



The Guidelines Management of the Affect the Learning Organization Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Ratchasima Campus

Wilaiwan Wongjinda^{1*}, Kriangkrai Phinyarak², and Phramaha Supat Wachiravudho³

¹ Faculty of Industrial Education, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand

^{2,3} Faculty of Buddhism Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

¹E-mail: wilaiwan.w@rmutsb.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8747-2577>

²E-mail: Kriangmcu@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-2063-6983>

³E-mail: Supat.wat@mcu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-2082-0578>

Received 24/04/2024

Revised 26/04/2024

Accepted 17/06/2024

Abstract

Background and Aims: A learning organization is a concept for developing learning conditions of leadership and collaborative learning of people in the organization. That causes the transfer of knowledge, experiences, and skills together and continuous organizational development. The purpose of this research was to study the administrative operating conditions that affect the learning organization of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Ratchasima Campus, 2) the guidelines management affect the learning organization of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Ratchasima Campus

Methodology: The sampling group of administrators, lecturers, and staff used included 66 participants of key performance (the sample size taken from Krejcie & Morgan table (1970) concept at 95%) of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Ratchasima Campus. The instrument used in data collection was a questionnaire Likert rating scale questionnaire with an IOC value of 0.60 - 1.00 and a reliability value of 0.95. Statistics implemented in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Results: 1. Study the administrative operating conditions that affect the learning organization of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Ratchasima Campus found that (1) the administrative level of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Ratchasima Campus overall was at high level, (2) Learning organization level of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Ratchasima Campus Overall was at high level.





2. Management guidelines that affect the learning organization of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Ratchasima Campus. It can be concluded that (1) The vision of the administration must be carried out according to policies that support various activities that enable personnel to learn regularly. (2) Creating knowledge and understanding about learning organizations, which provides opportunities for knowledge transfer, including exchanging knowledge and experiences to develop knowledge and ability to change attitudes to become effective personnel. and learning together regularly. (3) Linking to the world of learning that promotes the use of innovation and modern technology that can help create learning to work successfully and achieve the set objectives. (4) Building morale and encouragement, organizing work systems, and assigning work according to the abilities of personnel, with praise, praise, and goodwill towards one another, and (5) Forecasting the future of the organization using knowledge, experience, and skills, as well as both past and present databases, continuously linked together.

Conclusion: Administrative guidelines affecting the learning organization of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Ratchasima Campus. Executives will have policies and goals for developing activities that enable personnel to learn regularly providing opportunities for knowledge transfer, including the exchange of knowledge and experiences. There was an appropriate selection of innovation and information technology to manage learning to create a learning atmosphere, building morale, and assigning work according to the abilities of personnel is praised. Including future predictions of the organization that uses knowledge and experience as a continuously linked database.

Keywords: Guidelines ; Management; Learning Organization





แนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

วิไลวรรณ วงศ์จินดา^{1*} เกรียงไกร พินยารัก² และ พระมหาสุพัทธ์ วชิราวุธ³

¹ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

^{2,3} สาขาวิชาปรัชญา คณะพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำและการเรียนรู้ร่วมกันที่ทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในองค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา 2) หาแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบ (Check List) มีค่า (IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย: 1. ศึกษาสภาพการดำเนินงานการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา พบว่า (1) ระดับการบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. หาแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา สามารถสรุปได้ว่า (1) วิสัยทัศน์ของการบริหารงานต้องดำเนินการตามนโยบายที่ให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้อุทิศให้เกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (2) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีการถ่ายทอดความรู้รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ (3) การเชื่อมโยงสู่โลกแห่งการเรียนรู้ที่มีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะสามารถช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (4) การสร้างขวัญและกำลังใจจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร มีการยกย่อง ชมเชย และมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน และ (5) การ



คาดการณ์ในอนาคตขององค์กรที่นำความรู้ประสบการณ์และทักษะตลอดจนฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมาเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง

สรุปผล: แนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา นั้น ซึ่งผู้บริหารจะมีแนวนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนากิจกรรมที่ทำให้บุคลากรเกิดการได้เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การเปิดโอกาสให้มีการถ่ายทอดความรู้รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ มีการเลือกใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากรมีการยกย่อง รวมถึงการคาดการณ์ในอนาคตขององค์กรที่นำความรู้ประสบการณ์เป็นฐานข้อมูลเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : แนวทาง; การบริหาร; องค์กรแห่งการเรียนรู้

บทนำ

การศึกษาจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพมีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิตเข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยและนำความรู้ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น สำหรับการทำงานเชิงรุกในสถานศึกษาแบบมีอาชีพอาจต้องมองภาพโดยรวมรู้และเข้าใจคนการสร้างงานและการสร้างคนนำวัฒนธรรมของสถานศึกษาไปสร้างความแข็งแกร่งเพราะวัฒนธรรมองค์กรมีผลในทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรหากวัฒนธรรมนั้นส่งเสริมต่อการบรรลุจุดหมายขององค์กร มีการแพร่หลายและได้รับการยอมรับ (วิโรจน์ สารรัตน์: 2555) รวมถึงการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรให้ส่งผลต่อการทำงานมีการจัดโครงสร้างองค์กรการแบ่งงาน การใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ ข้อบังคับ การประสานให้การทำงานของทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดี ในทางเดียวกันการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดสังคมภูมิปัญญาและสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้เปลี่ยนแปลงทันตามกระแสโลก ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรและบุคลากรจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาตนเองตามทักษะสำคัญในปัจจุบันของศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือว่าเป็นทักษะจำเป็นของการเรียนรู้ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรต้องปรับตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (อุบลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ : 2565)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำและการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร ที่ทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องจะทำให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานที่เชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีมขึ้น กนกเนตร คำไพ (2566) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่าง



บุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกเป้าประสงค์สำคัญ ได้แก่ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการบริหารองค์กรแนวใหม่ที่เน้นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อยุคสมัยปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและในทางเดียวกัน ภูมิภัทร กลางโคตร (2560) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรร่วมมือกัน ทำงานและแสวงหาวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดโดยเน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ชานันท์ ขำขันมะลี และ จำเนียร พลหาญ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อมกับการเรียนรู้ ส่งเสริมประสบการณ์และสร้างความรู้ในการทำงานพัฒนาวิธีการระบบการทำงานไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้เกิดการเป็นองค์กรการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยต้นทุนมนุษย์เป็นผู้สร้างให้เกิดคุณภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษา จึงทำให้มีการพัฒนาให้เกิดเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพบุคลากรสามารถเรียนรู้เกิดการพัฒนาในทุกมิติ และ Apiani et al. (2023) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้กับความคิดสร้างสรรค์ของครู พบว่า การมีส่วนร่วมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรการเรียนรู้ร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ของครูหมายความว่า ยิ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรการเรียนรู้ดีขึ้น ความคิดสร้างสรรค์ของครูก็จะยิ่งดีขึ้นเท่านั้น และในทางเดียวกันนั้น Kullan et al. (2022) ได้ศึกษาและรายงานความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของแนวปฏิบัติของเครื่องมือองค์กรการเรียนรู้ พบว่า อนาคตของการเรียนรู้ของนักเรียนและความเป็นเลิศของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญของครูอย่างแน่นนอน มิติของเครื่องมือแบบสอบถามองค์กรแห่งการเรียนรู้ (DLOQ) ถูกนำมาใช้เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของครู จะเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จึงจำเป็นต้องนำมาประยุกต์ใช้อย่างเต็มที่เพื่อผลิตครูที่มีทักษะในวงกว้างมากขึ้น มีความสามารถ มีคุณภาพสูงในการสอน สามารถสอนให้ผู้เรียนที่มีความสามารถตามความต้องการของสังคมโดยรักษาไว้ซึ่งความยั่งยืนและความเป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียนและสถาบันการศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยและคณะมีความสนใจเพื่อหาแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ผู้นำให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนพร้อมที่จะส่งเสริมบุคลากรทุกระดับในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามแนวทางปฏิบัติเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสนับสนุนงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน กระบวนการทำงานที่ช่วยเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กร



วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
- 2) เพื่อหาแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

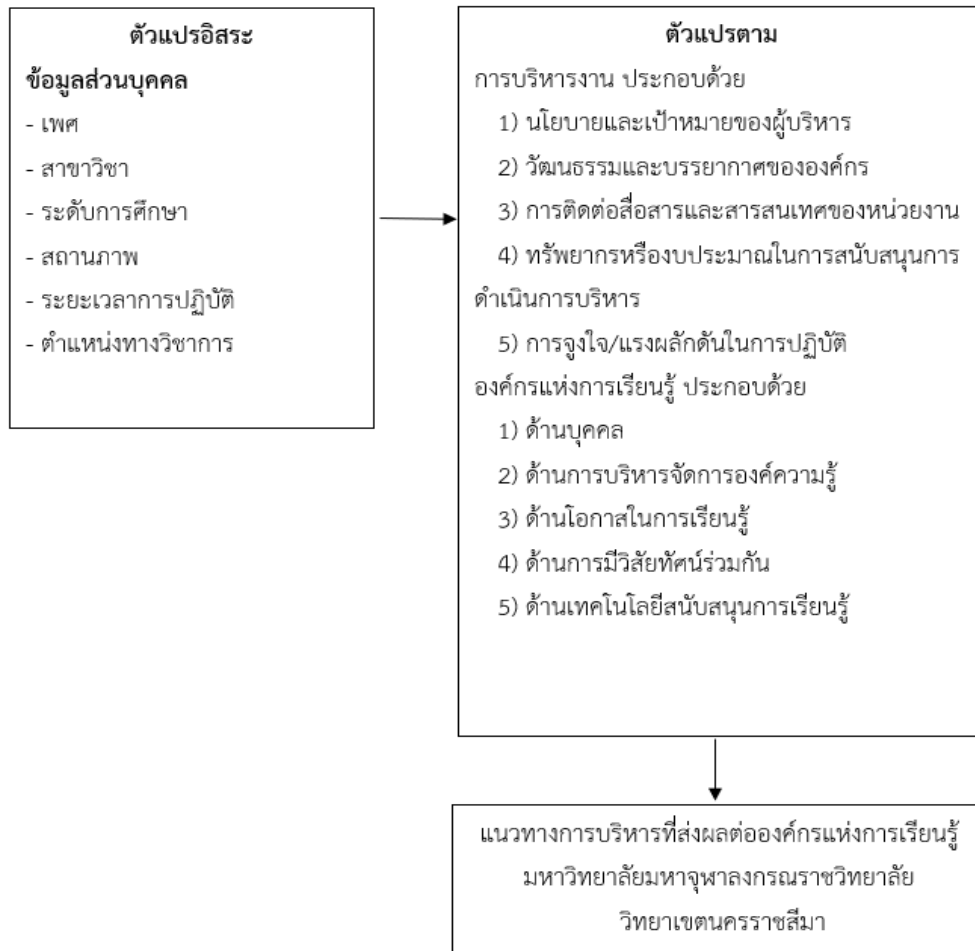
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่สำคัญ รัษฎจักรพล สามทองคำ และคณะ (2566) ได้กล่าวว่า แนวทางหนึ่งในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเหมาะสมยิ่งในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่ ๆ การถ่ายโอนความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาและภูมิปัญญาที่เกิดขึ้นจากประชาคมที่สร้างสรรค์ พบว่า เมืองคัมภีร์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ด้านองค์การ คือ การบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมและเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านบุคคล คือ การเป็นบุคคลที่รอบ (รู้) การมีแบบ แผนความคิด การเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นนวัตกรรมและการเป็นพลเมืองดิจิทัล และ 3) ด้านผู้นำ คือ การมุ่งนำการเปลี่ยนแปลง การเป็นเพื่อนร่วมงานและการเป็นผู้จัดการความเสี่ยง และ อุบลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า เมืองคัมภีร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ได้แก่ ระบบองค์กร ระบบการเรียนรู้ ระบบคน ระบบความรู้ และระบบเทคโนโลยี โดยให้ความสำคัญกับระบบการเรียนรู้มากที่สุด ในทางเดียวกันนั้น สุธรรม สิกขาจารย์ และคณะ (2562) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการโดยจะต้องคำนึงถึง วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์การที่มีการกระจายอำนาจมีรูปแบบการบริหารงาน รวมถึงกระบวนการทำงานที่จะต้องเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้เนื่องจากการจัดการความรู้เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาความรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์กรกระบวนการในการเก็บรวบรวมความรู้ประสบการณ์จากภายในองค์กรการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามคุณลักษณะ (competence) ตามที่กำหนดและการคัดเลือกและคัดสรรสื่อเพื่อให้การถ่ายทอดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมถึงการใช้เทคโนโลยีให้เป็นระบบตามหลักการบริหารความรู้ที่ต้นนี้ด้วย อีกทั้งในด้านบรรยากาศวัฒนธรรมขององค์กรเนื่องจากองค์กรแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพร้อมเพียงของบุคคลในองค์กรที่มีความกระตือรือร้นใน การทำงานร่วมกันมีบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มมีการยอมรับและเอาใจใส่ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ๆไปด้วยกัน และธัญญาภรณ์ เสาร์เกิด (2560) ได้กล่าวว่า แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานสายบริการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ปัจจัยหนึ่งที่มีความสอดคล้องกันอย่างมากมีนัยสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ภาวะผู้นำองค์กรผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ชัดเจน โปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเข้าใจในบทบาทและความสำคัญของบุคลากรแต่ละสายงาน และสมชาย รัตนช (2559) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการ



เรียนรู้ (Learning Organization) เป็นการบริหารที่เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่มีลักษณะ การพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วย ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Organization) การพัฒนาองค์การทาง การศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะสถาบันระดับอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวมของผู้ที่มีความรู้ระดับสูง ที่ หลากหลายเป็นผู้นำแห่งความคิดเป็นองค์การที่ฉลาดและ สร้างสรรค์จะต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวให้ สอดคล้องกับบริบท โดยมีแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในประเด็นหลัก คือ ด้านองค์การ ด้านบุคลากรและด้านผู้นำ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร และลักษณะ ดาราเรือง (2558) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารองค์การ ต้องเข้าใจพื้นฐานแนวคิดว่าองค์การไม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองหากแต่เกิดจาก การเรียนรู้ของบุคลากรตั้งแต่ ระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การ ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญคือองค์การต้องมีความชัดเจน ในการดำเนินงานการ ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับทีมโดยนาระบบการจัดการความรู้มาเป็นกลไกขับเคลื่อน องค์ความรู้และการเรียนรู้ของทุกคนในองค์การ รวมถึง Halmaghi et al. (2023) ได้กล่าวว่า องค์กรใดๆ เพื่อที่จะ พัฒนาอย่างกลมกลืนและรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ องค์กรจะเป็นองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้วยการสนับสนุนและสนับสนุนบุคคลา ภายในองค์กรให้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ องค์กรจะสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการเติบโต อย่างต่อเนื่อง องค์กรที่มีการนำวัฒนธรรมการเรียนรู้ไปใช้ในทุกระดับจะมีความคล่องตัว มีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิด ประโยชน์แก่สังคม รวมถึงการนำวัฒนธรรมการเรียนรู้ไปใช้ดึงดูดบุคลากรที่ดีที่สุดและความคงไว้ในองค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีความเป็นเลิศจะขับเคลื่อนแรงจูงใจ ความพึงพอใจและความมุ่งมั่นของสมาชิกองค์กรได้ เป็นอย่างดี

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ ค้นคว้าและทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการ บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา ดัง ภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็น แนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยใช้รูปแบบผสม (Mixed Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 78 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้จำนวน 66 รูป/คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา ประกอบด้วย นโยบายและเป้าหมายของผู้บริหาร วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร การติดต่อสื่อสารและสารสนเทศของหน่วยงาน ทรัพยากรหรืองบประมาณในการสนับสนุน การดำเนินการบริหาร และการจูงใจ/แรงผลักดันในการปฏิบัติ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านโอกาสในการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
2. ร่างแบบสอบถามที่สร้างคำถามให้เป็นไปตามข้อที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
3. นำร่างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 และปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำ
4. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.80 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95
5. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามออนไลน์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ถึงกลุ่มตัวอย่าง เป็นระยะเวลา 7 วัน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นทำการตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย คือ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)



ผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา แสดงรายละเอียดตารางที่ 1 และ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านนโยบายและเป้าหมายของผู้บริหาร	4.14	0.70	มาก
ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร	4.13	0.71	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศของหน่วยงาน	3.85	0.79	มาก
ด้านทรัพยากรหรืองบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินการบริหาร	3.83	0.76	มาก
ด้านการจูงใจ/แรงผลักดันในการปฏิบัติ	3.93	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.99	0.75	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านนโยบายและเป้าหมายของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14 รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านการจูงใจ/แรงผลักดันในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ ด้านทรัพยากรหรืองบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านบุคคล	3.98	0.64	มาก
ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้	4.05	0.62	มาก
ด้านโอกาสในการเรียนรู้	3.67	0.78	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.78	0.76	มาก
ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	3.81	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.86	0.73	มาก



จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และด้านโอกาสในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

2. หาแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา ที่ได้จากข้อเสนอแนะสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารงานจำเป็นต้องดำเนินการสานต่อนโยบายในด้านต่างๆ รวมถึงให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

(2) วัฒนธรรมองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีการถ่ายทอดความรู้รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

(3) การเชื่อมโยงสู่โลกแห่งการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะสามารถช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(4) ควรมีภาพเป้าหมายในอนาคตขององค์กรที่ชัดเจนโดยการนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะ ตลอดจนฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมาเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเข้าใจสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วนำมาใช้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากันได้ภายใต้เงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

(5) สร้างขวัญและกำลังใจจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร มีการยกย่อง ชมเชย และมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

อภิปรายผล

1. ศึกษาสภาพการดำเนินงานการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา พบว่า

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรภายในมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคนได้อย่างอิสระ มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ต่าง ๆ ร่วมกัน และกระบวนการมีเวทีสำหรับการยกย่อง ชมเชย และมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายบัว ชัชวาล และคณะ (2554) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบว่า การวางแผนการดำเนินการตามแผนการพัฒนาคณาจารย์อย่างเข้มข้น มีการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องบุคลากรมีขวัญกำลังใจเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะ สร้างสรรค์เชิงรุกให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้มีการพัฒนาตนเองและนำผลการพัฒนาตนเองมา พัฒนางานในองค์กรจึงทำให้ผลงานขององค์กรโดยรวมในทุกๆ ด้านมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรของ สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อพัฒนาตนพัฒนาทีมงาน พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาองค์กร มีความสามารถในการดำเนินงานต่อการจัดการความรู้เป็นวงจรที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงผู้บริหารมี ความกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา มากสมบัติ และคณะ (2560) ได้ศึกษาการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัย บุรพา พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้าน การมีรูปแบบความคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดเชิงระบบและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

2. แนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยา เขตนครราชสีมา ได้ข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปว่า วิสัยทัศน์ของการบริหารงานต้องดำเนินการตามนโยบายที่ให้ การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดการได้เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีการถ่ายทอดความรู้รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ การเชื่อมโยงสู่โลกแห่งการเรียนรู้ที่มีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะสามารถ ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานที่มีประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การสร้างขวัญและ กำลังใจจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร มีการยกย่อง ชมเชย และมีความเป็น กัลยาณมิตรต่อกัน รวมถึงควรมีการคาดการณ์ในอนาคตขององค์กรที่นำความรู้ประสบการณ์และทักษะตลอดจน ฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมาเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชนก อาจปฐ (2564) ได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่ เรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาตนเอง ต้องมีแบบแผนความคิดส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักวิจัยและวางแผนการพัฒนางาน อย่างเป็นระบบ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรทุกคน และสมชาย รัต นนช (2559) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งองค์กรต้องปรับตัวให้ เข้ากับสภาพแวดล้อม องค์กรจะต้องพัฒนาการเรียนรู้ที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อรองรับ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบ โดยอาศัยประสบการณ์ การพัฒนาปรับปรุงตนเองจึงต้องเสริมสร้างด้วยการกำหนดวิธีการ ต่างๆ ในการพัฒนาไป เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรนั้นเป็นโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ในระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มและ ระดับองค์กรทั้งหมด และ กฤษณะ ดาราเรือง (2558) แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าใจพื้นฐานแนวคิดว่าองค์กรไม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองหากแต่เกิดจากการเรียนรู้ของ บุคลากรตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับทีมและระดับองค์กร ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญคือองค์กรต้องมีความชัดเจน ในการ



ดำเนินงานทั้งในบทบาทหน้าที่ขององค์กรหรือผู้บริหารในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ตั้งแต่การกำหนดนโยบายไปจนถึงการดำเนินงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมและพัฒนการเรียนรู้ ในระดับบุคคลและระดับทีมโดยนำระบบการจัดการความรู้มาเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์ความรู้และการเรียนรู้ของทุกคนในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้รับนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายการบริหารที่เป็นการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลยุทธ์การบริหารระดับคณะเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพ
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development: R&D) ให้เป็นองค์กรการเรียนรู้รายด้านที่เป็นต้นแบบได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกเนตร คำไพ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กฤษณะ ดาราเรือง. (2558). ตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ, 21 (2), 133- 145.
- จินตนา ดิดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชานันท์ ขำขันมะลี และ จำเริญ พลหาญ. (2565). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (6), 17-34.
- ธัญญารัตน์ เสาร์เกิด. (2560). แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานสายบริการกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชานโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยพะเยา
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.



- พินิตา มากสมบัติ, สุรัตน์ ไชยชมภู และ พงศเทพ จิระโร. (2560). การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 1(2), 27-34.
- ภูมิภัทร กลางโคตร. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัฐจักรพล สามทองคำ, ทนง ทองภูเบศร์ และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2566). การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 8(1), 90-99.
- วันชนก อาจปฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ. ทิพย์วิสุทธิ.
- สมชาย รัตน์คช. (2559). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 27(1), 144-150
- สายบัว ชัชวาล สุวรรณ โชติสุกานต์ และอรสา โกศลนันทกุล. (2554). ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 5(1), 25-33.
- สุธรรม ลิกขาจารย์, ทศนีย์ ช่อเทียนทิพย์, วิรัตน์ มณีพุกษ์ และ นำพล ม่วงอวยพร. (2562). การทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 1(1), 26-38.
- อุบลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ. (2565). รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในภาคใต้ของประเทศไทย. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา): มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- Apiani, N., Retnowati, R., & Sunaryo, W. (2023). The Relationship of Transformational and Learning Organization with Teacher Creativity. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 5(2), 982-1000.
- Halmaghi, E.E., & Todarita, T.E. (2023). Creating a Learning Culture in the Organization. *Scientific Bulletin*, 2(56), 210-214.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970) . Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Kullan, S., Mansor, M., & Ishak, R. (2022). The validity and reliability of an instrument to evaluate the practices of learning organization. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 11(4), 1725-1733.