



การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรม
ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน
The Development of a Learning Organization within Buddhist Principles
for The Buddhist University in The Northern Region of Thailand

ชวลิต ขอดศิริ^{1*}, วรวิทย์ นิเทศศิลป์², รุ่งทิพย์ กล้าหาญ³ และ ชินภัทร สมุทรชัย⁴

^{1,2,3}สาขาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วิทยาเขตเชียงใหม่)
เลขที่ 139 ถนนสุเทพ ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

⁴เจ้าหน้าที่, ฝ่ายบริหารงานทั่วไป คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วิทยาเขตเชียงใหม่)
เลขที่ 139 ถนนสุเทพ ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน 2) เพื่อพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน และ 3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์สู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 158 คน จากประชากรทั้งหมด 236 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน พบว่า การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 6 ด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านรูปแบบความคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ

* ผู้เขียนหลัก

อีเมล: jackcawow@hotmail.com

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการจัดการความรู้ในระบบการประกันคุณภาพภายใน และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีการเชื่อมโยงกับหลักพุทธธรรม (สัปปurisadhamma7 และ Aparihāṇiyadhamma7) การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบนพบว่าประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล ด้านการบริหารจัดการความรู้ และด้านการปรับใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นเสมือนธรรมจักรที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยสงฆ์ และรูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์สู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า รูปแบบที่เป็นไปได้ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ คือ “Pinkish Model” มีลักษณะเป็นต้นโพธิ์มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนฐานราก ส่วนลำต้น และส่วนกิ่งก้าน-ใบโพธิ์ เป็นรูปแบบที่เชื่อมโยงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ (สัปปurisadhamma7 และ Aparihāṇiyadhamma7) โดยผ่านชุมชนนักปฏิบัติ การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ออกมรรคผลเป็น 9 นวลักษณะ คือคำว่า “M-A-H-A-C-H-U-L-A” ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำสำคัญ

องค์การแห่งการเรียนรู้ หลักพุทธธรรม มหาวิทยาลัยสงฆ์ ภาคเหนือตอนบน

Abstract

The purposes of this research were to 1) investigate its practices and problems of the Buddhist University in the northern region of Thailand as a learning organization ; 2) develop its learning organization within Buddhist principles ; and 3) put forward a model of its development into a learning organization. Mixed Methodology was deployed in the research. The sample group of this research, employed by Stratified Random Sampling, was 158 people out of a population totaling 236 in which Krejcie and Morgan's size table was used to determine the sample group. Survey Questionnaire, Structured Interview, and Focus Group Discussion were employed to conduct the research. As well as, Frequency, Mean, Standard Deviation, and Factor Analysis were used in the descriptive statistics analysis. The findings revealed that with regard to the practices and problems of its a learning organization, there were six components ranked from the highest to the lowest as follows: Mental Models, Personal Mastery, System Thinking, Shared Vision, Quality Assurance, and Team Learning. All the components were at a high level and related to Buddhist principles (Sappurisadhamma7 and Aparihāṇiyadhamma7). With regard to the development of its learning organization, there were five components as follows; Learning Dynamic, Organization Transformation, People Empowerment, Knowledge Management, and Technologies Application.



All the components were viewed as Dharmacakra (the Wheel of the Law) to play a key role in making the Buddhist University changed. With regard to a model of its development into a learning organization, there was a feasible model of developing the University into a learning organization within Buddhist principles (Sappurisdhamma7 and Aparihāniyadhamma7), “Pinkish Model”. The model was viewed as the Bodhi tree consisting of three parts: its root, its stem, and its shoot, branches, and leaves. It was to link a learning organization with Buddhist principles (Sappurisdhamma7 and Aparihāniyadhamma7) via the Community of Practice, Knowledge Management, and Learning Organization where to issue 9 characteristics of “M-A-H-A-C-H-U-L-A” Buddhist University.

Keywords

Learning Organization, Buddhist Principles, Buddhist University, Northern Region

บทนำ

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเสรี ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศต่างๆ ทั่วโลกต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงไม่เว้นแม้แต่ประเทศผู้นำความคิดสังคมนิยมท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่มีความรวดเร็วและสลับซับซ้อน ได้มีนักคิดต่างๆ พยายามสร้างแนวคิดทฤษฎีระบบการบริหารองค์กรในการปรับตัวให้ทันและสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการปรับรีเঞ্জเนอการงาน (Re-Engineering) ระบบการประกันคุณภาพ (Quality Assurance System) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หนึ่งในนั้น คือ แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) Schein (1996) ; Kotter (1996) ; Lewin & Minton (1986) and Bossidy & Charan (2002) ซึ่งแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) นั้น ได้มีนักวิชาการที่มีแนวคิดโดดเด่นคนหนึ่งคือ Peter Senge ผู้เขียนหนังสือ “The Fifth Disciplines” ซึ่งให้ความหมายของ “Learning Organization” ว่าเป็นองค์กรซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความรู้ใหม่ๆ และแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่และเป็นองค์กรซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเสนอกรอบความรู้ 5 สาขาอันได้แก่ 1) การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) 2) ความมีสติ (Mental Model) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Share Vision) 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ 5) ระบบการคิดของคนในองค์กร (System Thinking) ในส่วนของการประกันคุณภาพการศึกษาได้วางกรอบการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (Tacit Knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้และการรวบรวมความรู้ ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนา

และการจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit Knowledge) (Nonaka & Takeuchi, 1995) ทฤษฎีการสร้างสรรคความรู้ในองค์กร อธิบายถึงการเปลี่ยนรูปความรู้ 4 วิธีจากสมมติฐานที่ว่า ความรู้ได้รับการสร้างขึ้นผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง 1) จากความรู้ฝังลึกไปเป็นความรู้ฝังลึก (Socialization) 2) จากความรู้ฝังลึกไปเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Externalization) 3) จากความรู้ชัดแจ้งไปเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Combination) และ 4) จากความรู้ชัดแจ้งไปเป็นความรู้ฝังลึก (Internalization) รูปแบบความสัมพันธ์ คือ ความรู้ฝังลึกของแต่ละบุคคลเป็นพื้นฐานของการสร้างสรรคความรู้ระดับองค์กร องค์กรจะต้องขับเคลื่อนความรู้ฝังลึก ซึ่งถูกสร้างขึ้นและสะสมในแต่ละบุคคล ความรู้ฝังลึกที่ถูกขับเคลื่อนจะได้รับการขยายตัวในระดับองค์กรผ่าน 4 แบบวิธีของการเปลี่ยนรูปความรู้และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่ระดับภววิทยา (Ontological) สูงกว่า โดยเรียกสิ่งนี้ว่าเป็นรูปเกลียวความรู้ (Knowledge Spiral) หรือการสร้างองค์ความรู้ใหม่นั้นเอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงสถาปนาขึ้นเพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ เมื่อปีพุทธศักราช 2430 ดังปรัชญาที่ว่า “จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม” โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ โดยการจัดการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ให้นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เป็นการพัฒนาองค์กรแบบยั่งยืนซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานของการพัฒนาองค์การโดยการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อการเปลี่ยนแปลงเมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแล้วก็ต้องถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติและเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆของผู้ปฏิบัติเพื่อบุคลากรจะได้มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์การ มีความรู้ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง บุคลากรจะสามารถช่วยผลักดันองค์การให้ไปสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้สำเร็จ เพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและมีคุณภาพมาตรฐานสากล โดยไม่ให้เกิดเงื่อนไขหลักพระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎก ประกอบด้วย พระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก และพระอภิธรรมปิฎก

จากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การศึกษาของรัชฎา ประสิทธิ์พรชัย (2553) พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมมีการปฏิบัติ เพื่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีแบบแผนความคิด การเป็นบุคคลรอบรู้ และมีความคิดเป็นระบบ ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม นอกจากนี้ Senge (1990) ที่กล่าวสนับสนุนว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ โดยเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้บุคคลมีความชำนาญในระดับพิเศษ ซึ่งการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ บุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นเอกบุคคลและเป็นทีม ความสามารถของบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อ



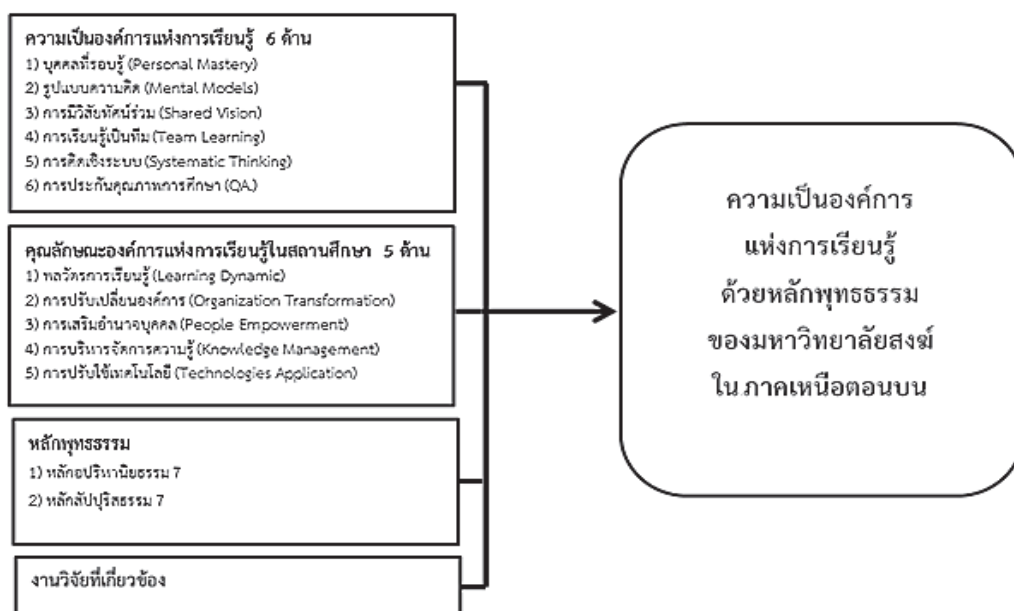
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบนเพื่อให้การดำเนินงานของส่วนงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง เป็นการพัฒนาองค์การแบบยั่งยืน อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานของการพัฒนาองค์การเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแล้วก็ต้องถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติ และเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ของผู้ปฏิบัติเพื่อบุคลากรจะได้มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์การให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บุคลากรจะสามารถช่วยผลักดันองค์การให้ไปสู่ระบบมาตรฐานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้สำเร็จ นอกจากนี้ ศศกร ไชยคำหาญ (2550) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ มีโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ การคิดอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ขององค์การ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างบรรยากาศในองค์การ การสร้างและถ่ายโอนความรู้ และความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังที่ Marquardt (1996) ได้กล่าวว่า ความรู้กลายเป็นสิ่งที่สำคัญมากกว่าทรัพยากรทางการเงิน เทคโนโลยีหรือทรัพย์สิน ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน โดยที่ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติการระบบต่างๆ และขั้นตอนการทำงาน ขององค์การล้วนมาจากพื้นฐานของความรู้ทั้งสิ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเห็นได้ว่า การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบนมีความสำคัญและจำเป็นในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ พบว่า ยังไม่มีงานวิจัยใดศึกษาเรื่อง การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน ฉะนั้นการศึกษาเรื่องดังกล่าว ย่อมมีความสำคัญและจะเป็นผลดีในแง่ของการนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบนให้ได้คุณภาพและมาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของนิสิต/นักศึกษา พุทธศาสนิกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยทั่วไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ร่วมกันในวงกว้าง เพราะมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง ซึ่งได้แก่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาหลักของรัฐที่จัดการศึกษาทางพระพุทธศาสนาในระดับอุดมศึกษา มีสภาพข้อเท็จจริง อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และบริบทที่เหมือนกันหรือคล้ายกัน มีวิทยาเขต วิทยาลัย และศูนย์การศึกษาในสังกัดเป็นจำนวนมาก ซึ่งกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคทั้งในประเทศและต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลในภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงขลในภาคเหนือตอนบน
3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

วิธีการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology Research) โดยได้กำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากร คือ ผู้บริหาร พนักงานมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยสงขลในภาคเหนือตอนบน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตเชียงใหม่ 110 รูป/คน วิทยาเขตแพร่ 67 รูป/คน และ วิทยาเขตพะเยา 59 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 236 รูป/คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร พนักงานมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเลือกแบบเจาะจงจำนวน 3 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตเชียงใหม่ 74 รูป/คน วิทยาเขตแพร่ 44 รูป/คน และวิทยาเขตพะเยา 40 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 158 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 - 30 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558 โดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ $\alpha = 0.79$

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในวิทยาเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 10 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ มีประสบการณ์ในการบริหารในวิทยาลัยสงฆ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี และเคยนำแนวคิดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices: CoPs) หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ไปใช้ในการขับเคลื่อนวิทยาเขต

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำงาน วิทยาเขต (สังกัด) ตอนที่ 2 การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการจัดการความรู้ในระบบการประกันคุณภาพภายใน เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2558

4.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน มีคำถามทั้งหมด 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ มี 3 ข้อ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ มี 3 ข้อ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล มี 3 ข้อ ด้านการบริหารจัดการความรู้ มี 3 ข้อ และด้านการปรับใช้เทคโนโลยี มี 3 ข้อ โดยสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 10-31 มกราคม พ.ศ. 2559

4.3 การสนทนากลุ่ม รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับผู้ให้ข้อมูลในประเด็นรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยมีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนากว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 3 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตเชียงใหม่ 4 คน วิทยาเขตแพร่ 3 คน และวิทยาเขตพะเยา 3 คน

โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ณ ห้องประชุมศรีปริยัตยานุสรณ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วิทยาเขตเชียงใหม่)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับตอนที่ 3 จะนำความคิดเห็นที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาสรุปผลและอธิบายถึงสภาพและปัญหาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน ส่วนการสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสนทนากลุ่ม จะนำความคิดเห็นที่ได้จากการสนทนามาสรุปผลและอธิบายถึงการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ (Descriptive Interpretation) และตัดสินยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) จำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน

จากการศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน โดยใช้แบบสำรวจ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานะเป็นบุคลากร/เจ้าหน้าที่ ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 70.25) มีประสบการณ์ในการทำงานช่วงเวลา 1-5 ปี (ร้อยละ 42.41) และอยู่ในวิทยาเขตเชียงใหม่ แพร่ และพะเยา ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า อายุ วุฒิการศึกษา ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน และยังพบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน ได้แก่ การขาดอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ตรงสาขา อาจารย์ผู้สอนส่วนมากไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ผู้สอนยังขาดผลงานการวิจัย ห้องเรียนมีไม่เพียงพอ งบประมาณสนับสนุนในส่วนวิทยาเขตมีน้อย ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ในด้านการพัฒนาบุคลากร) โดยการบริหารจัดการการศึกษาสมัยใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน การแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกวิทยาเขต

2. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน

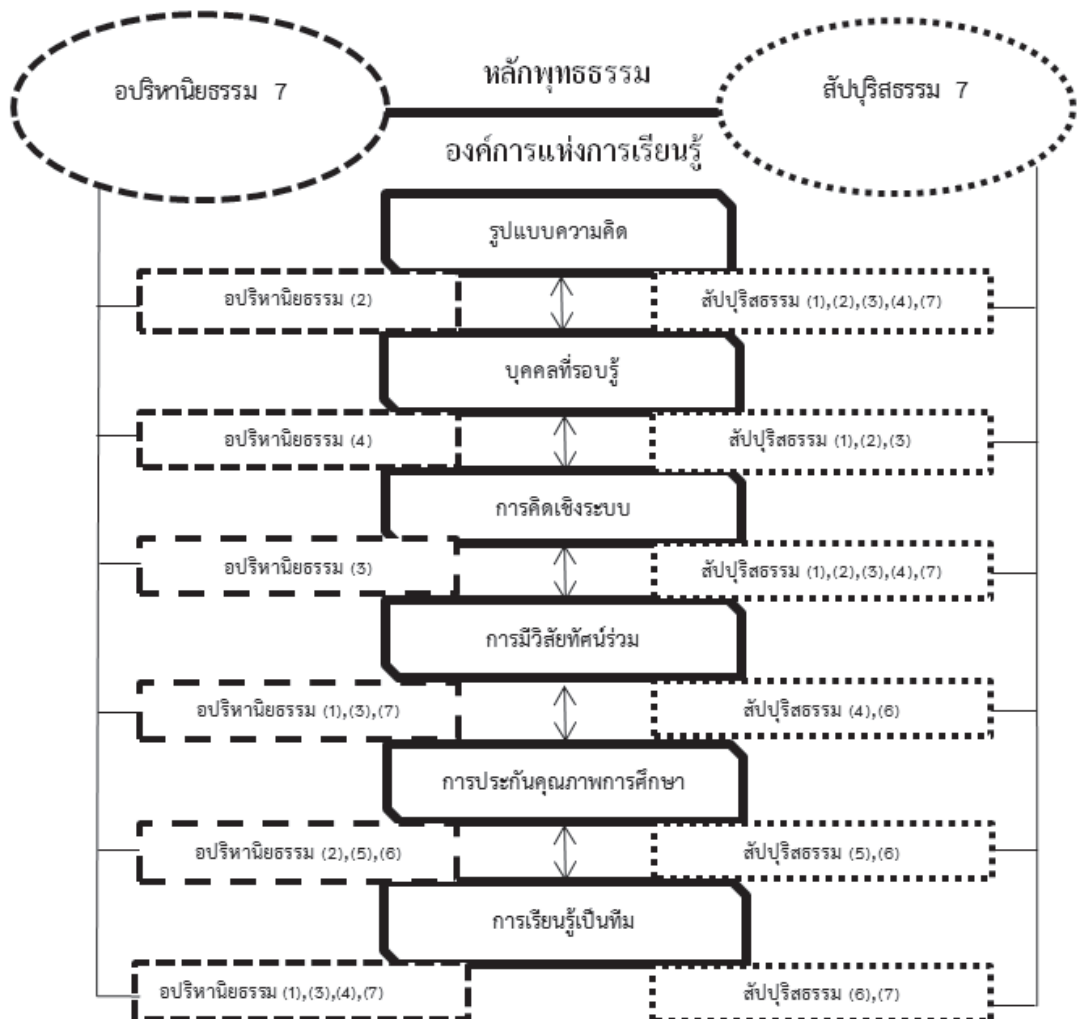
การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน มีประเด็นที่น่าสนใจ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบความคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการจัดการความรู้ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) (S.D. = 0.83) โดยเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ประเด็นหัวข้อที่อยู่ในระดับมาก โดยการเรียงอันดับที่สูงสุดไปน้อยสุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านรูปแบบความคิด

($\bar{X} = 3.89$) (S.D. = 0.78) อันดับที่ 2 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 3.87$) (S.D. = 0.72) อันดับที่ 3 ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 3.70$) (S.D. = 0.82) อันดับที่ 4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.63$) (S.D. = 0.86) อันดับที่ 5 ด้านการจัดการความรู้ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ($\bar{X} = 3.56$) (S.D. = 0.89) และอันดับที่ 6 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 3.52$) (S.D. = 0.89) ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะต้องพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการจัดการความรู้ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และด้านการเรียนรู้เป็นทีม

เมื่อพิจารณาประเด็นสำคัญในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านรูปแบบความคิด (Mental Models) คือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากท่านเพื่อพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.13$) (S.D. = 0.75) ด้านที่ 2 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) มีรายการระดับที่มาก คือ มุ่งปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.09$) (S.D. = 0.71) ด้านที่ 3 ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) มีรายการระดับที่มาก 2 รายการ คือ ความสำเร็จของหน่วยงานส่วนหนึ่งเกิดจากความร่วมมือของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.84$) (S.D. = 0.82) และการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันท่านจะพิจารณาถึงเหตุผลรวมทั้งการตัดสินใจในอดีต ($\bar{X} = 3.84$) (S.D. = 0.67) ด้านที่ 4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) มีรายการระดับที่มาก คือ การยอมรับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางในการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.87$) (S.D. = 0.68) สำหรับด้านที่ 5 ด้านการจัดการความรู้ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (Quality Assurance Quality Assurance: QA) มี 15 รายการที่มีระดับที่มาก 2 รายการ คือ การกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย โดยครอบคลุมพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย ($\bar{X} = 3.75$) (S.D. = 0.81) และเป้าหมายการจัดการความรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัยเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.75$) (S.D. = 0.85) และด้านที่ 6 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) มีรายการระดับที่มาก คือ การประชุมปรึกษาหารือลงมือปฏิบัติงานต่างๆ ($\bar{X} = 3.67$) (S.D. = 0.88)

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) (S.D. = 0.83) โดยเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าประเด็นหัวข้อที่อยู่ในระดับมาก โดยการเรียงอันดับที่สูงสุดไปน้อยสุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านรูปแบบความคิด ($\bar{X} = 3.89$) (S.D. = 0.78) อันดับที่ 2 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 3.87$) (S.D. = 0.72) อันดับที่ 3 ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 3.70$) (S.D. = 0.82) อันดับที่ 4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.63$) (S.D. = 0.86) อันดับที่ 5 ด้านการจัดการความรู้ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ($\bar{X} = 3.56$) (S.D. = 0.89) และอันดับที่ 6 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 3.52$) (S.D. = 0.89) ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะต้องพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการจัดการความรู้ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และด้านการเรียนรู้เป็นทีม

จากผลการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม และแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในภาคเหนือตอนบน และการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้นำสรุปและวิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าองค์การแห่งการเรียนรู้กับหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม 7 และอปริหานิยธรรม 7) โดยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในภาคเหนือตอนบน ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีทางโลกและทางธรรม โดยทางโลกคือหลักการ ทฤษฎี แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในภาคเหนือตอนบนสู่การปฏิบัติ ได้แก่ รูปแบบความคิด บุคคลที่รอบรู้ การคิดเชิงระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การประกันคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนทางธรรมคือหลักพุทธธรรม ได้แก่ อปริหานิยธรรม 7 และสัปปุริสธรรม 7 ดังปรากฏในภาพที่ 2

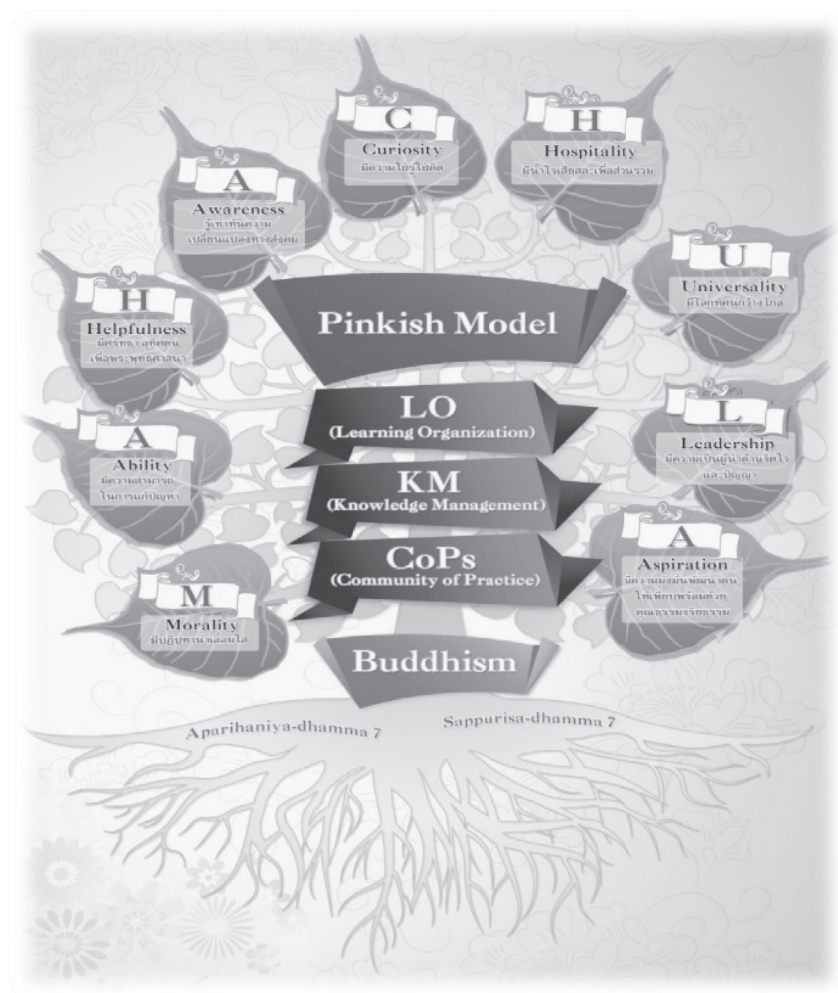


ภาพที่ 2: ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม 7 และอปริหานิยธรรม 7)
ที่มา: ผู้วิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับหลักพุทธธรรม (สัปปริสธรรม 7 และอปปริหานิยธรรม 7) ได้ออกแบบแสดงใน (ภาพที่ 1) โดยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบน ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีทางโลกและทางธรรม โดยทางโลกคือหลักการทฤษฎี แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบนสู่การปฏิบัติ ได้แก่ รูปแบบความคิด บุคคลที่รอบรู้ การคิดเชิงระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การประกันคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนทางธรรมคือหลักพุทธธรรมได้แก่ อปริหานิยธรรม 7 และสัปปริสธรรม 7

3. รูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์สู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

รูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์สู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การที่เลือกเป็นกรณีศึกษา คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) ภาคเหนือ เพื่อจะนำมาพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินใจ (Expert Judgment) เป็นโมเดล “Pinkish Model” ซึ่งมีองค์ประกอบของต้นโพธิ์ 3 ส่วน ปรากฏในภาพที่ 2 ได้แก่ ส่วนฐานราก ส่วนลำต้น และส่วนกิ่งก้านและใบโพธิ์ เป็นโมเดลที่เชื่อมโยงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และหลักพุทธธรรม (สัปปริสธรรม 7 และอปปริหานิยธรรม 7) ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยผ่านชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices: CoPs) จำนวน 3 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตเชียงใหม่ จำนวน 4 คน วิทยาเขตแพร่ จำนวน 3 คน และวิทยาเขตพะเยา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน ส่วนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ทุกวิทยาเขตมีการปฏิบัติจริง และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) การขับเคลื่อนออกมรรคผลเป็น 9 นวลักษณ์ คือ คำว่า “M-A-H-A-C-H-U-L-A” สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบาย ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2: “Pinkish Model”
ที่มา: ผู้วิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพและปัญหาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตอนบน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Sillins, Zarins & Mulford (2002) โครงสร้างคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นโดยข้อมูลเชิงประจักษ์ มีการยอมรับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานของตนเอง การสร้างภาพอนาคตที่เห็นพ้องต้องกันที่ทำให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผนและแก้ไขปัญหาในมหาวิทยาลัยฯ ร่วมกันและการติดตามความก้าวหน้าในระหว่างดำเนินการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะๆ บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ร่วมกัน

การนำประเด็นปัญหามาพบหารือกันเป็นประจำ การจัดระบบบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัยร่วมกัน และการจัดทําระบบการแก้ปัญหาและความร่วมมือของบุคลากรโดยการเชื่อมโยงการแก้ปัญหาทุกระดับโดยอาศัยกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบนซึ่งมีความสอดคล้องกับ ดวงทิพย์ อวดว่าง (2550) ยังได้นำเสนอแนวทางในด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ (Personal Mastery) ส่วนใหญ่เห็นว่าการกระตือรือร้น ความสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นสิ่งจำเป็นมาก โดยมีวิธีการติดตามการเปลี่ยนแปลงจากสื่อต่างๆ และให้ความสำคัญต่อการเข้าอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นด้วยความตั้งใจและทุ่มเทด้านการมีรูปแบบความคิด เห็นว่าการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนตนเอง ปรับเปลี่ยนแนวคิดเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงานที่ต้องนำนโยบายจากผู้บริหารมาปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยมีมุมมองหรือทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม เห็นว่าความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จ ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามนโยบาย จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่แต่ละหน่วยงานต้องมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) ดังที่ งานวิจัยของ ศศกร ไชยคำหาญ (2550) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ การคิดอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ขององค์การ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างบรรยากาศในองค์การ และการสร้างและถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีของ Senge (1990) ที่ได้กล่าวสนับสนุนว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การโดยเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้บุคคลมีความชำนาญในระดับพิเศษซึ่งการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ บุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นเอกบุคคลและเป็นทีม ความสามารถของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าหัวใจของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการ (Disciplines) ให้เกิดผลจริงจิงในรูปของการนำไปปฏิบัติ แก่บุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่องและทุกระดับสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่ได้กล่าวถึงความรู้ นั้นจะเป็นสิ่งที่สำคัญมากกว่าทรัพยากรทางการเงิน เทคโนโลยีหรือทรัพย์สิน ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน โดยที่ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติกรระบบต่างๆ และขั้นตอนการทำงานขององค์การล้วนมาจากพื้นฐานของความรู้ทั้งสิ้นซึ่งรูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์สู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยใช้ชื่อว่า “Pinkish Model” ซึ่งมีองค์ประกอบของต้นโพธิ์ 3 ส่วน (ดังปรากฏในภาพที่ 2) ส่วนแรกเป็นฐานราก ส่วนที่สองเป็นลำต้น และส่วนที่สามเป็นกิ่งก้านและใบโพธิ์ ซึ่งถ่ายทอดออกมาเป็น 9 นวลักษณะของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่เป็นอัตลักษณ์โดดเด่นในการเชื่อมโยงการบูรณาการแหล่งเรียนรู้พระพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่ ดังสุภาวดีที่ว่า “ปัญญาโลกสมิ ปชฺโชโต” แปลว่า ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลกภายใต้ปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่ว่า “จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม” มีปณิธานที่ว่า “ศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์” โดยมีวิสัยทัศน์คือ เป็นศูนย์กลาง การศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติที่สร้างคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพ จัดการศึกษาและวิจัยดี อย่างมีคุณภาพ บริการวิชาการดีอย่างมีคุณภาพ และบริหารดีอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

ผลจากการวิจัยพบว่า การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรมของ มหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคเหนือตอนบนส่งผลให้สภาพและปัญหาการพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์สามารถแก้ไข ปัญหาด้วยการบริหารจัดการการศึกษาสมัยใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน อย่างเป็นระบบ และการยึดหลักธรรมาภิบาลในทุกวิทยาเขต ส่วนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต้อง พัฒนาเร่งด่วนมีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การจัดการความรู้ในระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน และการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนรูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์ด้วยหลักพุทธธรรมสู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือ “Pinkish Model” สามารถบูรณาการเชื่อมโยงเข้ากับศาสตร์ทุกแขนง สอดคล้อง กับการพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ดังนั้น จึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานภายใน องค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์สะท้อนทัศนะความคิดเห็นต่างๆ วิชาหรืออย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความกระจ่าง เติมเต็มเมื่อมีความเข้าใจหรือตระหนักอันจะเป็นการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธธรรม ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ให้เกิดความยั่งยืนสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 และโมเดลไทยแลนด์ 4.0 เพื่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ดวงทิพย์ อวดร่าง. (2550). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัฐภา ประสิทธิ์พรชัย. (2553). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กรณีศึกษา : สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bossidy, L. & Charan, R. (2002). Execution: The Discipline of Getting Things done. New York: Crown Business.



- Kotter, J. P. (1996). **Leading Change**. Boston: Harvard Business School Press.
- Lewin, A. & Minton, J. W. (1986). Determining Organizational Effectiveness: Another Look, and An Agenda for Research. **Management Science**. 32, 514-538.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building the Learning Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). **The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation**. New York: Oxford University Press.
- Schein, E. H. (1996). Kurt Lewin's Change Theory in The Field and in The Classroom: Notes Towards A Model of Management Learning. **Systems Practice**. 9(1), 27-47.
- Senge, P. M.. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization**. New York : Currency Doubleday.
- Sillins, H; Zarins, S. & Mulford , B. (2002). What Characteristics and Processes Define A School As A Learning Organization? Is This a Useful Concept to Apply to School?. **International Education Journal**. 3(1), 24 -32.