การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Organization Development Toward learning Organization: Case Study of a Private Higher Education Institution

สันธยา ดารารัตน์

Suntaya Dararat

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
ถนนพหลโยธิน ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000
**Corresponding author, E-mail: suntaya85@hotmail.com*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อหาแนวทางการพัฒนา โดยศึกษาถึงระบบในองค์การ 6 ด้าน คือ พลวัตรการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ ลักษณะผู้นำในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก โดยสำรวจข้อมูลเบื้องต้นด้วยแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปจัดทำกรอบแนวทางการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับการศึกษาเอกสารของสถาบัน ผลการวิจัย พบว่า สถาบันมีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ตามกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ลักษณะผู้นำ วิสัยทัศน์ของสถาบัน การมีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์การภายนอก บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการมีบุคลากรที่พร้อมเรียนรู้ การพัฒนาต้องดำเนินการทุกระบบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน และควรให้ลำดับความสำคัญกับการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเอื้อการเรียนรู้ และ ด้านพลวัตรการเรียนรู้เป็นลำดับแรก เพื่อให้องค์การพัฒนาได้รวดเร็ว

คำสำคัญ: *องค์การแห่งการเรียนรู้ พลวัตรการเรียนรู้*

Abstract

The purposes of this research study was to study the characteristics of the learning organization and factors which would enable a private higher education institution to become a learning organization, in order to determine the organization development method. The research studied the six components which influence the development of a learning organization, namely, learning dynamic, organization transformation, human resources emphasis,

knowledge management, information technology application, and leadership style. The research principally employed the qualitative research procedure. Initial data collection was undertaken using questionnaires, and the analyzed data results were then used to form the framework for focus group discussion to gather more data. The institutional document was also analyzed. The results revealed that, the institutional under study had already possessed a high level of the learning organization profile, in accordance with the six aspects framework. Factors contributing toward the learning organization are leadership style, the institution's visions, cooperation networking with the society, atmosphere which encouraged learning, and staff which were ready to take on learning. The organization development must simultaneously develop all system of the learning organization. Priority should be placed upon the development of the information technology application to encourage learning, as well as the learning dynamic, to enable fast organization development.

Keywords: *Learning organization, learning dynamic*

1. บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลากมิติ ทั้งทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะของเศรษฐกิจอุตสาหกรรมในอดีตได้ถูกแทนที่ด้วยธุรกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้ และนวัตกรรม เป็นการก้าวเข้าสู่ยุคสังคมฐานความรู้ (knowledge-based society) หรือ ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งเป็นยุคที่องค์การใช้ความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการแบบใหม่ ผลักดันให้องค์การต้องพัฒนาพนักงานให้เป็นผู้มีความรู้(knowledge workers) (วิจารณ์ พาณิช, 2555) สำนักงานด้านการศึกษาเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Partnership for 21st century skills) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่อง "ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 " กำหนดให้สถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม(สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2555; Partnership for 21st century skills, 2002) รวมทั้งแรงผลักดันภายนอกองค์การได้แก่ 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) 2) ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี 3) การปฏิรูปและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมแห่งการทำงาน 4) ความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค (Hunter-Johnson & Closson, 2012) 5) การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจการค้า 6) สถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในวัยทำงาน (Balay, 2012; Govaerts & Baert, 2011) ความสำคัญของสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (intangible assets) เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ องค์ความรู้ (knowledge) ของบุคลากรในองค์การ อีกทั้งการเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและปัญหาคุณภาพการศึกษา แสดงให้เห็นว่าองค์การไทยต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับอย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง การเรียนรู้จะต้องถูกปลูกฝังเข้าไปในระบบและวิธีการทำงานอย่างแท้จริง องค์การที่เฉลียวฉลาดสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) บทความวิชาการเรื่อง The challenge of organization learning สนับสนุนแนวคิดนี้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 (Milway & Saxton, 2011) ประกอบกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ

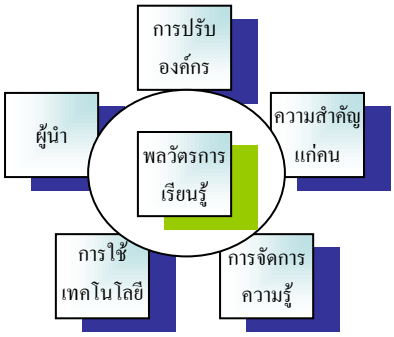
วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 กำหนดให้ส่วนราชการต้องพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้ทุกองค์การต้องมีการพัฒนา เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนในสังคมฐานความรู้

องค์การหลายประเภทได้ศึกษา หลักการของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาโดยเฉพาะสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การที่มีนักวิชาการจำนวนมาก เป็นแหล่งผลิตบุคลากรในหลายระดับ เป็นหน่วยหลักในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ที่จะช่วยพัฒนาประเทศชาติ (Mousavi et al., 2012) จึงเป็นองค์การที่จำเป็นต้องมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพราะจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน (ประยูร อิ่มสวาสดิ์, 2552) สถาบันการศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยหลักที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เนื่องจากผลิตบัณฑิตออกสู่ตลาดแรงงานโดยตรง มีความจำเป็นต้องพัฒนาทั้งในด้านบุคลากร สถาบัน การเรียนรู้ องค์ความรู้ รวมไปถึงเทคโนโลยี เพื่อเป็นการพัฒนาคณาจารย์และนักวิชาการ ให้มีองค์ความรู้ที่ดีสู่การพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้และเข้าใจกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้สามารถก้าวทันต่อการขยายตัวขององค์ความรู้ที่ก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง และนำความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาองค์การและตนเองในอนาคต (ประยูร อิ่มสวาสดิ์, 2552) และเพื่อพัฒนาสถาบันการอุดมศึกษานั้นๆ ให้อยู่รอดได้อย่างยั่งยืน ในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง (Cebrian et al., 2010) ท้ายที่สุดเพื่อให้สังคมก้าวไปสู่ การเป็นสังคมฐานความรู้ (Mousavi, et al., 2012)

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันระดับอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนมีความแตกต่างกัน (Balay, 2012; Patnaik, Beriha, Mahapatra, & Singh, 2013) สืบเนื่องจากปัญหาเร่งด่วนของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนในเชิงธุรกิจ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

ทฤษฎีของMichael J. Marquardt กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นรูปแบบของการพัฒนาองค์การ โดยการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้เกิดองค์การที่มีบรรยากาศการเรียนรู้ระดับบุคคล กลุ่มและองค์การ มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ บุคลากรทุกคนช่วยองค์การเรียนจากความผิดพลาด และความสำเร็จ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และใช้ความรู้เหล่านั้น เพื่อพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การพัฒนาตัวแบบการเรียนรู้ขององค์การ มีลักษณะเป็นเชิงระบบที่เป็นพลวัตรประกอบด้วยระบบย่อย 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตร ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการให้ความสำคัญแก่บุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยต้องพัฒนาแบบองค์รวม (Marquardt, 2002) ร่วมกับแนวคิดของ David A. Garvin, Amy C. Edmondson และ Francesca Gino กล่าวถึงลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ ผู้นำต้องมีลักษณะที่เอื้อการเรียนรู้ จึงจะทำให้องค์การพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Garvin et al., 2008) ผู้วิจัยศึกษาการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ครอบคลุมลักษณะระบบย่อย 6 ด้าน โดยมีกรอบแนวคิด ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6 ด้าน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบัน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก โดยสำรวจข้อมูลเบื้องต้นด้วยแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปจัดทำกรอบในการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับการศึกษาเอกสารของสถาบัน ระยะเวลาในการศึกษา คือ เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2556 วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และศึกษาข้อมูลการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากแบบประเมินตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (2002) ชื่อ Learning organization profile มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก สูง ปานกลาง น้อย น้อยมาก เพื่อสำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ต่อ สภาพปัจจุบัน และความคาดหวังการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวนรวม 38 หน่วยงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนจากคณาจารย์และบุคลากรที่มีอายุงานเกิน 6 เดือน จำนวนเต็ม 187 คน ร้อยละ 80 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 162 คน แบ่งเป็นกลุ่มคณาจารย์ : กลุ่มบุคลากร ร้อยละ 70 : 30 วิธีการเลือกตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบัน และ สภาพความคาดหวังของแต่ละระบบย่อยในประชากรกลุ่มเดิม ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และการทดสอบผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มเดียวแบบจับคู่ (paired t-test)

2.2) การวิจัยเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้ จัดทำกรอบในการสนทนากลุ่ม (focus group) จำนวน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่1 ระดับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถาบันสู่องค์การการเรียนรู้ จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้ช่วยอธิการบดีทั่วไป ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ ประธานคณะกรรมการจัดการความรู้ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ กลุ่มที่ 2 บุคลากร

ระดับปฏิบัติการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถาบัน จำนวน 5 หน่วยงานๆละ1 คน ได้แก่ ศูนย์วิทยบริการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ งานบุคคล งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งานนโยบายและแผน

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดสนทนากลุ่มดำเนินการ 2 ครั้ง กลุ่มละ1 ครั้ง ดำเนินการสนทนาตามกรอบของระบบย่อยทั้ง 6 ด้าน ประเด็นการสนทนานำมาจากข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้านที่มีจำนวนด้านละ10 ข้อ โดยเลือกคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก และค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับสุดท้ายของแต่ละด้าน เมื่อดำเนินการสนทนาเสร็จสิ้นนำผลการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์ จัดกลุ่ม จัดลำดับ ร่วมกับข้อมูลเชิงเนื้อหาจากรายงานการประเมินตนเองตามระบบประกันคุณภาพของสถาบันปีการศึกษา 2555 ทำการสังเคราะห์เพื่อสรุปผล

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลและจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่สำคัญแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม สภาพปัจจุบัน มีระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.54 และ สภาพความคาดหวัง ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 4.38

ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของแต่ละระบบย่อยทั้ง 6 ด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.39 - 3.70 ความคาดหวังในอนาคตมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.34 - 4.47 กล่าวคือ ลักษณะแต่ละด้านมีความใกล้เคียง กับ ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่ยอมรับได้ในระดับสูง โดยด้านลักษณะผู้นำที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งในสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง ของแต่ละระบบย่อย และ ภาพรวม

ระบบย่อย	สภาพปัจจุบัน		ความคาดหวัง	
	ค่าเฉลี่ย	การแปลค่า	ค่าเฉลี่ย	การแปลค่า
ลักษณะผู้นำ	3.7000	สูง	4.4747	สูงมาก
การปรับเปลี่ยนองค์การ	3.6191	สูง	4.3827	สูงมาก
การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล	3.5401	สูง	4.3543	สูงมาก
การมีพลวัตรแห่งการเรียนรู้	3.5340	สูง	4.3414	สูงมาก
การจัดการความรู้	3.4574	สูง	4.3562	สูงมาก
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.3920	ปานกลาง	4.3802	สูงมาก
ภาพรวมองค์การแห่งการเรียนรู้	3.5404	สูง	4.3816	สูงมาก

การเปรียบเทียบลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน ระหว่างสภาพปัจจุบัน และ ความคาดหวัง ในตารางที่2 พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ คณาจารย์และบุคลากรมีความคาดหวังต่อการพัฒนาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคต สูงกว่า สภาพปัจจุบันทุกด้าน คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (t = 22.57) การมีพลวัตรแห่งการเรียนรู้ (t = 20.62) การจัดการความรู้ (t = 20.24) การปรับเปลี่ยนองค์การ (t = 19.34) การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล (t = 19.18) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความคาดหวังกับสภาพปัจจุบัน

ระบบย่อย : ความคาดหวัง / สภาพปัจจุบัน	ความต่าง			
	Mean	Std.	t	Sig.
การมีพลวัตรแห่งการเรียนรู้	.80741	.498	20.62	.000
การปรับเปลี่ยนองค์การ	.76358	.502	19.33	.000
การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล	.81427	.540	19.18	.000
การจัดการความรู้	.89877	.565	20.24	.000
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	.98827	.557	22.57	.000
ผู้นำในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	.77469	.613	16.07	.000

ตอนที่ 2 ข้อสรุปจากการสนทนากลุ่มและรายงานการประเมินตนเอง มีความสอดคล้องกับผลการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ สถาบันมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

กลุ่มที่ 1: ระดับผู้บริหารมีความเห็นว่าลักษณะที่มีความโดดเด่นที่สุดของสถาบัน คือ ผู้นำเอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ระบบการให้ความสำคัญแก่บุคคล และการมีพลวัตรแห่งการเรียนรู้ ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมให้สถาบันเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีดังนี้ 1) ผู้นำมีลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transitional leadership) 2) สถาบันมีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นที่จะเป็น “สถาบันแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่” 3) การมีเครือข่ายในการจัดการศึกษากับสถาบันการศึกษา หน่วยงานและชุมชน เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้มาพัฒนา ทั้งในระดับนักศึกษา คณาจารย์ และสถาบัน

กลุ่มที่ 2: ระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นสอดคล้องกับกลุ่มที่1 และมีประเด็นเพิ่มเติมในด้านปัจจัยส่งเสริมให้สถาบันเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อีก 2 ประเด็นคือ 1) สถาบันมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) คณาจารย์เป็นคนรุ่นใหม่ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

การเก็บข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2555 พบว่าสถาบันมีการพัฒนาสู่การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง มีลักษณะระบบการจัดการความรู้ที่ดี ปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) สถาบันได้กำหนดประเด็นยุทธ์ศาสตร์ว่าด้วยการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ในแผนกลยุทธ์ของสถาบัน ได้จัดกิจกรรมการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้และทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง(tacit knowledge) ทั้งจากอาจารย์ภายในสถาบันและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกอย่างต่อเนื่อง มีการรวบรวมความรู้ดังกล่าวจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร(explicit knowledge) และได้นำความรู้ที่จัดเก็บไว้มาใช้ประโยชน์ โดยเฉพาะเพื่อการเรียนการสอนและการวิจัย 2) สถาบันได้พัฒนาให้นักศึกษามีอัตลักษณ์ เป็นบุคคลผู้ซึ่งมีความรอบรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ผลจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพสรุปได้ว่า สถาบันมีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือ ลักษณะผู้นำ วิสัยทัศน์ของสถาบัน การมีเครือข่ายความร่วมมือกับสังคมภายนอก บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการมีบุคลากรที่พร้อมเรียนรู้

5. การอภิปรายผล

ลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบัน มีลักษณะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีระบบย่อยทั้ง 6 ด้านในระดับสูง จึงสรุปว่า ทุกระบบย่อยเป็นระบบที่มีความสำคัญ ด้านผู้นำคือระบบย่อยที่สำคัญที่สุด ขณะที่การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้มีผลต่อ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้น้อยกว่าระบบย่อยอื่น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของคณะ

สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มหาวิทยาลัยมหิดล (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2553)

การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้มีลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ตามความคาดหวังของคณาจารย์และบุคลากร จะต้องพัฒนาทุกระบบย่อย และ พัฒนางานด้านที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่งเสริม ไปพร้อมๆกัน ซึ่งผลดังกล่าว มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ และกุศล ทองวัง (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่อ ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยมีความสอดคล้องกันในเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ การทำงานเป็นทีม และการทำงานร่วมกับพันธมิตร อาทิเช่น สถาบันการศึกษาอื่น หน่วยธุรกิจ รวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น

ข้อสรุปจากการสนทนากลุ่มและการวิเคราะห์เอกสารรายงานการประเมินตนเอง มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในระบบย่อย แบ่งเป็น ข้อเสนอหลัก และ ข้อเสนอรอง ดังนี้

ข้อเสนอหลัก

1) ระบบด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

2) ระบบด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้

ทั้งนี้การดำเนินการตามข้อเสนอแนะหลัก ควรปฏิบัติเป็นลำดับแรกไปพร้อมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาองค์การ จนเกิดบรรยากาศการเรียนรู้แก่คณาจารย์และบุคลากรทุกระดับ

ข้อเสนอรอง

1) การปรับเปลี่ยนองค์การ

2) การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล

3) การจัดการความรู้

4) ลักษณะผู้นำในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ทั้งนี้การพัฒนาในทุกระบบย่อย จะทำให้สถาบันพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และเป็นพลวัตรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

6. บทสรุป

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในด้านเวลา ดังนั้นควรทำวิจัยเพื่อต่อยอดงานวิจัยนี้ โดยพัฒนาวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือเพิ่มวิธีการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถาบัน และผู้บริหารจากสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งอื่นๆมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อให้นำผลไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

7. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร.ธีระ เตชะมณีสถิตย์ ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ที่สละเวลาให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุนอย่างดี จนงานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ

8. เอกสารอ้างอิง

กุศล ทองวัง. (2553). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม. วารสารบริหารธุรกิจ , 33(128), 34-48.

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2553). การวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2552). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ประยูร อิ่มสวาสดิ์. (2552). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช. (31 มกราคม 2555). Siamintelligence. เรียกใช้เมื่อ 29 ตุลาคม 2556 จาก Siamintelligence website: www.siaminelligence.com/education-reform-21-century/

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (20 มิถุนายน 2555). สสค. เรียกใช้เมื่อ 14 ตุลาคม 2556 จาก สสค. เวปไซต์: http://www.qlf.or.th/Home/contents/417

Balay, R. (2012). Effect of learning organization perception to the organizational commitment: A comparison between private and public university. Educational Sciences : Theory & Practice , 2474-2486.

Cebrian, G., Grace, M., & Humphris, D. (2010). Organizational learning towards sustainability in higher education. Sustainability accounting,Management and Policy,Vol.4 Iss:3 , 15-22.

Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? Harvard Business Review , 1-11.

Govaerts, N., & Baert, H. (2011). Learning patterns in organizations: towards a typology of workplace-learning configurations. Human Resource Development International Vol.14,No.5 , 545-559.

Hunter-Johnson, Y., & Closson, R. (2012). Adult educators' perceptions of their organization promoting learning practices and culture : A Caribbean law enforcement context. Adult Learning , 178-187.

Marquardt, M. J. (2002). Building the learning organization. CA: Davies-Black Publishing.

Milway, K. S., & Saxton, A. (2011). The Challenge of organization learning. Stanford Social Innovation Review 10th Aniversary , 68-76.

Mousavi, M., Kashani, E. K., Kashani, B. H., Mortazavi, R. O., & Sabagh, P. (2012). Investigating the learning organization's characteristics of distance education system in Iran. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business , Vol.4,No 5 PP 834-844.

Partnership For 21st Century Skills. (2002, september). Partnership For 21st Century Skills. Retrieved november 1, 2013, from Partnership For 21st Century Skills Web site: http://www.p21.org/about-us/p21-framwork

Patnaik, B., Beriha, G. S., Mahapatra, S. S., & Singh, N. (2013). Organizational learning in educational settings(technical) : an Indian perspective. The Learning Organization , 153-172.