

ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในวิทยาลัยราชพฤกษ์

FACTORS AFFECTING CHARACTERISTICS OF LEARNING ORGANIZATION
IN RATCHAPHRUEK COLLEGE

อัมพร ปัญญา¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ และเพื่อศึกษาลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ด้านผู้นำในองค์กร ด้านลักษณะองค์กร ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเรียนรู้ในองค์กรและด้านระบบการดำเนินการในองค์กรของวิทยาลัยราชพฤกษ์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ทั้ง 6 ด้านดังกล่าว และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ด้านผู้นำในองค์กร ด้านลักษณะองค์กร ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเรียนรู้ในองค์กรและด้านระบบการดำเนินการในองค์กรของวิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่อธิบายความแปรปรวนของลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์

ผลการวิจัย พบว่า

1. ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการมีแบบแผนทางความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมาคือด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ

2. ลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ในองค์กร รองลงมาคือ ระบบดำเนินการในองค์กร ส่วนด้านนโยบายและทิศทางองค์กร และด้านลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ตามลำดับ

3. ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีแบบแผนทางความคิด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านนโยบายและทิศทางองค์กร และด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยราชพฤกษ์. E-mail amphru@hotmail.com

ตามลำดับ ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกด้าน ส่วนลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่มีตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ได้ดีที่สุดถึงร้อยละ 81.6 ($R^2 = 0.816$) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร ปัจจัยด้านระบบดำเนินการในองค์กร และปัจจัยด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร้อยละ 67.6 ($R^2 = 0.676$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 66.2 ($R^2 = 0.662$) ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ร้อยละ 60.1 ($R^2 = 0.601$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล ได้ต่ำสุดร้อยละ 42.2 ($R^2 = 0.422$) คือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัย วิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

The aim of this study was to study the characteristics of learning organization in Ratchaphruek College, in terms of Personal Mastery, Mental Model, Shared Vision, Team Learning and System Thinking, and the factors affecting the organization characteristics in terms of Policy Organization, Leadership, Organization Description, Learning Network, Organization Learning, and Operation Systems, and studied the 6 aspects of the relationship between the learning organization and the factors affecting the characteristics of learning organization in Ratchaphruek College. This research also focused on the factors affecting the characteristics of learning organization in terms of Policy Organization, Leadership, Organization Description, Learning Network, Organization Learning and Operation Systems, which could be used to explain the variances of characteristics of learning organization.

The results had shown that;

1. The overview of the characteristics of learning organization in Ratchaphruek College was at an average. The highest averages were Mental Model and Systems Thinking. The medium averages were Shared Vision, Personal mastery and Team Learning, respectively.

2. All characteristics of the factor affecting the characteristics of learning organization in Ratchaphruek College were at an average. The highest average was Organization Learning. Operation Systems was ranked at second. Policy Organization and Organization Description were in the same average. The lowest average was Learning Network.

3. The relation between Personal Mastery and Organization Learning was in the positive way at .05 significant levels. The Mental Model was related positively with the Organization Learning in the high level at .05 significant levels. The Shared Vision was also related positively with the Policy Organization in the high level. The Team Learning was related positively in the high level with all factors. The Systems Thinking was related positively with the Organization Learning in the high level at .05 significant levels.

4. The multiple regression analysis, which was the variance of the factors affecting the characteristics of Learning Organization learning organization in Ratchaphruek College at .05 significant levels, could be classified as;

The factors affecting the characteristic of learning organization, which could be used for describing the variances of the characteristics in terms of Team Learning was 81.6 ($R^2 = 0.816$), which were Organization Description, Organization Learning, Operation Systems, and Policy Organization respectively. The Shared Vision was ranked at second as 67.6 ($R^2 = 0.676$), 66.2 ($R^2 = 0.662$) for Systems Thinking, and 60.1 ($R^2 = 0.601$) for Mental Models. The factors affecting the characteristic of learning organization, which could be used for describing the variances of the characteristics in terms of Personal Mastery was the lowest at 42.2 ($R^2 = 0.422$), which was Organization Learning.

Keywords : Learning Organization, Factors, Ratchaphruek College

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมไทยและสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ เป็นยุคของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy society) หรือระบบเศรษฐกิจที่อาศัยการผลิต การแพร่กระจาย และการใช้ความรู้มาเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และยังยืน ด้วยเหตุนี้ความรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันสำหรับสังคมโลกปัจจุบัน ซึ่งข้อได้เปรียบของการแข่งขันในโลกเศรษฐกิจ คือ การคิดค้นสิ่งใหม่ (innovate)

และการเปลี่ยนแปลง (change) ได้รวดเร็วกว่าผู้อื่น องค์ประกอบของการนำไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ได้แก่ นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีและการคมนาคม และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, อาชญญา รัตนอุบล, ศิริชัย กาญจนวาสี, สุวิมล ว่องวานิช และ วชิราพร อัจฉริยโกศล, 2550: 57)

ทรัพยากรมนุษย์ (human resource) เป็นสินทรัพย์อย่างหนึ่งที่มีการลงทุนในคน (human investment) โดยขยายความว่า คนในองค์กรมีลักษณะเป็นทุนมนุษย์ (human capital) เป็นการลงทุนที่ได้ผลตอบแทน

ในระยะยาว ซึ่งสุดท้ายอาจจะมีคุณค่ามากขึ้นหรือเสื่อมค่าลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าจะได้รับการพัฒนามากน้อยเพียงใด สำหรับองค์กรสมัยใหม่จะพิจารณากันในเรื่องทุนมนุษย์ที่เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (intangible assets) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่ในที่สุดแล้วสามารถที่จะแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้ (พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, 2548: 39) ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 41) ที่กล่าวไว้ว่า ทรัพย์สินด้านทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ปี ค.ศ. 2010 เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสภาพแวดล้อมใหม่ที่มีการแข่งขันในยุคข่าวสารข้อมูลและการค้าเสรีไร้พรมแดน คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะภาษาต่างประเทศ และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ฉะนั้นการบริหารจะต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวนำหน้าและเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีเป้าหมายผลสำเร็จในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่พึงปรารถนาในปี ค.ศ. 2010 ได้แก่

1. สร้างคนและสังคมรุ่นใหม่ให้มีนิสัยรักการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ อยู่รอดปลอดภัยและเติบโตได้
2. สร้างคุณค่าของคนด้วยระบบการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและดีพอ โดยการสร้างประสิทธิภาพการบริหารองค์กรต้องสูงขึ้นด้วยการรู้จักนำเอาเทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ได้อย่างได้ผล มีการพัฒนาการจัดการที่ดีที่จะช่วยให้ผลผลิตและการทำงานของภาคเอกชนและราชการมีคุณภาพดีขึ้น ผลผลิตสูง ต้นทุนถูกลง
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตส่วนตัว ชีวิตในงานและสังคมให้ดีขึ้น นั่นคือ จัดสภาพแวดล้อมให้ทรัพยากรมนุษย์ทุกฝ่ายโดยรวม มีการกินที่อยู่ดีและได้รับสิ่งจำเป็นในชีวิตอย่างมีความสมดุล ให้ได้รับประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ มีความเจริญทางวัตถุคู่กับความเจริญทางปัญญา จริยธรรม และจิตใจ
4. การมีผู้นำยุทธศาสตร์ทุกระดับที่มีคุณภาพ

ซึ่งหมายถึงต้องมีวิสัยทัศน์ไกล ใจกว้างและมีจิตนิยมในคุณค่าและความเจริญเติบโตของทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันประเทศไทยได้รับเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) มาปรับใช้ โดยเริ่มจากภาครัฐกิจเอกชน อาทิ ธนาคารไทยพาณิชย์ บริษัท เครือซีเมนต์ไทย จำกัด และองค์กรอื่นๆ อีกมากมาย (มาลี ธรรมศิริ, 2543: 3) ต่อมาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เผยแพร่เข้าสู่องค์กรในภาครัฐเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ด้วยเช่นกัน โดยที่ ปรัชญา เวสารัชช (2539: 40-41) ได้กล่าวถึงระบบราชการที่พึงประสงค์ว่าจะต้องมีอย่างน้อย 5 ประการ คือ (1) เป็นระบบที่มีวิสัยทัศน์ (2) เป็นองค์กรการเรียนรู้ (3) ยืดหยุ่นและปรับตัว (4) เน้นผลจากการทำงาน และ (5) มีลักษณะเสริมแรง โดยได้กล่าวถึงระบบราชการที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าระบบราชการมิใช่เป็นเพียงกลไกที่รับฟังคำสั่งหรือยึดติดกับรูปแบบของกฎระเบียบต่างๆ โดยขาดดุลยพินิจ แต่ต้องเป็นองค์กรที่รับทราบข้อมูล สถานการณ์และสภาพปัญหาอย่างต่อเนื่องสามารถนำข้อมูลใหม่มาวิเคราะห์เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้ ต้องเป็นองค์กรพลวัต ทันสมัยและมีความพร้อมในการแก้ปัญหาลักษณะใหม่ๆ อยู่เสมอ องค์กรที่จะมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ได้นั้น จะต้องเข้าใจถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริงอยู่ตลอดเวลา สามารถรวบรวม วิเคราะห์ กลั่นกรองและมีความสามารถในการตัดสินใจสูง จากความคิดดังกล่าวได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยที่ ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2544: 4-6) ได้กล่าวว่า ราชการยุคใหม่ต้องทบทวนภารกิจโดยมุ่งพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับขนาดให้กะทัดรัด คล่องตัว ปรับเปลี่ยน รวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปกป้ององค์กร โดยรัฐดำเนินการที่จำเป็นเท่านั้น มุ่งเน้นการสร้างพัฒนาการอันถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานเป็นทีมและเป็นมืออาชีพ เน้นการสร้างและพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่อง ให้มี

ความรู้อย่างกว้างขวาง

สถาบันอุดมศึกษามักจะได้รับการคาดหวังจากสังคมว่าเป็นศูนย์แห่งความรู้ เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งรวมของผู้ที่มีความรู้ระดับสูงที่หลากหลาย เป็นผู้นำพลังแห่งความคิด เป็นองค์กรที่ฉลาดและสร้างสรรค์ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องตอบสนองความหวังและความต้องการของสังคมด้วยการให้บริการความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่สังคมและใช้ความรู้ความชำนาญชั้นนำส่งออกไปในทิศทางที่ถูกต้องอย่างชาญฉลาด (บุญส่ง หาญพานิช, 2546: 2) แต่ในอีกมุมมองหนึ่งของ วิจารย์ พานิช (2546) มองว่าสถาบันอุดมศึกษาของไทยในปัจจุบันไม่สามารถใช้ศักยภาพของคนในมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดเชิงสร้างสรรค์แก่สังคมได้ทั้งๆ ที่มหาวิทยาลัยไทยมีคนที่ฉลาดเฉลียวอยู่เป็นจำนวนมาก ต้นเหตุอยู่ที่พฤติกรรมการทำงานของชาวมหาวิทยาลัย ทำงานเฉพาะตัว เฉพาะหน่วยงานของตัวเอง ขาดการใช้พลังร่วม (synergy) ในการทำงาน ทำงานภายใต้ความสัมพันธ์เส้นตรง (liner relationship) ทำให้ไม่เกิดการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน

จากที่กล่าวมาทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ กลยุทธ์การแข่งขัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับมหาวิทยาลัยที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการปรับแผนกลยุทธ์ให้ทันต่อสถานการณ์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เข้ามาแก้ปัญหาทางการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง การสนับสนุนที่มีจำกัดจากภาครัฐอีกทั้งยังคงต้องรักษาคุณภาพการศึกษาตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านการผลิตบัณฑิต (2) ด้านการวิจัย (3) ด้านการบริการชุมชน และ (4) ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2540)

วิทยาลัยราชพฤกษ์เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสถาบันหนึ่งที่ตระหนักถึงความคาดหวังและความมุ่งมั่นของนักศึกษาทุกคน จึงเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ

และพัฒนาคุณภาพ จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เพื่อสามารถนำภูมิความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ วิทยาลัยราชพฤกษ์ถือเป็นมิติใหม่ของการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เข้ามาศึกษาในหลักสูตร 4 ปี และนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เพื่อศึกษาในหลักสูตรเทียบโอนในคณะสาขาต่างๆ ของวิทยาลัย ซึ่งจะได้สัมผัสกับประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าที่สุดสำหรับชีวิตวัยเรียนในระดับอุดมศึกษาที่จะทำให้ชีวิตนักศึกษาได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและอาจารย์ผู้สอน รู้ถึงกระบวนการในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีจากกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร นักศึกษาจะเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงตนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิทยาลัยราชพฤกษ์, 2555: 9)

จากภารกิจหน้าที่ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า วิทยาลัยราชพฤกษ์เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ทั้งทางด้านทฤษฎีและทางด้านปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาองค์กร อีกทั้งวิทยาลัยราชพฤกษ์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยไว้ว่า “วิทยาลัยราชพฤกษ์เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความสมดุลด้านความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้เป็นอย่างดีและมุ่งพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ ภายในปี 2555” ดังนั้นวิทยาลัยราชพฤกษ์จะต้องดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการภายในวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่ตอบรับการเปลี่ยนแปลง โดยการให้ความสำคัญกับการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ซึ่งเป็นกระบวนการในการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวก กระตุ้นและสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ

ซึ่งบุคคลในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งจากบทเรียนที่ผิดพลาดและประสบความสำเร็จ สามารถถ่ายโอนองค์ความรู้ ปรับขยายพฤติกรรมและเพิ่มเติมความรู้ใหม่ได้ตลอดเวลา จนกระทั่งสามารถนำพาวิทยาลัยราชพฤกษ์ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ซึ่งเป็นที่น่าสนใจและสามารถนำไปปรับใช้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาระบบงาน และการพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังพบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาตามบริบทของแต่ละสถาบันยังมีผู้ศึกษาน้อยมาก การหาคำตอบเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์กับปัจจัยด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านลักษณะองค์กร ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเรียนรู้ขององค์กรและด้านระบบการดำเนินการในองค์กร ตลอดจนศึกษาลักษณะของปัจจัยดังกล่าวที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อสร้างวิทยาลัยราชพฤกษ์ให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ

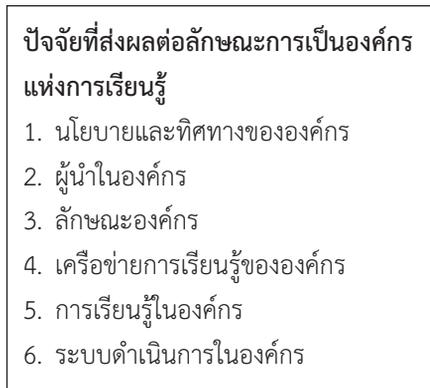
2. เพื่อศึกษาลักษณะของปัจจัยด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านลักษณะองค์กร ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเรียนรู้ในองค์กรและด้านระบบการดำเนินการในองค์กรของวิทยาลัยราชพฤกษ์

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านลักษณะองค์กร ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเรียนรู้ในองค์กรและด้านระบบการดำเนินการในองค์กรที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์

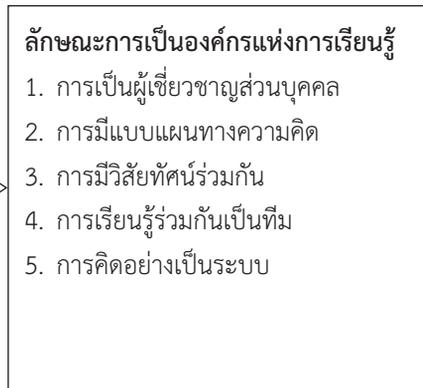
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยพิจารณาในรูปแบบของตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 132 คน (ข้อมูลจากสำนักทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยราชพฤกษ์ 2555) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรของวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการรู้จักองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล การมีแบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริง แบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านลักษณะองค์กร ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเรียนรู้ในองค์กร และการดำเนินการในองค์กร และด้าน

ระบบการดำเนินการในองค์กร เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริง ประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 49 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยนำแบบสอบถามมากำหนดรหัสของตัวแปรด้านต่างๆ ในแบบสอบถามครบทุกตัวแปร ซึ่งข้อคำถามในตอนที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามวัดลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล การมีแบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ จะเป็นแบบสอบถามแบบวัดระดับความเป็นจริง ประเมินค่า 5 ระดับ กับข้อคำถามในตอนที่ 3 ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านลักษณะองค์กร ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเรียนรู้ในองค์กร และด้านระบบดำเนินการในองค์กร โดยมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

5 หมายถึง เป็นความจริงมากที่สุด

4 หมายถึง เป็นความจริงมาก

3 หมายถึง เป็นความจริงปานกลาง

2 หมายถึง เป็นความจริงน้อย

1 หมายถึง เป็นความจริงน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง เป็นจริงในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง เป็นจริงในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง เป็นจริงในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง เป็นจริงในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง เป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม มีดังนี้

0.81-1.00 หมายถึง สัมพันธ์ในระดับสูงมาก ในทิศทางบวก

0.61-0.80 หมายถึง สัมพันธ์ในระดับสูงในทิศทางบวก

0.41-0.60 หมายถึง สัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางบวก

0.21-0.40 หมายถึง สัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางบวก

0.01-.20 หมายถึง สัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางบวก

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพภูมิหลัง ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอนุมาน (inferential statistics) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation

Coefficient)

2.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการมีแบบแผนทางความคิด ($\bar{X} = 3.74$) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาคือด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.25$) ตามลำดับ

2. ลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือด้านการเรียนรู้ในองค์กร ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมาคือ ระบบดำเนินการในองค์กร ($\bar{X} = 3.26$) ส่วนด้านนโยบายและทิศทางองค์กร และด้านลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.24$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

3. ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.442$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการมีแบบแผนทางความคิด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับสูง ($r = 0.644$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านนโยบายและทิศทางองค์กร และด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

($r = 0.661$) และ ($r = 0.633$) ตามลำดับ ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกด้าน ($r = 0.802 - 0.640$) ส่วนลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับสูง ($r = 0.638$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่มีตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ดีที่สุดถึงร้อยละ 81.6 ($R^2 = 0.816$) ได้แก่

ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ($b = 0.515$ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร ($b = 0.476$) ปัจจัยด้านระบบดำเนินการในองค์กร ($b = 0.388$) และปัจจัยด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ($b = 0.183$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ อันดับรองลงมาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร้อยละ 67.6 ($R^2 = 0.676$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 66.2 ($R^2 = 0.662$) ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ร้อยละ 60.1 ($R^2 = 0.601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ.05 ได้ต่ำสุดร้อยละ 42.2 ($R^2 = 0.422$) ได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร ($b = 0.882$)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination : R^2) ที่บ่งบอกถึงอิทธิพลของตัวแปรที่เป็นลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 6 ด้านจะส่งผลให้เกิดลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient : b) แสดงอัตราความแปรปรวนของตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีค่ามากที่สุด ซึ่งได้แก่ ด้านการเรียนรู้ในองค์กร รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะองค์กร ด้านผู้นำในองค์กร ด้านระบบดำเนินการในองค์กร และด้านนโยบายและทิศทางองค์กร ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลการค้นพบในการวิจัยว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงว่าบุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือบุคลากรทุกคนมุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพของตน ในด้านความคิดใหม่ๆ ด้านความสามารถทางทักษะ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมา เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน (performance) ที่ดีเยี่ยม เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (collective learning) ในทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล (individual) ระดับกลุ่ม (groups) และระดับองค์กร (organization) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bierema and Berdish (1999) ว่า การเรียนรู้

ในองค์กร ทั้งการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ย่อมส่งผลต่อองค์กรใหญ่ และชุมชน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ปัญญา (2553) ว่า องค์กรที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลาเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเคลื่อนไหว และบุคลากรในองค์กรต้องแสวงหาความรู้มาแบ่งปัน และเผยแพร่ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้การจัดระบบดำเนินการในองค์กรที่ทำให้บุคลากรสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความคิด ข่าวสาร ข้อมูล การเรียนรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย ทำให้บุคลากรทุกระดับสามารถร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันด้วยการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และกรณีศึกษา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ส่วนปัจจัยด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ต่ำสุด กล่าวคือไม่มีมีอิทธิพลที่จะทำให้วิทยาลัยราชพฤกษ์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เลยในทุกด้าน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ที่ว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย

บรรณานุกรม

- ทววมหาวิทยาลัย. (2540). *การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2544). *ราชการยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร : สามิตสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ปี 2010*. วารสารการบริหารคน. 17(3), 41-48.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2539). *ปฏิรูปราชการเพื่ออนาคต : ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. (2548). *ทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, อาชัญญา รัตนอุบล, ศิริชัย กาญจนวาสิ, สุวิมล ว่องวานิช และวชิราพร อัจฉริยโกศล. (2550). *สัตตศิลา : หลัก 7 ประการสำหรับการเปลี่ยนผ่านการศึกษเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ต่ำที่สุด แสดงว่า วิทยาลัยราชพฤกษ์จะต้องส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลในด้านเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กรอย่างเร่งด่วน กล่าวคือ วิทยาลัยควรมีนโยบายหรือกิจกรรมหรือโครงการสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับนักศึกษา ผู้ประกอบการ เพื่อทราบถึงความคิดและสิ่งที่ต้องการ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากวิทยาลัยและจากองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสนับสนุนคณาจารย์ และบุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอื่นๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลในด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ควรมีการศึกษาวิจัยลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงคุณภาพ ในมหาวิทยาลัยอื่นๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน

- มาลี ธรรมศิริ. (2543). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). *สู่การสร้างสรรค้สูงส่งเต็มศักยภาพ : การจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยไทย*. สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2553, จาก http://kmi.trf.or.th/Document/Experience/km_university
- วิทยาลัยราชพฤกษ์. (2555). *คู่มือนักศึกษาปีการศึกษา 2555*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จรัสนิทวงศ์.
- อัมพร ปัญญา. (2553). *การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Bierema, L. L., & Berdish, D. M. (1999). *Creating a learning organization: A case study of outcomes and lesson learned*. *Performance Improvement*, 38(4), 36-41.



Dr. Amphorn Panya Ph.D., the lecturer of Master of Public Administration Program, Ratchaphruek College, graduated Doctor of Philosophy Program in Human Resource Development in 2010 from Ramkhamhaeng University, Master Degree in Science Education from Chulalongkorn University, and Bachelor of Teaching Science in Physics from Pranakorn College of Education.