



องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

ชนาภรณ์ แดงหมี่*

รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี อินทรไพโรจน์**

~~~~~

**คำสำคัญ:** องค์กรแห่งการเรียนรู้/ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม พร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน วิธีการวิจัยเป็นแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรที่ใช้คือกลุ่มบุคลากร แบบสอบถามจำนวน 72 ชุด และกลุ่มนิสิต จำนวน 300 ชุด สถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ (Correlation)

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.703 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือความสามารถส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือภาวะผู้นำ ในขณะที่กลุ่มของนิสิตมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยทุกตัวมีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากและไม่มี ความต่างต่างกันระหว่างกลุ่มบุคลากรและกลุ่มนิสิต

ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ความพึงพอใจของนิสิต ความพึงพอใจของบุคลากร ผลลัพธ์ทางด้านการเรียนรู้ และผลลัพธ์ทางด้านการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน จากการศึกษาพบว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมของกลุ่มบุคลากรมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.833 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือความพึงพอใจที่มีต่อองค์กร ในขณะที่กลุ่มของนิสิต ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.705 และปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดของทั้งสองกลุ่ม คือ ด้านการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ระยะเวลาการจ้างงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่

\* นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

\*\* อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



มีผลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับที่สูงมาก โดยทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

### Abstract

The objectives of this research were to study the factors influencing the development of learning organization of Burapha University, Sakaeo Campus, to evaluate the outcomes of being a learning organization, and to provide helpful suggestions for improving the learning organization and making preparations for the ASEAN community. This research was a combination of quantitative and qualitative research. As for the quantitative part, the questionnaire was used as a tool for data collection. The respondents were 72 of administrators, lecturers and academic staff, and 300 of students. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation and correlation. As for the qualitative part, the received information was analyzed by content analysis.

The results: All factors mentioned had a high level of influence on learning organization development. In addition, there was no difference between the staff and the student groups. For the staff group, the overall average of factors influencing the learning organization was 4.37 with a standard deviation of 0.703. The most influential factor was the personal ability while the least influential factor was leadership. For the student group, the overall average was 4.01 with a standard deviation of 0.660. The most influential factor for this group was team learning, and openness to the surrounding environment was the least influential factor.

The results received from learning organization development were satisfaction of student and staff, learning outcomes, and outcomes of preparations for the ASEAN community. The result also showed that the outcome of being organization of learning was found at a high level. However, there was no difference between the staff and the student groups. For the staff group, the overall average was 4.21 with a standard deviation of 0.833, and the most influential factor was the satisfaction in their work. For the student group the overall average was 4.02 with a standard deviation of 0.705, and the most influential factor was learning. The least influential factor was the preparations for the ASEAN community in both groups. Personal factor which affected the operation of learning organization was duration of employment. The factors having an influence on learning organization development had a positive relationship



with the outcomes received from learning organization development at a high level, and there was no difference between both groups.

## บทนำ

การปรับตัวเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของประเทศไทยนั้น ได้มีการเตรียมความพร้อม โดยการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และการพัฒนาพื้นที่บนแนวระเบียงเศรษฐกิจอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (Greater Mekong Subregion Economic Corridors : GMS) เพื่อที่จะสามารถเข้าถึงปัจจัยการผลิตในพื้นที่ใกล้เคียง และเขตเศรษฐกิจ รวมทั้งฐานการผลิตของประเทศเพื่อนบ้าน การพัฒนาพื้นที่เป้าหมายแต่ละแห่งได้พิจารณาจากปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ ศักยภาพ โอกาส ชัดความสามารถในการแข่งขัน ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานปัจจัยการผลิต ในพื้นที่ และมูลค่าการค้าชายแดน แนวทางการพัฒนาพื้นที่ของประเทศเพื่อนบ้าน ปัญหา และข้อจำกัดในการพัฒนา โดยรัฐบาลได้พิจารณาพื้นที่ที่มีศักยภาพเหมาะสมรวม 10 จังหวัด ในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ ในระยะที่ 1 ได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสระแก้ว จังหวัดตราด และจังหวัดสงขลา และระยะที่ 2 ได้แก่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดหนองคาย จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดนครพนม และจังหวัดนราธิวาส

การถูกกำหนดให้เป็นพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรทุกภาคส่วน รวมไปถึงพื้นที่บริเวณใกล้เคียงมีการปรับตัว เรียนรู้ พัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อาทิ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว มีพื้นที่ตั้งอยู่ในที่ดินสาธารณประโยชน์ แปลงโคกป่าเพ็ก หมู่ 4 ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ซึ่งอยู่ในพื้นที่ของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีการตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของกระแสโลกาภิวัตน์ หรือการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ผู้บริหารจึงมีการเตรียมความพร้อม และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และให้ความสำคัญในการบริหารองค์กรในรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ เห็นได้จากข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัย ในส่วนของยุทธศาสตร์หลักข้อที่ 5 คือ การพัฒนาวิทยาเขตสระแก้วให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

การบริหารองค์กรในรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และมีค่าสูงสุดในองค์กร โดยมีการสร้างสมความรู้ และทุนทางปัญญา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง หากบุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร และทั่วทุกระบบ จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในยุคที่มีการแข่งขันรุนแรง หรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสามารถนำไปสู่การเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ และเกิดความได้เปรียบด้านการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชน จำเป็นต้องมีการปฏิรูปตนเองไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง



### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ที่เหมาะสม พร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในส่วนของกลุ่มบุคลากรใช้ประชากรทั้งหมด เนื่องจาก มีจำนวนไม่มากนัก และกลุ่มนิสิต ประกอบไปด้วย คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีการเกษตร คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้จำนวน 300 ตัวอย่าง การดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation)

### ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรประกอบไปด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 30 – 40 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี เป็นอาจารย์ และอยู่ในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำหรับกลุ่มนิสิต ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 22 ปี เป็นนิสิตในคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และอยู่ชั้นปีที่ 1

ปัจจัยการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในส่วนของบุคลากรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ความสามารถส่วนบุคคล รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และภาวะผู้นำ โดยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน สำหรับกลุ่มนิสิต ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือ ความสามารถส่วนบุคคล การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน ภาวะผู้นำ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ และการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม



จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม กลุ่มของบุคลากรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.703 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความสามารถส่วนบุคคล ในขณะที่กลุ่มของนิสิต มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.660 และปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ในส่วนของกลุ่มบุคลากร คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มของนิสิต คือ การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม สรุปในภาพรวมทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยผลรวมของกลุ่มบุคลากร และกลุ่มนิสิต ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.833 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความพึงพอใจของบุคลากร รองลงมาคือการเรียนรู้ และการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับกลุ่มนิสิต ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.705 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ รองลงมาคือความพึงพอใจของนิสิต และการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สรุปในภาพรวมผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก โดยผลรวมของกลุ่มบุคลากร และกลุ่มนิสิต ไม่มีความแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด คณะ และชั้นปี ไม่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขณะที่ปัจจัยด้านอายุการทำงานของบุคลากร มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานเป็นเวลานานส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปในทิศทางที่ดี

การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มของบุคลากรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม ในขณะที่กลุ่มของนิสิต คือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความสามารถส่วนบุคคล สรุปในภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับที่สูงมาก

## อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540) ที่ศึกษาการพัฒนางานองค์กรตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยพบว่ากรณีขององค์กรที่เป็นธนาคารมีวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ คือมีการวัดและ



ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนตามผลงาน ควบคู่ไปกับการปรับปรุงองค์กร และสอดคล้องกับงานของงานวิจัยของสุรัชย์ สว่างวงศ์ (2541) ที่พบว่า การสนับสนุนส่งเสริมให้ดำเนินการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้พนักงานมีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม นำไปสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจในบริการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร อินทะมุ (2549) ที่พบว่า โรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่มี ความแตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับมาก ประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสม วิสัยทัศน์องค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ วัฒนธรรมการเรียนรู้ โอกาสการพัฒนาตนเอง และบรรยากาศที่เกื้อหนุน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎากร ทองแสง (2552) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการจัดการ ความสามารถของบุคลากร และการเสริมแรงและการจูงใจ โดยในแต่ละปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านสภาพปัจจุบันในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จากงานวิจัยของงานวิจัยของเจษฎากร ทองแสง (พ.ศ.2553)

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ สว่างวงศ์ (2541) และจิระพร เรืองจิระชูพร (2548) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้มารับบริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ รังสีพล และศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์ (2548) ที่พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

### ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ให้กับนิสิตมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลที่ได้อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ จากผลอาจเกิดจากอุปกรณ์การเรียนรู้ที่ขาดความพร้อมเท่าที่ควร เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่ อย่างจำกัดทำให้วิทยาเขตพัฒนาไปได้อย่างช้าๆ ทำให้นิสิตเกิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร ในด้านความพึงพอใจของนิสิต ที่อยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเกิดจากการตอบสนองความต้องการของนิสิต ได้ไม่รวดเร็วนัก เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอยู่จำนวนไม่มากนัก แต่ต้องปฏิบัติงานในสัดส่วนหนึ่งคนต่อหนึ่งกองของมหาวิทยาลัยบูรพา และต้องดูแลให้บริการทั้งอาจารย์และนิสิต ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการเพิ่ม



จำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อจำนวนนิสิตและคณาจารย์ เพื่อพัฒนาในด้านการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### บรรณานุกรม

- กชกร อินทะมู. (2549). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จีระพร เรื่องจิระชูพร. (2548). ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจษฎากร ทองแสง. (2553). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รังสรรค์ รังสิพล และศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์. (2548). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โดยเทียบเคียงกับบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. (2540). การพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัชย์ สว่างวงศ์. (2541). การใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาตรีเพชร และสาขาเฉลิมนครในไตรมาส 1 และ 2 ปี 2541. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.