๔

เสาวภาคณ์ เขาวนะสิริยธรรม. “การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร”. วารสารการจัดการสมัยใหม่ ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๖๐) : ๕๘

อภิญา ฉัตรช่อฟ้า และบุญทัน ดอกไธสง. “องค์กรแห่งการเรียนรู้”. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๒) : ๑๕๗

อำนาจ ศรีพูนสุข. องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑.

Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. **Educational Administration: Theory, Research and Practice.** 6th d. Mc Graw – Hill International Edition, 2001.

Marquardt, Michael J. **Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning.** 2nd edition. Palo Alto, CA: Davies-Black, 2002.

Senge, P.M. **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.** New York: Doubleday Currency, 1990.