บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คือ การพัฒนาคน โดยให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ใช้การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ค่านิยม เจตคติและคุณภาพของคน เพื่อให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศต่างๆตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพประชาชน จึงได้ทุ่มเทกำลังความคิดและทรัพยากรของประเทศที่จะปฏิรูป หรือพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้ประเทศเข้มแข็ง (สุวกิจ ศรีปัดถา. 2550 : 3) องค์การยูเนสโก (2002 : 21-40) ได้เน้นย้ำถึงการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน(Education for Sustainable Development : ESD) ให้เป็นวาระของโลก ด้านการศึกษาในระยะ 10 ปี (ค.ศ.2005-2014) โดยเน้นย้ำถึงการให้การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงเป็นการศึกษาสำหรับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย และทุกสถานภาพของการเรียนรู้ การศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถทำให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานหลายหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานของ ภาครัฐและภาคเอกชน ความร่วมมือนี้อาจทำได้โดยการใช้รูปแบบและยุทธวิธีที่หลากหลายทั้งในส่วนของการประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ และการฝึกอบรม เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีความเข้าใจสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน แลงโกลและแมคคลีน (Langlo and Maclean. 2005 : 35-60) กล่าวว่า การศึกษา คือกุญแจแห่งความสำเร็จของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาถือเป็นกุญแจหลัก (Master key) ของการพัฒนา โดยให้เหตุผลว่าการอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนสู่โลกของแรงงานทั้งหมด จากตัวเลขทางสถิติ ขององค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO,UNEVOC)(2002 :1) พบว่าประมาณร้อยละ 80 ของภาคแรงงานทั้งหมด ต้องการกำลังคนด้านอาชีวศึกษาเป็นหลัก การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้จบการศึกษามีอาชีพเข้าสู่โลกของการมีงานทำ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การบริหารจัดการศึกษาการอาชีวศึกษา จึงมีส่วนเกี่ยวข้องและเชื่อมโยง ทั้งทางด้านสังคม และด้านการผลิตกำลังคนเข้าสู่ภาคแรงงาน ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านแรงงาน รวมทั้งมิติในด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
PHRANAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิต ผลกระทบต่อมลภาวะที่เปลี่ยนแปลง และด้านวัฒนธรรมที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงลักษณะการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม จากการศึกษาการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทย หรือในหลายประเทศพบว่าสังคมโดยทั่วไปตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา รวมทั้งมีความมุ่งหมายที่ต้องการเห็นการศึกษามีศักยภาพ และมีพลังเพียงพอในการทำหน้าที่ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพสมาชิกของสังคมด้วยรูปแบบและวิธีการต่างๆ รวมไปถึงการสร้างสมองค์ความรู้และปัญญาให้แก่สังคม เพื่อเป็นฐานไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งสิ้น(สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 96) การปฏิรูปการศึกษาเกิดจากความต้องการ การเปลี่ยนแปลงและความต้องการให้มวลชนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. 2545 : 2-3)

สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาทุกแห่งได้มีการปรับการเรียน เปลี่ยนการสอนและปฏิรูปการสอบเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและมาตรฐาน ตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยดำเนินการดังนี้ (1) จัดการเรียนการสอนเป็นเรื่อง เป็นชิ้นงานและโครงการในสาขาวิชาที่เรียน ใช้วิธีการสอนแบบบูรณาการหลายรายวิชาเข้าด้วยกันในชิ้นงานและโครงการ ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจ ทักษะและความชำนาญเพิ่มมากขึ้น และวัดผลจากรายวิชาที่เกี่ยวข้องจากชิ้นงานและโครงการนั้นๆ ทำให้มีชิ้นงานที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ของนักเรียน นักศึกษาจำนวนมาก และบางชิ้นงานได้รับการจดสิทธิบัตรเรียบร้อยแล้ว (2) จัดห้องเรียน 3 แบบ ได้แก่ 1) ห้องเรียนพื้นฐาน (Basic) เป็นห้องเรียนสำหรับเรียนและฝึกภาคปฏิบัติเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความชำนาญ 2) ห้องเรียนแบบพื้นฐาน + เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นห้องที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และสื่อการเรียนการสอนทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในบทเรียนมากขึ้นและ 3) ห้องเรียนที่ทันสมัย (Advance) เหมาะสำหรับใช้เป็นสถานที่สำหรับการวิเคราะห์ วิจัยและงานนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ ต้องใช้งบประมาณลงทุนสูงมาก ส่วนใหญ่จะเป็นห้องเรียนที่อยู่ในสถานประกอบการ และ(3) จัดสถานที่ที่ใช้ในการเรียนการสอน 3 แหล่งได้แก่ 1) ห้องเรียนในสถานศึกษา 2) ห้องเรียนสถานประกอบการ และ 3) ห้องเรียนในชุมชน โดยมีโครงการที่ร่วมกับหน่วยงานภายนอกช่วยขับเคลื่อนการปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอนและปฏิรูปวิธีสอบ ทำให้ได้ฝึกภาคปฏิบัติจากสถานการณ์จริง ใช้ห้องเรียนในชุมชน หรือห้องเรียนในสถานประกอบการเป็นสถานที่เรียน เช่น โครงการอาชีวศึกษาร่วมด้วยช่วยประชาชน นักเรียน นักศึกษาออกดำเนินการตรวจสภาพรถยนต์ เครื่องมือทางการเกษตร และช่วยเหลือผู้เดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่ และเทศกาลสงกรานต์ โครงการซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ โครงการอนุรักษ์การใช้พลังงานทดแทน โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อาชีวศึกษาได้ปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการนำหลักสูตร 3 แนวทาง (ใช้ ซ่อม สร้าง) ไปใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหลักสูตรวิชาชีพสมรรถนะทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) โดยนำหลักสูตรดังกล่าวมาจัดแผนการเรียนเป็น 3 รูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะหรือความสามารถของผู้เรียน **แผนการเรียนที่ 1 ใช้** เป็นแผนการเรียนทำงานได้ + ความชำนาญ ผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นผู้ปฏิบัติการ **แผนการเรียนที่ 2 ซ่อม** เป็นแผนการเรียนทำงานได้ + มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นผู้ปฏิบัติการที่มีความชำนาญมีความสามารถแก้ปัญหาได้ **แผนการเรียนที่ 3 สร้าง** เป็นแผนการเรียนทำงานได้ + ประดิษฐ์คิดค้นผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นผู้ปฏิบัติการที่มีความชำนาญ สามารถแก้ปัญหาได้ และประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้โดยใช้กระบวนการวิจัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 40-60)

วิทยาลัยการอาชีพได้ปรับยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรใหม่ อาชีวศึกษาที่มีศักยภาพสูง นำร่องจัดการสอนวิชาชีพที่เป็นจุดเด่นของแต่ละพื้นที่ และให้ทุกหลักสูตรเน้นสมรรถนะ เป็นฐานของความเป็นเลิศทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังปรับปรุงแนวทางการจัดการหลักสูตรในระดับ ปวช. และ ปวส. ให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น โดยให้วิทยาลัยการอาชีพสามารถปรับรายวิชาชีพได้เอง โดยอิสระตามความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งให้สามารถเสนอขออนุมัติเปิดสาขาวิชาใหม่ ๆ ได้จากคณะกรรมการอาชีวศึกษาด้วย ซึ่งจะทำให้วิทยาลัยการอาชีพแต่ละแห่งสามารถจัดการศึกษาได้เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละพื้นที่ และสอดคล้องกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี รวมทั้งเอื้อต่อการพัฒนาของภาคเกษตรอุตสาหกรรมและบริการของชุมชน และประเทศที่มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา พร้อมกันนี้ได้ขอให้จัดหามาตรการจูงใจให้ภาคเอกชน หน่วยงาน และองค์กรท้องถิ่นเข้ามาให้ความร่วมมือในการบริหารและจัดการทรัพยากรการสอนในรูปคณะกรรมการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาให้เจริญเท่ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโดยไม่มีขีดจำกัด

ปัจจุบันวิทยาลัยการอาชีพประสบกับภาวะความตึงเครียดระหว่างหน้าที่ที่หลากหลายของครูที่มีต่อนักเรียน-นักศึกษา การทำงานร่วมกันแบบมืออาชีพและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมไปถึงการเกี่ยวข้องกับความจำเป็น ในการจัดการเกี่ยวกับสิ่งที่วิทยาลัยการอาชีพประสบ ซึ่งต้องรู้ว่าจะต้องทำหน้าที่อะไรบ้าง ความตึงเครียดนี้จะต้องมีการทบทวนในกระบวนทัศน์ใหม่ เพื่อเป็นการฟื้นฟูการจัดองค์การของวิทยาลัยการอาชีพ เป็นโครงสร้างมีลักษณะเช่นเดียวกับชุมชน มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและค่านิยม ถือเป็นความเจริญเติบโตตามธรรมชาติขององค์การ สมาชิกขององค์การในวิทยาลัยการอาชีพมีความผูกพันกันโดยมีความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียว และเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความสัมพันธ์ที่เป็นการส่งเสริมคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งวิทยาลัยการอาชีพต้องพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงต่อไป ด้านระบบการบริหารและการสนับสนุนทางการศึกษานั้น ในปัจจุบันได้เกิดกระแสแนวคิดเกี่ยวกับ "องค์การแห่งการเรียนรู้" ว่าเป็นแนวทางการปฏิบัติรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ต่างสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบบริหารรูปแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั่วทั้งองค์การ (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. 2545 : 22) และปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge. 1990 : 127-135) แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเสทท์ (Massachusetts Institute of Technology) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆหลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับเดวิด เอ การ์วิน (David A. Garvin. 1993 : 78-91) แห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด (Harvard University) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีลักษณะในการสร้างแสวงหา และถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ มิเชล มาร์ควอท (Michael Marquardt. 1994 : 409) แห่งมหาวิทยาลัย ยอร์จวอชิงตัน (George Washington University) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์การ จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ **(1) ลักษณะที่เป็นกระบวนการ** ซึ่งประกอบด้วย 1) การสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์การ และการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคล ไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์การ 3) การเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติและการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 4) การเรียนรู้ในลักษณะของการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือความกระจ่างแจ้งในศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม 5) การสร้างความตระหนักในตนเองและการใช้วิจารณญาณใคร่ครวญที่สภาพแวดล้อม 6) การสืบเสาะหาความรู้และการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเอง 7) การขยายขีดความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดผลที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง 8) การขยายรูปแบบของการคิดที่ทันสมัยโดยได้รับการส่งเสริม และการเพิ่มแรงบันดาลใจให้มีอิสระใน

การคิด 9) การขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์อนาคตขององค์การ และ 10) การสร้างการเรียนรู้การถ่ายโอนความรู้ การปรับแต่งพฤติกรรมขององค์การ เพื่อสะท้อนความรู้และความเข้าใจใหม่ ๆ เหล่านั้น **(2) ลักษณะที่เป็นผลผลิต** ซึ่งหมายถึง **"ผลลัพธ์"** ที่ได้มาจากความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ หรือเจตคติใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคลากรในสถาบันการศึกษา เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้และสามารถมองเห็นได้ด้วยตา ที่ทำให้องค์การมีลักษณะเชิงแข่งขัน แสดงให้เห็นถึงความสามารถทั้งของตัวบุคคล องค์การและการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระบบและวัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากความล้มเหลวเล็ก ๆ น้อย ๆ และมีการค้นหาสิ่งใหม่ ๆ และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการที่สามารถคาดทำนายได้ (Peter Senge. 2000 : 369-389)

จากแนวคิดในทัศนะของนักวิชาการดังที่กล่าวมาในตอนต้น และจากผลการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เห็นได้ว่า การพัฒนาองค์การโดยเฉพาะวิทยาลัยการอาชีพซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาที่ควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ถือว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่น่าสนใจ น่าศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ และเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาหรือของสังคมโดยรวม แต่อย่างไรก็ตามเมื่อศึกษาวิเคราะห์ในสาระที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปรับปรุง ปี พ.ศ. 2545 ในหลักสูตรขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 หรือในนโยบายหรือแนวปฏิบัติใด ๆ ของหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังไม่มีการกล่าวถึงเรื่องนี้เป็นการเฉพาะเจาะจง มีเพียงแต่ความสนใจในเชิงวิชาการ แต่ก็ยังไม่ค่อยแพร่หลายนัก การจัดการอาชีวศึกษาถือว่าเป็นการจัดการการศึกษาที่ลงทุนค่อนข้างสูง เป็นงานยากที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การระดมความเชี่ยวชาญภายในวิทยาลัยแห่งเดียวไม่เพียงพอ ต้องดำเนินการในรูปกลุ่ม และต้องสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนในพื้นที่เป็นสำคัญ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงกำหนดให้วิทยาลัยการอาชีพทุกแห่งวิเคราะห์ศักยภาพตนเองและกำหนดสาขาความเชี่ยวชาญความเป็นเลิศ

ในการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพจะเป็นผู้นำทาง และทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น สภาพแวดล้อมแบบเปิดในองค์การ จะช่วยสนับสนุนการร่วมกิจกรรมและความร่วมมือ รวมทั้งทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการตั้งสมมติฐานและมีการพัฒนาทางวิธีการใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่พบอีกด้วย บทบาทของผู้บริหารและความเป็นผู้นำจะมีส่วนสำคัญยิ่ง ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ ภาวะผู้นำของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังที่สตรอง (Stronge. 1998 : 3) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ในการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการมีวิสัยทัศน์ การฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะและปฏิบัติตามหลักสูตรและการสอน การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (Positive climate) การสนับสนุนความสัมพันธ์ในวิทยาลัยการอาชีพ นอกจากนี้บุคลากรอื่นๆในวิทยาลัยการอาชีพก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน และการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้มีประสิทธิภาพ ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องจัดทำให้เกิดขึ้นให้ได้

งานวิจัยนี้จะเป็นการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ จากระบบวิทยาลัยการอาชีพ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อทั้งการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ และการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมุ่งจะทำการศึกษาวิจัยในวิทยาลัยการอาชีพ เพื่อเป็นการพัฒนาและตรวจสอบตัวแบบเชิงทฤษฎี โครงสร้างเชิงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นแล้วนำข้อค้นพบดังกล่าวมาสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ต่อไป

คำถามการวิจัย

1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยการอาชีพมีอะไรบ้าง

2. รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ มีลักษณะเป็นอย่างไร

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จะได้ผลเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎี ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

2. การปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยการอาชีพ หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นดีกว่าก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัย การวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ วิทยาลัยการอาชีพทุกแห่งทั่วประเทศจำนวน 144 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ วิทยาลัยการอาชีพจำนวน 106 แห่งโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2551 : 70)

2.3 ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย

2.3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่

1) บรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย

2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.3.2 ตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรเชิงเหตุและผล ประกอบด้วยตัวแปร 9 ตัวแปร ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2) โครงสร้างของวิทยาลัย

3) เทคโนโลยีและระบบงาน

4) การปฏิบัติด้านการบริหาร

5) การปฏิบัติงานด้านการจัดการ

6) การพัฒนาครูและทีมงาน

7) การปฏิบัติของครูและทีมงาน

8) การจูงใจ

9) เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน

2.3.3 ตัวแปรตาม คือ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ผู้ปกครอง/ชุมชน นักวิชาการ ชาวบ้าน คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน-นักศึกษา บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน

4. การทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น คือ วิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งเป็นขั้นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพ

ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพ

ตัวแปรตาม คือ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญดังนี้

1. **ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้** คือ สถานที่ซึ่งผู้คนขยายขีดความสามารถเพื่อจะบรรลุในสิ่งที่พวกเขาต้องการอย่างแท้จริง และต่อเนื่อง เป็นสถานที่สร้างระบบทางความคิดใหม่และการขยายตัวทางความคิดใหม่ ตลอดจนการขยายตัวทางความคิดนั้นได้รับการสนับสนุนจากทุกคน เป็นสถานที่ที่ผู้คนมีความทะเยอทะยานสามารถคิดนอกกรอบ เป็นองค์การที่ผู้คนเรียนรู้ที่จะเรียนไปด้วยกันตลอดเวลา สรุปลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ออกเป็นสองลักษณะ คือ

1.1 ลักษณะที่เป็นกระบวนการ ซึ่งหมายถึง **"การกระทำ"** ที่เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์การ การเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์การ สมาชิกในทุกระดับเรียนรู้เป็นธรรมชาติ การรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเรียนรู้ขององค์การคือ การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ หรือความกระจ่างแจ้งในศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสร้างความตระหนักในตนเอง การใช้วิจารณญาณใคร่ครวญสภาพแวดล้อม การสืบสวน การเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเอง การขยายความสามารถของตนเพื่อให้เกิดผลที่ตรงความต้องการที่แท้จริง การขยายรูปแบบของการคิดที่ทันสมัยได้รับการส่งเสริมและแรงบันดาลใจทั้งหลายได้รับการปลดปล่อย การขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องสร้างสรรค์อนาคตขององค์กร รวมทั้งการสร้างการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้และปรับแต่งพฤติกรรมขององค์กร เพื่อสะท้อนความรู้เข้าใจใหม่ๆ

1.2 ลักษณะที่เป็นผลผลิต ซึ่งหมายถึง **"ผลลัพธ์"** ที่ได้มาจากความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ หรือเจตคติใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพ เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้และสามารถมองเห็นได้ด้วยตา ที่ทำให้องค์การมีลักษณะเชิงแข่งขัน แสดงให้เห็นถึงความสามารถทั้งของตัวบุคคล องค์การและการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระบบและวัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากความล้มเหลวเล็ก ๆ น้อย ๆ และมีการค้นหาสิ่งใหม่ ๆ และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการที่สามารถคาดทำนายได้ ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้วัดได้โดยใช้เครื่องมือที่ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถาม ที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว จำนวน 23 ข้อ ซึ่งเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ตัวแปรอิสระที่เป็นทั้งสาเหตุทางตรงและสาเหตุทางอ้อม ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย 11 ปัจจัย คือ 1)วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ 2)โครงสร้างของวิทยาลัย 3)เทคโนโลยีและระบบงาน 4)การปฏิบัติด้านการบริหาร 5)การปฏิบัติด้านการจัดการ 6)การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน 7)การพัฒนาครูและทีมงาน 8)ภาวะผู้นำทางวิชาการ 9)บรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย 10)การจูงใจ 11)เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน

2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การกำหนดการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติ การติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ และการนำผลมาใช้เป็น

ข้อมูลย้อนกลับ ในการวัดปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดของวีระนุช มยุเรศ (2544 : 89-95) และสมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 193)

2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างของวิทยาลัย หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การจัดระบบการติดต่อประสานงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ การจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรในโครงสร้าง การจัดระบบการให้คุณให้โทษและความดีความชอบ ในการวัดปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างของวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 106) และ สมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 193-194)

2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและการพัฒนา และการใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน นักศึกษา ในการวัดปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและระบบงาน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดของสมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 194)

2.4 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์นโยบายและแผน การจัดทำแผนปฏิบัติการ การกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับแผน การเปิดโอกาสมีส่วนร่วม การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบงบประมาณและการจัดทำเอกสาร ในการวัดปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการบริหาร ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 106) และ สมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 194-195)

2.5 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การจัดระบบงานธุรการ การมีบุคลากรรับผิดชอบ การมีวัสดุอุปกรณ์ การอำนวยการสั่งการที่เหมาะสม ระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก ระบบกลไกการนิเทศ ระบบกลไกการประกันคุณภาพภายในการรายงานผลการดำเนินงาน และการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ในการวัดปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 107) และ สมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 195)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.6 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูและทีมงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การมีวัตถุประสงค์ของทีม ความสามารถในการระบุปัญหา การแก้ปัญหา การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน กิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน ความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเอง และความมีอิสระในการวัดปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการบริหาร ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดของสุภาพร อัคราวัฒนา (2541 : 218-222) และ สมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 195-196)

2.7 ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและทีมงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การมุ่งให้เป็นกลไกจัดการเรียนการสอน การคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผลลัพธ์สุดท้ายต่อนักเรียน นักศึกษา การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วน การเป็นเสมือนชีวิตประจำวัน การพัฒนาตนเอง ในการวัดปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและทีมงาน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 :110)และวิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544 : 68-70)

2.8 ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นตัวแบบเชิงวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอนและการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในการวัดปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดของกรวิภา พรมจวง (2541 : 114) และสมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 197)

2.9 ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ ความผ่อนคลาย ความร่วมมือแบบไม่แยกเขาแยกเรา ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักความภาคภูมิใจในวิทยาลัย การปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ การปกป้องสืบทอดประเพณีสำคัญ และสร้างวัฒนธรรมร่วม ในการวัดปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 110) และวีระนุช มยุเรศ (2544 : 89-95)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.10 ปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย ในการวัดปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 111) และ สมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 198-199)

2.11 ปัจจัยเกี่ยวกับเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ ความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายวิทยาลัย การมุ่งเน้นความมีประสิทธิผล การตรวจสอบเป้าหมาย การประชาสัมพันธ์ การบรรลุผลในเป้าหมาย และการมีข้อมูลย้อนกลับในด้านต่างๆ ในการวัดปัจจัยเกี่ยวกับ เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 112) และสมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 199)

3. วิทยาลัยการอาชีพ หมายถึง สถานศึกษาที่ใช้เกณฑ์การจัดการหลักสูตรการอาชีวศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2552 แบ่งตามสาขาวิชาที่เน้นเฉพาะทาง ในการจัดการศึกษาวิชาชีพ เพื่อพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือและระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาวิชาชีพ (ระดับเทคนิค) ให้สอดคล้องตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม สามารถเป็นผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน หรือเป็นผู้ประกอบการ และเป็นการประกอบอาชีพอิสระได้ โดยเน้นการแก้ปัญหา สร้างองค์ความรู้ในอาชีพ มีบุคลิกภาพ คุณธรรมและเจตคติที่ดี ซึ่งมีทั้งหมด 144 แห่งทั่วประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้อง กับการบริหารงานของวิทยาลัยการอาชีพ ในการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ถูกต้อง เหมาะสม และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาต่อไป