

การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เขียน วันทนีตระกูล* รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิหคโต **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีวิธีดำเนินการวิจัยจำแนกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3) การสร้างรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 4) การประเมินรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) เอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 103 เล่มที่เลือกมาแบบเจาะจง 2) ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจำนวน 175 รูป/คนที่ได้มาโดยการกำหนดขนาดจากตารางเครชีและเมอร์แกนและใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลากและ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวน 17 รูป/คนเลือกมาโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบสโนว์บอลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบวิเคราะห์เอกสารแบบสอบถามและแบบประเมินการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เทคนิคเดลฟายและการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยประกอบด้วย 4 ชั้น 16 กิจกรรมและ 51 กิจกรรมย่อย มีความถูกต้องเหมาะสมเป็นไปได้ ที่จะนำมาใช้กับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่นำเสนอเป็นขั้นตอนของการดำเนินงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยได้แสดงขั้นตอนของการปฏิบัติงานอย่างละเอียด ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ คือ ผู้ที่จะนำไปใช้ควรศึกษารายละเอียดแต่ละขั้นตอนให้ดีเพื่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ หน่วยงานที่นำรูปแบบนี้ไปใช้ควรตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นทีมงานบริหาร และควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติโดยให้อธิบายรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนเพื่อให้เกิดความชัดเจนและปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันโดยเน้นผลสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานนั้นๆ

คำสำคัญ : การพัฒนา/ รูปแบบ/ องค์กรแห่งการเรียนรู้

* หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

THE PATTERN OF LEARNING ORGANIZATION DEVELOPMENT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

*Khian Wantaneeyatrakool *Assoc Prof. Dr. Preecha Vihokto ***

ABSTRACT

The objective this research was to develop the pattern learning organization Mahamakut Buddhist University. The research methods employed were classified into 4 processes 1) Determine the conceptual framework of the research. 2) Study current situations, problems, and the requirement to be the learning organization Mahamakut Buddhist University. 3) The pattern of learning organization Mahamakut Buddhist University. 4) Evaluate the pattern of learning organization Mahamakut Buddhist University. The samples used this research included 1)the documents, textbooks, and related researches total 103 items chosen by using purposive sampling technique 2)the administrators and staff of Mahamakut Buddhist University total 175 persons selected by determining from the size of Crecy and Morgan Table and used simple random sampling technique by drawing lots 3)the knowledgeable people on the learning organization 17 persons selected by using snowball random sampling technique. The research instruments collecting data included documentary analysis forms questionnaires evaluation forms. Data collected through Delphi technique. The data statistical analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, median, and inter – quartile range.

The results of the study showed that the pattern of learning organization of Mahamakut Buddhist University consisted of 4 processes, 16 activities, and 51 sub-activities that were accurate, appropriate, and possible to apply to Mahamakut Buddhist University.

The suggestions the research found that the pattern learning organization Mahamakut Buddhist University that was proposed the stages of working thoroughly. The recommendation the implementation was that those who would bring this into use should study carefully on the The policy recommendations indicated the organizations that would bring this pattern into use should set up the committee for the management team and should also prepare a practical guide with a detailed description of each stage to make it clear and be in line with an emphasis on the achievement of being the learning organization of that organization.

Keywords : Development / Model / Learning Organization

* Doctor of Philosophy Educational Administration Western University

** Faculty Staff Doctor of Philosophy Educational Administration Western University

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกในมาตรา 49 ให้มีสำนัก งานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการและแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่ง อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน(กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

จากผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) รอบสอง พ.ศ.2551 สรุปได้ว่าผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับดีจากคะแนนเต็ม 5 ได้คะแนน 4.12 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ได้ระดับดีมาก 5.00 คะแนน มาตรฐานด้านระบบประกันคุณภาพ ได้ระดับดีมาก 5.00 คะแนน มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต ได้ระดับดี 4.37 คะแนน มาตรฐานด้านการบริการวิชาการ ได้ระดับดี 4.37 คะแนน มาตรฐานด้านการพัฒนาสถาบันและบุคลากร ได้ระดับดี 3.91 คะแนน มาตรฐานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ได้ระดับพอใช้ 3.44 คะแนน มาตรฐานด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ได้ระดับพอใช้ 3.00 คะแนน จากผลการประเมินดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามาตรฐานด้านการบริการวิชาการ มาตรฐานด้านการพัฒนาสถาบันและบุคลากร มาตรฐานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงเห็นควรได้รับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์การอย่างแท้จริงเพื่อให้องค์การก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ), 2551)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มุ่งสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ การแข่งขันในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปรับโครงสร้างมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย การพัฒนาตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ) และการประเมินมาตรฐานการศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) จากนโยบายของภาครัฐ จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตลอดทั้งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดีทำให้มหาวิทยาลัยมหาม

มหาวิทยาลัย พบกับปัญหาหลายด้าน ทั้งด้านการปรับโครงสร้าง การกำหนดทิศทางการบริหาร จุดเด่นจุดด้อยขององค์การการแสวงหาแนวทางอันเป็นอัตลักษณ์และความแข็งแกร่งทางด้านวิชาการตามแนวทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสังคมโลกและความเจริญก้าวหน้าของสถาบัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนา รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อเป็นการหารูปแบบการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ตามหลักปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่ว่ามุ่งความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามแนวทางพระพุทธศาสนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา(Research & Development : R&D) มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 เล่ม ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจำนวน 320 รูป/คน และกลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ได้จำนวน 175 รูป/คน และเลือกมาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามการรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองบางส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 – 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อกำหนดเป็นโครงร่างของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและจัดทำเป็น แผนผังการไหลของงานแบบหน้ากระดาน (Deployment Flowchart)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการในขั้นนี้ เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่สร้างขึ้น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ซึ่งประกอบด้วยผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และได้รับการยอมรับด้านองค์การแห่งการเรี ยนรู้ของมหาวิทยาลัย เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 17 รูป/คน เลือกมาโดยใช้เทคนิคสโนว์บอล (Snowball Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบองค์การแห่งการเรี ยนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย การรวบรวมข้อมูลใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ และการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติ ที่ใช้ คือ ค่ามัธยฐาน และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบขององค์การแห่งการเรี ยนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่เหมาะสมและ เป็นไปได้ ประกอบด้วย 4 ชั้น 16 กิจกรรม และ 51กิจกรรมย่อย ดังนี้

ชั้นที่ 1 ชั้นเตรียมการ มี 4 กิจกรรม 19 กิจกรรมย่อย ได้แก่

- 1.1 สร้างความเข้าใจ ประกอบด้วย 4 กิจกรรมย่อย
- 1.2 สร้างทีมงานประกอบด้วย 4 กิจกรรมย่อย
- 1.3 วางแผนประกอบด้วย 6 กิจกรรมย่อย
- 1.4 ให้ความรู้ LO ประกอบด้วย 5 กิจกรรมย่อย

ชั้นที่ 2 ชั้นศึกษาสภาพ LO มี 4กิจกรรม 9 กิจกรรมย่อย ได้แก่

- 2.1 สร้างความเข้าใจประกอบด้วย 3 กิจกรรมย่อย
- 2.2 สร้างเครื่องมือประกอบด้วย 2 กิจกรรมย่อย
- 2.3 เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1 กิจกรรมย่อย
- 2.4 แจ้งผลสภาพ LOประกอบด้วย 3 กิจกรรมย่อย

ชั้นที่ 3 ชั้นปฏิบัติการ LO มี 4กิจกรรม 10 กิจกรรมย่อย ได้แก่

- 3.1 แจ้งให้เข้าร่วมประกอบด้วย 4 กิจกรรมย่อย
- 3.2 สร้างฐานข้อมูล ประกอบด้วย 4 กิจกรรมย่อย
- 3.3 ติดตามตรวจสอบประกอบด้วย 1 กิจกรรมย่อย
- 3.4 แจ้งผล ประกอบด้วย 1 กิจกรรมย่อย

ชั้นที่ 4 ชั้นการประเมินผลรูปแบบ LO มี 4กิจกรรม 13 กิจกรรมย่อย ได้แก่

- 4.1 กำหนดประเมินแบบ ประกอบด้วย 5 กิจกรรมย่อย
- 4.2 วิเคราะห์ ประกอบด้วย 1 กิจกรรมย่อย
- 4.3 แจ้งผล ประกอบด้วย 4 กิจกรรมย่อย
- 4.4 ยกย่องและเผยแพร่ผลงาน ประกอบด้วย 3 กิจกรรมย่อย

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่ารูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรี ยนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัยประกอบด้วย 4 ชั้น 16 กิจกรรม และ 51 กิจกรรมย่อย ดังนี้ชั้นที่ 1 เตรียมการมี 4 กิจกรรม 19 กิจกรรมย่อย ชั้นที่ 2 ศึกษาสภาพ มี 4 กิจกรรม 10 กิจกรรมย่อยชั้นที่ 3 ปฏิบัติการมี 4 กิจกรรม 10

กิจกรรมย่อยขั้นที่ 4 ประเมินผล มี 4 กิจกรรม 12 กิจกรรมย่อยในส่วนของ การประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบที่จะนำมาใช้กับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นั้นเป็นไปตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีของการวิจัยและวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ต้องการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 2005) ที่ต้องการให้คนที่ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นสายงานการบังคับบัญชาและสายงานของผู้ปฏิบัติ ทุกคนต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผน การแสดงความคิดเห็น ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างแท้จริง รวมถึงการประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขในงานทำให้คนในองค์กรยอมรับซึ่งกันและกัน จะสามารถทำให้การบริหารองค์การเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และที่สำคัญคือ ทุกคนที่ทำงานในองค์กรมีความพึงพอใจและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และทฤษฎีวงจรคุณภาพหรือวงจรเดมिंग PDCA (Edwards Deming, 1900) ระบบ PDCA เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ (Edwards Deming, 1979) ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบ 4) การพัฒนาปรับปรุง รวมทั้งทฤษฎีแรงจูงใจของเมอร์เรย์ (Murray, 1995) ซึ่งทฤษฎีของเมอร์เรย์ได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีจิตวิเคราะห์และทฤษฎีสุนาม ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่าความต้องการมีอิทธิพลทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาและ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) มีความเห็นว่าความต้องการเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้คนทำพฤติกรรม และยังเชื่อว่ามนุษย์ต้องการทำงานให้โลกพัฒนาขึ้นตลอดทั้งทฤษฎี The SECI Model ของโนนาคา และทาเคชิ (Nonaka & Takeuchi, 1995) และ ซึ่งทั้งสองได้เสนอแนวคิดที่ว่าความรู้ของคนสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท ได้แก่ความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ฝังลึก ซึ่งความรู้ทั้งสองประเภทมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจทางด้านบวกต่องานหากได้รับการตอบสนองตามความต้องการของพนักงาน ที่จะพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

สอดคล้องกับมาควอดท์ (Marquardt, 1996) กล่าวว่าองค์การที่ยืดหยุ่นและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาที่มีลักษณะยั่งยืน ไม่ว่าจะสภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ซึ่งการพัฒนาองค์การด้วยแนวคิดแบบองค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นคำตอบที่ดีที่สุดที่จะนำพาองค์กรยุคใหม่ไปสู่ความสำเร็จซึ่งคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการคือ 1) การเรียนรู้ พลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) องค์การการปรับเปลี่ยนขององค์กร 3) บุคคลการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล 4) ความรู้การจัดการความรู้ 5) เทคโนโลยี (technology) การใช้เทคโนโลยี (technology application) และสอดคล้องกับมาลี ธรรมศิริ (2544) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรไทยอยู่ในความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้อย่างสูงในระบบย่อยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และลักษณะไทยที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การปรับตัวตามกาลเทศะและโอกาส เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรเพื่อบรรลุจุดประสงค์ของการศึกษา วัตถุประสงค์ของผู้อื่น และยังสอดคล้องกับลือชัย จันทโรปี (2546) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้แก่ พันธกิจและยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างขององค์การดำเนินงาน ด้านการจัดการ และระบบองค์การดังที่ปริชาติ คุณปลื้ม (2548) พบว่า รูปแบบที่เหมาะสมขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ มีประเด็นเกี่ยวกับ 1) ความรอบรู้แห่งตน ได้แก่การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความอยากที่จะเรียนรู้และสามารถปรับเปลี่ยนความกดดันในการทำงาน

2) การสร้างแบบจำลองแนวคิด การมีทักษะในการฟังและมีการเปิดใจที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน และยอมรับว่าความสำเร็จขององค์การ 4) การเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การพัฒนาส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกในทีม และ 5) ความคิดเชิงระบบ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 ชั้น 16 กิจกรรมและ 51 กิจกรรมย่อย มีความถูกต้องเหมาะสมเป็นไปได้ ที่จะนำมาใช้กับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงเสนอแนะให้

1. ข้อเสนอในการปฏิบัติ ผู้ใช้ควรศึกษารายละเอียดแต่ละขั้นตอน และปฏิบัติตามให้ครบถ้วน เพื่อประสิทธิภาพขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป
2. ข้อเสนอเชิงนโยบาย หน่วยงานที่นำรูปแบบนี้ไปใช้ควรตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นทีมงานบริหาร และควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติโดยให้อธิบายรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนเพื่อให้เกิดความชัดเจนและปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันโดยเน้นผลสำเร็จของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานนั้นๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยการพัฒนาแบบการบริหารด้านอื่นๆโดยอาศัยการพัฒนาแบบฉบับนี้เพื่อมุ่งพัฒนามาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ให้ครบทั้ง 7 ด้าน คือ มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิตมาตรฐานด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ มาตรฐานด้านการบริการวิชาการ มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม มาตรฐานด้านการพัฒนาสถาบันและบุคลากร มาตรฐานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านระบบประกันคุณภาพ
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และวิทยาเขตอื่นๆทั่วประเทศ
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัยควบคู่กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และวิทยาเขตอื่นๆทั่วประเทศ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- นวลละออง แสงสุข.(2550). การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญดี บุญญากิจ และฉวีพรรณ กาญจนพันธ์.(2550).ตรวจประเมินความรู้...สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จริวิวัฒน์เอ็กซ์เพรส.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 6), กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). องค์การเรียนรู้และการจัดการความรู้: เอกสารการบรรยายหลักสูตรบริหารงาน
ภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่น 3 สถาบันพระปกเกล้า สถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- กุลวดี บัวโชติ. (2549). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน
เอกชนในพระราชสำนัก. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสวนสุนันทา.
- จิตนา คักดีก่อรัมย์. (2545). การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐในประเทศไทย. คุชฎี
นิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณรัตน์ โภคา. (2552). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ
หัตถกรรมโดยภูมิปัญญาไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและ
พัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฉลองรัฐ อินทรีย์. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช
ธานี. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีชาติ คุณปลื้ม. (2548). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศ
ไทย. วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาสารภักดิ์ นอก. (2555). ทิศทางของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.
2555 - 2564). วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มาลีสีบกระแส. (2552). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานงานเขตพื้นที่การศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสยาม.
- ลือชัย จันทร์โป. (2546). รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกใน
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ). (2551).
- Herzberg, Frederick I. (2005). "Motivation Hygiene Theory." In *Organizational Behavioral. : Essential Theories Of Motivation And Leadership* ed. John B. Minor. ME Sharpe, Inc.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success.* New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality.* (2nd ed.). New York : Harper & Row.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company : How Japanese Companies Create The Dynamics of Innovation.* : Oxford University Press.
- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization .* New York : Doubleday Currency.