

คุณนิพนธ์เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะการเป็นบุคลากร
ในองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็น
บุคลากรในองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตลอดจนเพื่อพัฒนารูปแบบ
กลยุทธ์การจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในสถาบัน-
อุดมศึกษาของรัฐ

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการเป็นบุคลากรในองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มสายอาจารย์นั้น จะมีลักษณะการเป็นบุคลากรในองค์การ
แห่งการเรียนรู้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบ-
แผนความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
โดยที่แต่ละด้านจะอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มสายเจ้าหน้าที่นั้น จะมีลักษณะการเป็นบุคลากร
ในองค์การแห่งการเรียนรู้เช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมี
แบบแผนความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยที่แต่ละด้านจะอยู่ในระดับมาก

สำหรับปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนั้น พบว่า มีปัจจัยที่จัดได้ว่าเอื้อต่อการเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ตามความคิดเห็นของกลุ่มสายอาจารย์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการเทคโนโลยีและระบบงาน การจัดบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กร การเพิ่มอำนาจสมาชิกในองค์กร การพัฒนาบุคคลและทีมงาน และการสื่อสารในองค์กร ส่วนปัจจัยที่เอื้อในระดับปานกลาง คือ การจัดโครงสร้างองค์กร และการให้รางวัล และปัจจัยที่จัดได้ว่าเอื้อต่อการเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับมาก ตามความคิดเห็นของกลุ่มสายเจ้าหน้าที่ คือ วัฒนธรรมองค์กร การจัดโครงสร้างองค์กร ส่วนปัจจัยที่เอื้อในระดับปานกลาง คือ การจัดการเทคโนโลยีและระบบงาน การสื่อสารในองค์กร การจัดบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กร การเพิ่มอำนาจสมาชิกในองค์กร การพัฒนาบุคคลและทีมงาน และการให้รางวัล

ส่วนการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนั้น พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. กลยุทธ์การจัดการด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จะประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาในระดับบุคคล ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการมีแบบแผนความคิด

1.2 การพัฒนาในระดับกลุ่ม/ทีม ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.3 การพัฒนาในระดับองค์กร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. กลยุทธ์การจัดการด้านพัฒนาองค์กรเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จะประกอบด้วย

2.1 การสื่อสารในองค์กร

2.2 การจัดการเทคโนโลยีและระบบงาน

2.3 การพัฒนาบุคคลและทีมงาน

2.4 การเพิ่มอำนาจสมาชิกในองค์กร

2.5 การให้รางวัล

2.6 การจัดโครงสร้างองค์การ

2.7 วัฒนธรรมองค์การ

2.8 การจัดบรรยากาศองค์การ

3. กลยุทธ์การจัดการด้านพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จะประกอบด้วย

3.1 การพัฒนาผู้นำให้เป็นนักออกแบบการเรียนรู้

3.2 การพัฒนาผู้นำให้เป็นครู/ผู้สอน

3.3 การพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือ

ซึ่งมีการพัฒนาตามรูปแบบกลยุทธ์แบบเชิงปรับตัว (the adaptive strategy model) ที่มีการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาการบริหาร (management strategic issues) ทั้งกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และกลวิธี ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ
ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

In this dissertation, the researcher investigates (1) the characteristics of personnel who participate in learning organizations at public institutions of higher education. The researcher also examines (2) supporting factors for such personnel becoming participants in learning organizations at these institutions. Finally, the researcher develops (3) a strategic learning organization management model for good governance in public institutions of higher education.

Findings are as follows:

The researcher found that the characteristics of lecturers who participate in the learning organizations examined in descending order of frequency are

as follows: the aspects of exhibiting personal mastery, constructing mental models, engaging in system thinking, involvement in team learning, and having a shared vision. Each aspect was found to be present at a high level.

The characteristics of staff personnel who participate in the learning organizations investigated are in descending order of frequency as follows: the aspects of exhibiting personal mastery, constructing mental models, engaging in system thinking, involvement in team learning, and having a shared vision. Each aspect was found to be present at a high level.

In regard to supporting factors for the participation of personnel in learning organizations in public higher education institutions as reflected in the opinions of the lecturers studied, it was found that supporting factors at a high level in descending order of frequency were organizational culture, technology and work system management, organizational climate, leadership, empowerment, human resources and team development, and communication. Supporting factors found at a moderate level were organizational structures and rewards.

In the opinions of staff members examined, factors supportive of being participants in learning organizations at a high level were organizational culture and organizational structure. However, supportive factors at a moderate level were technology and work system management, communication, organizational climate, leadership, empowerment, human resources and team development, and rewards.

In regard to the development of a strategic learning organization management model for good governance in public institutions of higher education, important contributing factors are given below:

1. Strategies for human resource development management for good governance in public higher education institutions were as follows:

- 1.1 Individual development level involving the exhibition of personal mastery, engagement in system thinking, and the construction of mental models;
- 1.2 group/team development level involving team learning; and
- 1.3 organizational development level involving a shared vision.

2. Strategies for good governance in the organizational management of public higher education institutions are as follows:

- 2.1 Communications;
- 2.2 technology and work system management;
- 2.3 human resource and team development;
- 2.4 empowerment;
- 2.5 rewards;
- 2.6 organizational structure;
- 2.7 organizational culture; and
- 2.8 organizational climate

3. Strategies for leadership management of good governance in public higher education institutions are as follows:

- 3.1 Leadership development in becoming a learning designer;
- 3.2 leadership development in becoming a teacher/instructor; and

3.3 leadership development in becoming a steward

These strategies were developed in accordance with an adaptive strategy model applied to the determination of management strategic issues in respect to primary strategy, secondary strategy, and tactics congruent with management guidelines in order to bring about the concrete actualization of the mission of good governance.