

ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

The characteristics of learning organization: A case study of Chandhrakasem Rajabhat university

นุชนาด มีสมพีชน์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และ 2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท หน่วยงานที่สังกัดคือคณะ ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ และมีอายุงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 5-10 ปี โดยภาพรวมบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ และ 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านแบบแผนความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ แตกต่างกัน บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีมและด้านการคิดเชิงระบบแตกต่างกัน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research had the following objectives: 1) To study the characteristics of learning organization in the case of Chandhrakasem Rajabhat University; and 2) To compare the characteristics of learning organization in the case of Chandhrakasem Rajabhat University divided into basic factors of questionnaire respondents. Sample groups were 266 Chandhrakasem Rajabhat University personnel. The tools used were questionnaires and interview guidelines. Data analysis statistics were percentage, average, standard deviation, t-test, and F-test with a statistical significant level at .05.

The research results found that: 1) Most personnel were female aged between 31-40 years, with Master degrees in education, working under Faculties, in positions of Government officers/University employees in academic support units, and with a working duration in Chandhrakasem Rajabhat University of between 5-10

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

years. On overall, personnel had a level of opinion towards at a high level in every aspect; i.e. conceptual frameworks, commitment to excellence, systematic thinking, creation of shared visions, and team learning, in that order. 2) Personnel with different education had different levels of opinion on aspects such as conceptual frameworks and systematic thinking. Personnel in different units had different levels of opinion to aspects such as creation of shared visions and team learning. Personnel with different positions had different levels of opinion on aspects such as creation of shared visions, team learning, and systematic thinking.

Keywords: the characteristics of learning organization, organization, learning organization

ความเป็นมาของปัญหา

ความรู้ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าและใช้เป็นตัวชี้วัดความสามารถทางการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจขององค์กร อีกทั้งโลกปัจจุบันเข้าสู่ยุคของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based economy) ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและสร้างความรู้ใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อช่วยยกระดับขีดความสามารถและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน รวมถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ไพลิน บุญมา, 2559; พรพรรณ เข้มแข็ง, 2560) ดังนั้นองค์กรที่จะประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ต้องเป็นองค์กรที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning organization) (นิมิตร ไชยารี่, 2559) สำหรับสถาบันการศึกษาในปัจจุบันก็ย่อมต้องมีการพัฒนาเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงปรับปรุงกระบวนการและระบบการบริหารภายในองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรเพื่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันได้ โดยหนึ่งในพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จันทระเกษมคือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการบริการและการบริหารจัดการ แต่ปัญหาที่ผู้วิจัยค้นพบคือไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรมชัดเจนและไม่เกิดการมีส่วนร่วมที่แท้จริง จึงส่งผลกระทบต่อกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ขาดองค์ความรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก่อนซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในรุ่นปัจจุบันที่ยังมีประสบการณ์ไม่มากนัก จากข้อค้นพบดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม และนำผลของงานวิจัยเสนอต่อผู้บริหารสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเตรียมความพร้อมในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นองค์การการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีดำเนินการวิจัย

ด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง และอายุงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ แบบแผนความคิด และการคิดเชิงระบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 791 คน อ้างอิงจากบันทึกข้อความ ศบ 0562.04(1)/ 0723 ข้อมูลกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2561 และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีความเกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ คณบดี ประธานหลักสูตร โดยใช้เป็นตัวแทนในการสัมภาษณ์รวม 5 ท่าน และ 2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยใช้เกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยสุ่มแบบง่ายตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่มงาน (Simple random sampling)

ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม – กรกฎาคม 2561

สถานที่สำหรับการศึกษา คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างเครื่องมือ

1.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

1.3 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย คำถามประเภทต่างๆ โดยแบ่งออกได้เป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง และอายุงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ตัวเลือก เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยแบ่งเป็นปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) การมุ่งมั่น

สู่ความเป็นเลิศ (Personal mastery) แบบแผนความคิด (Mental model) และการคิดเชิงระบบ (System thinking)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. การทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวิธีการทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจทาน จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

2.2 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง และหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจน และความเหมาะสมที่สุดคล้อยของเครื่องมือการวิจัย โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป (บุญเชิด ภูณิโณนนตพงษ์, 2557) ซึ่งหมายถึง ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเนื้อหาของงานวิจัยที่จะทำการศึกษา ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านแล้วไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยนำไปทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ในการทดลองเครื่องมือ (Try-out) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.904

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (α) ที่มีค่ามากกว่า 0.8 ขึ้นไป (Jump, 1978) ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 266 คน จากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยเก็บข้อมูลโดยตรงเป็นรายบุคคล ตลอดจนถึงการรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง รวมถึงการส่งแบบสอบถามออนไลน์ เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อค้นพบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้านและรายข้อ หลังจากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายซึ่งเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51 - 5.00 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบสมมุติฐาน ด้วย Independent sample t-test และทดสอบสมมุติฐานด้วย One-Way ANOVA : F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure (Least-Significant Different)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่ง

ออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 266 คน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี การศึกษาในระดับปริญญาโท หน่วยงานที่สังกัดคือคณะ ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ และมีอายุงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 5-10 ปี

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยภาพรวม บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.46) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย

ราชภัฏจันทรเกษม จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. บุคลากรที่มีเพศ อายุและอายุงาน มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ด้านแบบแผนความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ ไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านแบบแผนความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีมและด้านการคิดเชิงระบบ แตกต่างกัน

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีความเกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญมากในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งสามารถใช้เป็นฐานในการพัฒนาต่อขององค์ความรู้แบบไม่รู้จักสิ่งสำคัญคือการทำงานร่วมกันและเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เกิดเป็นความสามัคคีและแตกฉานในความรู้ใหม่ๆ อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้งานได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานทดแทนกันได้ในเรื่องที่ยังขาดหายไป ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรทางการศึกษา ดังนั้น

จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจำเป็นต้องหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดต่อผู้เรียน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ไม่ควรใช้เป็นแบบการบังคับ แต่ควรให้เป็นไปตามธรรมชาติ ให้เป็นลักษณะการเนียนไปกับเนื้องานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกับการได้รู้จักการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยปัจจัยที่จะช่วยสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มีหลายปัจจัย เช่น การทำงานร่วมกัน การประชุม การฝึกอบรม เพื่อเป็นการเติมความรู้ให้แก่บุคลากรที่จะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน โดยการสร้างทัศนคติในเชิงบวกให้กับบุคลากร ทั้งนี้ผู้บริหารถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องค้นหาวิธีการที่ทำให้การเรียนรู้กลายเป็นกิจวัตรประจำวัน ทำยุทธศาสตร์สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันนี้ ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลดความเสี่ยงในความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการทำงานที่มีความสุขผนวกกับการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างไม่รู้จักจบ

อภิปรายผล

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ทุกคนต่างให้ความสำคัญกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และพร้อมที่จะร่วมกันสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นเนื่องจากหากองค์กรสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้จะช่วยเป็นแนวทางที่สำคัญในการผลักดันและกระตุ้นให้บุคลากรในทุกระดับเกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยการประยุกต์ใช้ความรู้ตามความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลจึงย่อมส่งผลให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

ซึ่งเป็นความท้าทายในการแสดงศักยภาพของบุคคลทุกคนในองค์กร โดยผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.46) ในด้านแบบแผนความคิด ด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ เนื่องจากการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยเป็นแนวทางที่สำคัญในการผลักดันและกระตุ้นให้บุคลากรในทุกระดับเกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผนวกกับบุคลากรทุกคนล้วนแต่เป็นคนมีคุณภาพและมีศักยภาพแต่อาจยังขาดช่องทางในการแสดงศักยภาพให้เห็นเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิมิตร ไชยารี (2559) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลงานวิจัยของไพลิน บุญนา (2559) ศึกษาเรื่องลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่พบว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านแบบแผนความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาส่งผลต่อระบบการคิด วิเคราะห์ของแต่ละบุคคล เช่น บุคลากรที่เรียนจบในระดับปริญญาตรีจะมีแนวคิดแบบกว้างๆ ซึ่งยังไม่ได้มุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์

เชิงระบบมากนัก ในส่วนของบุคคลากรที่เรียนจบในระดับปริญญาโทจะมีแนวคิดที่มุ่งเน้นการคิด วิเคราะห์ที่เป็นระบบมากขึ้น สุดท้ายในส่วนของบุคคลากรที่เรียนจบในระดับปริญญาเอกซึ่งเป็นการศึกษาเชิงลึกที่ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ จึงอาจส่งผลให้มีระบบการคิดที่มีขั้นตอน กระบวนการมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการใช้ศาสตร์ความรู้ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันจึงอาจส่งผลให้กระบวนการคิดและการทำงานของบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพลิน บุญญา (2559) ศึกษาเรื่องลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคที่บุคคลและองค์กรต่างให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารในการแสวงหาความรู้ เพื่อความอยู่รอด ดังนั้นบุคคลากรจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยย่อมมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและสามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างรวดเร็วด้วยเช่นกัน และสร้างกระบวนการเรียนรู้ ความเข้าใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเช่นกัน

3. จากผลการวิจัย พบว่าบุคคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคคลากรในแต่ละหน่วยงานจะมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งย่อมมีใช้องค์ความรู้ที่แตกต่างกันรวมถึงเป้าหมายการทำงานก็ย่อมมีตัวชี้วัดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะในการทำงานที่แตกต่างกันไปด้วย แต่ด้วยวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อการทำกิจกรรมที่ส่วนใหญ่จะไม่มี การประสานงานร่วมกันทางตรง

จึงอาจยังไม่เกิดรูปแบบการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนและรูปธรรมจึงส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉันทนา บุญชู (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีภารกิจต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

4. จากผลการวิจัย พบว่าบุคคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีมและด้านการคิดเชิงระบบ แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะการทำงานของบุคคลในแต่ละระดับมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน เช่น ระดับผู้บริหาร มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผนงาน กำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ และสื่อสารลงมายังผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันและให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแลบุคคลากรในความควบคุมของผู้บริหารแต่ละระดับ ในส่วนของประธานหลักสูตร/หัวหน้าแขนง มีหน้าที่ในการกำกับดูแล รับข้อมูลและสื่อสารข้อมูลมายังผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในส่วนของสายวิชาการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อถ่ายทอดไปยังผู้เรียนและงานที่ตนเองปฏิบัติรวมถึงการปฏิบัติตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ในส่วนของสายสนับสนุนเป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองตามสายงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำมาปรับใช้กับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าลักษณะการทำงานของบุคคลในแต่ละระดับมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป จึงอาจต้องใช้ความรู้ที่แตกต่างกันไปด้วยรวมถึงระบบการคิด วิเคราะห์ที่จะนำมาใช้ในการ

ปฏิบัติงานย่อมมีความแตกต่างกันไปเช่นกัน อีกทั้งยังไม่มีช่องทางในการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และผู้ปฏิบัติงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมากนัก จึงทำให้เกิดการทำงานแบบแยกส่วนและไม่มีการทำงานหรือการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพลิน บุญนา (2559) ศึกษาเรื่องลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารมีความคิดเชิงลึกและมุมมองที่กว้างไกลมากกว่า ซึ่งบทบาทหน้าที่สำคัญคือต้องมีการวางแผนงานเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนด ส่วนครูบางส่วนยังมีแนวคิดแบบเดิมๆ โดยยังไม่ยอมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารจึงอาจส่งผลให้การเปลี่ยนแนวคิดและแนวปฏิบัติงานที่จะสามารถสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้น้อยกว่าระดับผู้บริหาร

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์รายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ลำดับความสำคัญอันดับแรกที่ต้องพัฒนาคือด้านแบบแผนความคิด เนื่องจากการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสำคัญมาก การถ่ายทอดองค์ความรู้จากคนเก่าที่ใกล้เกษียณอายุไปสู่คนใหม่ที่เข้ามาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร

ผนวกกับองค์ความรู้เดิมที่มีย่อมส่งผลต่อกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องได้มากยิ่งขึ้น โดยในอันดับ 2 ของผลการวิจัยคือด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศจึงเป็นการมุ่งเน้นถึงการให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ที่สามารถใช้เป็นฐานในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แบบไม่รู้จบ ทำให้รู้ในสิ่งที่ไม่เคยรู้มาก่อน รับรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และในอันดับ 3 ของผลการวิจัยคือด้านการคิดเชิงระบบ ซึ่งสิ่งสำคัญในการสร้างองค์ความรู้คือการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ดังนั้นการทำงานร่วมกันและการเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เกิดเป็นความรักในการเป็นผู้ให้และพร้อมเป็นผู้รับความรู้ ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดองค์ความรู้ในเรื่องใหม่ๆ อยู่อย่างต่อเนื่อง ที่สามารถนำมาพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ปฏิบัติ ต่อยอดงานให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบใหม่ๆ อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้งานได้หลากหลายอย่าง สามารถทำงานทดแทนกันได้ ในสิ่งที่ยังขาดหายไป

ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ไม่ควรใช้เป็นแบบการบังคับ ควรให้เป็นไปตามธรรมชาติ ให้เป็นลักษณะการเนียนไปกับเนื้องาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกับการได้รู้จักการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเติมความรู้ให้แก่บุคลากรที่จะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน โดยการสร้างทัศนคติในเชิงบวกให้กับบุคลากรและต้องทำทุกอย่างที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ให้กลายเป็นกิจวัตรประจำวัน ก็จะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขผนวกกับการเรียนรู้ร่วมกันอย่างไม่รู้จบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยสรุปปัจจัยหลักได้ 6 ปัจจัย ได้แก่ ผู้นำ หรือผู้บริหาร ระบบการบริหารภายใน การปรับทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในทุกระดับให้เป็นไปในทางทิศทางเดียวกัน การให้รางวัล การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและตัดสินใจร่วมกัน และการจัดระบบฐานข้อมูลที่ดีและทันสมัย ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์หรือใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและดำเนินการต่างๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฉันทนา บุญชู. (2557). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม. *Academic Services Journal Prince of Songkla University*, 25(1), 78-92.
- นิมิตร ไสขารี่. (2559). รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 27-41.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *ประมวลสาระวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พรพรรณ เข้มแข็ง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และผลการดำเนินงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ไพลิน บุญนา. (2559). *ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Jump, N. (1978). *Psychometric Theory*. 2nd ed. New York, NY : McGraw Hill.

Yamane, Taro. (1970). *Statistics : An Introductory Analysis*. 2nd ed. New York, NY : Harper & Row.