

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น  
จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นางเกศสุดา ใจคำ

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
อาจารย์ ดร. สุวรรณ หมั่นตาบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม  
ความคิดเห็นของบุคลากร และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความ  
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรผู้ให้ข้อมูล  
ในการศึกษา คือบุคลากรสายผู้สอนและบุคลากรสายสนับสนุนประจำปีการศึกษา 2553 เครื่องมือที่  
ใช้เป็นแบบสอบถามระดับความเป็นจริงในการปฏิบัติและปัญหา ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความ  
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามหาวิทยาลัย  
ฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่ มีสภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ  
ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างและสาน  
วิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ

ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ด้านมุ่งสู่ความ  
เป็นเลิศ บุคลากร ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาปฏิบัติงาน เนื่องจาก ขาดแรงกระตุ้น  
แรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจ ด้านรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง  
องค์กรยึดติดวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิม และกลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ยากต่อการปรับเข้ากับ  
สิ่งใหม่ ๆ ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ บุคลากรในองค์กรมีอัตราการเข้าและออกงานสูง ทำให้

บุคลากรขาดการสานต่อวิสัยทัศน์ และไม่ค่อยรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ความไม่ลงรอยกันของทีมบุคลากร เช่น ความขัดแย้งเรื่องส่วนตัว เรื่องงาน และด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ บุคลากรขาดความเข้าใจในด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ

สำหรับข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ องค์กรควรมีสิ่งกระตุ้น แรงจูงใจในการพัฒนาปฏิบัติงาน เช่น การประกาศเกียรติคุณ การให้รางวัล ด้านรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน รวมถึงเสนอวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ควรมีการจัดปฐมนิเทศและชี้แจงให้บุคลากรได้เข้าใจ และเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ควรมีการจัดกิจกรรมและร่วมกันทำกิจกรรมให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและลดปัญหาความขัดแย้งกัน และด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ควรสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในองค์กรให้เกิดความคิดความเข้าใจเชิงระบบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

**Independent Study Title** State of Being a Learning Organization of Far Eastern  
University, Chiang Mai Province

**Author** Mrs. Gedsuda Jaikum

**Degree** Master of Education (Educational Administration)

**Independent Study Advisory Committee**

Assoc. Prof. Dr. Choocheep Puthaprasert Advisor

Lect. Dr. Suwan Muntabutara Co-advisor

**ABSTRACT**

This independent study was aimed at examining the state of being a learning organization of Far Eastern University, Chiang Mai Province and related problems as well as seeking some recommendations to enhance such state. Those who served as key informants for this examination were instructors and support staff active in the 2010 academic year. They were asked to respond to the questionnaire containing items relevant to the study topic. Collected data were subsequently analyzed using frequency, percentage, average and standard deviation.

Findings were as follows :

Most respondents were of the opinion that the University's state of being a learning organization in all 5 components, i.e., personal mastery, mental models, shared vision, team learning and systems thinking, was at the "high" level.

However, problems encountered in promoting such state were as follows : As regards the personal mastery component personnel were found to have lacked motivation to improve their work performance. They exhibited a low degree of morale. Regarding the second component, it was found that the University still strongly adhered to the traditional work culture, was afraid of change thus making it very difficult to adjust itself to newer developments and environment.

As regards the third component there was a higher turnover rate of personnel making it impossible to continue the established vision and create a true sense of belonging. As regards the fourth component it was found that there existed a rather high degree of factionalism, personal conflicts and work-related disagreement. And as regards the last component it was found that personnel in general lacked systems thinking knowledge and understanding.

As for as recommendations were concerned the following were identified :  
The University should find ways and means to motivate and encourage its personnel to constantly improve their work performance ; provide them with opportunities to express themselves and exchange with colleagues such ideas as newer approaches to their work and organizational development ; organize orientation activities for new personnel to understand and appreciate the shared vision(s) ; organize more activities especially joint ones among personnel in order to forge better personal relationships and reduce conflicts ; and more seriously inculcate the sense of awareness regarding the knowledge and understanding about and the value of systems thinking if further organization al development will occur.