Journal of Information Science Research and Practice

Research Articles

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย

Factors associated with the learning organization of the Office of National Buddhism in Thailand

ปิยบุตร บำเพ็ญผล [1,*], จารุกัญญา อุดานนท์ [1] และ กชกร เดชะคำภู [1]

Piyaboot Bumpenpon [1,*], Jarukanya Udanont [1] and Kotchakorn Dechakhamphu [1]

[1] หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประเทศไทย; The Master of Public Administration Programin Public Administration, Nakhon PhanomUniversity, Thailand

* Corresponding author email: piyaboot.bumpenpon@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย

วิธีการศึกษา: ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยงานภายใต้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 70 หน่วยงาน โดยมีผู้บริหารหรือตัวแทนผู้บริหารที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายของแต่ละหน่วยงานตอบแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ข้อค้นพบ: การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการความรู้มีระดับความสัมพันธ์สูงทางบวกและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านเทคโนโลยีมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

การประยุกต์ใช้จากการศึกษานี้: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหาร และเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กรได้

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ ปัจจัย สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

Received: May 24, 2025 Revised: June 16, 2025 Accepted: June 17, 2025 https://doi.org/10.14456/jiskku.2025.11

Abstract

Purpose: The objectives of this study were: 1) to investigate the level of being a learning organization within the Office of National Buddhism in Thailand; and 2) to study the factors associated with its development as a learning organization.

Methodology: The study employed a quantitative research approach, using a questionnaire as the data collection tool. The sample consisted of 70 agencies within the Office of National Buddhism. Respondents were executives or their representatives responsible for policy-making in each agency. Data were analyzed using The statistical methods including frequency, percentage, mean, standard deviation (SD), and Pearson's correlation.

Findings: The overall level of the Office of National Buddhism in Thailand as a learning organization was found to be high. The factors associated with the learning organization were highly and positively related to its development as a learning organization. Among these factors, knowledge management showed the highest Pearson's correlation coefficient, while technological factors had the lowest.

Applications of this study: The Office of National Buddhism and related agencies can use the research results as guidelines for management development and to strengthen their capacity as a learning organization in alighnment with the organization's policies and operations.

Keywords: Learning organization, Relationship, Factor, the National Office of Buddhism

1. บทนำ

ในปัจจุบันที่ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้นทำให้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุกด้านเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีความหลากหลาย อีกทั้งยังเป็นการยากต่อการควบคุมหรือติดตาม จึงเป็นเหตุผลให้ทุกองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรของตนเองเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรและกระบวนการให้องค์กรดำเนินต่อไปได้ (Yavirach, 2013) โดยการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถอยู่รอดและมีความได้เปรียบทางการแข่งขันนั้น ปีเตอร์ เซงเก้ (Senge, 1994) ได้กล่าวว่า องค์กรจะต้องอาศัยเครื่องมือทางการเรียนรู้ โดยการพัฒนาคนในองค์กรให้มีพฤติกรรมอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ สามารถเปลี่ยนแปลงและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องและมีอิสระทางความคิด โดยองค์กรต้องมีวัฒนธรรม บรรยากาศในการทำงาน และเทคโนโลยี ที่เอื้อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และเป็นองค์กรที่มีกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ เดวิด

เคซี่ย์ (Casey, 1996) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่าหมายถึง องค์กรที่ใช้การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายใน เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย ปีเตอร์ เซงเก้ (Sange, 1990) ได้ให้แนวคิดที่จะนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ วินัย 5 ประการ ประกอบด้วย การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นคนรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (NATIONAL STRATEGY 2018 - 2037, 2018) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในหัวข้อภาครัฐมีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และหัวข้อการพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยมีการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งนำองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา พร้อมทั้งมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่กระทรวง กรม เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) และจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ก.พ. ในประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีเป้าหมาย คือ หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้องค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว เป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี องค์กรแห่งการมีส่วนร่วม (Office of the Civil Service Commission, 2023)

ทั้งนี้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีพันธกิจในการเสริมสร้างให้สถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืน สนับสนุนส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม จัดการศึกษาสงฆ์เพื่อผลิตและพัฒนาศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรมเผยแผ่ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงาม และร่วมสร้างสังคมพุทธธรรมที่มีความเข้มแข็ง ดำเนินการให้พุทธมณฑลเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก และพัฒนาการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคม ซึ่งได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางการพัฒนา 4 ข้อ ดังนี้ 1) พัฒนาองค์กรให้มีความ

เข้มแข็งทั้งด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยี โดยปรับปรุงด้านกระบวนการและวิธีการทำงาน ลดขั้นตอน กระชับ นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน มีการทำงานเป็นทีมมุ่งเน้นผลงาน และนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการระบบงานหลัก 2) มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ สนับสนุน ความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจและผลตอบแทน 3) ส่งเสริมการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมภิบาลและมีความโปร่งใสสร้างและปลูกฝังค่านิยมขององค์กรไปยังบุคลากรเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพและทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรและจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียม และ 4) ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทางความคิด เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพระพุทธศาสนา (National Office of Buddhism, 2023) ซึ่งจะเห็นได้ว่าสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติยังไม่มีแผนงานที่ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อีกทั้งปัจจุบันสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการภายในองค์กร การปรับตัวให้เข้ากับสังคมยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในหมู่ประชาชน ซึ่งหากไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาหรือความคาดหวังของสังคมได้ อาจจะนำไปสู่การสูญเสียความศรัทธาและความเชื่อมั่นในที่สุด การเรียนรู้และทำความเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ตลอดจนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมและยั่งยืน จึงเป็นส่วนสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นความจำเป็นสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถดูแลและส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้มั่นคงและยั่งยืนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทั้งหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถก้าวทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทย

3. นิยามคำศัพท์เชิงปฏิบัติการ

3.1 สำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติประกอบด้วยส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ตาม กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557

3.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรที่มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ผ่านนโยบาย บรรยากาศ และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งประยุกต์ใช้การจัดการความรู้และเทคโนโลยี รวมถึงส่งเสริมการคิดเชิงระบบ การเป็นคนรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม ทำให้องค์กรสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุการเติบโตที่ยั่งยืน ประกอบด้วย

1) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคคลสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน อธิบายรายละเอียดงานได้ รวมถึงมีส่วนร่วมในการออกแบบระบบงานได้ นอกจากนี้ ยังเป็นการที่บุคคลรู้จักขีดความสามารถของตนเอง สามารถแก้ปัญหาซับซ้อน และปรับเปลี่ยนความคิดให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ

2) การเป็นคนรอบรู้ หมายถึง การที่บุคคลกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผ่านการอบรม สัมมนา สามารถสร้างสรรค์ผลงาน ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ไม่ยึดติดและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้ได้ไม่จำกัดเพียงแค่ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ

3) การมีแบบแผนความคิด หมายถึง การที่บุคคลวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีทัศนคติเชิงบวกและโลกทัศน์กว้างไกล วางแผนแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง คิดทบทวนสถานการณ์อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ และวิเคราะห์งานได้ชัดเจน

4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดภาพอนาคตขององค์กร ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ บุคลากรต้องสามารถปรับวิสัยทัศน์ส่วนตนให้สอดคล้องกับองค์กร มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน และมีความผูกพันทุ่มเท มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงเข้าใจ ยอมรับฟัง และเห็นคุณค่าในความแตกต่างของสมาชิกในทีม ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานทดแทนกัน และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีมได้

3.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร ประกอบด้วย

1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ และแผนดำเนินการที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2) เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการภายในองค์กร รวมถึงการปรับปรุงระบบให้ทันสมัย ส่งเสริมการสร้างระบบสารสนเทศ เครือข่าย และฐานข้อมูล เพื่อจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้อย่างเป็นระบบ

3) ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรแสวงหาความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถชี้นำบุคลากรให้ปฏิบัติตามนโยบายและบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และอุปนิสัยร่วมภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างอย่างเป็นทางการ โดยจะส่งเสริมให้เกิดการแสวงหาความรู้ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดสร้างสรรค์ และกำหนดเป็นบรรทัดฐานทางพฤติกรรมขององค์กร

5) โครงสร้างองค์กร หมายถึง องค์กรมีโครงสร้างที่เชื่อมโยงและประสานงานกัน โดยมีสายการบังคับบัญชาและสายงานที่ชัดเจนแต่ไม่ซับซ้อน ลดการควบคุมที่เข้มงวด และกระจายงานอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

6) บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงมีพื้นที่ผ่อนคลายสำหรับบุคลากร เพื่อลดความเครียด พร้อมทั้งสร้างมิตรภาพและความผูกพันที่ดีในองค์กร

7) การจัดการความรู้ หมายถึง องค์กรมีการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้าง ค้นหา และเก็บรักษาความรู้ ตลอดจนสามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ทันท่วงที ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการทำงาน

4. วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

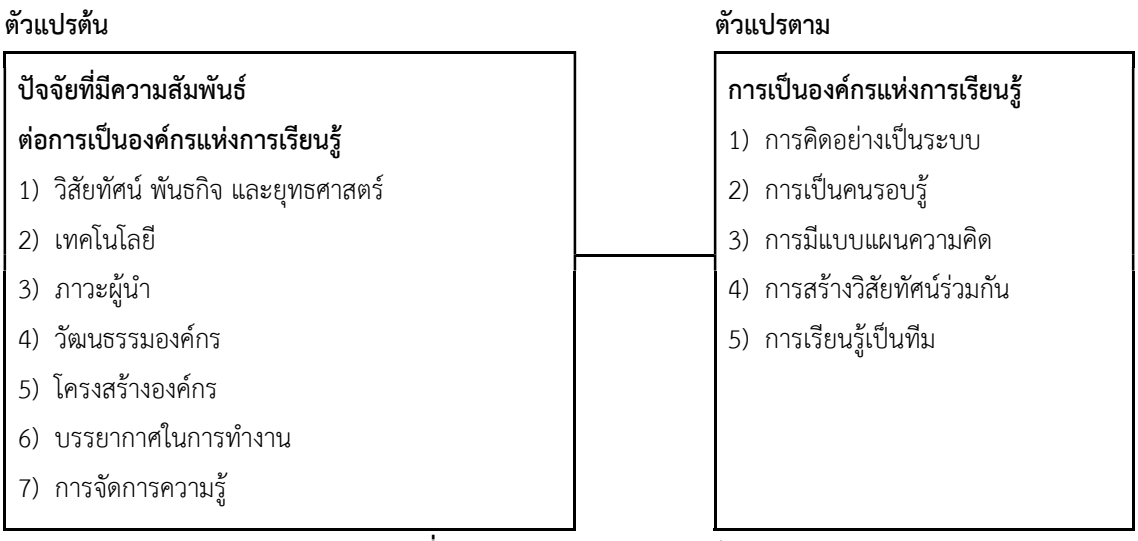
4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ หน่วยงานภายใต้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 84 หน่วยงาน โดยมีผู้บริหารหรือตัวแทนผู้บริหารที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายของแต่ละหน่วยงาน หน่วยงานละ 1 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยงานภายใต้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 70 หน่วยงาน โดยมีผู้บริหารหรือตัวแทนผู้บริหารที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายของแต่ละหน่วยงานตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการคำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed End) เพื่อให้ได้ข้อมูลจากผู้บริหารของหน่วยงานภายใต้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดมาสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และระดับการศึกษาทางธรรม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านการจัดการความรู้ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทย เป็นคำถามปลายปิด โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ปีเตอร์ เซงเก้ (Senge, 1990) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นคนรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

4.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพและความสมบูรณ์ของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสมตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ โดยแบบสอบถามงานวิจัยนี้ ได้ผลรวมคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อวัดความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เนื่องด้วยมีอำนาจหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรม

ในส่วนภูมิภาค ซึ่งรวมไปถึงอำนาจหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกรมศาสนา ในการทำนุบำรุง ส่งเสริมและอุปถัมภ์คุ้มครองกิจการศาสนาต่าง ๆ ที่รัฐรับรอง รวมไปถึงมีบทบาทในการประสานงานและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม เช่น การจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การส่งเสริมการบวช เป็นต้น โดยได้เก็บข้อมูลกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จำนวน 30 จังหวัด รวม 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach`s alpha coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป ข้อคำถามถึงจะมีความเชื่อมั่นถึงเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Tavakol & Dennick, 2011) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อการศึกษาค้นคว้าสำเร็จราบรื่นไปด้วยดี ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บริหารหน่วยงานส่วนกลาง และสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด เพื่อขอความกรุณาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้า

2) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลกับหน่วยงานส่วนกลาง และสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด โดยการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์

3) เมื่อผู้วิจัยได้รับการตอบกลับแบบสอบถามแล้ว จากทั้งทางไปรษณีย์และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนับจำนวน พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมา โดยการศึกษาครั้งนี้ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 63 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ซึ่งสามารถดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อคำถาม แล้วนำไปสรุปเป็นรายด้าน และแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

ตารางที่ 1 การแปลผลระดับคะแนนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระดับ	แปลผลระดับความเห็นด้วย
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อคำถาม และแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

ตารางที่ 2 การแปลผลระดับคะแนนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ค่าเฉลี่ย	แปลผลระดับการปฏิบัติ
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

4) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทย โดยกำหนดระดับความสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยเกณฑ์บอกระดับความสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 จะแสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำหรือไม่มีเลย ดังนี้ (Hinkle, 1998)

ตารางที่ 3 การแปลผลระดับของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ค่า r	แปลผลระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	สูงมาก
0.70 - 0.90	สูง
0.50 - 0.70	ปานกลาง
0.30 - 0.50	ต่ำ
0.00 - 0.30	ต่ำมาก

5. ผลการศึกษา

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 63 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.38 มีอายุ 45 ถึง 54 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.90 มีตำแหน่งผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 39.68 มีระดับการศึกษา ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 68.25 และมีระดับการศึกษาทางธรรม ธรรมศึกษาเอก คิดเป็นร้อยละ 71.43

5.2 ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทย

การวิเคราะระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15) และในทุกด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}$ = 4.31) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.25) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 4.18) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.11) ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ($\bar{X}$ = 4.09) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.08) และด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X}$ = 4.03) ตามลำดับ

5.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำนวน 5 ด้าน ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย โดยรวมทุกด้าน

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การคิดอย่างเป็นระบบ	4.03	.65	มาก
การเป็นคนรอบรู้	3.98	.69	มาก
การมีแบบแผนความคิด	4.03	.69	มาก
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.09	.67	มาก
การเรียนรู้เป็นทีม	4.03	.71	มาก
โดยรวม	**4.03**	**.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03) และในทุกด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.09) การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.03) การมีแบบแผนความคิด ($\bar{X}$ = 4.03) การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.03) และการเป็นคนรอบรู้ ($\bar{X}$ = 3.98) ตามลำดับ

5.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) โดยวิธี Pearson's correlation ระหว่าง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	0.754*	<0.05	สูง
ด้านเทคโนโลยี	0.625*	<0.05	ปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำ	0.751*	<0.05	สูง
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.787*	<0.05	สูง
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.762*	<0.05	สูง
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.791*	<0.05	สูง
ด้านการจัดการความรู้	0.871*	<0.05	สูง
รวมเฉลี่ย	**0.763***	**<0.05**	**สูง**

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย โดยรวมมีระดับความสัมพันธ์สูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.763$, P-value < 0.05) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการจัดการความรู้ ($r = 0.871$, P-value < 0.05) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($r = 0.791$, P-value < 0.05) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r = 0.787$, P-value < 0.05) ด้านโครงสร้างองค์กร ($r = 0.762$, P-value < 0.05) ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ($r = 0.754$, P-value < 0.05) และด้านภาวะผู้นำ ($r = 0.751$, P-value < 0.05) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ส่วนด้านเทคโนโลยี ($r = 0.625$, P-value < 0.05) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. สรุปผลการศึกษา

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 63 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 33 คน มีอายุ 45 ถึง 54 ปี ดำรงตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการ มีระดับการศึกษา ปริญญาโท และมีระดับการศึกษาทางธรรม ธรรมศึกษาเอก

6.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย

จากการพิจารณาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในทุกด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปน้อยได้ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ การมีแบบแผนความคิด การเรียนรู้เป็นทีม และการเป็นคนรอบรู้ ตามลำดับ

6.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย

จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการจัดการความรู้ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย ตามลำดับ ส่วนด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย

7. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

7.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด กล่าวคือ องค์กรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสาเหตุสำคัญอาจเป็นเพราะสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย มีการประชุมวางแผนยุทธศาสตร์ที่จะนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งบุคลากรมีความสามารถในการปรับวิสัยทัศน์ให้สอดรับกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับ 2 เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย มีความเข้าใจในความสามารถของตนเองและสามารถอธิบายรายละเอียดการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้ดี ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับ 3 เนื่องจากบุคลากรทุกระดับในสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย พร้อมที่จะพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ โดยส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่เปิดกว้าง และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับ 4 เนื่องจากผู้บริหารของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย ตระหนักและเข้าใจการทำงานของบุคลากร ยอมรับฟังเหตุผล และให้คุณค่าในความหลากหลายของแต่ละบุคคล รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานทดแทนและรับผิดชอบร่วมกันในรูปแบบทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ด้านการเป็นคนรอบรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเพราะสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แต่ยังขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา และสร้างความรู้ให้บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ จิรพรรณ โพธิ์ทอง และคณะ (Phothong et al., 2021) ที่ทำการศึกษาระดับของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสร้างเสริมสุขภาพของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และในรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากมากไปน้อย พบว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับ ประกาย เขียวพันธ์ (Kheawpan, 2017) ที่ทำการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

7.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลโดยเรียงลำดับตามค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากมากไปน้อยได้ดังนี้

7.2.1 ด้านการจัดการความรู้

ด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การจัดการความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสาเหตุสำคัญที่ทำให้ปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์สูงสุด อาจเพราะระบบการจัดการความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ลภสรดา น้อยเอี่ยม และวรกฤต เถื่อนช้าง (Noiaim & Thuenchang, 2022) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้จากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาตนเองและการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร แสดงให้เห็นว่า หากสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร การสร้างและแสวงหาความรู้จากทั้งแหล่งภายในและภายนอก การปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้เดิมให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาเครื่องมือและระบบจัดเก็บความรู้ที่มีการจำแนกประเภทอย่างเป็นระเบียบเพื่อการสืบค้นและเรียกใช้ที่มีประสิทธิภาพ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ใหม่ให้บุคลากรรับทราบอย่างสม่ำเสมอ และการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ จะส่งผลให้สำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พรรณ์ธิดา เหล่าพวงศักดิ์ และคณะ (Laophuangsak et al., 2022) ที่ทำการศึกษาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่ง พบว่า การจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกและทางตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยเหตุนี้ บุคลากรในองค์กรต้องให้ความสำคัญและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยต้องกำหนดปัญหา อย่างเป็นระบบมีเหตุผล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมรับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป

7.2.2 ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น มีมิตรภาพที่ดี ส่งเสริมความผูกพันกันภายในองค์กร บุคลากรให้ความช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ มีอุปกรณ์เพื่อการสื่อสารและค้นคว้าหาความรู้เพียงพอ ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยง่าย มีบรรยากาศที่เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม มีห้องสำหรับทำงานที่เหมาะสม มีเครื่องใช้สำนักงานที่เหมาะสม และมีแสงสว่างที่เพียงพอ รวมถึงมีการจัดสรรพื้นที่สำหรับการพักผ่อน เช่น โซนนั่งเล่น โซนอาหาร และโซนเครื่องดื่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถผ่อนคลายความเครียดได้ จะช่วยสนุบสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทยได้ สอดคล้องกับ สุตาภัทร แก้วคัลณา (Kaewkallana, 2021) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า บรรยากาศองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน

7.2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ วัฒนธรรม บรรทัดฐานของพฤติกรรมองค์ที่ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า หากสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย มีการสร้างและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา ได้แก่ การสร้างบรรทัดฐานทางพฤติกรรม เพื่อสร้างความชัดเจนและเป็นระบบ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรักและความภาคภูมิใจในองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ การส่งเสริมอิสระทางความคิดและการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สำคัญยิ่งคือการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนขีดความสามารถ จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทยได้มากขึ้น สอดคล้องกับ ภัสราภรณ์ อยู่มาก และโชติมา แก้ว

กอง (Yumak & Kaewkong, 2017) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ปลูกฝังความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

7.2.4 ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ โครงสร้างองค์กรที่มีความเชื่อมโยงและประสานกันทั้งระบบ มีการบังคับบัญชาที่ไม่เป็นการควบคุมมากเกินไป มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า หากสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย มีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและมีการแบ่งโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ไม่มากเกินไป มีการบริหารงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตงานที่ยืดหยุ่นสำหรับแต่ละตำแหน่ง กระจายงานอย่างทั่วถึง และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม จะช่วยสนุบสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทยได้ สอดคล้องกับ สุภะรัฐ ยอดระบำ และศิรภัทสสรศ์ วงศ์ทองดี (Yodrabum & Wongthongdee, 2019) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาล พบว่า โครงสร้างองค์กรนั้นมิได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรสามารถใช้รูปแบบการทำงานที่มีลักษณะแบนราบได้ โดยการสร้างลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน และใช้การควบคุมเพียงเล็กน้อย เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้ในทุกสายงาน

7.2.5 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การกำหนดแผนกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า เมื่อสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย มีแผนการดำเนินการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาและกำหนดยุทธศาสตร์ ที่จะนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมให้สำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของได้ สุดฤทัย รัตนโอภาส และคณะ (Ratanaopas et al., 2024) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์กรควรสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ

เข้าใจเป้าหมายและทิศทางในอนาคตได้อย่างชัดเจน และกำหนดนโยบายด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

7.2.6 ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาแล้วมีผลต่อความรู้สึกและกระตุ้นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารของสำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทยเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในด้านการเรียนรู้ มีคุณลักษณะที่ส่งผลให้เกิดการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้ สามารถสื่อสารนโยบายได้อย่างชัดเจนและสามารถชี้นำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายได้ สามารถกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรแสดงออกถึงศักยภาพสูงสุดในการทำงานได้ และผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะช่วยส่งเสริมให้สำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของได้ ภัสราภรณ์ อยู่มาก และโชติมา แก้วกอง (Yumak & Kaewkong, 2017) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีอย่างต่อเนื่อง มีการสานต่อนโยบายในด้านต่าง ๆ รวมถึงการมีนโยบายที่สนับสนุนกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงสู่โลกแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป้าหมาย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จได้

7.2.7 ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวก ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสาเหตุที่ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุดอาจเพราะเทคโนโลยีเป็นเพียงปัจจัยทางด้านการสนับสนุนการดำเนินงาน ไม่ใช่ปัจจัยหลักของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ปีเตอร์ เซงเก้ (Senge, 1990) ที่เน้นในด้านการส่งเสริมพัฒนาตัวบุคคลอันประกอบด้วย การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นคนรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม แสดงให้เห็นว่า หากสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย มีจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ มีระบบอินเทอร์เน็ตครอบคลุมและมีความเร็วที่เหมาะสมกับการทำงาน มีการแต่งตั้งกรรมการรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการสนับสนุนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการบริหารงานในองค์กรและสนับสนุนการพัฒนาตัวเองของบุคลากร พร้อมทั้งมีระบบฐานข้อมูลที่สามารถจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรได้ จะช่วยสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทยได้ สอดคล้องกับ สุดฤทัย รัตนโอภาส และคณะ

(Ratanaopas et al., 2024) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร พบว่า ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับค่อนข้างมาก และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโรงพยาบาลควรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลให้มากขึ้น เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทย ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการจัดการความรู้ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวก เป็นปัจจัยสนับสนุนที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย อย่างมีคุณภาพและส่งผลสำเร็จในระยะยาวต่อไป

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงควรส่งเสริมสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ การมีแบบแผนความคิด การเรียนรู้เป็นทีม และการเป็นคนรอบรู้ ให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร

2) ด้านการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญกับ การจัดการความรู้ เป็นลำดับแรก โดยให้มีการกำหนดนโยบาย ตลอดจนกรอบการทำงานและเป้าหมายในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และด้านภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่ามีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงควรพิจารณากำหนดนโยบาย แผนการดำเนินงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากปัจจัยเหล่านี้ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทยต่อไป โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

3) ในการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge ควรแยกองค์ประกอบทั้ง 5 รายการ ว่าส่วนใดเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ส่วนบุคคล และส่วนใดเป็นองค์ประกอบของการเรียนรู้ในส่วนขององค์กร เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้นและนำไปสู่การสรุปอภิปรายผลและสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ได้อย่างชัดเจนต่อไป

4) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ก.พ. มีประเด็นในการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานภาครัฐ ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป จึงควรนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการศึกษาด้วย

เอกสารอ้างอิง

Best, J. W. (1981). **Research in education** (4th ed.). Prentice Hall.

Casey, D. (1996). **Managing learning organizations.** Open University Press.

Hinkle, D. E. (1998). **Applied statistics for the behavioral sciences.** Houghton Mifflin.

Kaewkallana, S. (2021). **Factors supporting learning organization: A case study Health Systems Research Institute** (Independent study, Thammasat University). TU e-Thesis Archive. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2021/TU_2021_6205033183_16068_27667.pdf

Kheawpan, P. (2017). **Relationship between administrative factors and learning organization of school under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1** (Master's thesis, Burapha University).

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement, 30**(3), 607–610.

Laophuangsak, P., Chantaranamchoo, N., Tanyong, P., & Chasirikul, C. (2022). Causal model of factors affecting learning organization of the Civil Courts: Partial least squares approach. **Journal of Business and Industrial Development, 2**(1), 75–88.

National Office of Buddhism. (2023). **Phaen patibat ratchakan raya ha pi (B.E. 2566–2570) khong samnaknган phra phut satsana haeng chat** [5-year strategic plan of National Office of Buddhism (2023–2027)]. (In Thai). National Office of Buddhism.

Office of the Civil Service Commission. (2023). **Naeothang kanphatthana bukkhalakon phak rat Pho.Sor. 2566–2570** [Guidelines for the development of government personnel 2023–2027]. (In Thai). Office of the Civil Service Commission.

Noiaim, L., & Thuenchang, W. (2022). Knowledge management and learning organization in globalization. **Journal of Graduate Review Nakhon Sawan Buddhist College, 10**(1), 97–108.

Phothong, C., Sangkhapanich, A., & Siriphonwuttichai, S. (2021). Factors affecting health promotion learning organization of Boromarajonani Nursing College, Suphanburi. **Journal of Prachomklao College of Nursing, Phetchaburi Province, 4**(2), 79–92.

Ratanaopas, S., Chankong, W., & Prasertchai, A. (2024). Factors related to being a learning organization in quality development of community hospitals, Chumphon Province. **Public Health Policy and Laws Journal, 10(**2), 233–252.

Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.** Century Business.

Senge, P. M. (1994). **The fifth discipline field book: Strategies and tools for building a learning organization.** Currency Doubleday.

National Office of Buddhism. (2023). **Phaen patibat ratchakan raya ha pi (Pho.Sor. 2566–2570) khong samnaknган phra phut satsana haeng chat** [Five-year action plan (2023–2027) of the National Office of Buddhism]. (In Thai). National Office of Buddhism.

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. **International Journal of Medical Education, 2**, 53–55. https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd

Yavirach, N. (2013). **Leadership and strategic leader.** Triple Group.

Yodrabum, S., & Wongthongdee, S. (2019). Factors influencing learning organization in the Thai municipalities. **Kasetsart University Political Science Review Journal, 6**(2), 133–156.

Yumak, P., & Kaewkong, C. (2017). Factors affecting Silpakorn University learning organization, Sanam Chandra Palace Campus. **Academic Services Journal, Prince of Songkla University, 28**(2), 85–96.