

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลกลุ่มประชากรและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลกลุ่มประชากร

1. ข้อมูลกลุ่มประชากรของการวิจัย เป็นกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ปีการศึกษา 2554 จำนวนทั้งสิ้น 286 คน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 15 คน ได้ตอบรับการสัมภาษณ์ทั้ง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และกลุ่มที่ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่เป็นกลุ่มประชากรได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	204	71.30
หญิง	82	28.70
รวม	286	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	2	0.70
25 – 34 ปี	145	50.70
35 – 44 ปี	114	39.90
45 – 55 ปี	22	7.70
56 ปีขึ้นไป	3	1.00
รวม	286	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.40
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	166	58.00
ปริญญาโท	97	33.90
ปริญญาเอก	16	5.60
รวม	286	100.00
4. ตำแหน่งงาน		
สายวิชาการ	119	41.60
สายสนับสนุนวิชาการ	167	58.40
รวม	286	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	14	4.90
1-5 ปี	154	53.80
6-10 ปี	89	31.10
11 ปีขึ้นไป	29	10.10
รวม	286	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เพศชาย มีจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 เพศหญิง มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 อายุระหว่าง 25 – 34 ปี มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 อายุระหว่าง 35 – 44 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 อายุ 45 - 55 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และ อายุ 56 ปีขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 ปริญญาโทมีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และปริญญาเอก มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีตำแหน่งงานสายวิชาการ มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 และสายสนับสนุนวิชาการ มี

จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 1- 5 ปี มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 6 – 10 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และ 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1.ระดับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ผลปรากฏดังนี้

1.1 ระดับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ในด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างนิสัยทัศนร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา	ค่าสถิติ		เกณฑ์
	(μ)	(σ)	
ด้านความรอบรู้แห่งตน	3.76	.878	มาก
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	3.66	.872	มาก
ด้านการสร้างนิสัยทัศนร่วม	3.62	.927	มาก
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.97	1.005	มาก
ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ	3.59	.887	มาก
ผลเฉลี่ยรวม	3.72	.914	มาก

จากตารางที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาตามความเห็นของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 3.97$, $\sigma = 1.005$) รองลงมา คือ ด้าน

ความรอบรู้แห่งตน ($\mu = 3.76, \sigma = .878$) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ($\mu = 3.66, \sigma = .872$) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($\mu = 3.62, \sigma = .927$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ ($\mu = 3.59, \sigma = .887$)

เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

1.1.1 ระดับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามความเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ในด้านความรอบรู้แห่งตน ผลปรากฏดังตารางที่ 6

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ในด้านความรอบรู้แห่งตน

สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา	ค่าสถิติ		เกณฑ์
	(μ)	(σ)	
ด้านความรอบรู้แห่งตน			
1.บุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.71	.708	มาก
2.มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอ	3.80	1.059	มาก
3.การเรียนรู้ทำให้บุคลากรเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง	4.05	.876	มาก
4.บุคลากรกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา และปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง	3.51	.916	มาก
5.บุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถให้ตรงตามบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ (ศักดิ์ยะฮู คอยริยะฮู) ของมหาวิทยาลัย	3.88	.783	มาก
6.บุคลากรมีวิธีพัฒนาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	3.37	.780	ปานกลาง
7.บุคลากรได้รับการกระตุ้นและเสริมแรงจูงใจเพื่อการเรียนรู้	3.37	1.031	ปานกลาง
8.บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดอิสลามเข้ากับการดำเนินงาน	4.12	.832	มาก
9.บุคลากรตระหนัก (ฮิซตีมาม) ดีและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง (ตั้มมียะฮู)	3.89	.903	มาก
10.บุคลากรพร้อมใจกันที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยในทางที่ดีขึ้น	3.91	.897	มาก
ผลเฉลี่ยรวม	3.76	.878	มาก

จากตารางที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดอิสลามเข้ากับการดำเนินงาน($\mu = 4.12$,

$\sigma = .832$) รองลงมา คือ การเรียนรู้ทำให้บุคลากรเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง ($\mu = 4.05$, $\sigma = .876$) และบุคลากรพร้อมใจกันที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยในทางที่ดีขึ้น ($\mu = 3.91$, $\sigma = .897$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีวิธีพัฒนาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ($\mu = 3.37$, $\sigma = .780$) และบุคลากรได้รับการกระตุ้นและเสริมแรงจูงใจเพื่อการเรียนรู้ ($\mu = 3.37$, $\sigma = 1.031$)

1.1.2 ระดับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามความเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ในด้านแบบแผนความคิดอ่าน ผลปรากฏดังตารางที่ 7

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ในด้านแบบแผนความคิดอ่าน

สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา	ค่าสถิติ		เกณฑ์
	(μ)	(σ)	
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน			
11.บุคลากรสามารถปรับรูปแบบวิธีการคิด และวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	3.57	.884	มาก
12.บุคลากรสามารถปรับความคิดให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ	3.58	.868	มาก
13.บุคลากรสามารถคิดแยกแยะสิ่งที่เป็นนามธรรมและนำสู่รูปธรรมในการปฏิบัติงานได้	3.64	.919	มาก
14.บุคลากรสามารถมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม และเป็นเจ้าของของมหาวิทยาลัย	3.84	.994	มาก
15.บุคลากรสามารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้หลากหลายมุมมอง	3.53	.757	มาก
16.บุคลากรพร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน	3.84	.713	มาก
17.บุคลากรมีการฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่	3.33	.823	ปานกลาง
18.บุคลากรมีการบูรณาการวิถีอิสลามกับการปฏิบัติงานของตนในรอบด้าน	3.95	.951	มาก
19.บุคลากรตระหนักดีว่าการมีทัศนคติและทำที่ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน	3.93	.971	มาก
20.บุคลากรมีระบบการคิดเชิงปัจจัยนำเข้า กระบวนการและปัจจัยนำออกที่ชัดเจน	3.41	.836	ปานกลาง
ผลเฉลี่ยรวม	3.66	.872	มาก

จากตารางที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพความเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ บุคลากรมีการบูรณาการวิถีอิสลามกับการปฏิบัติงานของตน ในรอบด้าน ($\mu = 3.95$, $\sigma = .951$) รองลงมา คือ บุคลากรตระหนักดีว่าการมีทัศนคติและท่าทีที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.93$, $\sigma = .971$) บุคลากรสามารถมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม และเป็นเจ้าของของมหาวิทยาลัย ($\mu = 3.84$, $\sigma = .994$) และบุคลากรพร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน ($\mu = 3.84$, $\sigma = .713$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่ ($\mu = 3.33$, $\sigma = .823$)

1.1.3 ระดับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามความเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผลปรากฏดังตารางที่ 8

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา	ค่าสถิติ		เกณฑ์
	(μ)	(σ)	
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม			
21.บุคลากรสามารถแปลงวิสัยทัศน์มาสู่พันธกิจและแผนปฏิบัติ จริงได้	3.39	.850	ปานกลาง
22.บุคลากรสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัยได้	3.46	.901	ปานกลาง
23.วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเกิดจากผู้บริหารและบุคลากร ร่วมกันกำหนดขึ้น	3.47	1.125	ปานกลาง
24.บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ตามบริบทและสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม	3.42	.942	ปานกลาง
25.บุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบ (มีสติละฮะฮ์) ต่อ สังคมในการกำหนดวิสัยทัศน์	3.67	.855	มาก
26.บุคลากรตระหนัก (ฮิสตีมาม) ถึงประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ ตน	3.55	.929	มาก
27.มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	3.49	.945	ปานกลาง
28.บุคลากรอุทิศตน (คิดมะฮะฮ์) เพื่อการทำงานให้บรรลุตาม ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	3.93	.929	มาก
29.วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงให้ เกิดขึ้นในองค์การและสังคม	4.17	.870	มาก
ผลเฉลี่ยรวม	3.62	.927	มาก

จากตารางที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงให้

เกิดขึ้นในองค์กรและสังคม ($\mu = 4.17, \sigma = .870$) รองลงมา คือ บุคลากรอุทิศตน (กิตมะฮฺ) เพื่อการทำงานให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ($\mu = 3.93, \sigma = .929$) และ บุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบ (มัสอูเลียฮฺ) ต่อสังคมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\mu = 3.67, \sigma = .855$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถแปลงวิสัยทัศน์มาสู่พันธกิจและแผนปฏิบัติจริงได้ ($\mu = 3.39, \sigma = .850$)

1.1.4 ระดับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามความเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผลปรากฏดังตารางที่ 9

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา	ค่าสถิติ		เกณฑ์
	(μ)	(σ)	
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม			
30.บุคลากรมีการสนทนาและประชุมปรึกษาหารือ (ชुरอ) อย่างสม่ำเสมอช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.95	.978	มาก
31.บุคลากรมีความเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคนโดยไม่มีหวังสิ่งตอบแทน (อิกลาศ)	4.05	.951	มาก
32.การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติอย่างเป็นพี่น้องกัน(อุกวะฮฺอิสลามียะฮฺ)	4.03	1.032	มาก
33.ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งสร้างแรงจูงใจซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จในการทำงาน	3.70	1.120	มาก
34.ผู้บริหารและบุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อการเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน	3.74	1.012	มาก
35.บุคลากรมองเห็นว่าการเรียนรู้เป็นทีมทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์การอย่างแท้จริง	4.13	.971	มาก
36.บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือโครงการต่างๆ ด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีม (ญะมาอะฮฺ)	3.97	1.045	มาก
37.บุคลากรเป็นผู้ที่มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (สะอะติศสุญูร)	3.91	1.061	มาก
38.มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก (มะฮับบะฮฺ) ความสามัคคี (ตะอาวุน) และเสียสละ (ตัฎหียะฮฺ) ให้กับทีมงาน	4.29	.877	มาก
ผลเฉลี่ยรวม	3.97	1.005	มาก

จากตารางที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ

พิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก (มะฮับบะฮฺ) ความสามัคคี (ตะอาวุน) และเสียสละ (ศุญหียะฮฺ) ให้กับทีมงาน ($\mu = 4.29$, $\sigma = .877$) รองลงมา คือ บุคลากรมองเห็นว่าการเรียนรู้เป็นทีมทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์การอย่างแท้จริง ($\mu = 4.13$, $\sigma = .971$) และ บุคลากรมีความเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (อิกลาศ) ($\mu = 4.05$, $\sigma = .951$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งสร้างแรงจูงใจซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.70$, $\sigma = 1.120$)

1.1.5 ระดับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามความเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ในด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ ผลปรากฏดังตารางที่ 10

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาในด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ

สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา	ค่าสถิติ		เกณฑ์
	(μ)	(σ)	
ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ	3.75	.881	มาก
39.บุคลากรมีการคิดที่เป็นระบบ เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย			
40.บุคลากรตระหนักว่าเมื่อปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ต้องคิดถึงคุณภาพองค์รวมทั้งระบบก่อนแล้วจึงคิดถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน	3.74	.806	มาก
41.บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.63	.892	มาก
42.บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ (มุนซฮอม) และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้	3.51	.902	มาก
43.บุคลากรสามารถคิดผสมผสานระหว่างนโยบายและแผนงานได้ดี	3.42	.883	ปานกลาง
44.บุคลากรปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบงานของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลงไป	3.57	.869	มาก
45.บุคลากรสามารถแปลงความคิดสู่แผนปฏิบัติการได้จริง	3.49	.841	ปานกลาง
46.การกระจายความรับผิดชอบในการทำงานมีความยืดหยุ่น (มูรนะฮ) สามารถปรับเปลี่ยนและช่วยเหลือกัน(วะลาอ)ได้	3.62	1.019	มาก
ผลเฉลี่ยรวม	3.59	.887	มาก

จากตารางที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ บุคลากรมีการคิดที่เป็นระบบ เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ($\mu = 3.75$, $\sigma = .881$) รองลงมา คือ บุคลากรตระหนักว่าเมื่อปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ

ต้องคิดถึงคุณภาพองค์รวมทั้งระบบก่อนแล้วจึงคิดถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน ($\mu = 3.74, \sigma = .806$) และ บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\mu = 3.63, \sigma = .892$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถคิดผสมผสานระหว่างนโยบายและแผนงานได้ดี ($\mu = 3.42, \sigma = .883$)

2. การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 11- 15

2.2 การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามเพศ เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวมปรากฏผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามเพศ เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านความรู้แห่งตน	3.75	.887	3.78	.836
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	3.63	.881	3.72	.846
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.59	.941	3.66	.887
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.92	1.032	4.06	.925
ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ	3.60	.909	3.54	.811
ผลเฉลี่ยรวม	3.69	.930	3.75	.861

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่เป็นเพศชาย มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่เป็นเพศหญิง มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.1 การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามอายุ เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามอายุ เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา	อายุ									
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-34 ปี		35-44 ปี		45-54 ปี		55 ปีขึ้นไป	
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านความรอบรู้แห่งตน	3.75	.494	3.78	.877	3.72	.866	3.39	.913	4.46	.519
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	3.60	.424	3.66	.869	3.64	.855	3.57	.993	4.33	.704
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.61	.392	3.63	.915	3.58	.925	3.51	1.059	4.07	.589
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.83	.235	3.99	.997	3.98	.979	3.63	1.203	4.63	.513
ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ	3.56	.265	3.61	.961	3.58	.862	3.38	.946	4.00	.432
ผลเฉลี่ยรวม	3.67	.362	3.73	.923	3.70	.897	3.49	1.022	4.29	.551

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรอบรู้แห่งตนด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรอบ

รู้แห่งตน และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกับเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามระดับการศึกษา

2.3.1 การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา	ระดับการศึกษา							
	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านความรอบรู้แห่งตน	3.68	.779	3.75	.882	3.77	.884	3.82	.756
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	3.57	.672	3.64	.872	3.69	.905	3.60	.730
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.76	.571	3.60	.927	3.60	.973	3.61	.727
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.71	1.189	3.97	.999	3.94	.975	4.12	.829
ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ	3.60	.658	3.58	.902	3.58	.892	3.61	.678
ผลเฉลี่ยรวม	3.66	.773	3.70	.916	3.71	.925	3.75	.744

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกับเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรี มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย

อิสลามยะลา ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกับเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกับเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกับเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

2.3.2 การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา	ตำแหน่งงาน			
	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ	
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านความรู้แห่งตน	3.78	.868	3.75	.880
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	3.67	.869	3.64	.876
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.60	.938	3.61	.919
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.96	.995	3.96	1.013
ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ	3.59	.854	3.57	.903
ผลเฉลี่ยรวม	3.72	.904	3.70	.918

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ที่มีระดับของตำแหน่งงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีตำแหน่งงานสายวิชาการ มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่

มีตำแหน่งงานสายสนับสนุนวิชาการ มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.4 การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11 ปีขึ้นไป	
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านความรู้แห่งตน	3.74	.857	3.75	.857	3.76	.873	3.81	.976
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	3.70	.853	3.69	.823	3.61	.859	3.57	1.142
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.78	.992	3.64	.863	3.57	.916	3.44	1.208
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.98	.958	4.02	.942	3.94	.984	3.74	1.356
ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ	3.47	1.009	3.62	.834	3.56	.878	3.51	1.076
ผลเฉลี่ยรวม	3.73	.933	3.74	.863	3.68	.902	3.61	1.151

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามความเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา แจกแจงตามความถี่ มีผลปรากฏดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามความเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา แจกแจงตามความถี่ มีผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามความเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

รายการ	สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่
1.ด้านความรู้แห่งตน	1.มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอตามความต้องการของตนเอง	18
	2.ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมการอบรม/เรียนรู้ตรงตามสาขาวิชา/งานที่รับผิดชอบ สามารถนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	14
	3.ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อจะได้พัฒนาได้ตรงตามความต้องการและความสนใจ	11

รายการ	สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ความถี่
	4. จัดหาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น	7
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	1. บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานที่ร่วมกันคิดอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการคิดสามารถลำดับความสำคัญได้	13
	2. เปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และสามารถวิเคราะห์ แยกแยะแล้วนำข้อมูลไปปรับใช้ได้ถูกต้อง ตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญของวิถีคิดและการมีพฤติกรรมปฏิบัติในเชิงบวก รวมทั้งมีมุมมองที่เปิดกว้างไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ๆ	11
	3. มีการประชุมชี้แจงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกิจกรรม และสามารถวิเคราะห์ แยกแยะนำข้อมูลไปปรับใช้ได้ถูกต้อง	7
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	1. ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้มีกิจกรรมแสดงออกทางความคิด การอภิปรายของบุคลากร และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น	15

รายการ	สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่
	2.บุคลากรควรทำความเข้าใจหรือรับทราบข้อมูลอย่างชัดเจนก่อนที่จะมาร่วมกันอภิปราย หรือกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร	12
	3.องค์กรควรกระตุ้น และมีการเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และอภิปรายร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยการจัดพื้นที่สำหรับการเสนอความคิดเห็น เพื่อพัฒนาองค์กร	5
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1.องค์กรเปิดโอกาสให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องของการทำงานเป็นทีม อย่างสม่ำเสมอ	18
	2.ควรสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นกันเอง โดยสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละฝ่ายในหน่วยงานและองค์กร เพื่อให้บุคลากรกล้าคิด กล้าพูดกันมากขึ้น	14
	3.สร้างการยอมรับในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงานย่อยก่อน ขยายสู่ภาพรวมขององค์กรทั้งหมด โดยการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานข้ามสายงาน	6

รายการ	สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ความถี่
5.ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ	1.บุคลากรมีการประชุม ร่วมปรึกษาหารือ พุดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์	12
	2.บุคลากรมีจัดวางแผนงานที่เป็นระบบ โดยมีการวางแผนงานล่วงหน้า	9
	3.บุคลากรมีการพัฒนาด้านความคิดเป็น อย่างดี และสามารถนำแนวคิดสู่การปฏิบัติ ได้	5

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามความเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เป็นรายด้านและจัดลำดับความสำคัญของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

ด้านความรู้แห่งตน (Personal Mastery) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลามากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอตามความต้องการของตนเอง รองลงมาคือส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมการอบรม/เรียนรู้ตรงตามสาขาวิชา/งานที่รับผิดชอบ สามารถนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อจะได้พัฒนาได้ตรงตามความต้องการและความสนใจและจัดหาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลามากที่สุด คือ บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานที่ร่วมกันคิดอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการคิดสามารถลำดับความสำคัญได้ รองลงมาคือ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และสามารถวิเคราะห์ แยกแยะแล้วนำข้อมูลไปปรับใช้ได้อย่างถูกต้อง ตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญของ

วิธีคิดและการมีพฤติกรรมปฏิบัติในเชิงบวก รวมทั้งมีมุมมองที่เปิดกว้างไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ๆ และมีการประชุมชี้แจงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการยอมรับอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกิจกรรมและสามารถวิเคราะห์ แยกแยะนำข้อมูลไปปรับใช้ได้อย่างถูกต้อง

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มากที่สุด คือ ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้มีกิจกรรมแสดงออกทางความคิด การอภิปรายของบุคลากร และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น รองลงมา คือ บุคลากรควรทำความเข้าใจหรือรับทราบข้อมูลอย่างชัดเจนก่อนที่จะมาร่วมกันอภิปราย หรือกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร และองค์กรควรกระตุ้น และมีการเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และอภิปรายร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยการจัดพื้นที่สำหรับการเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มากที่สุด คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องของการทำงานเป็นทีม อย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ควรสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นกันเอง โดยสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละฝ่ายในหน่วยงานและองค์กร เพื่อให้บุคลากรกล้าคิด กล้าพูดกันมากขึ้น และสร้างการยอมรับในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงานย่อยก่อนขยายสู่ภาพรวมขององค์กรทั้งหมด โดยการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานข้ามสายงาน

ด้านการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ(System Thinking)มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลามากที่สุด คือ บุคลากรมีการประชุม ร่วมปรึกษาหารือ พุดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ รองลงมาคือบุคลากรมีจัดวางแผนงานที่เป็นระบบ โดยมีการวางแผนงานล่วงหน้า และบุคลากรมีการพัฒนาด้านความคิดเป็นอย่างดี และสามารถนำแนวคิดสู่การปฏิบัติได้

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา สามารถนำมาวิเคราะห์สรุปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 องค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

จากแผนภาพที่ 3 พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ประกอบด้วย (1) ความยำเกรงต่ออัลลอฮ์ (ตักวา) (2) ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ (3) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (4) การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ญะมาอะฮ์) (5) การมีสายสัมพันธ์แห่งภราดรภาพ (อุมมะฮ์อิสลามียะฮ์) (6) การเผยแผ่อิสลามและ (7) การคิดและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความยำเกรงต่ออัลลอฮ์ (ตักวา)

ความยำเกรงต่ออัลลอฮ์ (ตักวา) ผู้ทรงรอบรู้และผู้ทรงวิทยญาณ พระองค์คือผู้เฝ้าสังเกต ตรวจสอบ ฟังพินิจ รับฟังรับทราบ คิดคำนวณและทรงตอบแทนกิจการของบ่าวของพระองค์ทุกอย่างทั้งในคุนยาและอาคิเราะฮ์ ในทุกเวลาและทุกสถานที่ ตักวาอันนำไปสู่ความบริสุทธิ์ใจ (อิกลาศ) ผู้การหลุดพ้นจากการตั้งภาคี (ชิริก) การไอ้อวด (ริยาอ์) การหลงระเรีง การกระทำสิ่งที่เป็นอบายมุขทั้งหลาย การอูตริในศาสนา (บิคอะฮ์) และความเชื่อมงายต่าง ๆ ตักวาที่สร้างจุดประกายให้เกิดความรักต่ออัลลอฮ์ และรอซูล ด้วยการยึดมั่นคำสอนของพระองค์และปฏิบัติตามสุนนะฮ์สู่การพัฒนาตนเองและสร้างครอบครัวเปี่ยมสุข ตักวาที่คอยย้ำเตือนว่ามีมะ

ลาอิกะฮุกอยประกบเขาตลอดเวลาและช่วยจนคือศัตรูตัวฉกาจสำหรับเรา เพราะตักวาคือรากฐานแห่งความสำเร็จและปัจจัยหลักของการมีชีวิตที่มีเกียรติ ภายใต้การศรัทธามั่นในกำหนดสภาวะการณ์ของอัลลอฮฺ ﷻ (กอฏอและกอดร์) ทั้งในคุณยาและอากิเราะฮ์อันถาวรนิรันดร์ ดังนั้นความขำเกรงต่ออัลลอฮฺ ﷻ (ตักวา) นั้น นับเป็นจุดแรกเริ่มที่จะทำให้มนุษย์รู้จักควบคุมพฤติกรรมของตนเอง มิให้ขัดกับหลักคำสอนของพระองค์อัลลอฮฺ ﷻ และในเมื่อสามารถบังคับตัวตนของตนเองได้แล้ว การพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็สามารถที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เทียบพร้อมไปด้วยความขำเกรงต่ออัลลอฮฺ ﷻ (ตักวา) ในทุกมิติ ส่งผลให้องค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2) ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้

ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ต้องเป็นองค์กรที่บุคลากรมีการปฏิบัติและยึดมั่นต่อกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ขององค์กร และดำเนินการตามภาระหน้าที่ที่เปี่ยมด้วยความรับผิดชอบ (มัสอูลียะฮฺ) มีระเบียบ ประสิทธิภาพและเป็นเลิศ โดยอาศัยความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเท กระตือรือร้น มีความต่อเนื่อง มุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ และตระหนักในหน้าที่ เพราะอัลลอฮฺ ﷻ ทรงพอพระทัยในทุกกิจการงานที่มีความเป็นเลิศและต่อเนื่อง พระองค์ทรงมอบวัตถุ ปัจจัยต่าง ๆ และทรงตอบแทนตามปริมาณและคุณภาพของงานนั้น ๆ บุคลากรจะต้องแสวงหาความรู้ ไขว่คว้าสังเคราะห์และรวบรวมวิทยปัญญา ประดับประดาตนเองด้วยรัศมีแห่งอิมาน ความรู้และอะมัลศอลิฮฺ เข้าร่วมกิจกรรมตริบียะฮฺและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ สร้างจิตสำนึกแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม ตลอดจนสรรค์สร้างบุคลิกภาพที่มีความสมดุลทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตวิญญาณ อารมณ์และสังคมเพื่อยกระดับการเป็นวะลีย์ที่แท้จริงของอัลลอฮฺ ﷻ โดยผ่านกระบวนการเคารพ เชื่อฟังที่เปี่ยมล้นและการพัฒนาความเชี่ยวชาญในศาสตร์ต่าง ๆ ตามความถนัดของตนเอง บุคลากรต้องรู้จักเก็บเกี่ยวประสบการณ์และความรู้เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นอกจากนี้ต้องติดตามข่าวสารและเหตุการณ์ร่วมสมัยอย่างรู้เท่าทันและครอบคลุม สุดท้ายทุกฝ่ายขออุกัโทยและสารถาพผิดต่ออัลลอฮฺ ﷻ ให้มากต่อการกระทำทุกอย่างที่นำไปสู่ความล่าช้าและความล้มเหลวพร้อมกันนี้ควรกล่าวสรรเสริญและกัมกราบขอบคุณต่ออัลลอฮฺ ﷻ ในความสำเร็จและความก้าวหน้าของกิจการ

ความรอบรู้นับเป็นสิ่งสำคัญอันเป็นทักษะที่ต้องมีอยู่ในมุสลิมทุกคน และเป็นแบบอย่างจากท่านเราะซูล ﷺ ที่มีบทบาทสำคัญต่อความเจริญและความก้าวหน้าของแต่ละองค์กร การเพิ่มพูนความรู้แก่ตนเองนั้น ทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำอิบาดะฮฺ หรือศาสตร์ที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การเรียกร้องให้มีการศึกษาค้นคว้าในระดับปัจเจกชนมุสลิมมีเป้าหมาย

เพื่อให้ความรู้ที่มีความสมบูรณ์ในทุกสาขาวิชา ไม่ว่าจะเป็นวิชาการทางโลกและทางธรรม กระทั่งความรู้จะนำพามนุษย์ให้รู้จักพระเจ้าและศาสนทูตของพระองค์ จนทำให้เขาสามารถสนองความรับผิดชอบในโลกนี้ด้วยความรู้ที่เขาได้ศึกษาเรียนรู้มาและการเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาตนเองและองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นบุคลากรในทุกภาคส่วนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศและมีความรอบรู้อย่างแท้จริง ในส่วนที่ตนเองต้องรับผิดชอบ โดยต้องมีความตั้งใจจริงและความบริสุทธิ์ใจ (อิคลาศ) ด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และความรู้นั้นเองจะทำให้บุคคลเกิดความรอบรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ตลอดจนสามารถนำพาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบในที่สุด

3) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม

องค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการทำงานที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร จะต้องมาจากบุคคลหลายฝ่ายร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยความเป็นหนึ่งเดียว และเมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นอันเดียวกันแล้ว การกำหนดกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการก็จะได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดกับหลักการอิสลามแต่อย่างใด โดยมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาได้กำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย คือ "มหาวิทยาลัยอิสลามยะลาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีมาตรฐานระดับสากล มุ่งผลิตบัณฑิตที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม เป็นคลังทางปัญญาที่มีความเป็นเลิศตามหลักการอิสลาม ผู้การสร้างสันติภาพที่ยั่งยืน"

4) การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ญะมาอะฮฺ)

การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ญะมาอะฮฺ) ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันอย่างสามัคคี ช่วยเหลือกัน พึ่งพาและมีความเป็นเอกภาพ เปิดใจให้กว้างพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ เสนอสิ่งดี ๆ ให้ผู้อื่นได้เสมอ トラバドที่สอดคล้องกับหลักการอิสลาม และยอมรับนับถือสมาชิกในทีม มีการเคารพนับถือเป็นพี่น้องกัน การทำงานเป็นทีม (ญะมาอะฮฺ) ทุกท่านต้องรักษาประกาศ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย เคารพเชื่อฟังผู้นำ ใส่ใจตักเตือน ยึดมั่นหลักการปรีภษาหารือ (ซุรอ) และหลักการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ (ญะมาอะฮฺ) ใช้ความวิริยะอุตสาหะ เสียสละเวลาและทรัพย์สิน รวมทั้งหมั่นดูอา เพื่อให้มหาวิทยาลัยและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องประสบผลสำเร็จและรุดก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง รักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยทุกวิถีทางตามโอกาสและความสามารถ เชิญชวนและบริการคนอื่นเพื่อให้

การสนับสนุนศาสน์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแขกผู้มาเยี่ยมมาเยือนและบรรดาเพื่อนบ้าน
ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยคือศูนย์กลางแห่งการนำสังคมและพัฒนาประชาชาติ

5) การมีสายสัมพันธ์แห่งภราดรภาพ (อุลวะฮฺอิสลามียะฮฺ)

การสร้างสายความสัมพันธ์แห่งภราดรภาพในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ใน
มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา บุคลากรทุกท่านจะต้องถักทอสายสัมพันธ์ความเป็นภราดรภาพใน
อิสลามที่พันผูกครอบครัววันเดียวกันอย่างแน่นแฟ้นบนหลักการมะฮับบะห์และวะลาอฺ (ความรัก
และให้ความช่วยเหลือ) ทำความรู้จัก ถามไถ่ทุกข์สุขอย่างใกล้ชิด ให้และรับสลามด้วยใบหน้าที่ยิ้ม
แย้ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มอบความรักและความเอ็นดูแก่ผู้น้อย ให้เกียรติและเคารพต่อผู้อาวุโส
มีกิริยามารยาทที่งดงาม มีความเอื้ออาทรและสามัคคีปรองดอง ปกป้องซึ่งกันและกัน เยี่ยมเยียน ให้
อภัยและขออภัยทั้งต่อหน้าและลับหลัง ห่างไกลจากนิสัยที่ไม่ดีที่อาจจะเป็นเหตุทำให้สายสัมพันธ์
ฉันทันต้องขาดลง พึงระวังพฤติกรรมที่นำไปสู่การแตกแยกและการแบ่งพรรคแบ่งพวก นี่คือ
ฐานแห่งการสร้างชีวิตที่เปี่ยมสุขของประชาชาตินี้

6) การเผยแผ่อิสลาม

มหาวิทยาลัยอิสลามยะลาได้ตระหนักว่า มนุษย์ทุกคนล้วนเป็นบ่าวของอัลลอฮฺ
ﷻ ลูกหลานของนบีอาดัม ﷺ และประชาชาติของนบีมุฮัมมัด ﷺ ดังนั้นพยายามเผยแผ่อิสลาม
โดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่บรรดาชนต่างศาสนิกด้วยวิทญญ์อันลุ่มลึก ปลุกฝังวิญญ์ญาณการศรัทธาตาม
แนวทางของอัลลอฮฺ ﷻ ที่ยึดมั่นหลักการสายกลางที่มีความสันติและวิทญญ์อันนำไปสู่ความ
เมตตา ความสงบสุขและความเจริญแก่สากลจักรวาล ห่างไกลจากแนวคิดสุดโต่งและพฤติกรรม
การใช้ความรุนแรงที่นำไปสู่ความเสียหายและความถดถอยล้ำหลัง พื้นฟูบรรยากาศของการ
ตักเตือนซึ่งกันและกันในเรื่องที่เป็นศีลธรรมและขันติธรรมในรูปแบบที่หลากหลายทั้ง โดยตรงหรือ
ผ่านกระบวนการทะเลาะเถียงกัน (การเสวนากลุ่ม) ประจำสัปดาห์ เพราะเสาหลักในการใช้
ชีวิตอันเปี่ยมสุขทั้งคุณาและอาคีเราะฮฺ

7) การคิดและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีการคิดและการปฏิบัติอย่างเป็น
ระบบและการตัดสินใจในการบริหารองค์การอย่างเป็นระบบ สิ่งสำคัญของการคิดเชิงระบบ ก็คือ
ข้อมูลย้อนกลับ (มูรอญะอะฮฺ) การเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งปฏิสัมพันธ์ที่ว่านี้ จะขึ้นอยู่กับทุก
ภาคส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์การ การที่จะสามารถพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
ได้นั้น จะต้องเกิดจากการที่บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน (มุซารอะฮฺ) สำหรับการคิด
และการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ จึงต้องการระบบของการปฏิบัติ การยอมรับอย่างต่อเนื่อง และมีการ
ตรวจสอบ (มุฮาซาบะฮฺ) ซ้ำ ในสาระของความเป็นจริง รวมทั้งการที่จะสามารถบูรณาการแนวคิด

ความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงสังเคราะห์ การทดสอบสาระของความเป็นจริงและข้อมูล
ย้อนกลับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

Prince of Songkla University
Pattani Campus