

รูปแบบการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในภาคใต้ของประเทศไทย

Learning Organization Development Model of Private University in Southern Thailand

อุบลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ¹, นีรันดร จุลทรัพย์² และ วันชัย ธรรมสัจการ³

Ubonrat Sriwichienampai¹, Niran Chullasap² and Wanchai Dhammasaccakarn³

^{1,2}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

³มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

^{1,2}Hatyai University, Thailand

³Prince of Songkla University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹ubonrat@hu.ac.th

Received October 25, 2022; Revised September 27, 2024; Accepted December 22, 2024

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ศึกษารูปแบบการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทย การวิจัยเป็นแบบผสมผสานมี 3 ขั้นตอน คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก จากผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ 20 คน โดยใช้วิธีแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งมีคุณสมบัติดำรงตำแหน่งบริหารไม่น้อยกว่า 1 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และให้ความยินยอมและเต็มใจให้ข้อมูลในการทำวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน ใช้เทคนิคเดลฟาย 2 รอบ และการจัดสนทนากลุ่ม ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันพบว่า ระดับบุคคล บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง มีปัญหาการจัดสรรเวลา และมีข้อเสนอแนะให้มีระบบกลไก ในการพัฒนาตนเอง ระดับทีม สภาพปัจจุบัน บุคลากรมีการจัดการความรู้ระหว่างบุคคล โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง มีปัญหาการขาดทักษะถ่ายทอดความรู้ ในระบบ eKM เสนอแนะให้มีนโยบายถ่ายทอดความรู้ด้วยระบบพี่เลี้ยง และระดับองค์กร สภาพปัจจุบัน มีการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีปัญหาของระบบกลไก ที่จัดการความรู้ ซึ่งเสนอแนะให้มีนโยบาย สร้างระบบกลไกและแนวปฏิบัติการจัดการความรู้ 2) รูปแบบการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีองค์ประกอบของระบบที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ องค์กร การเรียนรู้ คน ความรู้ และเทคโนโลยี โดยมีระบบการเรียนรู้เป็นแกนหลัก 3) ผลการตรวจสอบรูปแบบการ

พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันทั้ง 5 ระบบ มีระบบองค์กรเป็นแกนหลัก โดยมีปัจจัยที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ วิธีการจัดการเรียนรู้ วิธีการประเมินการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ค่านิยมร่วมองค์กร เครือข่ายสังคมออนไลน์ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ความรู้ที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; องค์กรแห่งการเรียนรู้; สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the current condition Operational problems and recommendations for becoming a learning organization. 2) Study the learning organization development model. 3) Examine the learning organization development model of private higher education institutions in the southern region of Thailand. Thai The research is a mixed method, consisting of 3 steps: in-depth interviews with key informants; From 20 administrators of private higher education institutions in the South using the Purposive Selection method, who are qualified to hold administrative positions for not less than 1 year and have an education not lower than a master's degree. and give consent and be willing to provide information for research and 17 experts using the Delphi technique in 2 rounds and organizing group discussions. The research results found that 1) Current condition found that at the personal level, personnel are committed to developing themselves. There is a problem with time allocation. and there are suggestions to have a mechanism system In self-development at the team level, in the current situation, personnel have knowledge management between people. Using the nanny system There is a problem of lack of knowledge transfer skills. In the eKM system, it is recommended to have a knowledge transfer policy with a mentor system. and at the organizational level, the current condition has continuous and sustainable knowledge management. There is a problem with the mechanical system. knowledge management which suggests having a policy Create a system of mechanisms and knowledge management practices. 2) Learning organization development model It was found that there are elements of the system that are interrelated, including organization, learning, people, knowledge, and technology, with the learning system being the core. 3) The results of examining

the learning organization development model found that there are elements that are All 5 systems are related. There is an organizational system at the core. The additional factors include learning management methods. How to assess learning Creating a learning network Shared organizational values social network Digital learning platform and exchange of knowledge

The knowledge gained will be beneficial to administrators of private higher education institutions and can be used as a guideline for developing an effective learning organization model.

Keywords: Development Model; Learning Organization; Higher Education Institution

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในโลกปัจจุบันได้ผลักดันให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในกลุ่มที่เผชิญกับความท้าทายเหล่านี้ สถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพให้กับสังคม จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถแข่งขันและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิด "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายทั่วโลก เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม Sinthaphanon (2015) กล่าวถึง ว่าควรต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้ตรงตามมาตรฐาน ที่หลักสูตรกำหนด ภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสร้างพลวัตในการเรียนรู้

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้หลายแห่งมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ การขาดแคลนทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง และการสนับสนุนทางเทคโนโลยีในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ส่งผลให้การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อาจไม่สมบูรณ์และยั่งยืนเท่าที่ควรในด้านข้อจำกัดทางทรัพยากร และข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ของประเทศไทยมีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัญหาหลักที่พบคือข้อจำกัดทางการเงินและงบประมาณ เนื่องจากสถาบันเหล่านี้ต้องพึ่งพาเงินสนับสนุนจากภาคเอกชนและค่าธรรมเนียมการศึกษาเป็นหลัก การลงทุนด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี หรือบุคลากร จึงไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ASEAN) (SpringerLink). นอกจากนี้ การกระจายทรัพยากรภายในองค์กรยัง

ค่อนข้างจำกัด ทำให้การพัฒนาและการปรับปรุงการเรียนรู้ต้องพึ่งพางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของทั้งบุคลากรและนักศึกษาได้อย่างเต็มที่ (SpringerLink) (World Bank).

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ เพื่อมุ่งเน้นการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทย เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนารูปแบบองค์กรและเสนอแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในระดับองค์กร เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคที่ความรู้และนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาซึ่งต้องมีการปรับตัวในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งเป็นข้อมูลในการศึกษารูปแบบการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทย
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบองค์กรที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางการแข่งขันในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีทั้งนี้องค์กรที่จะอยู่รอดและสามารถจะแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้นั้น จะต้องเป็นองค์กร ที่สร้างความสามารถของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องในองค์กร ดังนั้นจึงทำให้องค์กรพยายามที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับคำว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษใช้ คำว่า “Learning Organization” ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้ Senge (1990) กล่าวว่า “เป็นองค์กรซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงในองค์กรที่มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับ เอาใจใส่และเป็นองค์กรซึ่งบุคลากรได้มี

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร Marquardt (2002) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลแต่ละกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตร มีการสอนคนของตนเอง ให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 ระบบ ได้แก่ ระบบการเรียนรู้ ระบบองค์กร ระบบสมาชิก ระบบความรู้ และระบบเทคโนโลยี นอกจากนี้ Jobit (2019) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ มีการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร มีบรรยากาศในการจูงใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกที่นำไปสู่เป้าหมาย และความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร

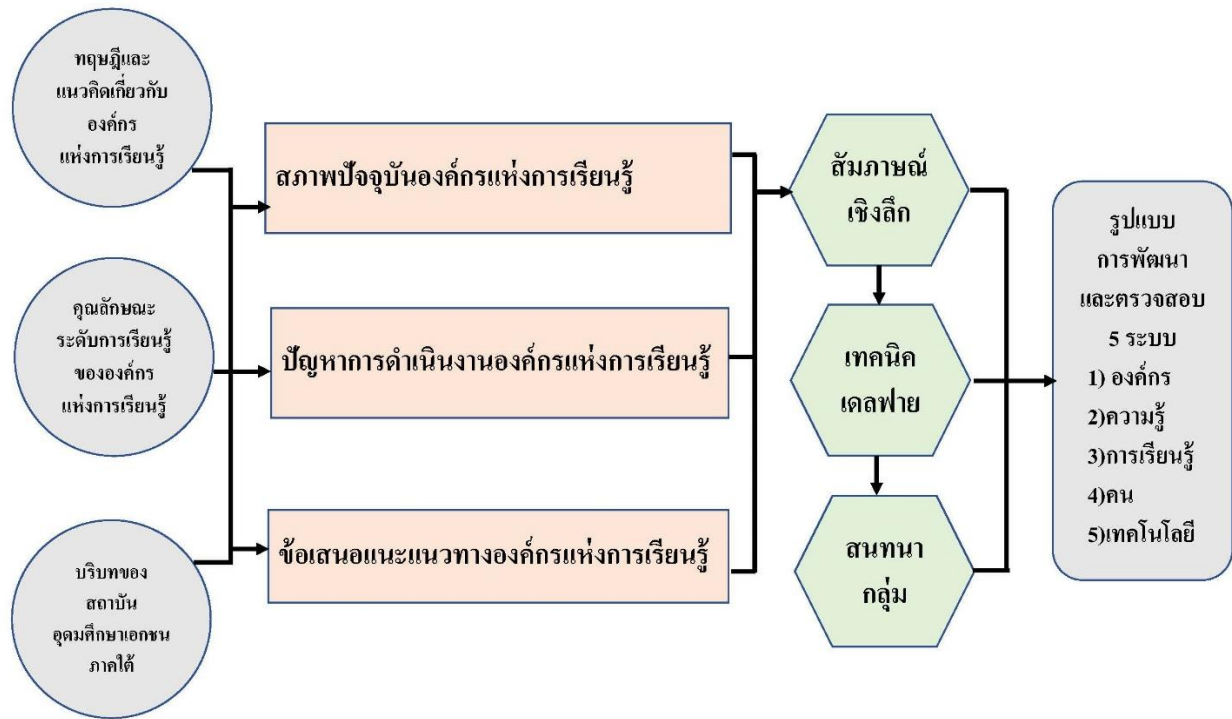
กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีโอกาส ที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยการใช้แนวทางเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกคนในองค์กร กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจัง มีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่าย ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการเรียนรู้ ที่จะนำไปสู่วิถีทางแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากผลการวิจัยของ Rattanakot et al. (2015) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า 1) องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ยั่งยืน การเปิดพื้นที่การเรียนรู้ ในการปรับปรุงงานอย่างสร้างสรรค์ การเพิ่มขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญและรอบรู้ การพัฒนาทักษะกระบวนการคิด ภาวะผู้นำและการให้อำนาจ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างแบบแผนความคิดตามความเป็นจริง และการขับเคลื่อนภารกิจสู่วิสัยทัศน์ร่วม 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาการเรียนรู้ที่ยั่งยืน การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การให้อำนาจและอิสระในการสร้างความสามารถในการจัดการความรู้ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และ Santhaya Dararat (2014) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า สถาบัน มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง ตามกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ลักษณะผู้นำวิสัยทัศน์ของสถาบัน การมีเครือข่ายความร่วมมือ กับองค์การภายนอก บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีบุคลากรที่พร้อมเรียนรู้ การพัฒนาต้องดำเนินการทุกระบบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน และควรให้ลำดับความสำคัญกับการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเอื้อการเรียนรู้ และด้านพลวัตรการเรียนรู้เป็นลำดับแรกเพื่อให้องค์กรพัฒนาได้รวดเร็ว

นอกจากนี้ Akhmetova, Vorontsova and Morozova (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่าสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ คุณสมบัติของผู้สอน ระดับความรู้ของผู้เรียน การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์กับกระบวนการทางการศึกษา สภาพความพร้อมและคุณภาพของสื่อเทคโนโลยี การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างชำนาญการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดหลักของ ปีเตอร์เซγκε้ และมาร์ควอร์ท มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งแนวคิด ปีเตอร์เซγκε้ จะกล่าวถึงเฉพาะคุณลักษณะระดับการเรียนรู้ขององค์กร ประกอบด้วย 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระบบทีม และระดับองค์กร และมาร์ควอร์ทจะกล่าวถึงรูปแบบการพัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยระบบหลักที่มีความสัมพันธ์กัน 5 ระบบ ได้แก่ ระบบการเรียนรู้ ระบบองค์กร ระบบคน ระบบความรู้ และระบบเทคโนโลยี เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นวิจัยแบบผสมผสาน โดยการบูรณาการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการดำเนินงานวิจัยประกอบด้วย 1) การเก็บข้อมูลจาก

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้บริหาร ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ศูนย์สำนัก 20 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและนำข้อมูลมาจัดระบบวิเคราะห์เชิงพรรณนา 2) เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน ซึ่งมีการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 2 รอบ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อนำมาจัดทำเป็นรูปแบบการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง 8 ท่าน โดยใช้การสนทนากลุ่ม เพื่อนำมาตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูลในการยืนยันรูปแบบการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารระดับ คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ

เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview – IDI)

การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ เมื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ของประเทศไทย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ หรือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสถาบันอุดมศึกษาในภาครัฐและเอกชน จำนวน 17 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยผู้ให้ข้อมูลมีคุณสมบัติ คือมีการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 1 ปี มีวุฒิทาง การศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญา

เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามปลายปิด โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 2 รอบ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการรับรองรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทย ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทยที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 มาดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่านเพื่อนำข้อมูลมายืนยันการกำหนดรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทยด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1) สภาพปัจจุบัน ปัญหาการดำเนินงานและข้อเสนอแนะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้ดังนี้ 1.1 ระดับบุคคล สภาพปัจจุบันบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

ตามบริบทของตำแหน่งงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมีปัญหาด้านจัดสรรเวลาในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากมีภาระงานในปริมาณมาก และมีข้อเสนอแนะให้องค์กรมีระบบกลไกในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และสร้างแรงจูงใจให้เห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเอง 1.2 ระดับทีม สภาพปัจจุบันพบว่า องค์กรมีนโยบายในเรื่องระบบที่เลี้ยง และมีการดำเนินงานในการถ่ายโอนความรู้ ระหว่างบุคคล ต่อบุคคลด้วยการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และมีปัญหาด้านขาดทักษะถ่ายทอดความรู้ในระบบ eKM มีข้อเสนอแนะให้องค์กรควรมีระบบกลไกที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของระบบที่เลี้ยงในการถ่ายโอนความรู้ให้บุคคลอื่นที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดีในอนาคต 1.3 ระดับองค์กร สภาพปัจจุบันพบว่า มีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการความรู้ซึ่งมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีการวัดประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็น รูปธรรม แต่ยังขาดระบบการจัดการความรู้ที่ทันสมัยและไม่มีระบบกลไกมารองรับที่จะขับเคลื่อนให้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้ง องค์กรมีการจัดทำระบบ eKM โดยกำหนดให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติในการเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบันทึกข้อมูลทั้งในระดับส่วนบุคคลและหน่วยงานอย่างชัดเจน และมีคณะกรรมการหน่วยงานที่มีการกำกับดูแลติดตามอย่างใกล้ชิดที่ก่อให้เกิดการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไปในอนาคต มีปัญหาในเรื่องระบบกลไกที่ควบคุมการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะให้องค์กรควรมีนโยบายสร้างระบบกลไกและแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในการจัดการองค์ความรู้

2) รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ พบว่ารูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยระบบหลักที่สัมพันธ์กัน 5 ระบบ ได้แก่ องค์กร การเรียนรู้ คน ความรู้ และเทคโนโลยี โดยมีระบบการเรียนรู้เป็นแกนหลัก และในแต่ละระบบหลักประกอบด้วยระบบย่อยดังนี้ 1.ระบบการเรียนรู้ (Learning) มีระบบย่อย 4 ด้านคือ 1.1) การคิดเชิงระบบ 1.2) รูปแบบการคิด 1.3) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และ 1.4) การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง 2.ระบบองค์กร (Organization) มีระบบย่อย 4 ด้านคือ 2.1) กลยุทธ์ 2.2) วิสัยทัศน์ 2.3) วัฒนธรรมองค์กร และ 2.4) โครงสร้างองค์กร 3.ระบบคน (People) มีระบบย่อย 3 ด้านคือ 3.1) ผู้นำหรือผู้บริหาร 3.2) บุคคลระดับปฏิบัติการ และ 3.3) ชุมชนหรือเครือข่ายภายนอกองค์กร 4.ระบบความรู้ (Knowledge) มีระบบย่อย 6 ด้านคือ 4.1) การแสวงหาความรู้ 4.2) การสร้างความรู้ 4.3) การเก็บรักษาความรู้ 4.4) การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ 4.5) การถ่ายโอนความรู้และการเผยแพร่ความรู้ และ 4.6) การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้อง 5. ระบบเทคโนโลยี (Technology) มีระบบย่อย 2 ด้านคือ 5.1) เทคโนโลยีการจัดการความรู้ และ 5.2) เทคโนโลยีเพิ่มพูนการเรียนรู้

3) การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ ประกอบด้วยระบบหลักที่มีความสัมพันธ์กัน 5 ระบบ โดยมีระบบองค์กรเป็นแกนหลัก ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนผู้บริหารขององค์กรเป็นผู้มีอำนาจและบทบาทสำคัญ

ในการบริหารจัดการ และนอกจากนี้ยังพบว่า มีปัจจัยแยกย่อยในแต่ละระบบหลักที่เพิ่มขึ้น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่านิยมร่วมองค์กร 2) ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านวิธีการประเมินการเรียนรู้ 4) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ด้านเครือข่ายสังคมออนไลน์ 6) ด้านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล และ 7) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 4) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ด้านเครือข่ายสังคมออนไลน์ 6) ด้านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล และ 7) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะ มีผลอภิปรายดังนี้พบว่า **ระดับบุคคล** เนื่องจากสภาวะการเกิดวิกฤตการแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา ได้สร้างผลกระทบต่อบุคลากรในทุกภาคส่วนจึงทำให้ต้องมีการปรับตัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Agarwal (2021) แพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์แบบเปิด กล่าวว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้มหาวิทยาลัยทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจากแบบเดิมเป็นออนไลน์ ทำให้เกิดมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสำหรับปัญหาพบว่า ผลจากการแพร่ระบาดของสถานการณ์ Covid -19 ส่งผลให้เศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้การจ่ายค่าตอบแทนไม่เป็นไปตามภาวะปกติ สอดคล้องกับผลวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โลโก้ซอร์ส จำกัด ของ Juicharoen (2019) พบว่า หนึ่งในประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการไม่เหมาะสม บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง และนอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจในประเด็น เกี่ยวกับ ด้านผู้นำควรเป็นต้นแบบที่ดีในการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ **ระดับทีม** พบว่า การเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบสังคมออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการพบปะผู้คนจำนวนมาก และสอดคล้องกับวิถีชีวิตภาวะปกติแบบใหม่ โดยสอดคล้องกับผลวิจัยของ Charoensri (2019) ซึ่งกล่าวไว้ว่าสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีการแบ่งปัน เพื่อพัฒนาการถ่ายทอดความรู้และนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารและการปฏิบัติงานสำหรับปัญหาพบว่า บุคลากรอาจสูญเสียขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดองค์ความรู้เมื่อบุคลากรลาออก หรือเกษียณอายุ จะทำให้องค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคลากรสูญหาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaewbutdee and Kitdesh (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรด้วยระบบพี่เลี้ยง (มีอาชีพ) ได้พบว่า ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) มีความสำคัญที่จะช่วยแก้ไขปัญหาการขาดความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน **ระดับองค์กร** พบว่า สภาพปัจจุบัน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยมีความเชื่อและค่านิยมที่สามารถถ่ายทอดสืบสานต่อกันไป สอดคล้องกับ Charoensri (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายในการร่วมกันเรียนรู้

และมีการแบ่งปันความรู้โดยนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน สำหรับปัญหาพบว่าบุคลากรยังขาดทักษะในการเข้าถึงระบบสารสนเทศและนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Brain Quinine (1996) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร และบุคลากรจะต้องมีความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนอกนี้ได้มีข้อเสนอแนะว่าองค์กรควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีมาประยุกต์ ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และสร้างความตระหนักให้บุคลากรได้เห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Mukwilai (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลวิจัยพบว่าแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ องค์กรควรสร้างความตระหนักปรับความคิดและทัศนคติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร โดยกำหนดเป็นนโยบาย ที่ชัดเจน

2. รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ พบว่า รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อผู้บังคับบัญชาเปิดใจ และยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจ และกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น สอดคล้องกับ Saengsawang (2012) ได้ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า การคิดเชิงระบบ เป็น พฤติกรรมของสมาชิกที่ยอมรับและกำหนดขอบเขตของการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่

1) ระบบการเรียนรู้ ผลจากการวิจัยพบว่า มีประเด็นที่มีค่าความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ ด้านการคิดเชิงระบบ คือบุคลากรมีความกล้าตัดสินใจ และมีความมั่นใจมากขึ้น นอกจากนี้ในด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ พบว่าวิธีที่มีคนกลางเป็นผู้ประสาน ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่คิดต่างจะส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการไปนำเสนอสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ **2) ระบบองค์กร** พบว่า มีประเด็นที่ความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ด้านกลยุทธ์ คือผู้บริหาร ให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการทำงาน 2 แบบ ได้แก่ 1) กระบวนการโดยการนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ผลผลิตโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบเครื่องมือคุณภาพใหม่ ๆ มาปรับใช้เพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงาน สำหรับด้านวิสัยทัศน์ พบว่าการสร้างความร่วมมือให้บุคลากรมีตระหนักและเห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและมีความสอดคล้องเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และในด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่าองค์กรกำหนดแนวทางที่ดีให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติร่วมกันด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ถือว่าเป็นค่านิยมร่วมกันขององค์กร ด้วยการให้เกียรติผู้อาวุโส และอยู่ร่วมกันแบบญาติมิตร ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Angkinan

(2017) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรประเภทธุรกิจธนาคารสูงองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยได้มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรซึ่งถ่ายทอดจากคณะกรรมการบริหารมาสู่ผู้บริหารและพนักงานตามลำดับ

3) ระบบคน พบว่า มีประเด็นที่ความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ ด้านผู้นำหรือผู้บริหาร พบว่าการส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรพัฒนาตนเองในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) และมีแผนปฏิบัติงาน ในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sathitrat (2020) ได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์การติดตามแผนพัฒนารายบุคคล คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กล่าวไว้ว่า แผนพัฒนารายบุคคล เป็นแผนปฏิบัติงานที่มีรายละเอียดในการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่มีความชัดเจนทั้งของตนเองและหน่วยงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ทั่วถึงทั้งองค์กร **4) ระบบความรู้** พบว่า มีประเด็นที่ความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ พบว่าการนำสื่อสังคมออนไลน์ มาใช้ ในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ line facebook youtube ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Damjub (2018) ได้ทำการศึกษา เรื่องสื่อสังคมออนไลน์กับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า สื่อสังคมออนไลน์ เป็นการสื่อสารโดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาไร้ขีดจำกัดทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ **5) ระบบเทคโนโลยี** พบว่า มีประเด็นที่ความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ พบว่าการพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สะดวกรวดเร็ว และทันสมัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thirathanachaikul (2014) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีมาบริหารจัดการเป็นวิธีการหนึ่ง ที่ช่วยรวบรวมความรู้ให้เป็นระบบ มีคุณภาพ และสามารถถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้ไปยังบุคลากรอื่นในสถาบันเพื่อนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาตนเองและสถาบันได้

3. ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ภาคใต้ พบว่ามีประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็น **1.รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้** พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงในระบบที่เป็นแกนหลัก โดยมีระบบองค์กรเป็นแกนหลัก ซึ่งจากรูปแบบเดิมมีระบบการเรียนรู้เป็นแกนหลัก ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากในองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้บริหารองค์กรจะเป็นผู้ที่มี

อำนาจ บทบาทในการบริหารจัดการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Tansornwong (2020) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่าองค์ประกอบหลักของ รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ด้านองค์กร ที่มีปัจจัยย่อยด้าน โครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรในระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด ซึ่งจะปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ปัจจัยแยกย่อยที่เพิ่มขึ้น พบว่าใน 5 ระบบ แต่ละระบบมีปัจจัยเพิ่มขึ้นดังนี้

2.1 ระบบขององค์กร พบว่ามีปัจจัยที่เพิ่มขึ้น 1 ด้าน คือด้าน ค่านิยมร่วมองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีแนวคิด แนวปฏิบัติไปใน ทิศทางเดียวกัน ดังนั้นหากองค์กรใดมีค่านิยมร่วมที่ชัดเจนย่อมทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานที่ ชัดเจนไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Charoensri (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ใน สถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสังคมเรียนรู้ในสถานศึกษาได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติ ร่วมกัน และทำงานร่วมกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี

2.2 ระบบการเรียนรู้ พบว่ามีปัจจัยที่ เพิ่มขึ้น 2 ด้านคือ 1) ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ และ 2) วิธีการประเมินการเรียนรู้ ทั้งนี้ในด้านการจัดการ เรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาบริหารจัดการให้เป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ภายในองค์กร และทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chanthapassa (2019) กล่าวถึงยอตถกฤษฎีการจัดการความรู้ โดยการถ่ายโอนความรู้ที่ได้จากวิธีการศึกษา อบรมไปใช้ ในการปฏิบัติงานจริง และนอกจากนี้ปัจจัย ในด้านวิธีการประเมินการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญในการจัดการ เรียนรู้ที่จะช่วยให้การเรียนรู้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนที่ส่งผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้

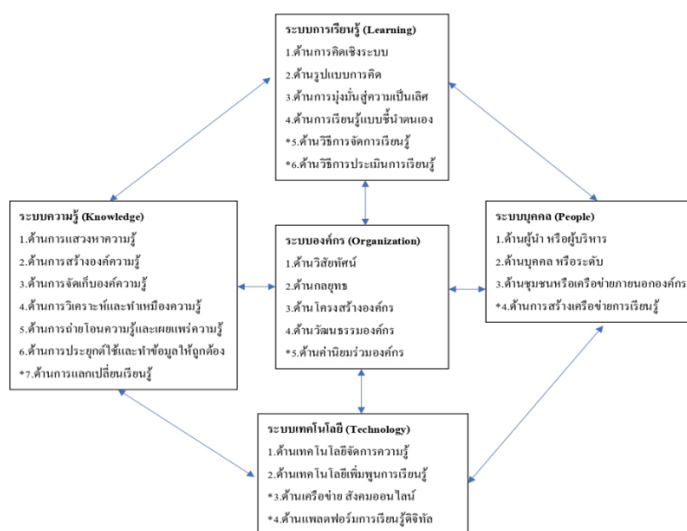
2.3 ระบบความรู้ พบว่ามีปัจจัยเพิ่ม 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่แตกต่างจากองค์ความรู้เดิม และยังส่งผลให้เกิดนวัตกรรมการต่อยอดแนวคิดให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Wanichrittha (2015) ได้กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการ ความรู้ที่จะมุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคคล ที่มีความรู้และ ประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสิ่งที่สำคัญคือ มีเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ไปในทิศทาง เดียวกัน

2.4 ระบบเทคโนโลยี พบว่ามีปัจจัยเพิ่มขึ้น 2 ด้าน คือ 1) ด้านเครือข่ายสังคมออนไลน์ 2) ด้าน แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือหรือพื้นที่การเรียนรู้ที่สำคัญมีความเหมาะสมกับบริบท ของสังคมในปัจจุบันที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร และเป็นยังเป็นการส่งเสริมการเผยแพร่ ข้อมูลความรู้ตามความถนัดและสนใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Supharakonsakul (2017) ได้กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงโดยการก้าวเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สามารถเข้าถึงหรือรับรู้ข่าวสารต่างๆ ได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารแบบไร้สาย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ ข้อมูลข่าวสาร หรือแสดงความคิดเห็น ในเรื่องที่น่าสนใจร่วมกัน **2.5 ระบบคน** พบว่ามีปัจจัยเพิ่มขึ้น 1 ด้านคือ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสังคม ที่เกิดจากการรวมตัวกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในรูปของกลุ่ม หรือองค์กรที่เกิดขึ้นบนอินเทอร์เน็ต ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร ทั้งนี้เครือข่ายจะเป็นระบบที่เชื่อมโยงบุคคล หน่วยงาน องค์กร เข้าด้วยกัน ที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวความคิด ข้อมูล ข่าวสาร ที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ โดยมีการขยายตัวผ่านการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นเครือข่าย โดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ได้แก่ เว็บไซต์ Facebook YouTube Twitter เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้มีระบบองค์กรเป็นแกนหลัก และมีความสัมพันธ์กับระบบหลักอีก 4 ระบบ ได้ ระบบการเรียนรู้ ระบบคน ระบบความรู้ และระบบเทคโนโลยี นอกจากนี้ในแต่ละระบบมีปัจจัยแยกย่อยเพิ่มขึ้น 7 ด้านได้แก่ 1) ด้านค่านิยมร่วมองค์กร 2) ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านวิธีการประเมินการเรียนรู้ 4) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ด้านเครือข่ายสังคมออนไลน์ 6) ด้านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล และ 7) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้

หมายเหตุ: เครื่องหมาย (*) เป็นปัจจัยแยกย่อยที่เพิ่มขึ้นในระบบหลักแต่ละระบบ

สรุป

รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ ประกอบด้วยระบบหลักที่มีความสัมพันธ์กัน 5 ระบบ ได้แก่ ระบบองค์กร ระบบการเรียนรู้ ระบบคน ระบบความรู้ และระบบเทคโนโลยี โดยมีระบบองค์กรเป็นแกนหลัก ทั้งนี้ในระบบหลักทั้ง 5 ระบบ มีปัจจัยแยกย่อย จำนวน 26 ด้าน ที่ส่งผลให้การดำเนินงานและบริหารจัดการในการพัฒนาตนเองไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สภาพปัจจุบันพบว่ามีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการความรู้ซึ่งมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีการวัดประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็น รูปธรรม แต่ยังขาดระบบการจัดการความรู้ที่ทันสมัยและไม่มีระบบกลไกมารองรับที่จะขับเคลื่อนให้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังมีปัญหาในเรื่องระบบกลไกที่ควบคุมการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะให้องค์กรควรมีนโยบายจะสร้างระบบกลไกและแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในการจัดการองค์ความรู้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ ข้อค้นพบจากการวิจัย องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการความรู้ซึ่งมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีการวัดประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็น รูปธรรม แต่ยังขาดระบบการจัดการความรู้ที่ทันสมัยและไม่มีระบบกลไกมารองรับที่จะขับเคลื่อน ให้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งองค์กรมีการจัดทำระบบ eKM โดยกำหนดให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติในการเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบันทึกข้อมูลทั้งในระดับส่วนบุคคลและหน่วยงานอย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของระบบหลักที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐและภาคเอกชน

References

Agarwal, A. (2021). *Epidemic of Covid-19 and adjustment of higher education in the region.*
<https://www.thaipost.net/main/detail/116775>

- Akhmetova, D., Vorontsova, L. & Morozova, L.G. (2013). *The Experience of a Distance Learning Organization in a Private Higher Educational Institution in the Republic of Tatarastan (Russia): From Idea to Realization*. International.
- Angkinan, P. (2017). *Approach to Developing a Banking Business Organization to Become a Learning Organization: A case Study of Bangkok Public Company Limited* [Master's Thesis, National Institute of Development Administration].
- Chanthapassa, N. (2019). Development of personnel management information system at Ban Don Tum Don Do School. Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office District 1. *Academic and Research Journal Northeast University*, 9(1), 82–89.
- Charoensri, K. (2019). *Social model of learning in educational institutions under Nakhon Pathom Municipality* [Doctoral dissertation, Silpakorn University].
- Damjub, W. (2018). Social media and learning in the 21st century. *Liberal Arts Journal Maejo University*, 7(2), 143–159.
- Dararat, S. (2014). The Development of Learning Organizations: A Case Study of Private Higher Education Institutions. *National Academic Conference 2014*. (Pages 410 – 417). Rangsit University.
- Jabjit, N. (2019). *Factors Influencing Organization of Learning in Educational Institutions under the district office primary education area Phra Nakhon Si Ayutthaya* [Master's Thesis, Valaya Alongkorn Rajabhat University].
- Juicharoen, T. (2019). *Motivation for the performance of employees of Light Source Co., Ltd.* [Master's Thesis, Ramkhamhaeng University].
- Kaewbutdee, K. & Kitdesh, A. (2018). *Developing an organization with a mentoring system*. (Professional). *Mahidol R2R e-Journal*, 5(1), 1–8.
- Makhasiranon, W. (2010). *Development of learning organization*. 7th Edition. Thana Press Company Limited.
- Marquardt, M.J. (2002). *Building the learning organization: A system approach to quantum improvement and global success*. McGraw–Hill.
- Mukwilai, C. (2018). *Being an Innovation Organization of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry* [Master's Thesis, Sukhothai Thammathirat Open University].
- Panich, W. (2012). *Ways to create learning for students in the 21st century*. Sodsri–Saritwong Foundation.

- Quinine, B. (1996). *Topographic Organization of Fos-like im mune reactivity in the Rostra nucleus of the solitary tract evoked by gustatory stimulation with sucrose and quinine: (online)*. Available. www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6SYR-3VXHKKS2B&
- Rattanakot, S., et al. (2015). *Development of Learning Organization of Prince of Songkla University* [Doctoral dissertation, Songkla University].
- Saengsawang, W. (2012). *Development of a learning organization model of Rajabhat University by means of analysis of linear structural elements*. Dhurakij Pundit University.
- Sathitrat, C. (2020). *Report of monitoring analysis of individual development plans*. Faculty of Business Administration, University Rajamangala Technology Thanyaburi Individual Development Plan (IDP: Individua Development Plan).
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Sinthaphanon, S. (2015). *Learning management of modern teachers to develop students' skills in 21st century*. 9119 Printing Techniques.
- Supharakonsakul, Y. (2017). Social networking behavior and its impact on class student Secondary education in Phetchabun Province. *Journal of the Humanities and Social Sciences*, 8(2), 53 – 71.
- Tansornwong, K. (2020). Developing a learning organization model for Siam Commercial Bank. *Journal King Mongkut's Institute of Industrial Education Journal, North Bangkok*, 10(2),157–164.
- Thirathanachaikul, K. (2014). Knowledge Management Factors for Success. *Panyapiwat Journal*, 5 (special), 134–146.
- Wanichrittha, T. (2015). *Knowledge management in the community: A case study of ecotourism management by community is involved Samut Songkhram Province* [Master's Thesis, Silpakorn University].
- Yodudom, T. (2015). *The Development of a Learning Organization Model of Rajabhat University in Southern Region* [Doctoral dissertation, Ramkhamhaeng University].