

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบด้วย ประชากร เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ปีการศึกษา 2554 จำนวน 286 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

1) รูปแบบของเครื่องมือ

รูปแบบของเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ก. แบบสอบถาม แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลากลุ่มที่ 2 ได้นำมาจากการประมวลและคัดแปลงข้อคำถามจากงานวิจัยที่มีอยู่ (สมบัติ แสงพล, 2552 ; สมชัย วงษ์นำยะ., 2548 ; สุภาวดี เพ็ชรสกุล , 2546 ; รัตนา ปานภูทอง, 2551 และ คันสนีย์ จะสุวรรณ , 2550)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

ข. แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง เพื่อนำไปใช้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลากลุ่มที่ 1 เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาโดยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจากสำนักงานเลขานุการวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

ในส่วนของการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาโดยขอหนังสือจากสำนักงานเลขานุการวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์โดยนัดตามวันเวลาที่สัมภาษณ์

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดและบทสัมภาษณ์ที่ได้ นำมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ก. แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ ค่าร้อยละ เพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผลในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย อิสลามยะลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อสภาพ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา วิเคราะห์โดยวิธีการสังเคราะห์ความ คิดเห็นที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน แล้วหาค่าความถี่เพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผล

ข. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาสรุปประเด็น โดยวิเคราะห์ สารระ (Content Analysis) เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัย อิสลามยะลา ทั้ง 5 ด้าน คือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ แล้ว นำเสนอเชิงบรรยายประกอบการอภิปรายผล

5.1 สรุปผลการวิจัย

สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา สรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตาม ความเห็นของบุคลากร เป็นรายชื่อทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีความคิดเห็น ว่าสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 รายการ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ

1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีความ คิดเห็นว่าสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 รายการ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ

1.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีความ คิดเห็นว่าสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 รายการ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการ

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีความคิดเห็นว่าสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุก รายการ

1.5 ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีความคิดเห็นว่าสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 รายการ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

2.1 สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามทัศนคติของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามทัศนคติของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีอายุต่างกัน โดยรวมมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามทัศนคติของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน โดยรวมมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

2.4 สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามทัศนคติของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

2.5 สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามทัศนคติของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความรู้แห่งตน ผลปรากฏว่าทางมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอตามความต้องการของตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมการอบรม/เรียนรู้ตรงตามสาขาวิชา/งานที่รับผิดชอบ สามารถนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของ

บุคลากร เพื่อจะได้พัฒนาได้ตรงตามความต้องการและความสนใจและจัดหาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

3.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ผลปรากฏว่า บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานที่ร่วมกันคิดอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการคิดสามารถลำดับความสำคัญได้ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ แยกแยะแล้วนำข้อมูลไปปรับใช้อย่างถูกต้อง บุคลากรเห็นความสำคัญของวิธีคิดและการมีพฤติกรรมปฏิบัติในเชิงบวก มีมุมมองที่เปิดกว้างไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ๆ และมีการประชุมชี้แจงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอบรมอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผลปรากฏว่า ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้มีกิจกรรมแสดงออกทางความคิด การอภิปรายของบุคลากร และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น บุคลากรควรทำความเข้าใจหรือรับทราบข้อมูลอย่างชัดเจน ก่อนที่จะมาร่วมกันอภิปราย หรือกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร และองค์กรควรกระตุ้น และมีการเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และอภิปรายร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยการจัดพื้นที่สำหรับการเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร

3.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผลปรากฏว่า มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เปิดโอกาสให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องของการทำงานเป็นทีม อย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นกันเอง โดยสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละฝ่ายในหน่วยงานและองค์กร เพื่อให้บุคลากรกล้าคิด กล้าพูดกันมากขึ้น และสร้างการยอมรับในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงานย่อยก่อนขยายสู่ภาพรวมขององค์กรทั้งหมด โดยการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานข้ามสายงาน

3.5 ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ ผลปรากฏว่า บุคลากรมีการประชุม ร่วมปรึกษาหารือ พุดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีจัดวางแผนงานที่เป็นระบบ โดยมีการวางแผนงานล่วงหน้า และมีการพัฒนาด้านความคิดเป็นอย่างดี สามารถนำแนวคิดสู่การปฏิบัติได้

สำหรับผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความขยันแรงต่ออัลลอฮ์ ﷻ (ตักวา)

ความขยันแรงต่ออัลลอฮ์ ﷻ (ตักวา) นับเป็นจุดแรกเริ่มที่จะทำให้มนุษย์รู้จักควบคุมพฤติกรรมของตนเอง มิให้ขัดกับหลักคำสอนของพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ และในเมื่อสามารถ

บังคับตัวตนของตนเองได้แล้ว การพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็สามารถที่จะพัฒนา ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เพียบพร้อมไปด้วยความยำเกรงต่ออัลลอฮ์ ﷻ (ตักวา) ในทุกมิติ ส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2) ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้

มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา บุคลากรมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศและมีความรอบรู้อย่างแท้จริง ในส่วนที่ตนเองต้องรับผิดชอบ โดยต้องมีความตั้งใจจริงและความบริสุทธิ์ใจ (อิกhlas) ด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และความรู้นั้นเองจะทำให้บุคคลเกิดความรอบรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ตลอดจนสามารถนำพาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบในที่สุด

3) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม

มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์จะต้องมาจากบุคคลหลายฝ่ายร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยความเป็นหนึ่งเดียว และเมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นอันเดียวกันแล้ว การกำหนดกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการก็จะได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดกับหลักการอิสลามแต่อย่างใด

4) การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ญะมาอะฮฺ)

การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ญะมาอะฮฺ) ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา อาศัยความร่วมมือร่วมใจกันอย่างสามัคคี ช่วยเหลือกัน พึ่งพาและมีความเป็นเอกภาพ เปิดใจให้กว้างพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ เสนอสิ่งดี ๆ ให้ผู้อื่นได้เสมอ トラบใดที่สอดคล้องกับหลักการอิสลาม และยอมรับนับถือสมาชิกในทีม มีการเคารพนับถือเป็นพี่น้องกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังร่วมและเป็นการใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่มีการสูญเสีย เมื่อทีมมีความเชื่อมโยงและมีทิศทางร่วมกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันพลังงานของปัจเจกบุคคลก็จะสอดประสานกันขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

5) การมีสายสัมพันธ์แห่งภราดรภาพ (อุคูวะฮฺอิสลามียะฮฺ)

การสร้างสายความสัมพันธ์แห่งภราดรภาพในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา บุคลากรทุกท่านจะต้องถักทอสายสัมพันธ์ความเป็นภราดรภาพในอิสลามที่พันผูกครบถ้วนอันเดียวกันอย่างแน่นแฟ้นบนหลักการมะฮับบะฮ์และวะลาอฺ (ความรักและให้ความช่วยเหลือ) ทำความรู้จักถามไถ่ทุกข์สุขอย่างใกล้ชิด ให้และรับสละมด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

6) การเผยแผ่อิสลาม

มหาวิทยาลัยอิสลามยะลาได้ตระหนักว่า มนุษย์ทุกคนล้วนเป็นป่าวของอัลลอฮ์ ﷻ ลูกหลานของนบีอาดัม ﷺ และประชาชาติของนบีมุหัมมัด ﷺ ดังนั้นพยายามเผยแผ่อิสลาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่บรรดาชนต่างศาสนิกด้วยวิทย์ปัญญาอันลุ่มลึก ปลุกฝังวิญญูณาการญิฮาดตามแนวทางของอัลลอฮ์ ﷻ ที่ยึดมั่นหลักการสายกลางที่มีความสันติและวิทย์ปัญญาอันนำไปสู่ความเมตตา

7) การคิดและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ได้มีการคิดและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และการตัดสินใจในการบริหารองค์การอย่างเป็นระบบ สิ่งสำคัญของการคิดเชิงระบบ ก็คือข้อมูลย้อนกลับ (มูรอญะอะฮ์) สำหรับการคิดและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ จึงต้องการระบบของการปฏิบัติ การยอมรับอย่างต่อเนื่อง และมีการตรวจสอบ (มูฮาซาบะฮ์) ซ้ำ ในสาระของความ เป็นจริง รวมทั้งการที่จะสามารถบูรณาการแนวคิด ความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงสังเคราะห์ การทดสอบสาระของความเป็นจริงและข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างองค์การ แห่งการเรียนรู้

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย อิสลามยะลาในด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ มีประเด็นที่ควร นำมาอภิปรายดังนี้

1.ระดับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตาม ความเห็นของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้แห่งตน บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีความคิดเห็นว่า สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวดี เพชรสกุล (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่ง ประเทศไทย ประเภทสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังด้าน ความรู้แห่งตนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิตา ภาณุรัตน์ (2549:100) ได้ ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย

พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ มัชปาโต(2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 5 ด้านความรอบรู้แห่งตนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนุชอนิวรรณ (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาติ ใจภักดี (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมแสดงออกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบุคคลที่เป็นเลิศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนา ปานภูทอง (2551:59) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านบุคคลที่เป็นเลิศอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรสินทร์ กาญจนพัชชี (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร

1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีความคิดเห็นว่าสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวดี เพชรสกุล (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ประเภทสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังด้านแบบแผนความคิดอ่านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิตา ภาณุรัตน์ (2549:100) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ มัชปาโต(2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 5 ผลการวิจัย

พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 5 ด้านแบบแผนความคิด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนุช อนิวรรณ (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการที่แบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาติ ใจภักดี (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมแสดงออกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านรูปแบบวิธีการคิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนา ปานภูทอง (2551:59) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านรูปแบบวิธีการคิดอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรสินทร์ กาญจนพัชชี (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร

1.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีความคิดเห็นว่าสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวดี เพชรสกุล (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ประเภทสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิตา ภาณุรัตน์ (2549:100) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดา มัชปาโต (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนุช อนิวรรณ (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนา

องค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาติ ใจภักดี (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมแสดงออกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนา ปานภูทอง (2551:59) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรสินทร์ กาญจนพัชชี (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีความคิดเห็นว่าสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวดี เพชรสกุล (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ประเภทสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังด้านการเรียนรู้ของทีมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิตา ภาณุรัตน์ (2549:100) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดา มัชปาโต(2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 5 ด้านการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนุช อนิวรรณ (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสุชาติ ใจภักดี (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมแสดงออก ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนา ปานภูทอง (2551:59) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของพรสินทร์ กาญจนพัชชี (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีมอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์การ

1.5 ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรมหาวิทยาลัย อิสลามยะลา มีความคิดเห็นว่าคุณภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวดี เพชรสกุล (2546:บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนในเครือ มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ประเภทสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของทิตา ภาณุรัตน์ (2549:100) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการคิดทั้ง ระบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดา มัชปาโต(2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ของแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับผลการวิจัยของนุช อนิวรรณ (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ ประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพที่ คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ ประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาติ ใจภักดี (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบ องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในวิทยาลัย

ชุมชนมีพฤติกรรมแสดงออกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดเชิงระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนา ปานภูทอง (2551:59) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรสินทร์ กาญจนพัชชี (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาส่วนใหญ่ต้องการให้มีการพัฒนาการบริหารงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อสนองความต้องการของนักศึกษาและชุมชน ดังนั้นบุคลากรจึงต้องการพัฒนาตนเองและเรียนรู้เทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ พร้อมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผน โดยต้องปรับให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน จึงทำให้สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของฉัตรดา ดาวประดับวงศ์ (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพร้อมเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความพร้อมด้านตัวบุคคลเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน มีระดับความพร้อมด้านตัวบุคคลเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทวีศักดิ์ มโนสืบ (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แต่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และแผนกที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาส่วนใหญ่ยังมีรูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ รวมทั้งได้รับการปลูกฝังรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานและถ่ายทอดมาในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และอีกส่วนหนึ่ง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลามี

ภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นจึงไม่ค่อยมีการคิดวิธีการหรือรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ดังนั้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาจึงไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน ผลปรากฏว่าทางมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอตามความต้องการของตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมการอบรม/เรียนรู้ตรงตามสาขาวิชา/งานที่รับผิดชอบ สามารถนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อจะได้พัฒนาได้ตรงตามความต้องการและความสนใจและจัดหาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องตามแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545:382) กล่าวว่า ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับความสามารถของคนที่สูงสุดในงานที่ตนรับผิดชอบ การฝึกฝน อบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ จะเป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น และเกิดความรอบรู้ จะส่งผลต่อองค์การ เพราะองค์การจะเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่มีการเรียนรู้ (คนัย เทียนพุด, 2539:178) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน เป็นวินัยหรือการฝึกฝนในมิติหนึ่งของการเรียนรู้ ซึ่งหมายความว่า คนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีระดับของความสามารถพิเศษในทุกระดับของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จของตนเองหรือในฐานะมืออาชีพ หรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง หรือบนวิสัยทัศน์ของแต่ละคน

3.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ผลปรากฏว่า บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานที่ร่วมกันคิดอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการคิดสามารถลำดับความสำคัญได้ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ แยกแยะแล้วนำข้อมูลไปปรับใช้ได้อย่างถูกต้อง บุคลากรเห็นความสำคัญของวิถีคิดและการมีพฤติกรรมปฏิบัติในเชิงบวก มีมุมมองที่เปิดกว้างไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ๆ และมีการประชุมชี้แจงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอบรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545:382) กล่าวว่า รูปแบบทางความคิดที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม แบบจำลองความคิดเริ่มต้นขึ้นด้วยการมองภาพของตนเองก่อน คือการพยายามที่จะค้นหาตัวเองและนำมาพิจารณา รวมทั้งความสามารถที่จะรักษาสภาพการเรียนรู้และสร้างสมดุลระหว่างสิ่งที่กำลังค้นหา โดยใช้ความคิด วิจัยญาณที่ถูกต้อง สมเหตุสมผล เพื่อประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมต่อไป และชัชวาล วงษ์ประเสริฐ

(2548 :107) กล่าวว่า มุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับโลกที่ได้รับแรงเสริมจากโครงสร้างประสบการณ์วัฒนธรรม ระบบความเชื่อ ต้นแบบมโนภาพนั้นนำทางให้ผู้คนตัดสินใจและใช้เป็นกลไกที่เป็นกรอบความคิดและความเป็นไปได้ต่าง ๆ ต้นแบบมโนภาพเป็นการประมวลไว้ด้วยค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติ และข้อตกลงเบื้องต้นต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

3.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผลปรากฏว่า ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้มีกิจกรรมแสดงออกทางความคิด การอภิปรายของบุคลากร และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น บุคลากรควรทำความเข้าใจหรือรับทราบข้อมูลอย่างชัดเจน ก่อนที่จะมาร่วมกันอภิปราย หรือกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร และองค์กรควรกระตุ้น และมีการเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และอภิปรายร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยการจัดพื้นที่สำหรับการเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร สอดคล้องตามแนวคิดของพิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ต (2552:375) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเกิดจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้สมาชิกองค์การสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเอง ส่วนคณัฑ เทียนพุด (2539:180) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมต้องมาจากการที่แต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จะไม่สามารถกำหนดขึ้นได้ ถ้าวิสัยทัศน์นั้นไม่เป็นที่ยอมรับ ดังนั้นทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถผ่านเข้ามาไปสู่การเล็งเห็นถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่าและจุดมุ่งหมายขององค์การ

3.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผลปรากฏว่า มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เปิดโอกาสให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องของการทำงานเป็นทีม อย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นกันเอง โดยสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละฝ่ายในหน่วยงานและองค์กร เพื่อให้บุคลากรกล้าคิด กล้าพูดกันมากขึ้น และสร้างการยอมรับในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงานย่อยก่อนขยายสู่ภาพรวมขององค์กรทั้งหมด โดยการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานข้ามสายงาน สอดคล้องตามแนวคิดของพิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ต (2552: 376) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้เกิดเป็นพลังร่วมและเป็นการใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่มี การสูญเสีย เมื่อทีมมีความเชื่อมโยงและมีทิศทางร่วมกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันพลังงานของปัจเจกบุคคลก็จะสอดประสานกันขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และคณัฑ เทียนพุด (2539:181) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ ทีมที่อาศัยสารสนเทศเพื่อทำงานในกลุ่มคนที่มาจากหลากหลายฝ่ายงาน และทีมเรียนรู้ที่เก่ง คือ ทีมที่เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ

3.5 ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ ผลปรากฏว่า บุคลากรมีการประชุม ร่วมปรึกษาหารือ พุดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีจัดวางแผนงานที่เป็นระบบ โดยมีการวางแผนงานล่วงหน้า และมีการพัฒนาด้านความคิดเป็นอย่างดี สามารถนำแนวคิดสู่การปฏิบัติได้ สอดคล้องตามแนวคิดของพิชาย รัตนดิถ ฅ ฎเกิด(2552 :367) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบเป็นการเปลี่ยนวิธีคิด จากการคิดแบบแยกส่วน เป็นการคิดแบบองค์รวม จากการคิดที่มองมนุษย์แบบสิ้นหวัง เป็นความคิดที่มองมนุษย์เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนความจริง จาก การคิดแบบตบสนองสถานการณ์ในปัจจุบันไปสู่การสร้างอนาคต หากปราศจากความคิดเชิงระบบก็ยากที่จะสร้างแรงจูงใจและวิธีการในการบูรณาการการเรียนรู้ขององค์กรได้ ความคิดเชิงระบบจึงเป็นเสาหลักสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และวิรุฐ มามะศิริรานนท์ (2545 :127) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบนับเป็นวินัยที่สำคัญมาก ๆ เนื่องจากการคิด การตัดสินใจ การบริหารองค์กรในยุคใหม่นี้ จำเป็นต้องทำให้เป็นระบบ และไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาโครงการใหม่ ๆ ก็ย่อมจะเกิดผลกระทบขึ้นในวงกว้าง การทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วง จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ

สำหรับผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มี 7 องค์ประกอบ คือ ความเข้มแข็งต่ออัลลอฮ์ ﷻ (ศักวา) ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ญะมาอะฮ์) การมีสายสัมพันธ์แห่งภราดรภาพ (อุลวะฮ์สูอิสลามียะฮ์) การเผยแพร่อิสลาม และการคิดและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของศาสตราจารย์ Peter M. Senge (2006 อ้างถึงในศันสนีย์ จะสุวรรณ,2550: 8) ประกอบด้วย ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) สอดคล้องกับแนวคิดของเบนเนทท์และโอเบรียน (Bennette and O'Brien,1994:77-79อ้างถึงในศันสนีย์ จะสุวรรณ,2550: 9) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 12 ประการ ประกอบด้วย กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ (Strategy or Vision) การปฏิบัติเชิงการบริหาร (Executive Practices) การปฏิบัติงานเชิงการจัดการ (Managerial Practices) บรรยากาศ (Climate) โครงสร้างขององค์กรหรืองาน (Organization or Job Structure) การกระจายของข้อมูลข่าวสาร (Information Flow) การปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน (Individual and team practices) กระบวนการทำงาน (Work Process) เป้าหมายของการทำงานหรือข้อมูลย้อนกลับ (Performance Goals or Feedback) การฝึกอบรมหรือการให้การศึกษา (Training or

Education) การพัฒนาบุคคลหรือทีมงาน (Individual or Team Development) และการให้รางวัลหรือการยอมรับ (Rewards or Recognition) สอดคล้องกับแนวคิดของการ์วิน (Garvin,1993:19-28 อ้างถึงในสันสนีย์ จะสุวรรณ,2550: 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าจะต้องมีทักษะหลัก 5 ประการ ประกอบด้วย วิธีการแก้ไขอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving) การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ (Experimentation) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเรื่องราวในอดีต (Learning from Past Experience) การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น (Learning form Others) และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็ว (Transferring Knowledge) และสอดคล้องกับแนวคิดของวีรุธ มาณะศิริานนท์ (2542:35 อ้างถึงในสันสนีย์ จะสุวรรณ,2550:10) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้อีกแนวคิดหนึ่งไว้ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ (Leadership) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ซึ่งทุกคนมีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบข้างต้นสามารถสนับสนุนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเป็นหัวข้อ ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความยำเกรงต่ออัลลอฮ์ ﷻ (ตักวา)

ความยำเกรงต่ออัลลอฮ์ ﷻ (ตักวา) นับเป็นจุดแรกเริ่มที่จะทำให้มนุษย์รู้จักควบคุมพฤติกรรมของตนเอง มิให้ขัดกับหลักคำสอนของพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ และในเมื่อสามารถบังคับตัวตนเองได้แล้ว การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็สามารถที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เพียบพร้อมไปด้วยความยำเกรงต่ออัลลอฮ์ ﷻ (ตักวา) ในทุกมิติส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของอิสลาม ที่กล่าวว่า ความยำเกรงต่ออัลลอฮ์ ﷻ เป็นคุณธรรมอันสูงส่งที่หลักการอิสลามต้องการสร้างขึ้นในจิตใจมนุษย์ โดยการวางหลักความเชื่อไว้ให้มนุษย์ได้ศรัทธาและกำหนดหลักการปฏิบัติศาสนกิจให้มนุษย์ได้ปฏิบัติ เพราะความยำเกรงต่ออัลลอฮ์ ﷻ และการตัดสินใจตอบแทนของพระองค์ในโลกหน้าจะเป็นสิ่งที่ควบคุมมนุษย์ไม่ให้ทำความชั่วช้าทรามต่าง ๆ ถึงแม้ว่าจะไม่มีกฎระเบียบคอยควบคุมหรือสังคมจับตามองอยู่ที่ตาม ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสไว้ในอัลกุรอาน

﴿ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
 (13 :) ﴿ ١٣ ﴾ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْفَعُكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴾

ความว่า “โอ้มนุษยชาติทั้งหลาย แท้จริงเราได้สร้างพวกเจ้าจากเพศชาย และเพศหญิง และเราได้ให้พวกเจ้าแยกเป็นเผ่า และ

ตระกูลเพื่อจะได้รู้จักกัน แท้จริงผู้ที่มีเกียรติยิ่งในหมู่พวกเจ้า ณ ที่อัลลอฮฺ ﷻ นั้น คือผู้ที่ยำเกรงยิ่งในหมู่พวกเจ้า แท้จริงอัลลอฮฺ ﷻ นั้นเป็นผู้ทรงรอบรู้อย่างละเอียดถี่ถ้วน” (อัลหุญร็อต : 13)

ความยำเกรงต่ออัลลอฮฺ ﷻ (ตักวา) เป็นเหตุให้กิจการงานต่าง ๆ มีความง่ายดาย อัลลอฮฺ ﷻ ได้ตรัสไว้ว่า

(4 :) ﴿ وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا ۝٤﴾

ความว่า "และผู้ใดยำเกรงต่ออัลลอฮฺ ﷻ พระองค์ก็จะทรงทำให้ กิจการของเขาสะดวกง่ายดายแก่เขา" (อัลญะลาละฮฺ : 4)

นอกจากนี้การยำเกรงต่ออัลลอฮฺ ﷻ (ตักวา) ทำให้รอดพ้นจากความยากลำบาก ได้รับบริศิกีและความสะดวกสบาย โดยที่ผู้ที่มีความตักวาไม่สามารถคำนวณได้ พร้อมกันนี้ยังจะ ทำให้ได้รับความรู้ อัลลอฮฺ ﷻ ตรัสไว้ว่า

﴿ وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ۝٢ وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ بَلِغٌ أَمْرِهِ ۚ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ۝٣﴾

(3-2 :)

ความว่า "และผู้ใดยำเกรงต่ออัลลอฮฺ ﷻ พระองค์ก็จะทรงหาทาง ออกให้แก่เขา และจะทรงประทานปัจจัยยังชีพแก่เขาจากที่ที่เขา มิได้คาดคิด และผู้ใดมอบหมายแด่อัลลอฮฺ ﷻ พระองค์ก็จะทรง เป็นผู้พอเพียงแก่เขา แท้จริงอัลลอฮฺ ﷻ เป็นผู้ทรงบรรลู่ใน กิจการของพระองค์โดยแน่นอน สำหรับทุกสิ่งทุกอย่างนั้น อัลลอฮฺ ﷻ ทรงกำหนดกฎสถานะไว้แล้ว" (อัลญะลาละฮฺ : 2-3)

และอัลลอฮฺ ﷻ ได้ตรัสอีกว่า

﴿وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ﴾

(282 :)

ความว่า "และพวกเจ้าฟังยำเกรงอัลลอฮฺ ﷻ เกิด และอัลลอฮฺ ﷻ นั้นทรงให้ความรู้แก่พวกเจ้าอยู่ และอัลลอฮฺ ﷻ นั้นทรงรอบรู้ในทุกสิ่งทุกอย่าง" (อัลบะเกาะเราะฮฺ: 282)

ดังนั้นความยำเกรงต่ออัลลอฮฺ ﷻ ผู้ทรงรอบรู้และผู้ทรงวิทย์ญาณ พระองค์คือผู้ทรงเฝ้าสังเกต ตรวจสอบ ฟังพินิจ รับฟังรับทราบ คิดคำนวณและทรงตอบแทนกิจการของบ่าวของพระองค์ ทุกอย่างทั้งในดunyaและอาคิเราะฮฺ ในทุกเวลาและสถานที่ การดักว้าอันนำไปสู่ความบริสุทธิ์ใจ (อิคลาศ) และสู่การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของศาสตราจารย์ Peter M. Senge (อ้างถึงในรัตนา ปานภูทอง, 2551:10) ที่กล่าวว่า ความคิดของคนเป็นสิ่งสำคัญ และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของตน เพราะเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะทางอารมณ์และจะมีผลถึงความเข้าใจต่อเรื่องราว ต่องานหรือกิจกรรมใด ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะเป็้องค์ประกอบสำคัญต่อการที่เราจะตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป ในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวขององค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขันและสอดคล้องกับแนวคิดของพิชชา รัตนดิถ ฌ ฎุเก็ด (2552:374) ที่กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดที่อยู่ลึกในระดับฐานคติ เป็นภาพภายในจิตเกี่ยวกับวิถีการดำเนินของโลกายนอก ภายในจิตจะจำกัดวิถีคิดและวิถีปฏิบัติของมนุษย์ให้อยู่ในกรอบที่พวกเขาคุ้นเคย

2. ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้

มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา บุคลากรมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศและมีความรอบรู้อย่างแท้จริง ในส่วนที่ตนเองต้องรับผิดชอบ โดยต้องมีความตั้งใจจริงและความบริสุทธิ์ใจ (อิคลาศ) ด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และความรู้นั้นเองจะทำให้บุคคลเกิดความรอบรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ตลอดจนสามารถนำพาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดอิสลามดังที่อัลลอฮฺ ﷻ ได้ตรัสไว้ว่า

(114 :) ﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾

ความว่า " และจงกล่าวเถิด ข้าแต่พระเจ้าของข้าพระองค์ขอพระองค์ทรงโปรดเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าพระองค์ด้วย (ให้เพิ่มความรู้ที่เป็นประโยชน์) " (คอฮา : 114)

การเพิ่มพูนความรู้แก่ตนเองนั้น ทั้งความรู้ที่เกี่ยวเนื่องกับการทำอิบาดะฮ์ หรือ ศาสตร์ที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การเรียกร้องให้มีการศึกษา ค้นคว้า ในระดับปัจเจกชนมุสลิม มีเป้าหมายเพื่อให้ความรู้ที่มีความสมบูรณ์ในทุกสาขาวิชา ไม่ว่าจะ เป็นวิชาการทางโลกและทาง ธรรม กระทั่งความรู้จะนำพามนุษย์ให้รู้จักพระเจ้าและศาสนทูตของพระองค์ จนทำให้เขาสามารถ สนองความรับผิดชอบใน โลกนี้ด้วยความรู้ที่เขาได้ศึกษาเรียนรู้มาและการเตรียมความพร้อมสำหรับ การพัฒนาตนเองและองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ความมุ่งมั่นสู่ความ เป็นเลิศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เป็นองค์การที่บุคลากรมีการปฏิบัติ และยึดมั่นต่อกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ขององค์กร และดำเนินการตาม ภาระหน้าที่ที่เปี่ยมด้วยความรับผิดชอบ (มีสตูลิยะฮ์) มีระเบียบ ประสิทธิภาพและเป็นเลิศ โดยอาศัย ความขยันหมั่นเพียร ทู่เมเท กระตือรือร้น มีความต่อเนื่อง มุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ และตระหนักในหน้าที่ เพราะอัลลอฮ์ ﷻ ทรงพอพระทัยในทุกกิจการงานที่มีความเป็นเลิศและต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ แนวคิดของศาสตราจารย์ Peter M. Senge (อ้างถึงในรัตนา ปานภูทอง, 2551:10) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความ รอบรู้จะสามารถเพิ่มความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่เขาต้องการ ได้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้ สมาชิกของ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะที่สำคัญ คือ ความเป็นนายของตัวเอง สามารถควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตัวเอง เป็นคนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่นในตนเอง มีความ กระตือรือร้น สนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของ ตน มุ่งสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้

3. การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม

มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นกรอบ ในการปฏิบัติงานตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์ จะต้องมาจากบุคคลหลายฝ่ายร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) และแผนปฏิบัติการ (Operation Plan) ต่าง ๆ ก็จะได้รับ การสนับสนุน และร่วมแรงร่วมใจกันเป็นอย่างดี ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดกับหลักการอิสลามแต่อย่างใด ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของอิสลามที่กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ที่แม่นยำและถูกต้องใน อิสลามนั้น คือการสร้างวิสัยทัศน์ที่ได้รับจากพระเจ้าผู้สร้าง คือ ความมั่นใจทางเดียวที่มีต่อทางเลือก ต่าง ๆ สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอิสลามจะต้องมีความชัดเจนของวิสัยทัศน์อัลลอฮ์ ﷻ ได้ ตรัสไว้ว่า

﴿ قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَىٰ بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي ﴾

(108 :)

ความว่า “จงกล่าวเถิดมุหัมมัด ﷺ นี่คือนำทางของฉัน ฉันเรียกร้องไปสู่อัลลอฮ์ ﷻ อย่างประจักษ์แจ้งทั้งตัวฉันและผู้ปฏิบัติตามฉัน” (ยูซุฟ: 108)

และสอดคล้องกับแนวคิดของศาสตราจารย์ Peter M. Senge (อ้างถึงในรัตนา ปาน ภูทอง, 2551:11) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเริ่มจากมองสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการ มองภาพรวมของหน่วยงาน ไม่ได้มองเฉพาะหน่วยของตัวเอง ซึ่งเป็นการสร้างทักษะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันของสมาชิก องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่คาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เจริญนันทร์ (2544 : 96) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ร่วม เพราะจะทำให้เห็นพลังของการเรียนรู้ และเกิดแนวทางในการปฏิบัติ และจุดมุ่งหมายไปในทางเดียวกัน เมื่อมีการเรียนรู้ภาพที่มีอยู่ในความคิดหรือวิสัยทัศน์ส่วนตัว ซึ่งกันและกัน และมีการเห็นพ้องในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร เราจะเรียกว่า "วิสัยทัศน์ร่วม" ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเป็นปึกแผ่น มั่นคง และสามารถขยายกิจกรรมต่าง ๆ ได้ วิสัยทัศน์ที่จะเป็นวิสัยทัศน์ร่วมได้ ก็ต่อเมื่อสมาชิกทุกคนมีภาพความคิดเห็นที่เหมือนกัน และทำให้สมาชิกคนอื่นเห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันก็คือ การเชื่อมต่อแนวความคิดของกันและกัน และปรับแนวคิดของแต่ละคนเข้าหากัน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และสอดคล้องกันแนวคิดของพิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552 : 375) วิสัยทัศน์ร่วมเกิดจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้สมาชิกองค์กรสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเอง หากบุคลากรไม่มีวิสัยทัศน์ของตนเองสิ่งที่เกิดขึ้นคือพวกเขาได้รับเอาวิสัยทัศน์ของใครบางคนเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องของการยอมตาม ที่ไม่มีความผูกพัน ขณะที่บุคคลที่มีทิศทางของตนเองสามารถร่วมกับผู้อื่นในการสร้างทิศทางและวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ การเป็นนายแห่งตนจึงเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งสิ่งนี้ไม่ใช่เป็นเพียงแต่วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลแต่เป็นความผูกพันต่อสังคมและความเครียดเชิงสร้างสรรค์

4. การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ญะมาอะฮฺ)

การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ญะมาอะฮฺ) ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา อาศัยความร่วมมือร่วมใจกันอย่างสามัคคี ช่วยเหลือกัน พึ่งพาและมีความเป็นเอกภาพ เปิดใจให้กว้างพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ เสนอสิ่งดี ๆ ให้ผู้อื่นได้เสมอ トラバドที่สอดคล้องกับหลักการอิสลาม และยอมรับนับถือสมาชิกในทีม มีการเคารพนับถือเป็นที่นึ่งกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังร่วม และเป็นการใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่มีการสูญเสีย เมื่อทีมมีความเชื่อมโยงและมีทิศทางร่วมกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันพลังงานของปัจเจกบุคคลก็จะสอดประสานกันขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของอิสลามที่กล่าวว่า การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ญะมาอะฮฺ) ในอิสลามจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันอย่างสามัคคี ช่วยเหลือกัน พึ่งพาและมีความเป็นเอกภาพ เปิดใจให้กว้างพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ เสนอสิ่งดี ๆ ให้ผู้อื่นได้เสมอ トラバドที่สอดคล้องกับหลักการอิสลาม และยอมรับนับถือสมาชิกในทีม มีการเคารพนับถือเป็นที่นึ่งกัน อัลลอฮฺ ﷻ ได้ตรัสเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (ญะมาอะฮฺ) ไว้ว่า

﴿ وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴾ (103 :) ﴿ ١٠٣ ﴾

ความว่า " และพวกเจ้าจงยึดสายเชือกของอัลลอฮฺ ﷻ โดยพร้อมกันทั้งหมดและจงอย่าแตกแยกกันและจงรำลึกถึงความเมตตาของอัลลอฮฺ ﷻ ที่มีแก่พวกเจ้า ขณะที่พวกเจ้าเป็นศัตรูกันและพระองค์ได้ทรงให้สนิทสนมกันระหว่างหัวใจของพวกเจ้า แล้วพวกเจ้าเคยปรากฏอยู่บนปากหลุมแห่งไฟนรก แล้วพระองค์ก็ทรงช่วยพวกเจ้าให้พ้นจากปากหลุมแห่งนรกนั้น ในทำนองนั้นแหละ อัลลอฮฺ ﷻ จะทรงแจกแจงแก่พวกเจ้า ซึ่งบรรดาโอการของพระองค์ เพื่อว่าพวกเจ้าจะได้รับแนวทางอันถูกต้อง" (อาลิอิมรอน :103)

และอัลลอฮ์ ﷺ ได้ตรัสอีกว่า

﴿ وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴾ (46 :)

ความว่า " และพวกเจ้าจงอย่าขัดแย้งกัน เพราะจะทำให้พวกเจ้า ล้มเหลว และจะทำให้ความเข้มแข็งของพวกเจ้าหมดไป" (อัล อินฟาล :46)

คุณสมบัติของการทำงานเป็นญะมาอะฮ์ คือ ควรมีการทำงานไปพร้อม ๆ กับการ ปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน อิสลามต้องการให้มีการปรึกษาหารือ(ชुरอ)และการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกของทีมเกิดความรู้สึกต่อปัญหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน หลักการ ปรึกษาหารือจึงถูกประทานลงมา อัลลอฮ์ ﷺ ตรัสว่า

﴿ فَأَعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴾ (159 :)

ความว่า "ดังนั้น จงอภัยให้แก่พวกเขาเถิด และจงขอภัยให้แก่ พวกเขาด้วยและจงปรึกษาหารือกับพวกเขาในกิจการทั้งหลาย ครั้งเมื่อเจ้าตัดสินใจแล้วก็จงมอบหมายแด่อัลลอฮ์ ﷺ เถิด แท้จริงอัลลอฮ์ ﷺ ทรงรักใคร่ผู้มอบหมายทั้งหลาย"(อาลิอิมรอน :159)

ระบบการปรึกษาหารือ เป็นหลักที่อิสลามยึดถือเป็นฐานหลัก ส่วนรูปแบบและ วิธีการของการปรึกษาหารือที่จะนำมาปฏิบัติ นั้น เป็นเรื่องที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาตามยุคสมัยตาม สภาพการดำเนินชีวิตในแต่ละยุคสมัย และสอดคล้องกับแนวคิดของศาสตราจารย์ Peter M. Senge (อ้างถึงในรัตนา ปานภูทอง,2551:12) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ และ ความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้ เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้น ได้ต่อเมื่อมีความร่วมพลังของสมาชิกในทีมให้มีโอกาส เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน จนเกิดเป็นแนวคิดร่วมกันของกลุ่ม เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้

จะต้องมีการสนทนาโดยจะต้องปฏิบัติงานควบคู่กันไป ดังนั้นทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนา และการอภิปรายจึงจะเกิดการปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของคณีย์ เทียนพุด (2539:181) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ ทีมที่อาศัยสารสนเทศเพื่อทำงานในกลุ่มคนที่มาจากหลากหลายฝ่ายงาน และทีมเรียนรู้ที่เก่ง คือ ทีมที่เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ และสอดคล้องกับแนวคิดของพิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ด (2552:376) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้เกิดเป็นพลังร่วมและเป็นการใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่มีการสูญเสีย เมื่อทีมมีความเชื่อมโยงและมีทิศทางร่วมกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันพลังงานของปัจเจกบุคคลก็จะสอดประสานกันขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

5.การมีสายสัมพันธ์แห่งภราดรภาพ (อุคฺวะฮฺอิสลามียะฮฺ)

การสร้างสายความสัมพันธ์แห่งภราดรภาพในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา บุคลากรทุกท่านจะต้องถักทอสายสัมพันธ์ความเป็นภราดรภาพในอิสลามที่พันผูกครอบครัวยันเดียวกันอย่างแน่นแฟ้นบนหลักการมะฮับบะห์และวะลาอฺ (ความรักและให้ความช่วยเหลือ) ทำความรู้จักถามไถ่ทุกข์สุขอย่างใกล้ชิด ให้และรับสละมด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดอิสลาม กล่าวคือ การมีสายสัมพันธ์แห่งภราดรภาพ คือ สายใยที่บริสุทธิ์และศักดิ์สิทธิ์ในระหว่างมุสลิมและการมีอิมานที่แท้จริง หรือมีอิมานที่สมบูรณ์ อัลลอฮฺ ﷻ ได้ตรัสไว้ว่า

﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴾

(10 :) ﴿ 10 ﴾

ความว่า " แท้จริงบรรดาศรัทธาชนนั้นเป็นภราดรกัน ดังนั้นพวกเจ้าจงไกลเกลี่ยปรองดองกันระหว่างสองพี่น้อง (ที่ขัดแย้งกัน) ในหมู่พวกเจ้า และพวกเจ้าจงยำเกรงต่ออัลลอฮฺ ﷻ แล้วพวกเจ้าจะได้รับความโปรดปรานจากพระองค์" (อัลหุญร็อต :10)

และสอดคล้องกับแนวคิดของศาสตราจารย์ Peter M. Senge (อ้างถึงในสุภาวดี เพ็ชรสกุล,2546:43) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการทางสังคมมีความคิดความเข้าใจทั้งในเรื่องของตนเอง ผู้อื่นและองค์กร ซึ่งการพัฒนาพฤติกรรมและความคิดของบุคคลให้มีความสมเหตุสมผลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

6. การเผยแพร่อิสลาม

มหาวิทยาลัยอิสลามยะลาได้ตระหนักว่า มนุษย์ทุกคนล้วนเป็นป่าวของอัลลอฮ์ ﷻ ลูกหลานของนบีอาดัม ﷺ และประชาชาติของนบีมุฮัมมัด ﷺ ดังนั้นพยายามเผยแพร่อิสลาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่บรรดาชนต่างศาสนิกด้วยวิทญญ์อันลุ่มลึก ปลูกฝังวิญญูญการญิฮาดตามแนวทางของอัลลอฮ์ ﷻ ที่ยึดมั่นหลักการสายกลางที่มีความสันติและวิทญญ์อันนำไปสู่ความเมตตา สอดคล้องกับหลักการอิสลาม กล่าวว่าการเผยแพร่อิสลามเป็นกฎระเบียบของการดำเนินชีวิตที่อัลลอฮ์ ﷻ ทรงประทานให้กับท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ และให้ท่านมาเผยแพร่แก่มนุษยชาติ แท้จริงการเผยแพร่อิสลามเป็นการเรียกร้องไปสู่สิ่งที่ดี โดยวางพื้นฐานอยู่บนหลักศรัทธา ดังปรากฏในอัลกุรอานว่า

﴿ كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ﴾ (110 :)

ความว่า "พวกเจ้านั้นเป็นประชาชาติที่ดียิ่งซึ่งถูกให้อุปบัติขึ้นสำหรับมนุษยชาติ โดยที่พวกเจ้าใช้ให้ปฏิบัติสิ่งที่ชอบ และห้ามมิให้ปฏิบัติสิ่งที่ไม่ชอบ และศรัทธาต่ออัลลอฮ์ ﷻ " (อาลิอิมรอน : 110)

การกำชับกันในการดีและห้ามปรามจากความชั่ว เป็นหน้าที่จำเป็นของมุสลิมทุกคน ตามสถานภาพและความสามารถของแต่ละคน โดยผู้เผยแพร่(ดาอีย์)ต้องเป็นบุคคลที่ความรู้ เพื่อให้การเผยแพร่อิสลามประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศาสตราจารย์ Peter M. Senge (อ้างถึงในสมชัย วงศ์นายะ, 2548: 10) กล่าวว่า ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีความรู้แห่งตน จะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ลักษณะของการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรนั้นได้

7. การคิดและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ได้มีการคิดและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และการตัดสินใจในการบริหารองค์การอย่างเป็นระบบ สิ่งสำคัญของการคิดเชิงระบบ ก็คือข้อมูลย้อนกลับ (มูรอญะอะฮ์) สำหรับการคิดและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ จึงต้องการระบบของการปฏิบัติ การยอมรับอย่างต่อเนื่อง และมีการตรวจสอบ (มุฮาซาบะฮ์) ซ้ำ ในสาระของความ เป็นจริง รวมทั้งการที่จะสามารถบูรณาการแนวคิด ความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงสังเคราะห์

การทดสอบสาระของความเป็นจริงและข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดอิสลามที่กล่าวว่าวิธีการคิดเชิงระบบ คือการพิจารณาองค์การเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมที่ใหญ่กว่า เกี่ยวกับประเด็นนี้ มุสลิมมีความเชื่อในเรื่องเอกภาพของประชาชาติและความจำเป็นในการสร้างสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อัลกุรอานได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องมนุษย์ไว้ในหลายโองการด้วยกัน

﴿يَتَأْتِيَ النَّاسُ إِنَّا خَلَقْتَكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْفَكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾﴾ (13:)

ความว่า " โอ้มนุษยชาติทั้งหลาย แท้จริงเราได้สร้างพวกเจ้าจากเพศชายและเพศหญิงและเราได้ให้พวกเจ้าแยกเป็นเผ่าและตระกูลเพื่อจะได้รู้จักกัน แท้จริงผู้ที่มีเกียรติยิ่งในหมู่พวกเจ้า ณ ที่อัลลอฮ์ ﷻ นั้น คือผู้ที่มีความยำเกรงยิ่งในหมู่พวกเจ้า แท้จริงอัลลอฮ์ ﷻ นั้นเป็นผู้ทรงรอบรู้ละเอียดถี่ถ้วน" (อัลหุญรูด : 13)

และอัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสอีกว่า

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾﴾ (70:)

ความว่า "และโดยแน่นอน เราได้ให้เกียรติแก่ลูกหลานของอาดัม และเราได้บรรเทาพวกเขาทั้งทางบกและทางทะเล และได้ให้ปัจจัยยังชีพที่ดีทั้งหลายแก่พวกเขา และเราได้ให้พวกเขาดีเด่นอย่างมีเกียรติเหนือกว่าผู้ที่เราได้ให้บังเกิดมาเป็นส่วนใหญ่" (อัลอิสรออ: 70)

อิสลามถือว่าระบบที่ใหญ่กว่านอกจากจะครอบคลุมถึงโลกทั้งหมดแล้ว ยังครอบคลุมถึงโลกหน้าด้วย มุสลิมเปรียบเสมือนระบบ ๆ หนึ่งที่มีพันธกิจเพื่อการภักดีต่ออัลลอฮ์ ﷻ และการเป็นตัวแทนของพระองค์ และมีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าสวรรค์และห่างไกลจากไฟนรก

ดังนั้นในระบบดังกล่าวนี้ มุสลิมนอกจากจะต้องให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมแล้วยังต้องเรียนรู้ที่จะปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมดังกล่าวตามแนวทางที่กำหนดโดยอัลลอฮ์ ﷻ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั่วไปในการสร้างมนุษย์ เผ่าหรือกลุ่มชนมุสลิม ซึ่งในความหมายปัจจุบันคือประเทศมุสลิมถือเป็นระบบย่อยที่สามารถกำหนดวาระแห่งชีวิต (Agenda) ของพวกเขาในสิ่งแวดล้อมที่ใหญ่กว่าที่คลุมถึงภูมิภาคและนานาชาติหากวาระดังกล่าวนี้สอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ของอิสลาม (ญับนูน, 2548:59) และสอดคล้องกับแนวคิดของศาสตราจารย์ Peter M. Senge (อ้างถึงในรัตน ปานภูทอง, 2551:13) กล่าวว่า การคิดเป็นระบบมีหลักการว่า ปัญหานั้นจะเป็นลักษณะวงจร กล่าวคือ ปัญหาทุกวันนี้ย่อมเป็นผลมาจากแนวทางแก้ปัญหาที่ผิดพลาด โดยการมองโลกแบบแยกส่วนจึงทำให้เกิดปัญหาตามมาเหมือนลูกโซ่ การแก้ปัญหาแบบองค์รวมต้องใคร่ครวญและวางแผนในระยะยาว ซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลทั้งหมดได้ในระยะสั้น การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยสามารถสร้างผลที่ยิ่งใหญ่ได้ การจะมองโลกแบบองค์รวมหรือการคิดอย่างเป็นระบบได้นั้นก่อนอื่นต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจในหลายด้าน คือ เปลี่ยนจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม เปลี่ยนจากการมองเพื่อนมนุษย์ว่าเป็นคนเถื่อนซาไร้ประโยชน์มาเป็นการมองว่ามนุษย์เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงความจริงของพวกเขา เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันไปเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงจิตใจ โดยต้องมองเห็นความสัมพันธ์เชิงพึ่งพากันระหว่างส่วนต่าง ๆ แบบใยแมงมุมหรือวงจร การสะท้อนกลับจึงมีความสำคัญมากในการทำให้เข้าใจถึงโครงสร้างของระบบ ซึ่งจะเป็นการย้อนกลับมาปรับปรุงระบบให้เปลี่ยนไปซ้ำแล้วซ้ำอีก กระบวนการสะท้อนกลับมีสองชนิด คือ กระบวนการสะท้อนกลับแบบเสริมแรงที่ทำให้เกิดการเจริญเติบโต และการสะท้อนกลับแบบสร้างสมดุลซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อมีการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของพิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552 :367) ได้กล่าวถึง การคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นกรอบแนวความคิด เป็นองค์ความรู้และเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อให้พิจารณาแบบแผนองค์รวมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และช่วยให้ค้นหาวิธีการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ส่วนศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 :382) ได้กล่าวถึง การคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) ว่าเป็นหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความสำคัญมากที่สุด โดยระบบ คือ ส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องกันในส่วนใหญ่ จะสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีผลต่อส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในเรื่องของความคิดที่เป็นระบบ เนื่องจากองค์การในปัจจุบันจะมีลักษณะการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่มีขอบเขตการดำเนินงานที่ชัดเจน การที่จะพิจารณาข้อมูลเพียงส่วนเดียวของระบบอาจทำให้ผู้พิจารณามองไม่เห็นภาพรวม ซึ่งจะทำให้มองปัญหาไม่ออก หรือแก้ปัญหาได้ไม่สมบูรณ์ โดยจะต้องสามารถมองภาพรวมขององค์การว่าเป็นระบบ ๆ หนึ่ง จึงจะทำ

ให้องค์กรพัฒนาไปได้ และสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548:59-96) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบมีหลักว่า ปัญหานั้นเป็นวัฏจักร กล่าวคือปัญหาทุกวันนี้ย่อมเป็นผลมาจากแนวทางแก้ปัญหาที่ผิดพลาดของเมื่อวานนี้ โดยการมองโลกแบบแยกส่วน จึงทำให้เกิดปัญหาตามมาเหมือนลูกโซ่ และยิ่งเราสร้างแรงกดดันเพื่อแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงลบมากขึ้นเท่าใด ระบบก็ยิ่งสร้างผลกดดันเชิงลบกลับมาเพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่หากเราผลักดันให้เกิดการแก้ปัญหาโดยวิธีการเชิงบวกมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้ระบบตอบสนองกลับมาด้วยผลในเชิงบวก ซึ่งทำให้การแก้ปัญหาอย่างสมดุลและสร้างสรรค์มากขึ้นเท่านั้น เพราะความจริงแล้วพฤติกรรมของมนุษย์มีแนวโน้มไปในทางที่ดีก่อนที่จะแย่ลงเพราะถูกระทบจากการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงลบ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาอย่างมั่งงายโดยใช้วิธีเดิมซ้ำอีก เพราะเชื่อว่าเป็นวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดและเคยใช้ได้ผลมาแล้วนั้น เนื่องจากเหตุและผลบางที่ไม่สอดคล้องกันเหมือนเดิมเสมอไปหากเกิดขึ้นในเวลาและสถานที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้นการแก้ปัญหาแบบเชิงลบ (Reactive) ซึ่งหมายถึงการรักษาเยียวยาอาการที่เกิดขึ้นแล้วขององค์กร อาจทำให้อาการทรุดตัวไว้มากกว่าเดิมซ้ำคราว แต่จะทำให้เกิดอาการเรื้อรังจนไม่สามารถแก้ไขได้ วิธีการแก้ปัญหาเชิงรุก (Proactive) ซึ่งหมายถึงการป้องกันหรืออาจต้องตัดเนื้อร้ายที่เป็นอุปสรรคของการแก้ปัญหาทิ้งไปอาจจะดีกว่า อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยมุมมองแบบแยกส่วน แม้ว่าจะเร็วกว่า แต่อาจจะทำให้เกิดการชะงักงันของระบบทั้งหมด หรือสร้างปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นอีก ทำให้แทนที่จะแก้ปัญหาได้เร็วกลับช้ากว่าเพราะต้องแก้ปัญหาที่เพิ่มมากขึ้นไปอีก ดังนั้นการแก้ปัญหาแบบองค์รวมต้องใคร่ครวญและวางแผนในระยะยาว ซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลทั้งหมดได้ในระยะสั้น การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยสามารถสร้างผลที่ยิ่งใหญ่ได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ควรมีนโยบายและแผนในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรว่าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จะต้องมีความรู้ ความสามารถ จึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้เข้ากับการทำงานให้สามารถแสดงออกเป็นรูปธรรม เช่น สามารถถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ได้

2. ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาทั้ง 5 ด้าน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาได้มีการพัฒนาบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมถูกต้อง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผลการวิจัยทำให้ได้บริบทขององค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา และจะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร

4. ควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยร่วมมือกับบุคลากรในการสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

2. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เช่น ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ภาวะผู้นำ เป็นต้น

3. ควรศึกษาประสิทธิภาพของการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา