

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO) เป็นองค์การที่มีความรู้เป็นฐานและมีพัฒนาการทางความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อขยายขีดความสามารถที่ไม่เพียงแต่การเรียนรู้เท่านั้น การพัฒนาความรู้ใหม่ และความเข้าใจที่ถ่องแท้ถึงพฤติกรรมองค์กร โดยมีองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ขององค์กร โดยมีฝ่ายบริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุน (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547:88) องค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นองค์การที่เสมือนสิ่งมีชีวิตที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาได้ง่ายกว่าองค์การที่ไม่สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ โดยเฉพาะองค์การที่จัดการงานตามหน้าที่ซึ่งจะมีบรรยากาศของการบริหารจัดการองค์การแบบควบคุม และสิ่งที่คุณบริหารใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมคืองบประมาณ และคำสั่ง ซึ่งการควบคุมดังกล่าวทำให้มีอิทธิพลบั่นทอนการเรียนรู้ของพนักงานโดยไม่รู้ตัว (นิรมิต เทียมทัน, 2548:77)

ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเกี่ยวกับการปกครอง องค์กรธุรกิจหรือองค์กรทางการศึกษารวมทั้งองค์กรอื่น ๆ จะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรจำเป็นต้องอาศัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO) เป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่มีอยู่อาจจะล้าสมัยไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาทดแทนอย่างต่อเนื่อง (ธีระ รุญเจริญ, 2548:151) การเปลี่ยนแปลงทางด้านองค์ความรู้และกระบวนการบริหารองค์กรหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความห่างไกลไม่ใช่อุปสรรคในการติดต่อสื่อสารและการเรียนรู้และการเรียนรู้ร่วมกัน (ธีระ รุญเจริญ, 2549:156) ซึ่งในท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้พบว่า มีข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นอย่างมากมายในแต่ละวัน ทำให้ประสบปัญหาในการรับข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างมาก การผลิตความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมากมาย จนทำให้เกิดสังคมใหม่ขึ้นที่เรียกกันว่า สังคมสารสนเทศ (Information Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) หรือเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Society and Economy) (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547:11) การพัฒนาบุคลากรขององค์กรทุกประเภทและทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้วยการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ แต่เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอ

และไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอีกต่อไปแล้ว จากแนวคิดแบบเดิมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรตามนโยบายขององค์กร และเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมเป็นครั้งคราวกำลังถูกแนวคิดใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ เขามาแทนที่ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2543:270) องค์กรในปัจจุบันต้องก้าวล้ำไปกว่ามุมมองเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องพยายามอย่างหนักที่จะพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่ง สติปัญญาหรือองค์กรอัจฉริยะให้ได้ ซึ่งหมายความว่าองค์กรจะต้องประยุกต์ทั้งข้อมูลและความรู้ สู่วิธีการในการทำงานเพื่อเพิ่มความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และนำไปสู่องค์กรแห่ง สติปัญญาในท้ายที่สุด (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2551:143)

นวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ จะเกิดขึ้นมากมายก็ตาม แต่การประยุกต์ การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร ยังคงต้องอาศัยความรู้ทั้งหลาย เป็นเครื่องมือใช้วิเคราะห์ ติดตามและแก้ไขปัญหาอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง จะต้องสามารถสร้างสรรค์ออกแบบให้องค์กรเป็น องค์กรแห่งความรู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา อีกทั้งต้องมีการจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้เป็น แหล่งของข้อมูลและความรู้สำหรับพนักงานให้เป็นความรู้รอบตัว เพื่อให้ได้ติดตามสิ่งใหม่ ๆ หยิบใช้และเก็บสะสมความรู้ใส่ตัวได้ตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์, 2540:256) ความจำเป็นในการ พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กรมากนั้นคือ ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ธีระ รุญเจริญ, 2549:156) องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็น แนวคิดของการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งถือกำเนิดขึ้นมาเพื่อ ตอบสนอง และรองรับต่อการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจำเป็นจะต้อง มีการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็น แนวทางหนึ่งที่จะมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับองค์กร มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งในองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้นำทรัพยากรอื่น ๆ ทางการบริหารจัดการมาใช้ให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กร การ ทำให้คนได้เรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ ตลอดเวลา รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยน วิธีคิดจากแบบเดิมที่เน้นแยกส่วนมาเป็นคิดแบบเชื่อมโยงและบูรณาการ อีกทั้งสามารถทำงานเป็น ทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547: 15-16) เนื่องจากการจัดองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องอาศัยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มี ประสิทธิภาพของผู้นำในองค์กร จึงจะเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งความรู้ (ธีระ รุญ เจริญ, 2550:207) และในปัจจุบันหลายประเทศได้ประกาศว่าประเทศของตนกำลังมุ่งพัฒนาไปสู่ยุค เศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งมีการนำความรู้มาใช้อย่างแพร่หลายในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

รวมทั้งประเทศไทยที่ถือว่าความรู้เป็นหัวใจสำคัญที่จะสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้นในองค์กร องค์กรจะอยู่รอดได้และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน หากมีการใช้ความรู้ในการพัฒนาการทำงานและแก้ปัญหาให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้จึงเป็นทรัพย์สินที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548:3-4 )

อิสลามเป็นศาสนาที่ให้ความสำคัญกับความรู้เป็นอย่างมาก อิสลามไม่เพียงแต่จะสอนให้มนุษย์มีความรักต่อความรู้ แต่อิสลามยังเรียกร้องให้ทุกคนแสวงหาความรู้ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด จะอยู่ในยามที่คับขันหรืออยู่ในภาวะศึกสงครามก็ตาม เพราะความรู้เป็นพื้นฐานของการพัฒนามนุษย์ เป็นกุญแจของความเจริญทางวัฒนธรรมและอารยธรรม ความรู้มีความสำคัญในทุกขั้นตอนของการมีอยู่ของมนุษย์ ความรู้เท่านั้นที่จะทำให้มนุษย์รู้จักตนเอง รู้จักจักรวาล และรู้จักผู้อภิบาลผู้ทรงสร้าง (อิบราฮีม ณรงค์รักษาเขต, 2551:50) ดังอายะฮ์แรกที่ถูกประทานลงมายังท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ นั้นเป็นอายะฮ์ที่เกี่ยวกับความรู้ ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสในอัลกุรอาน

﴿ أَقْرَأْ بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝٢ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝٥ ﴾ (1-5 : )

ความว่า “จงอ่านด้วยพระนามแห่งพระเจ้าของเจ้า ผู้ทรงบังเกิดทรงบังเกิดมนุษย์จากก้อนเลือด จงอ่านเถิด และพระเจ้าของเจ้านั้นผู้ทรงใจบุญยิ่ง ผู้ทรงสอนการใช้ปากกา ผู้ทรงสอนมนุษย์ในสิ่งที่เขาไม่รู้” (อัลอะลัก:1-5)

ความรู้ทำให้มนุษย์บรรลุถึงความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จในโลกนี้หรือโลกหน้า การได้มาซึ่งความรู้ถือเป็นสิ่งที่ประเสริฐยิ่ง แม้แต่ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ผู้ซึ่งเป็นที่รักของอัลลอฮ์ ﷻ และเป็นแบบอย่างแห่งมนุษยชาติก็ยังสามารถขอให้พระองค์อัลลอฮ์ ﷻ ทรงเพิ่มพูนความรู้ให้กับท่าน ดังอายะฮ์

﴿ فَعَلَى اللَّهِ أَلْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ. وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ۝١١٤ ﴾ (114 : )

ความว่า “ดังนั้น อัลลอฮ์ ﷻ คือพระผู้ทรงสูงส่งยิ่ง พระผู้ทรงอำนาจอันแท้จริง และเจ้าอย่ารีบเร่งในการอ่านอัลกุรอาน

ก่อนที่วະฮียของพระองค์จะจบลง และจงกล่าวเถิด ข้าแต่พระเจ้า  
 เจ้าของข้าพระองค์ขอพระองค์ทรงโปรดเพิ่มพูนความรู้แก่ข้า  
 พระองค์ด้วย” (ฉอสา : 114)

Peter M. Senge (อ้างถึงในอัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550 : 27) ผู้ซึ่งเป็นที่รู้จักกัน  
 อย่างกว้างขวางในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การแห่ง  
 การเรียนรู้ หมายถึง สถานที่ซึ่งกลุ่มบุคคลเพิ่มพูนความสามารถใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ทำให้  
 บังเกิดผลตามที่พวกเขาต้องการอย่างแท้จริง เป็นที่ซึ่งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีแนวความคิด  
 ใหม่ ๆ ในรูปแบบใหม่รวมทั้งเป็นที่ซึ่งกลุ่มบุคคลมีการเรียนรู้วิธีการที่จะอยู่ร่วมกัน สิ่งทั้งหมดนี้  
 เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ในองค์การจะเป็นเช่นนี้ได้ Peter M. Senge ได้นำเสนอวิธีการไว้ คือ  
 การใช้เทคโนโลยีใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิดอ่าน  
 3) การสร้างนิสัยทัศนร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็น  
 ระบบ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ขยายเข้ามาสู่ประเทศไทย และได้  
 กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) โดยกำหนด  
 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ จึงมุ่งพัฒนา  
 คนและสังคมไทย คือ การพัฒนาคนไทยให้มีคุณธรรมนำความรู้ โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการ  
 พัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะใน  
 การสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต  
 จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศ  
 สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ  
 และสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2550 : 50) สำหรับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง  
 (พ.ศ. 2552-2559) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนไว้ว่า เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม  
 ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาคนไทยเพื่อพัฒนาสังคมไทยเป็นสังคมแห่งคุณธรรม ภูมิ  
 ปัญญาและการเรียนรู้ มีการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทรัพยากรทางปัญญาเพื่อการ  
 เรียนรู้ นำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
 กระทรวงศึกษาธิการ, 2553:11)

เมื่อองค์การก่อเกิดขึ้นมาจะต้องมีการเติบโต มีการพัฒนา โดยต้องพัฒนาอย่าง  
 ต่อเนื่อง สม่่าเสมอ พัฒนาอย่างยั่งยืน จึงจะทำให้้องค์การคงอยู่ได้ ผู้คนและทีมใน้องค์การต้องมีการ  
 เรียนรู้ สร้างความเข้มแข็งให้เพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้้องค์การก้าวเข้าสู่การเป็น ้องค์การแห่งการ

เรียนรู้ (Learning Organization) ได้ เมื่อองค์กรที่มีการเรียนรู้แล้ว องค์กรจะมีชีวิตอยู่อย่าง สอดคล้อง ปรับตัวสอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงของโลกทุนนิยมได้อย่างมีคุณค่า มีความสุข องค์กรจะไม่หยุดนิ่ง จะกระหายการเรียนรู้และมีการตื่นตัวที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อ สร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างสม่ำเสมอ (เกศรา รักษาติ, 2549:20) การเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (ธีระ รุญ เจริญ, 2549:156) และสมาชิกในองค์กรสามารถที่จะเรียนรู้และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ ที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกับองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ องค์กรประกอบโครงสร้างและปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กร (เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์, 2545:118)

จากความจำเป็นต่อการปรับเปลี่ยนที่ต้องเกิดขึ้นในทุกองค์การส่งผลกระทบต่อ โดยตรงต่อสถาบันการศึกษา ซึ่งต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ซึ่งเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาเอกชนอิสลาม ที่มีบทบาทหน้าที่หลักในการให้ความรู้ทางวิชาการอิสลาม ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ แต่ในโลกของสังคมฐานข้อมูลความรู้เช่น ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ได้สร้างกระแสความต้องการต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในสังคม มหาวิทยาลัย อิสลามยะลา จึงต้องสนอง และปรับตัวให้มุ่งไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการผลิตบัณฑิตให้มี คุณภาพ กำหนดให้แต่ละคณะดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ และสร้าง หลักสูตรใหม่ที่สนองต่อความต้องการของสังคมมากขึ้น มีนโยบายในการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอิสลามที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางองค์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่เกี่ยวกับ เทคโนโลยีและความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน มีการปรับระบบโครงสร้างการ บริหารงานภายใน มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพ สร้างอุทยานแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ และเพียบพร้อมด้วยระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ มาตรฐานระดับสากล ด้วยศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อ การแข่งขันที่รุนแรงเพื่อให้มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการ เปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบันมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น ในปี 2548 สมชัย วงศ์นายะ (2548 : 100 ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนืออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในปี 2550 คันสนีย์ จะสุวรรณค์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา



รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี และด้านการจัดการความรู้ และในปีเดียวกันเบญจวรรณ ทิมสุวรรณ,ยศพล เหลืองโสมนภาและพจนาด บรรเทาวงษ์(2550:92) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้บุคคล ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ และด้านการบริหารความรู้ ตามลำดับ และในปี 2551 รัตนา ปานภูทอง (2551 : 59) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านบุคลากรมีความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านรูปแบบวิธีการคิด อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับมาก

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจและเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ทั้งในด้านการบริหาร ด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติการ พร้อมกับการแสวงหาความรู้ที่แปลกใหม่เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อการสู่ความเป็นเลิศในด้านคุณภาพ และขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะพัฒนามหาวิทยาลัยอิสลามยะลาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทางด้านอิสลามและทั่วไป และผู้วิจัยเห็นว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐาน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การที่จะส่งผลต่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

## 1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย เรื่องสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีดังต่อไปนี้

1. ได้ทราบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของบุคลากร
3. ได้ทราบถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เพื่อเป็นการสร้างแนวทางและพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาต่อไป
4. นำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เสนอให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่ต้องการศึกษาค้นคว้าหรือวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป
5. สามารถนำประสบการณ์จากการวิจัยในครั้งนี้ไปทำวิจัยในเรื่องอื่น ๆ ได้

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 เนื้อหาของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการ คือ

- 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)
- 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model)
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision)
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 5) การคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

### 1.4.2 ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ปีการศึกษา 2554 คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ประจำอยู่ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาในปีการศึกษา 2554 โดยไม่รวมถึงบุคลากรที่ลาศึกษาต่อและบุคลากรที่มาจากต่างประเทศ

### 1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ ได้แก่ 1) ชาย 2) หญิง

3.1.2 อายุ ได้แก่ 1) น้อยกว่า 25 ปี 2) 25 – 34 ปี

3) 35 – 44 ปี 4) 45 - 54 ปี 5) 55 ปีขึ้นไป

3.1.3 ระดับการศึกษา ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก

3.1.4 ตำแหน่งงาน ได้แก่ 1) สายวิชาการ 2) สายสนับสนุนวิชาการ

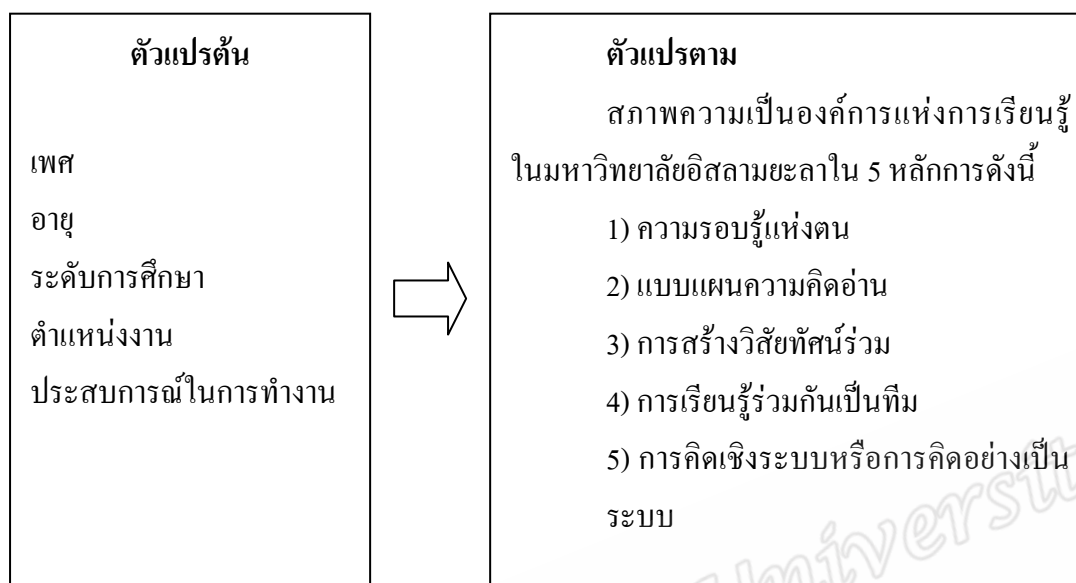
3.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 1 ปี 2) 1 - 5 ปี

3) 6-10 ปี 4) 11 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ในหลักการต่าง ๆ คือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ



## 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะศึกษาโดยแยกเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตัวแปรต้นได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรต้นดังกล่าวจะส่งผล ต่อสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาใน 5 หลักการ คือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่มีการพัฒนาความสามารถ ศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และทำงานร่วมกัน โดยนำความรู้มาพัฒนาตนเอง และองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้

ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลามีความรู้ทักษะ และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและกระบวนการทำงาน มีปฏิภาณไหวพริบ (พะถุณนะฮฺ) สามารถเพิ่มศักยภาพและพัฒนาตนเอง (ตัมมียะฮฺ) มีแรงบันดาลใจ ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดอิสลามเข้ากับการปฏิบัติงานจริงได้

แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีการบูรณาการวิถีอิสลามกับการปฏิบัติงานของตนในรอบด้าน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้

สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ขอรับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความคิด วิจัยญาณที่ถูกต้อง สมเหตุสมผล เพื่อประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยการตระหนัก(อิฮติ माम) ดีถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์ และอุทิศตน (คิคมะฮฺ) เพื่อการทำงานให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยกัน มีการปรึกษาหารือร่วมกัน(ซุร)อย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ มีความรัก (มะฮับบะฮฺ) การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน(วะลาอ) สามัคคี (ตะอาวูน) เสียสละ (ตัฎหิยะฮฺ) และปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม (ญะมาอะฮฺ) อย่างเป็นมีประสิทธิภาพ

การคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาสามารถสร้างกรอบแนวคิด คิดอย่างมีหลักการและเหตุผลในการปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างเป็นระบบ (มุนัซซอม) มีแบบแผนหรือกระบวนการที่ชัดเจน มีความยืดหยุ่น (มูรนะฮฺ) สามารถปรับเปลี่ยนและช่วยเหลือกันได้

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ให้บริการ และสนับสนุนงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

## 1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นไว้ดังนี้

1. ความหมายภาษาไทยของคัมภีร์อัลกุรอาน ผู้วิจัยอ้างอิงจากพระมหาคัมภีร์อัลกุรอานฉบับที่จัดพิมพ์โดยศูนย์กษัตริย์ฟาฮัด เพื่อการพิมพ์อัลกุรอาน ปีฮิจเราะฮ์ศักราช 1419 ผู้แปลคือ สมาคมนักเรียนเก่าอาหรับแห่งประเทศไทย โดยผู้วิจัยอ้างอิงในบรรณานุกรมเพียงครั้งเดียว

2. การอ้างอิงตัวบทอัลกุรอาน ผู้วิจัยอ้างอิงสุเราะฮ์และอายะฮ์ไว้ด้านหลังของตัวบทและความหมาย

3. การอ้างอิงตัวบทหะดีษ ผู้วิจัยอ้างอิงแหล่งที่มาของหะดีษในเชิงอรรถและหะดีษใดที่มีแหล่งที่มาหลายแหล่ง ผู้วิจัยได้ระบุเจ้าของสำนวนที่อ้างอิงไว้ เช่น สำนวนของมุสลิม เป็นต้น หากไม่ระบุสำนวนที่อ้างหมายความว่าทุกแหล่งที่มาใช้สำนวนเดียวกัน

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

1. ﴿﴾ อ่านว่า “สุบฮานะฮฺวะตะอาลา” เป็นคำสรรเสริญต่อเอกองค์อัลลอฮ์ แปลว่า อัลลอฮ์ผู้ทรงมหาบริสุทธิ์
2. ﷻ อ่านว่า “คีอ์ลัลลอฮฺอะลียะฮฺวะฮฺลัม” เป็นคำสรรเสริญและขอพรแด่ท่านนบีมุฮัมมัด แปลว่า ขออัลลอฮ์ ﷻ ทรงสละดีและให้ความสันติแก่ท่าน
3. ﷺ อ่านว่า “เราะฎียัลลอฮฺอันฮู” เป็นคำขอพรแก่เศาะหาบะฮฺ แปลว่า ขออัลลอฮ์ทรงพอพระทัยต่อท่าน
4. ﴿﴾ วงเล็บปีกกาจะใช้สำหรับอายะฮ์อัลกุรอาน
5. (( )) วงเล็บคู่จะใช้สำหรับตัวบทอัลหะดีษ