

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาเทคโนโลยี เป็นสังคมเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงาน เป็นโลกของการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย (Network) ข้อมูลข่าวสารกระจายไปทุกหนทุกแห่ง ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็ว ในยุคนี้เครื่องมือขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าทางสังคมและเศรษฐกิจ ไม่ใช่ที่ดิน แรงงาน วัตถุดิบหรือทุนอีกต่อไป แต่เป็นปัญญาและความรู้ โลกยุคปัจจุบันเป็นสังคมแห่งเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – Based Economy Society) (วิจารณ์ พานิช, 2546, หน้า 1) จากการพัฒนาเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ประเทศไทยซึ่งอยู่ในเวทีโลก จำเป็นต้องพัฒนาและแข่งขันกับนานาประเทศในทุก ๆ ด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจหรือองค์การทางการศึกษา ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพื่อรองรับสภาพการณ์ที่ท้าทายของโลกยุคไร้พรมแดนต่อไป

การเปลี่ยนแปลงของโลกที่ส่งผลให้องค์การธุรกิจในประเทศไทยได้รับผลกระทบจนทำให้ต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง พอที่จะสรุปได้ดังนี้ คือ มีการเปิดและแข่งขันแบบเสรีทางการค้า เป็นแรงผลักดันที่ทำให้ทุกประเทศ ต้องปรับตัว เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน พัฒนาจุดเด่น ปรับปรุงจุดด้อย การแข่งขันในรูปแบบใหม่นี้ องค์กรจะอยู่รอดต้องผลิตสินค้าที่มีคุณภาพดีขึ้น แต่ราคาต้องถูกลง ให้มีความสำคัญกับลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว โลกจะถูกล้อมรอบด้วยเครือข่ายโทรคมนาคม ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถที่จะเชื่อมโยงหน่วยผลิตในส่วนภูมิภาคเข้ากับระบบบริหารต่าง ๆ ขององค์กรที่มีอยู่ทั่วโลก ระบบทุนสมัยใหม่ กับกระแสโลกาภิวัตน์ได้ทำให้ข้อจำกัดในเรื่องของการเคลื่อนย้ายทุน วัตถุดิบ และทรัพยากรมนุษย์ ถูกทำลายไปเมื่อองค์กรขยายตัวใหญ่ขึ้นตามอายุ ความสลับซับซ้อนในการทำงานทวีมากขึ้น แต่คุณภาพของงานและการบริการกลับไม่เพิ่มขึ้นอย่างได้สมดุล จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อการอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้ก็ต้องมีการเตรียมการ ในการพัฒนาคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและกระบวนการผลิตเพราะข้อจำกัดอย่างหนึ่งของเทคโนโลยีคือ ล้าสมัยง่าย เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนไปในขณะที่การเรียนรู้ของคนและขององค์กรเป็นไปอย่างไม่สอดคล้อง ทำให้ความสามารถขององค์กรช้า แข่งขันสู้กับองค์กรที่มีบุคลากรเรียนรู้ไว้มได้

ดังนั้นความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากรภายในจึงต้องมีมากกว่าและเร็วกว่าความเปลี่ยนแปลงจากภายนอก (นิสคาร์ก์ เวชยานนท์, 2541, หน้า 5-7)

ส่วนองค์การด้านการศึกษาก็ได้รับผลกระทบเช่นกันคือ มีการเปิดเสรีทางการศึกษา เมื่อการศึกษาถูกกำหนดให้เป็นอีกประเภทหนึ่งของอุตสาหกรรมบริการ ดังนั้นประเทศต่าง ๆ จะต้องเปิดเสรีทางการศึกษา ซึ่งหมายความว่าสถาบันการศึกษาของประเทศหนึ่งสามารถขยายบริการไปในอีกประเทศหนึ่งได้โดยไม่มีการกีดกัน คู่แข่งขององค์การด้านการศึกษาจึงมีมากขึ้น และการขยายศักยภาพของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ประกอบกับ การสื่อสารคมนาคมได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีราคาถูกลง ทำให้วิธีการเรียนรู้ที่อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศทำได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง โดยสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ คือการสร้างความรู้ให้กับคนในประเทศ เพราะความได้เปรียบเชิงเศรษฐกิจทุกวันนี้อยู่ที่ความสามารถในการใช้ความรู้นำไปพัฒนาประเทศ ดังนั้นองค์การด้านการศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย จึงต้องมีการพัฒนาคนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างชัดเจน มองเห็นความเชื่อมโยงของระบบต่าง ๆ และวางแผนในระยะยาวอย่างชาญฉลาด ไม่เพียงแต่ใช้ข้อมูลในอดีตมาเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและวางแผนในการทำงานเท่านั้น แต่ต้องเข้าใจในระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของระบบและระหว่างระบบ เพื่อคาดการณ์ในอนาคตว่าอะไรจะเกิดขึ้น และคิดหาวิธีการพัฒนา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แต่เมื่อมีการศึกษาข้อมูลทางการศึกษาในประเทศไทยกลับพบว่าจากการจัดอันดับการพัฒนาคน เมื่อ พ.ศ. 2543 โดย UNDP ซึ่งเป็นหน่วยงานพัฒนาประชากรของสหประชาชาติ ในด้านความยั่งยืนของอายุ การศึกษาและมาตรฐานการครองชีพจากทั้งหมด 174 ประเทศ ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับที่ 76 ซึ่งเป็นตัวเลขที่ต่ำมาก จัดอยู่ในประเทศที่พัฒนาน้อย ส่วนอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษา พ.ศ. 2544 ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับที่ 44 จาก 49 ประเทศ โดยมีข้อมูลเปรียบเทียบดังนี้ (เกษม วัฒนชัย, 2545, หน้า 29-30) ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาไทยเท่ากับ 4.4% ของรายได้ประชาชาติ สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านในเอเชีย ยกเว้นมาเลเซีย มีประชากรไม่รู้หนังสือ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) 5.3% ระดับการศึกษาไม่สามารถตอบสนองความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจอยู่อันดับที่ 47 ใน 49 ประเทศ การศึกษาระดับมหาวิทยาลัยไม่สามารถตอบสนองความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจอยู่อันดับที่ 46 ใน 49 ประเทศ ความร่วมมือระหว่างบริษัทธุรกิจและมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการถ่ายโอนเทคโนโลยีซึ่งกันและกันมีน้อยจากการเปรียบเทียบข้อมูลกับนานาชาติ ทำให้ต้องกลับมาทบทวนการพัฒนาการศึกษาไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประเทศไทยได้พยายามพัฒนาระบบการศึกษาโดยได้มีการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภายใต้คำขวัญ “ชีวิตแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งภูมิปัญญา” ได้มีการประกาศ

ใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยในพระราชบัญญัตินี้ได้แบ่งการศึกษาในระบบของประเทศไทยแบ่งเป็นสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในระดับอุดมศึกษาก็แบ่งเป็น ระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญมาก บทบาทของอุดมศึกษาคือการสร้างผู้นำทั้งในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำในวิชาชีพ ผู้นำทางวิชาการด้านความคิด ผู้นำทางการเมืองและผู้นำในวงราชการ คุณภาพของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง หากจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเป็นการสร้างพื้นฐานของการสร้างทรัพยากรบุคคลของชาติ อนาคตของประเทศไทยส่วนหนึ่งและส่วนสำคัญจึงตกอยู่ที่ระบบการจัดการอุดมศึกษาของชาติ (วิชัย ต้นศิริ, 2544, หน้า 113) องค์การยูเนสโก ได้ปริกษาหารือกับผู้บริหาร ทำวิจัย และศึกษาแนวโน้ม พบว่าแนวโน้มของอุดมศึกษาสำคัญมากสำหรับการพัฒนาประเทศ ดังนั้นท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี องค์การการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะปรับตัวให้อยู่รอดได้อย่างไรภายใต้กระแสของการแข่งขัน ไม่เพียงแต่สถาบันการศึกษาภายในประเทศด้วยกันเองแต่ยังต้องแข่งขัน กับสถาบันการศึกษาต่างประเทศที่ขยายเครือข่ายเข้ามาดำเนินธุรกิจ การศึกษาอย่างแพร่หลาย ทั้งในลักษณะมีการจัดตั้งสถาบัน หรือจัดการเรียนการสอนแบบทางไกล หรือการเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต รวมทั้งกระแสการปฏิรูปการศึกษาภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งจะต้องออกจากระบบราชการมาเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐ มีความเป็นอิสระ คล่องตัว หลุดพ้นจากระบบการบริหารที่มีระเบียบขั้นตอนของราชการ สามารถพัฒนาระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพได้ ก่อให้เกิด โอกาสที่จะสร้างมหาวิทยาลัยที่สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 34 (12) ให้อนุมัติการรับหรือการสมทบกับสถาบันการศึกษาในประเทศไทยหรือต่างประเทศตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด จะเห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าวผลักดันให้ มหาวิทยาลัยทุกแห่งต้องปรับกระบวนการบวบทันและกลยุทธ์เพื่อแข่งขันและอยู่รอดได้ โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต้องปรับตัวอย่างมากและรวดเร็ว คือมหาวิทยาลัยเอกชนเพราะนอกจากต้องทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคม สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ โดยต้องบริหารงบประมาณให้สามารถเลี้ยงตนเองได้ โดยไม่มีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเหมือนมหาวิทยาลัยของรัฐ และต้องสร้างคุณภาพทางการศึกษาเพื่อแข่งขันกับการขยายเครือข่ายของสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ ด้วยเหตุนี้ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องกำหนดจุดยืนของตนให้ชัดเจน ปรับทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพที่จะแข่งขันได้ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ และมีการแข่งขันสูง เมื่อวิเคราะห์มหาวิทยาลัย

เอกชนด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) สรุปได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยเอกชน มีจุดแข็ง (Strength) คือ มีความคล่องตัวสูงในการบริหารจัดการสามารถปรับเปลี่ยนตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความยืดหยุ่นสูง (Flexibility) สามารถปรับเปลี่ยนได้ง่าย ไม่ติดกับระเบียบของราชการ รวมทั้งการบริหารงานสามารถชี้นำตนเองได้ (Self-Determination) ไม่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลหรือได้รับผลกระทบจากสภาวการณ์เมือง ส่วนจุดอ่อน (Weakness) คือด้านงบประมาณ มหาวิทยาลัยเอกชนต้องพึ่งตนเองจากรายได้จากจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียน หรือเงินสนับสนุนบางส่วนในกรณีที่เป็นมูลนิธิ ดังนั้นจึงต้องพยายามรับนักศึกษาให้ได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อจะทำให้มหาวิทยาลัยเลี้ยงตัวเองได้ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยเอกชนยังมีน้อยเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ มีอาจารย์และบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ ตลอดจนคุณภาพน้อยกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ มีความเสี่ยงสูง เนื่องจากธุรกิจการศึกษาต้องลงทุนสูง เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และการบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของทบวงมหาวิทยาลัย ทำให้ขาดความเป็นอิสระที่จะบริหารจัดการ บางครั้งทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ เช่น การเปิดดำเนินการหลักสูตรใหม่ การปรับปรุงหลักสูตรการวัดและการประเมินผลการเรียน เป็นต้น ส่วนโอกาส (Opportunity) มี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 43 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับติดตามประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ มาตรา 3 (วรรค 3) ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ มาตรา 46 รัฐต้องให้การสนับสนุนเงินอุดหนุนการลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานสามารถพึ่งตนเองได้ และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 70 (2) ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านต่าง ๆ มาตรา 70 (3) ให้ยกเว้นอากรขาเข้าสินค้าประเภทครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษาและการวิจัยโดยการรับรองของคณะกรรมการ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยพิธีการศุลกากร ส่วนภาวะคุกคาม (Threat) คือ ข้อตกลงขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO) ได้จัดให้การศึกษาธุรกิจบริการ (Educational Services) มหาวิทยาลัยต่างประเทศสามารถมาตั้ง และให้บริการการศึกษาในประเทศไทยได้ และมหาวิทยาลัยของรัฐ ออกจากระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ทำให้เกิดความเป็นอิสระ คล่องตัว และ

บริหารงานแบบองค์การธุรกิจ ซึ่งต้องแสวงหารายได้ และเลี้ยงตัวเองได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพกับมหาวิทยาลัยเอกชนมากขึ้น (อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์, 2543, หน้า 5)

จากการวิเคราะห์องค์การมหาวิทยาลัยเอกชนในการก้าวไปสู่กระแสการแข่งขัน จำเป็นที่มหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการขยายศักยภาพ และพัฒนาคนในองค์การให้เรียนรู้ถึงวิธีที่จะต้องเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนา ก็คือ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า -) ได้กล่าวว่า โรงเรียน เป็นองค์การที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์การประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดของ ซิดซงค์ ส. นันทนาเนตร (2543, หน้า 25) ที่ว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรได้พิจารณานำแนวคิดเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ มาปรับใช้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อมหาวิทยาลัยจะสามารถเป็นองค์การที่ช่วยชี้นำชุมชน สนองตอบต่อความต้องการของชุมชนและประเทศชาติได้อย่างเหมาะสม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมั่นใจและสามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศได้เป็นอย่างดี สำหรับบุคคลผู้มีความสามารถสร้างความสำเร็จเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และเขียนเผยแพร่ผลงานจนเป็นที่ยอมรับคือ เซนกี (Senge) ศาสตราจารย์ของสถาบันการจัดการเทคโนโลยีมาสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology Sloan School Management) สหรัฐอเมริกา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์อบรมการเรียนรู้ในองค์การของสถาบันเทคโนโลยีมาสซาชูเซต (MIT Center for Organization Learning) นอกจากนี้แล้วในสังคมวิชาการ การบริหารทั่วทั้งโลกต่างก็ให้การยอมรับและตั้งฉายาเรียกเขาว่า “Mr. Learning Organization” เซนกี (Senge, 1990, p. 19) ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า องค์การจะขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพ เพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์การต่างก็เรียนรู้ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง ในการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นมีหลักการที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) การสร้างแบบจำลองความคิด (Mental Models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยสนใจก็คือจะทำให้หลักการในแต่ละหลักการของเซนกี (Senge) เกิดขึ้นในองค์การมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อทดสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวความคิดของเซนเก้ (Senge) เพราะเขาเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างสูงยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และหลายองค์การทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่นำหลักการของ เซนเก้ (Senge) ไปใช้แล้ว ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคนและองค์การ เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา ก็มีบริษัทเซลล์ บริษัทฮาโนเวอร์ บริษัทไมโครเวิร์ค บริษัทเจเนออร์รอลอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทแปรซิฟิก เบลด์ บริษัทอินเทล บริษัทไมโครซอฟท์ บริษัทสตาร์บัค บริษัทดับเบิลยูแอล กอร์ แอนด์เอสไซซิเอดท์ บริษัทลูเซนต์ เทคโนโลยี บริษัทโมโตโรล่า บริษัทซีรอกซ์ บริษัทสามเอ็ม บริษัทจอห์นสัน แอนด์ จอห์นสัน บริษัทอเมริกาออนไลน์ บริษัทอเมซอน คอท คอม บริษัทยาฮู และบริษัทอีเบย์ เป็นต้น (ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ, 2547, หน้า 60) ในยุโรปก็มีบริษัท ซันอาร์แอนด์ ในเอเชียก็มี บริษัทซอนด้า บริษัทซัมซุง ส่วนในประเทศไทย ก็มีบริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย สสำรวจและผลิตปิโตรเลียม (ปตท.สผ.) ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ธนาคารแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และ บริษัทไทย ฟู้จิชีร็อก เป็นต้น นอกจากนี้แนวความคิดของเซนเก้ (Senge) ยังเน้นเรื่องการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง แนวคิดของเซนเก้ (Senge, 1990, p. 139) ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ จะครอบคลุมตั้งแต่ตัวปัจเจกบุคคลไปจนถึงตัวองค์การ ที่จะต้องมีเป้าหมายและมีระบบงาน ในการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์การ โดยมีการส่งเสริม และยกระดับการเรียนรู้ให้ เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมภายใต้พื้นฐาน หลักการที่สำคัญ 5 ประการ ที่ทุกคนจะต้องศรัทธาและ ร่วมกันถือปฏิบัติ ได้แก่ หลักการที่ 1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หลักการที่ 2 การสร้างแบบจำลองความคิด (Mental Models) หลักการที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หลักการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และหลักการที่ 5 ความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) โดยหลักการในแต่ละประการก็มีความสัมพันธ์กันดังแนวความคิดของ โรเบิร์ต (Roberts) ดังต่อไปนี้

หลักการที่ 1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เซนเก้ (Senge) ได้อธิบายว่าเป็น การขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญและรอบรู้มากขึ้นทั้งด้านทักษะ ความสามารถ การพัฒนา ไปสู่ความรอบรู้แห่งตน ต้องฝึกให้บุคคลสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision) ต้องใช้พลัง สร้างสรรค์หรือการรักษาความตึงของความคิดสร้างสรรค์ (Holding Creative Tension) พยายาม พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ภายใต้โครงสร้างที่ขัดแย้ง (Structural Conflict) โดยอยู่บนพื้นฐานของความ เป็นจริง (Commitment to the Truth) และสามารถนำหลักการนี้ได้โดยใช้พลังของจิตใต้สำนึก ทำงาน (Using the Subconscious) เพราะหลักการนี้ต้องทำอย่างต่อเนื่อง โรเบิร์ต (Roberts) ซึ่งเป็น เพื่อนร่วมงานของเซนเก้ (Senge) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของหลักการของเซนเก้ (Senge) ว่าเมื่อ เกิดความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) แล้วจะนำไปสู่หลักการประการอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างแบบจำลองความคิด (Mental Models)
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
3. การคิดเชิงเป็นระบบ (Systems Thinking)

หลักการที่ 2 การสร้างแบบจำลองความคิด (Mental Models) ได้แก่ ข้อตกลงเบื้องต้น ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อสรรพสิ่งในโลก มีผลต่อการประพฤติปฏิบัติต่อค่านิยม เจตคติที่เขามีต่อบุคคล สรรพสิ่งและสถานการณ์ทั้งหลาย หน้าที่ของหลักการที่ 2 ก็เพื่อฝึกฝนให้เข้าใจ แยกแยะระหว่าง สิ่งที่เชื่อมกับสิ่งที่ปฏิบัติ เน้นทักษะด้านความคิดความเชื่อที่องค์กรที่ยึดถือมุ่งมั่นผ่านการวางแผน และทักษะในการเรียนรู้ด้านธุรกิจ และมนุษย์สัมพันธ์ที่มีผลต่อการสร้างแบบจำลองความคิด ผ่านการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ “ตัวสรุป” คือการไม่มีอคติ การวิเคราะห์งานโดยใช้ข้อมูลที่ ครอบคลุม โดยใช้เทคนิค แถวซ้ายมือ (Left-Hand Column) สร้างสมดุลระหว่างการตั้งคำถามและ การผลักดันความคิด (Balancing Inquiry and Advocacy) และศึกษาช่องว่างระหว่างทฤษฎีบน กระดาษกับทฤษฎีที่ใช้จริง (Espoused Theory Versus Theory-in-Use) เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มี ความชัดเจนสามารถสร้างแบบจำลองความคิดได้ เซนเก้ (Senge) เชื่อว่า การสร้างแบบจำลอง ความคิดของแต่ละคนมีข้อบกพร่องดังนั้นต้องอาศัยหลักการที่ 5 การคิดเชิงระบบเข้าไปร่วมทำงาน ด้วยซึ่งจะมีพลังเกิดผลดีสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของโรเบิร์ต (Roberts) ที่ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของหลักการทั้ง 5 ประการ ของเซนเก้ (Senge) ว่า เมื่อเกิดการสร้างแบบจำลอง ความคิด (Mental Models) แล้วจะนำไปสู่หลักการประการอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)
2. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
3. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)

หลักการที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) จะช่วยสร้างภาพในอนาคตด้วยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม จะช่วยองค์กรในภาพรวม เป็นพลังขับเคลื่อนในการกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร การสร้างให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สิ่งที่สำคัญคือต้องส่งเสริมให้มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Encouraging Personal Vision) และยังคงอาศัยผู้นำที่ต้องจัดกระบวนการเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (From Personal Vision to Shared Vision) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Spreading Visions) สร้างแนวทางการยอมรับ (Guidelines for Enrollment and Commitment) พัฒนาวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของความคิดหลัก (Anchoring Vision in a Set of Governing Ideas) เข้าใจวิสัยทัศน์เชิงบวกและวิสัยทัศน์เชิงลบ (Positive versus Negative Vision) และพัฒนาความตึงของความคิดอย่างสร้างสรรค์บนความเป็นจริง (Creative Tension and Commitment to the Truth) โรเบิร์ต (Roberts) กล่าวว่าหลักการเรื่องการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์กับหลักการข้ออื่น ๆ ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)
2. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
3. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

หลักการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หลักการของการเรียนรู้เป็นทีม คือการเผชิญหน้ากับข้อสรุปที่ดูเหมือนจะมีความขัดแย้งกัน ทีมจะได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ มีการร่วมมือกัน หลักการของการเรียนรู้เป็นทีมเริ่มจากการพูดคุย มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างอิสระ ทีมสามารถค้นหาคำตอบได้โดยที่คำตอบนั้นไม่สามารถค้นหาได้จากคนใดคนหนึ่ง การที่ทีมจะเรียนรู้ได้ต้องอาศัยบุคคลในทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยอาศัยกระบวนการสนทนา (Dialogue) การอภิปรายโต้แย้ง (Discussion) และการจัดการความขัดแย้งและการตั้งป้อมความคิด (Conflict and Defensive Routines) การที่ทีมสามารถพัฒนาขีดความสามารถประสานสัมพันธ์กันได้เป็นอย่างดี ก็ต้องอาศัยหลักการประการอื่น ๆ ดังที่โรเบิร์ต (Roberts) ได้เสนอไว้ดังนี้

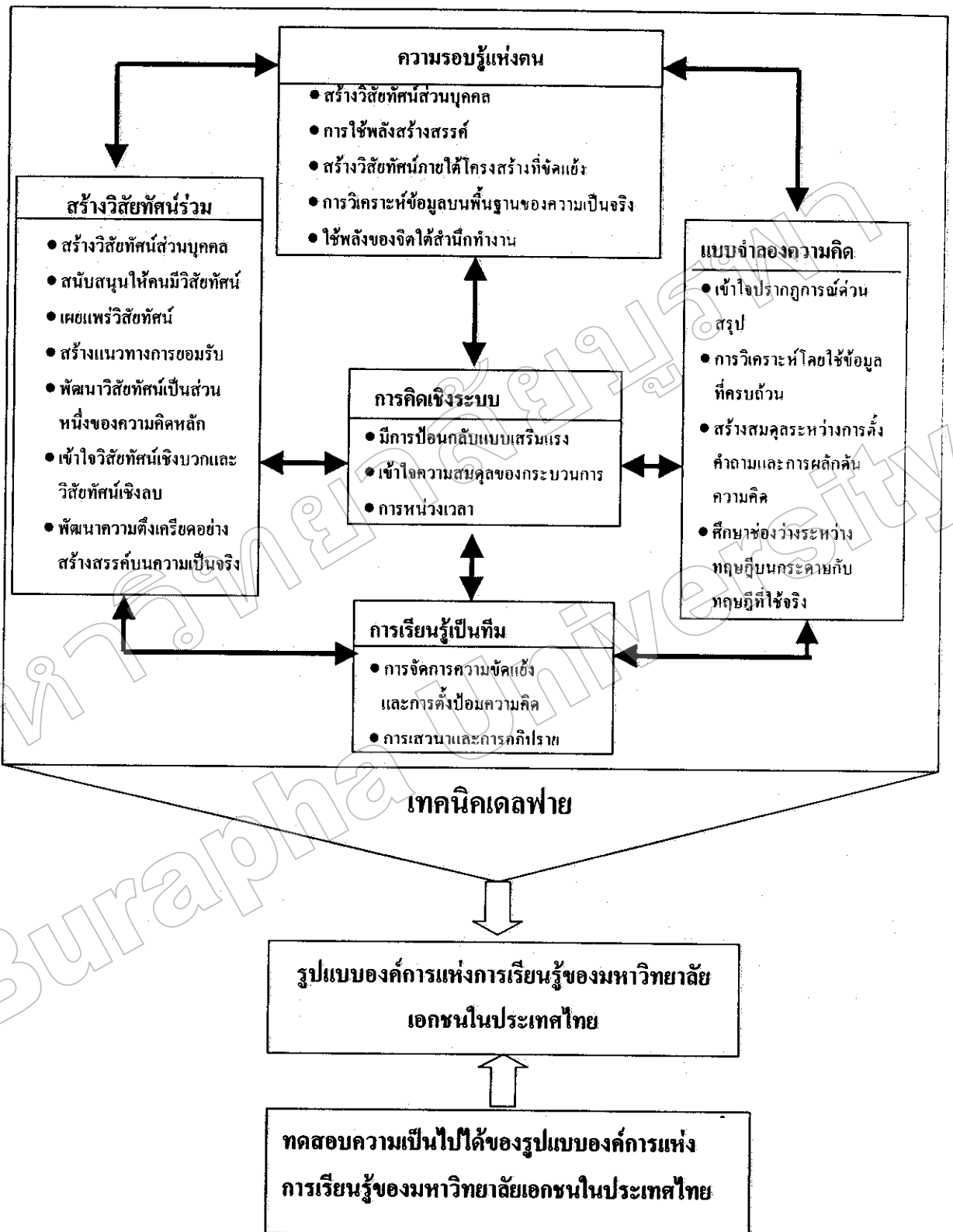
1. การสร้างแบบจำลองความคิด (Mental Models)
2. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

หลักการที่ 5 การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นหลักการที่มีความสำคัญมากที่สุด เซนเก้ (Senge) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การคิดเชิงระบบ” ว่าเป็นหลักการของการมองเห็นภาพโดยรวม เห็นทั้งหมด มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน มากกว่าที่จะ

เห็นแค่เชิงเหตุ เชิงผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลง มากกว่าจะเห็นแค่จายจอยหรือ ผิวผิน การที่จะคิดเชิงระบบระบบได้ต้องอาศัยการป้อนกลับการเสริมแรง (Reinforcing Feedback) ความสมดุลของกระบวนการ (Balancing Process) และการหน่วงเวลา (Delays) รวมทั้งหลักการทั้ง 4 ประการข้างต้นควบคู่กันไป เพราะหลักการทั้ง 5 ประการมีความสัมพันธ์กัน เมื่อมองภาพรวมได้ ก็จะนำไปสู่หลักการประการอื่น ๆ ดังแนวความคิดของ โรเบิร์ต (Roberts) ได้ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. การสร้างแบบจำลองความคิด (Mental Models)
3. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
4. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)

จากประเด็นต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดหลักการสำคัญ 5 ประการของ เซนเกี (Senge) ที่สามารถนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นำมาเขียนในเชิงความสัมพันธ์ของหลักการแต่ละประการตามแนวความคิดของ โรเบิร์ต (Roberts) จะทำให้ได้กรอบความคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 แสดงกรอบความคิดในการวิจัยของความสัมพันธ์ของหลักการทั้ง 5 ประการตามแนวคิดของเซนเก้ (Senge) และ โรเบิร์ต (Roberts)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ที่ต้องการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลให้ได้รูปแบบในการพัฒนาองค์กรมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ได้นำรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีสนใจในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้นำไปศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยยึดเฉพาะแนวความคิดของเซนเกิ (Senge) โดยอาศัยหลักสำคัญ 5 ประการที่ส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยหลักการที่ 1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หลักการที่ 2 การสร้างแบบจำลองความคิด (Mental Models) หลักการที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หลักการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และหลักการที่ 5 การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

- 2.1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 18 คน

- 2.1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย 26 มหาวิทยาลัย จำนวน 420 คน

- 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

- 2.2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 18 คน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากผลงานและงานเขียนที่ปรากฏในเอกสารทางวิชาการ

- 2.2.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย 26 มหาวิทยาลัย จำนวน 201 คน ซึ่งได้มาโดยตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 187)

นิยามปฏิบัติการ

ศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่พนักงานพัฒนาศักยภาพของตนเองในการใฝ่เรียนใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างภาพในอนาคตของตนเองได้มีการนำความรู้ที่ได้ มาเรียนรู้ร่วมกันในทีมงาน มีการถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน โดยมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง
2. องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 หลักการ ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หมายถึง การที่บุคคลมุ่งมั่นในการใฝ่เรียนใฝ่รู้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 2.2 การสร้างแบบจำลองความคิด (Mental Models) หมายถึง ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่เป็นหลักยึดในความคิดอ่านของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งต่าง ๆ ในโลก มีผลต่อการประพฤติปฏิบัติจนกลายเป็นค่านิยม เจตคติที่เขามีต่อบุคคล สิ่งต่าง ๆ และสถานการณ์ทั้งหลาย
 - 2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์กร โดยโน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปในทิศทางที่ทำให้เกิดภาพวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรนั้นเป็นจริงขึ้นมา
 - 2.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาขีดความสามารถประสานสัมพันธ์กัน ได้เป็นอย่างดีจนทำให้ความสามารถของทีมเหนือกว่าระดับความสามารถของรายบุคคลในทีม
 - 2.5 การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง การมองเห็นภาพโดยรวมที่ประกอบด้วยภาพย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน
3. มหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่ให้การศึกษาในระดับปริญญา ยกเว้นมหาวิทยาลัยนานาชาติ
4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี ในมหาวิทยาลัยเอกชน