

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระยะที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ ในระยะที่ 1 นี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ โดยได้ตั้งสมมติฐานว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎี ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยการอาชีพจำนวน 106 วิทยาลัย ในแต่ละวิทยาลัยใช้ตัวอย่าง จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 1,060 คน

ผู้วิจัยนำเสนอตามขั้นตอนการปฏิบัติของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ด้วยโปรแกรม LISREL โดยเริ่มต้นจากการกำหนดคสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การกำหนดค่าข้อมูลเฉพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL และตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การปรับเปลี่ยนจำลองและทดสอบความตรง จนแบบจำลองสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดย

จำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นำเสนอเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย

การอาชีพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

1.1 ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable)

1.1.1 CLIMATE แทน บรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย

1.1.2 LEADER แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.2 ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable)

1.2.1 VISION แทน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

1.2.2 STRUCTUR แทน โครงสร้างของวิทยาลัย

1.2.3 TECHNO แทน เทคโนโลยีและระบบงาน

1.2.4 ADMIN แทน การปฏิบัติด้านการบริหาร

1.2.5 MANAGE แทน การปฏิบัติงานด้านการจัดการ

1.2.6 DEVELOP แทน การพัฒนาครูและทีมงาน

1.2.7 ACTION แทน การปฏิบัติของครูและทีมงาน

1.2.8 MOTIVE แทน การจูงใจ

1.2.9 FEEDBACK แทน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน

1.2.10 LEARN แทน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

2.1 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2 SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 SKEWNESS แทน ค่าความเบ้ (Skewness)

2.4 KURTOSIS แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)

2.5 r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.6	R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง หรือค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณ (Square Multiple Correlation Coefficient)
2.7	χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
2.8	df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
2.9	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
2.10	AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjust Goodness of Fit Index)
2.11	RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
2.12	RMR	แทน	ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual)
2.13	CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N)
2.14	DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
2.15	IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
2.16	TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)

1. ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรมลิสเรล คือ ลักษณะของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องได้ค่า 2 ค่า คือ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ไม่เกิน ± 1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสถิติความเบ้ (SKEWNESS)	ค่าความโด่ง (KURTOSIS)
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	35.27	1.307	-.593	.107
โครงสร้างวิทยาลัย	22.51	1.230	.511	.650
เทคโนโลยีและระบบงาน	35.86	0.987	-.043	.038
การปฏิบัติด้านการบริหาร	22.59	1.222	.571	.099
การปฏิบัติด้านการจัดการ	27.75	1.243	.578	-.691
การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน	20.67	1.136	.555	-.965
การพัฒนาครูและทีมงาน	31.64	1.328	.597	-.821
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	35.96	1.431	.702	-.401
บรรยากาศและวัฒนธรรมวิทยาลัย	20.56	1.117	.624	-.243
การจูงใจ	19.01	1.015	.523	-.263
เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ	20.51	1.143	.321	-.037

จากตารางที่ 7 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรทั้ง 11 ตัว และได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลว่ามีการกระจายเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระมีค่าไม่เกิน ± 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ยอดของโค้งข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	LEARN	VISION	STRUCTUR	TECHNO	ADMIN	MANAGE	ACTION	DEVELOP	CLIMATE	LEADER	MOTION	FEEDBACK
LEARN	1.000											
VISION	0.660*	1.000										
STRUCTUR	-0.038	0.077	1.000									
TECHNO	0.014	0.136*	0.683*	1.000								
ADMIN	-0.012	-0.097	0.350*	0.638*	1.000							
MANAGE	-0.034	0.105*	0.414*	0.539*	0.478*	1.000						
ACTION	0.014	0.113*	0.000	0.155*	0.172*	0.277*	1.000					
DEVELOP	0.714*	0.780*	0.071	0.132*	-0.095	0.100*	0.093	1.000				
CLIMATE	0.110*	0.071	0.583*	0.774*	0.663*	0.457*	0.085	0.007	1.000			
LEADER	0.013	-0.065	0.481*	0.733*	0.783*	0.450*	0.161*	-0.081	0.726*	1.000		
MOTIVE	0.075	0.076	-0.110	-0.073	-0.143	-0.100	-0.154	0.086	-0.100	-0.098	1.000	
FEEDBACK	-0.022	0.067	-0.118	-0.187	-0.208	-0.142	0.008	0.064	-0.198	-0.187	0.302*	1.000

* p < 0.05

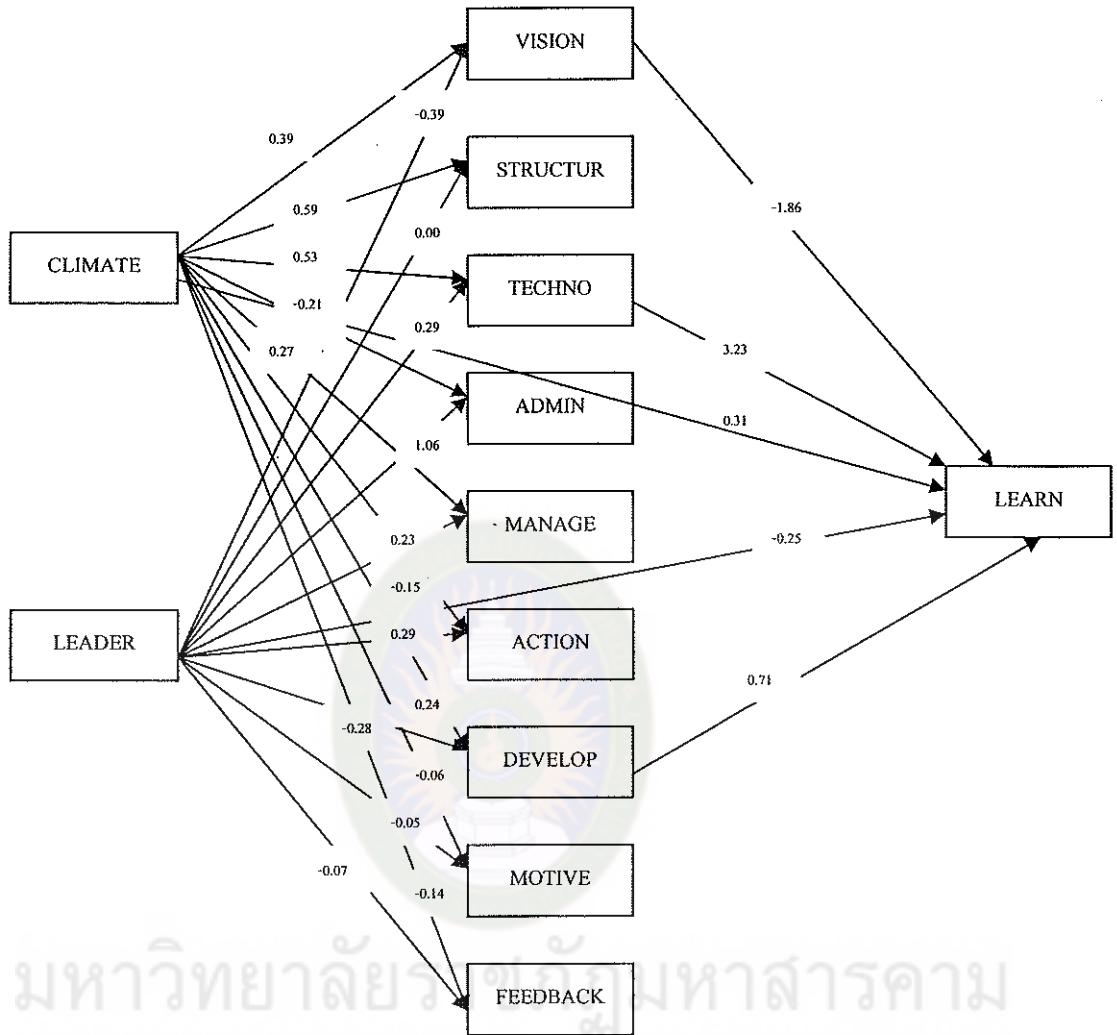
จากตารางที่ 8 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวพยากรณ์ด้วยกัน 11 ตัว รวมทั้งหมด 28 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกค่า ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.022 ถึง 0.783 เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์กับด้านการพัฒนาครูและทีมงาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านข้อมูลย้อนกลับกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 11 ตัว ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและทีมงาน รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหาร

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย

ในทางปฏิบัติจริงการตรวจสอบและปรับแบบจำลอง จะดำเนินการติดต่อกันไปจนกว่าแบบจำลองจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีความกลมกลืนทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $X^2 = 221.48$, $df = 41$, $p\text{-value} = 0.00$, $GFI = 0.74$, $AGFI = 0.51$, $RMSEA = 0.21$, $CN = 10.28$ สรุปว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นำเสนอข้อมูลดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของรูปแบบตามสมมติฐานที่กำหนดในโมเดล ปรากฏผลดังแสดงในแผนภาพที่ 6



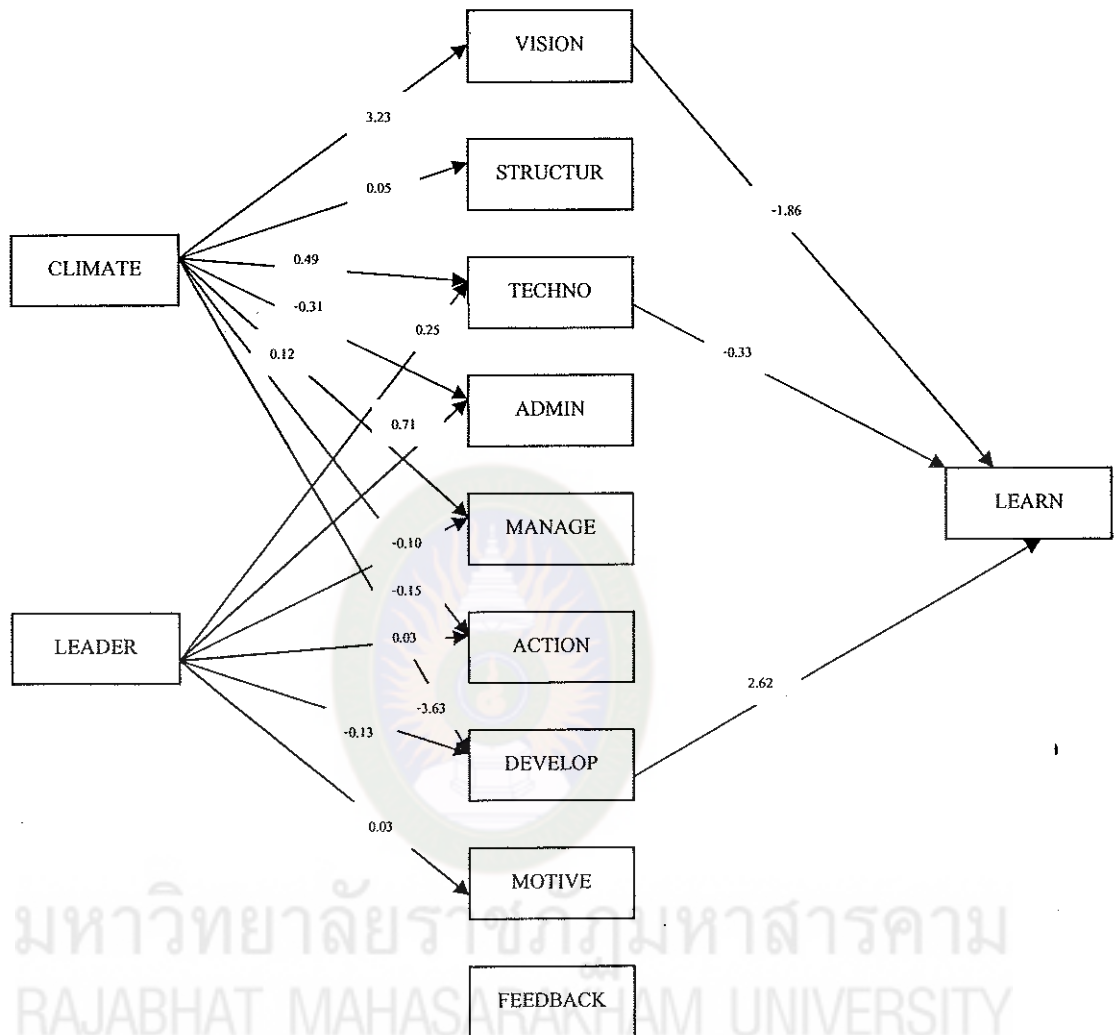
Chi-Square = 221.48, df = 41, P-value = 0.00, RMSEA = 0.21, CN = 10.28

แผนภาพที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ ตามตัวแบบดั้งเดิม

ตารางที่ 9 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นและตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย
X^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ($p > .05$)	$X^2 = 221.48, df = 41$ ($p\text{-value} = 0.000$) (ไม่ผ่านเกณฑ์)	$X^2 = 4.03, df = 5$ ($p\text{-value} = 0.680$) (ผ่านเกณฑ์)
GFI	≥ 0.90	0.74(ไม่ผ่านเกณฑ์)	0.99(ผ่านเกณฑ์)
AGFI	≥ 0.90	0.51(ไม่ผ่านเกณฑ์)	0.90(ผ่านเกณฑ์)
RMSEA	≤ 0.05	0.21(ไม่ผ่านเกณฑ์)	0.00(ผ่านเกณฑ์)
RMR	≤ 0.05	0.15(ไม่ผ่านเกณฑ์)	0.01(ผ่านเกณฑ์)
CN	≥ 200	10.28(ไม่ผ่านเกณฑ์)	394.54(ผ่านเกณฑ์)

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่า ตัวแบบตั้งต้นมีค่าสถิติที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $X^2 = 221.48, df = 41, p\text{-value} = 0.00$, $GFI = 0.74$, $AGFI = 0.51$, $RMSEA = 0.21$, $RMR = 0.15$, $CN = 10.28$ สรุปว่า แบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยไม่กลมกลืน จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับตัวแบบโดยยึดการทดสอบเพื่อพัฒนาตัวแบบ (Model Generating - MG) โดยมีการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแปรตามแบบ (Model Modification Indices) และคำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี จากนั้นปรับทีละพารามิเตอร์ โดยยินยอมให้ผ่อนคลายน้อยลงเบื้องต้น ให้ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ และหยุดปรับตัวแบบเมื่อสถิติได้ตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ จนได้ตัวแบบสุดท้ายได้ค่าสถิติ คือ $X^2 = 4.03, df = 5, p\text{-value} = 0.680$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.90$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.01$, $CN = 394.54$ แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงทางอ้อมและโดยรวม ดังแสดงในแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพตัวแบบสุดท้าย

ตารางที่ 10 อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรผล		
		LEARN	LEADER	CLIMATE
CLIMATE	DE	-	-	-
	IE	-	-	-
	TE	-	-	-
LEADER	DE	-	-	-
	IE	-	-	-
	TE	-	-	-
VISION	DE	-1.86	-	3.23
	IE	-	-	-
	TE	-	-	-
STRUCTUR	DE	-	-	0.05
	IE	-	-	-
	TE	-	-	-
TECHNO	DE	-0.33	0.25	0.49
	IE	-	0.12	-
	TE	-	-0.21	-
ADMIN	DE	-	0.71	-0.31
	IE	-	-	-
	TE	-	-	-
MANAGE	DE	0.12	-	-
	IE	-	-	-
	TE	-	-	-
ACTION	DE	-	0.03	-0.10
	IE	-	-	-
	TE	-	-	-
DEVELOP	DE	2.62	-0.13	-3.63
	IE	-3.49	-	-
	TE	-0.89	-	-
MOTIVE	DE	-	0.03	-
	IE	-	-	-
	TE	-	-	-
FEEDBACK	DE	-	-	-
	IE	-	-	-
	TE	-	-	-
R ²		0.65	0.84	1.00

หมายเหตุ $\chi^2 = 4.03$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.68$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.92$

$RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.01$, $CN = 394.54$

จากตารางที่ 10 กำหนดเส้นทางอิทธิพลอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง

1.1 ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ

-1.86

1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.33

1.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 2.62

2. อิทธิพลทางอ้อม

2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย ส่งผ่านต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 3.32 ด้านการพัฒนาครูและทีมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -3.63

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งผ่านต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.25 และด้านการพัฒนาครูและทีมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.13

3. อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 2.62

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยเชิงสาเหตุ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วยปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน ไปพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามลำดับที่กล่าวมา

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ได้ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน มาจัดทำรูปแบบการพัฒนาแต่ละปัจจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. การยกร่างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเบื้องต้นโดยผู้วิจัย

2. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเบื้องต้น เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น และให้คำแนะนำโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) ประกอบด้วยบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ผู้ปกครอง/ชุมชน นักวิชาการ ชาวบ้าน คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน-นักศึกษา บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน ผู้วิจัยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยและร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและนำเสนอผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตนเองแล้วมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming)

3. นำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ขึ้น เพื่อนำไปทดลองใช้ในระยะที่ 3 ต่อไป

สำหรับรายละเอียดแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงาน มีดังต่อไปนี้

1. การยกร่างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเบื้องต้น โดยผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 4 ด้านที่จะนำมาพัฒนา คือ ด้านการพัฒนาครูและทีมงาน ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มาจัดทำรูปแบบการพัฒนาแต่ละปัจจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1.1 รูปแบบการพัฒนาครูและทีมงาน (ปัจจัยที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุดมีค่าเท่ากับ 2.62 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและทีมงาน



แผนภาพที่ 8 รูปแบบการพัฒนาครูและทีมงานเบื้องต้น

รูปแบบการพัฒนาครูและทีมงานเบื้องต้น ประกอบด้วย

1. การสร้างบทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการช่วย นร./นศ. ค้นคว้าหาข้อมูลสารสนเทศ เป็นการปูพื้นฐาน สร้างเจตคติทางบวกและเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการช่วย นร./นศ. ค้นคว้าหาข้อมูลสารสนเทศ

2. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการใช้ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาให้มีความสามารถปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

3. การตระหนักในเรื่องการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นการสร้างความรู้ ทักษะประสบการณ์และจิตวิญญาณความเป็นครู

4. การพัฒนาการสอนเป็นทีมและสอนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการสร้างระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ สะดวก ประหยัดและไม่เกิดความเสียหายต่อภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ

5. ตระหนักเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา เป็นการพัฒนาดนเองตลอดชีวิต ทั้งคุณธรรม จริยธรรม คีลธรรมทางวิชาการและภารกิจในความรับผิดชอบ

6. การประเมินผล เป็นการประเมินผลในขั้นการพัฒนาว่าเกิดคุณลักษณะพัฒนาครูและทีมงานหรือไม่ โดยการสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมอภิปรายและการแสดงความคิดเห็น

หลักสูตรการอบรมการพัฒนาครูและทีมงาน

เป้าหมาย ครูและบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย

วิทยากร อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

หลักสูตร บรรยายตามรายวิชา จำนวน 6 ชั่วโมง

1. บทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการช่วย นร./นศ. ค้นคว้าหาข้อมูลสารสนเทศ (1 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการช่วย นร./นศ. ค้นคว้าหาข้อมูลสารสนเทศ

เนื้อหาวิชา

1. ความหมาย ความสำคัญของบทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการช่วย นร./นศ. ค้นคว้าหาข้อมูลสารสนเทศ

2. บทบาท พฤติกรรมและคุณลักษณะผู้อำนวยการความสะดวกในการช่วย นร./นศ. ค้นคว้าหาข้อมูลสารสนเทศ

2. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการใช้ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (1 ชั่วโมง)

เนื้อหาวิชา

1. ทบทวนความรู้ทางด้านไอที
2. เทคนิคการถ่ายทอดความรู้
3. การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร

3. การพัฒนาความรู้ทีมงานและการทำงานเป็นทีม ตระหนักในเรื่องการเรียนการสอน เรื่องสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา (4 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทีมงานและการทำงานเป็นทีม การเรียนการสอน สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา

เนื้อหาวิชา

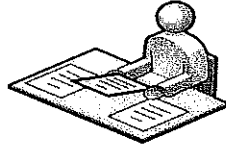
1. ทีมงานและการทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. การจัดทำแผนการสอนและวางแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศ รวมทั้งได้เชื่อมโยงการใช้ระบบงานสารสนเทศร่วมกันเป็นระบบเครือข่าย โดยจัดทำระบบการเชื่อมโยง
3. การเขียนเนื้อหาหลักสูตรการสอน

งบประมาณที่ใช้

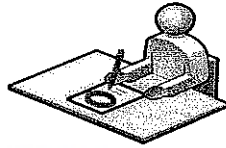
- | | |
|--|------------|
| 1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 47 คน ๆ ละ 200 บาท รวม 9,400 บาท | |
| 2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ | 1,500 บาท |
| 3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง | 1,000 บาท |
| รวมทั้งสิ้น | 11,900 บาท |

1.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ (ปัจจัยที่ 2)

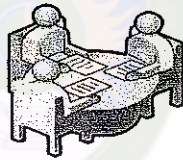
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.25 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ



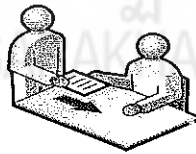
การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการ



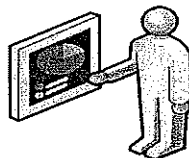
การกำหนดคุณลักษณะ
ผู้นำทางวิชาการที่ต้องพัฒนา



การเตรียมการพัฒนา



กระบวนการพัฒนา



การประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASAKAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 9 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของวิทยาลัยการอาชีพเบื้องต้น

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของวิทยาลัยการอาชีพเบื้องต้น ประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการปูพื้นฐาน สร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้กับผู้ที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนา

2. การกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องพัฒนา เป็นการประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการพัฒนา เพื่อทราบว่าขาดคุณลักษณะผู้นำใด และมีความจำเป็นต้องพัฒนาอย่างไร

3. การเตรียมการพัฒนา เป็นการทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมเพื่อรับการพัฒนาคคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องการ

4. กระบวนการพัฒนา เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาตามรูปแบบ เป็นการสร้างองค์ความรู้พัฒนาความเข้าใจ เจตคติและทักษะเพื่อให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำ ประกอบด้วยการพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์ การพัฒนาความรู้ทางวิชาการ และการฝึกปฏิบัติแบบบูรณาการ โดยการปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง

5. การประเมินผล เป็นการประเมินผลในขั้นการพัฒนาว่าเกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการหรือไม่ โดยการสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมอภิปรายและการแสดงความคิดเห็น

หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

เป้าหมาย ครูและบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย

วิทยากร อาจารย์จกมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

หลักสูตร บรรยายตามรายวิชา จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ความรู้เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำทางวิชาการ
วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำทางวิชาการ บทบาท พฤติกรรมและคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ (2 ชั่วโมง)

เนื้อหาวิชา

1. ความหมาย ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. บทบาท พฤติกรรมและคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการ
4. ความสำคัญเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์

2. การพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์
วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้ทราบแนวทางการพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่
พึงประสงค์ (4 ชั่วโมง)

เนื้อหาวิชา

1. การปรับปรุงสมรรถภาพทางกาย
2. การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม
3. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
4. การพัฒนาความรู้ทางการบริหาร
5. การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร
6. ค่านิยมความสามัคคีและประชาธิปไตย

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 47 คน ๆ ละ 200 บาท รวม 9,400 บาท	
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์	1,500 บาท
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	1,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	11,900 บาท

1.3 รูปแบบการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบงาน (ปัจจัยที่ 3)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีค่าเท่ากับ -0.33 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและระบบงาน ได้ยก่างกิจกรรมขึ้นมา 4 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

- กิจกรรมที่ 1 การอบรมการใช้โปรแกรม Windows เวลา 3 ชั่วโมง
- กิจกรรมที่ 2 การอบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Word เวลา 3 ชั่วโมง
- กิจกรรมที่ 3 การอบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Excel เวลา 3 ชั่วโมง
- กิจกรรมที่ 4 การอบรมการใช้โปรแกรม Internet, E-mail เวลา 3 ชั่วโมง

เป้าหมาย ครูและบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย

วิทยาการ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

หลักสูตร บรรยายตามรายวิชา จำนวน 12 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม
Windows โปรแกรม Microsoft Word โปรแกรม Microsoft Excel โปรแกรม Internet, E-mail

เนื้อหาวิชา

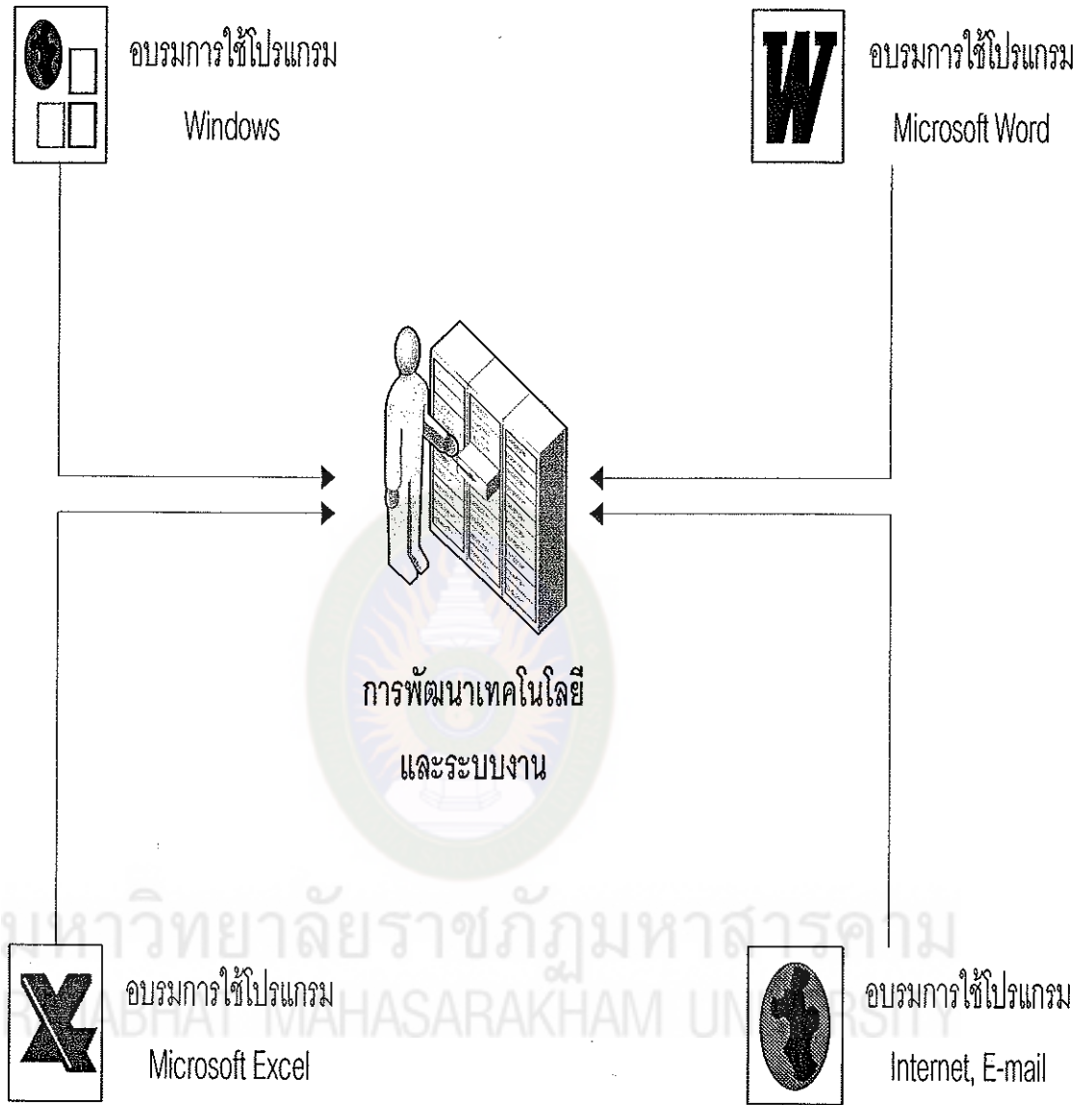
1. อบรมการใช้โปรแกรม Windows เวลา 3 ชั่วโมง
2. อบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Word เวลา 3 ชั่วโมง
3. อบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Excel เวลา 3 ชั่วโมง
4. อบรมการใช้โปรแกรม Internet, E-mail เวลา 3 ชั่วโมง

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 47 คน ๆ ละ 200 บาท 2 วันๆละ		
9,400 บาท	รวม	18,800 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์		2,500 บาท
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง		2,000 บาท
รวมทั้งสิ้น		23,300 บาท



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 10 รูปแบบการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบงานเบื้องต้น

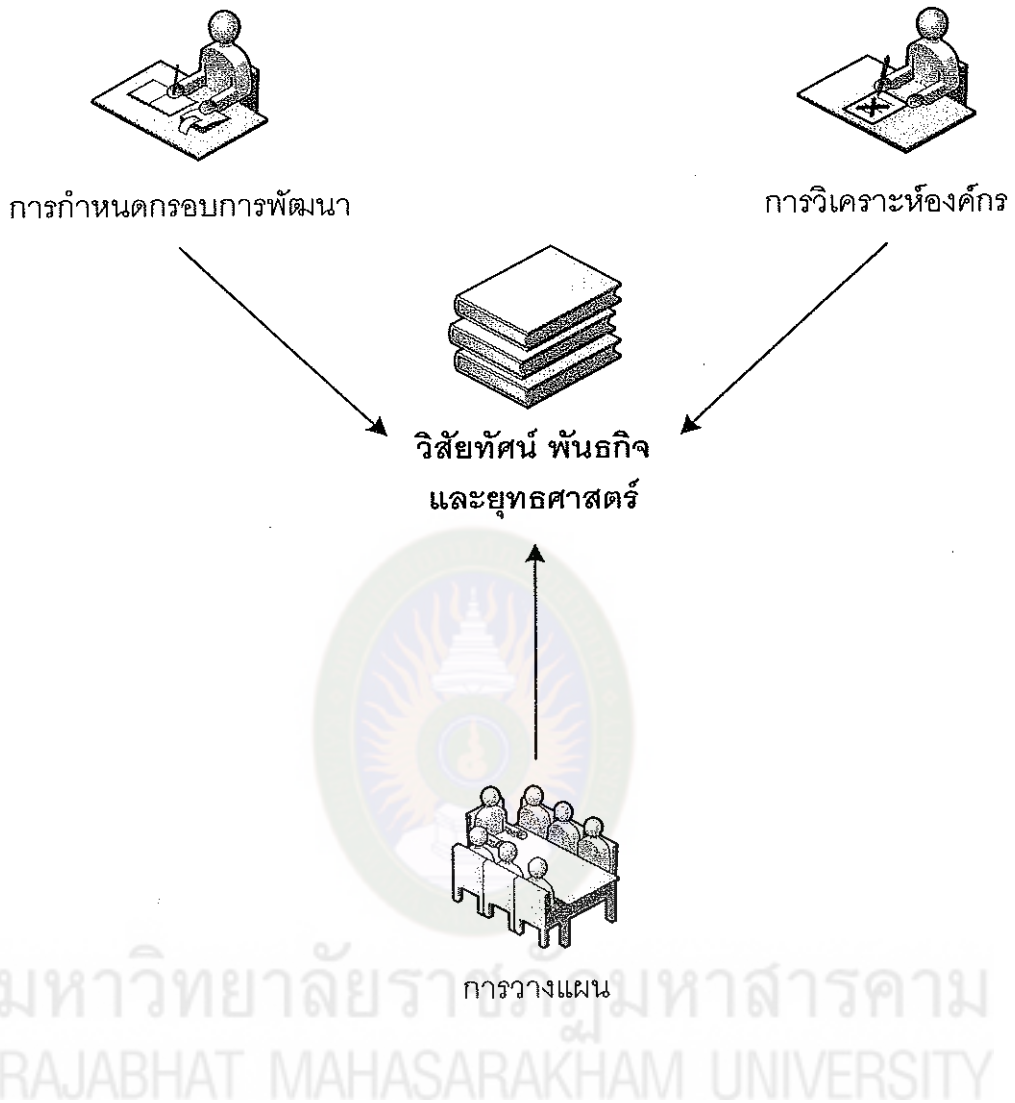
1.4 รูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (ปัจจัยที่ 4)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีค่าเท่ากับ -1.86 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ได้ยกร่างกิจกรรมขึ้นมา 3 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 การกำหนดกรอบการพัฒนา เป็นการนำผลที่ได้จากการระดมความคิด ประสพการณ์และข้อมูลจากคณะผู้เข้าร่วมสัมมนา และความชำนาญที่หลากหลายและส่วนงานต่างๆ มาร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นการทำงานบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมทั้งด้านข้อมูล ความคิดเห็น และการวิเคราะห์ของแต่ละบุคคล เพื่อนำเสนอในกลุ่มย่อยและชี้แจงเหตุผล เพื่อให้กลุ่มลงความเห็นให้เกิดข้อสรุปร่วมกัน

กิจกรรมที่ 2 การวิเคราะห์องค์กร มีการจับประเด็นที่สำคัญเพื่อให้เกิดประกายความคิด การประเมิน ตรวจสอบทรัพยากรของแต่ละกระบวนการทำงาน และผลงานขององค์กร โดยพิจารณาถึง “จุดแข็ง” และ “จุดอ่อน” ขององค์กร

กิจกรรมที่ 3 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูและบุคลากร เข้ามาเรียนรู้ และเสนอสิ่งที่ยอมรับร่วมกันได้ และมีส่วนร่วมในการกำหนดและการวางแผน และนำไปปรับพฤติกรรมร่วมขององค์กรต่อไป



แผนภาพที่ 11 รูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์เบื้องต้น

2. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์เบื้องต้น
เบื้องต้น เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น และให้คำแนะนำโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
(Workshops) ประกอบด้วยบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาวิสัยทัศน์
พันธกิจและยุทธศาสตร์เบื้องต้น คือ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ผู้ปกครอง/ชุมชน
ชาวบ้าน นักวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน-นักศึกษา บุคลากรทางการศึกษา
จำนวน 30 คน ในวันที่ 2 ตุลาคม 2552 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย ผู้วิจัย
แบ่งเป็นกลุ่มย่อยและร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์เบื้องต้น

เรียนรู้ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและนำเสนอผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตนเองแล้วมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ให้สมบูรณ์ขึ้นเพื่อนำไปทดลองใช้ในระยะเวลาที่ 3 ต่อไป

ผู้ร่วมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในเบื้องต้นได้แก่

1. นายอดิพล ไผ่แสวง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย
2. นายรังสิต วงษ์แก้ว รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย
3. นายศักดิ์สิทธิ์ กุชโร รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย
4. นายณัฐวุฒิ ภาวโคตร นักวิชาการ
5. นางวันเพ็ญ ภูนะ นักวิชาการ
6. นางอาภรณ์ ไชยภูมิ นักวิชาการ
7. นายปรัชญา ตะภา นักวิชาการ
8. นายพิทักษ์ สงวนรัตน์ กรรมการสถานศึกษา
9. นายเพิ่มพูน อนันดา กรรมการสถานศึกษา
10. นายมงคล โภคทรัพย์ กรรมการสถานศึกษา
11. นายคณาธิป ทะจันทร์ กรรมการสถานศึกษา
12. นายชัยศรี สมทรัพย์ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย
13. นางธนพร เดชบุรัมย์ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย
14. นางสาวสุภัทราภรณ์ สุโข บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย
15. นางสาวอาภรณ์ เสตเดมิย์ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย
16. นางพรรณี อนันดา ผู้ปกครอง/ชุมชน/ชาวบ้าน
17. นางสุนิรัตน์ วงศ์คำสิทธิ์ ผู้ปกครอง/ชุมชน/ชาวบ้าน
18. นายสุชาติ อาจสุโพ ผู้ปกครอง/ชุมชน/ชาวบ้าน
19. นายสวัสดิ์ ก้านจักร ผู้ปกครอง/ชุมชน/ชาวบ้าน
20. นายชัยณรงค์ เถนาคะ ผู้ปกครอง/ชุมชน/ชาวบ้าน
21. นางหนูเต็ม ภูสุวรรณ ผู้ปกครอง/ชุมชน/ชาวบ้าน
22. นางพุด อางสุโพ ผู้ปกครอง/ชุมชน/ชาวบ้าน
23. นางทองใบ หงส์คำ ผู้ปกครอง/ชุมชน/ชาวบ้าน
24. นางเพชร พลีรชชาติ ผู้ปกครอง/ชุมชน/ชาวบ้าน

25. นางสาวจรรณี สุจารี นักเรียน/นักศึกษา
26. นางสาวจุฑาทิพย์ ไช้สังข์ นักเรียน/นักศึกษา
27. นางสาวจรรย์รัตน์ ศรีเคลือบ นักเรียน/นักศึกษา
28. นางสาวรัตชนิ อินทาศรี นักเรียน/นักศึกษา
29. นางสาวอังสุมาริน ทับมะโรง นักเรียน/นักศึกษา
30. นางสาววิมล เกณฑ์สระคู นักเรียน/นักศึกษา

หลังจากผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 4 รูปแบบแล้ว ผู้วิจัยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน นักวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย กลุ่มที่สองคือ ผู้ปกครอง/ชุมชน/ชาวบ้าน นักเรียน/นักศึกษา จากนั้นร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตัวเอง แล้วมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) โดยที่ประชุมมีนายอดิพล ไข่มเสวง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย ได้รับเลือกจากสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมให้เป็นประธานในที่ประชุม และนายณัฐวุฒิ ภาวโคตร นักวิชาการ เป็นเลขานุการ ผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมกันวิพากษ์และเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม

การเสนอความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมกันวิพากษ์ ในบรรยากาศที่เป็นกันเองระหว่างกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน นักวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย ผู้ปกครอง/ชุมชน/ชาวบ้าน นักเรียน/นักศึกษาในขณะรับประทานอาหารว่าง และได้ร่วมสรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาคูและทีมงาน

รองผู้อำนวยการ : “ให้รวมขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 5 เข้าด้วยกัน ”

นักวิชาการ : “ถ้าหากพบว่าการพัฒนาคูและทีมงานไม่เหมาะสม ให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข”

ผู้อำนวยการ : “สรุปให้รวมขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 5 เข้าด้วยกัน ในกรณีที่พบว่าการพัฒนาคูและทีมงานไม่เหมาะสม ให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข หลังจากมีการประเมินผลแล้วให้ปฏิบัติซ้ำ”

2. รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำทางวิชาการของวิทยาลัยการอาชีพ

บุคลากร 1 : “ขอเสนอให้มีการเพิ่มการเตรียมการพัฒนา การเตรียมความพร้อมเพื่อ

รับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องการ”

บุคลากร 2 : “ขอให้เพิ่มการอบรมการทำวิจัย”

บุคลากร 3 : “ขอเพิ่มการปฏิบัติซ้ำ”

ผู้อำนวยการ : “สรุปให้เพิ่มการเตรียมการพัฒนา เตรียมความพร้อมเพื่อรับการพัฒนา
คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องการ โดยการอบรมการทำวิจัย
และเพิ่มการปฏิบัติซ้ำ”

3. รูปแบบการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบงาน

นักเรียน/นักศึกษา : “ขอให้เพิ่มการอบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Power Point ”

ครู 1 : “ขอเสนอให้เพิ่มการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิจัย”

ผู้อำนวยการ : “ให้เพิ่มการอบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Power Point
และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิจัย”

4. รูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

ครู 1 : “ขอให้ทุกฝ่ายทบทวนวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย”

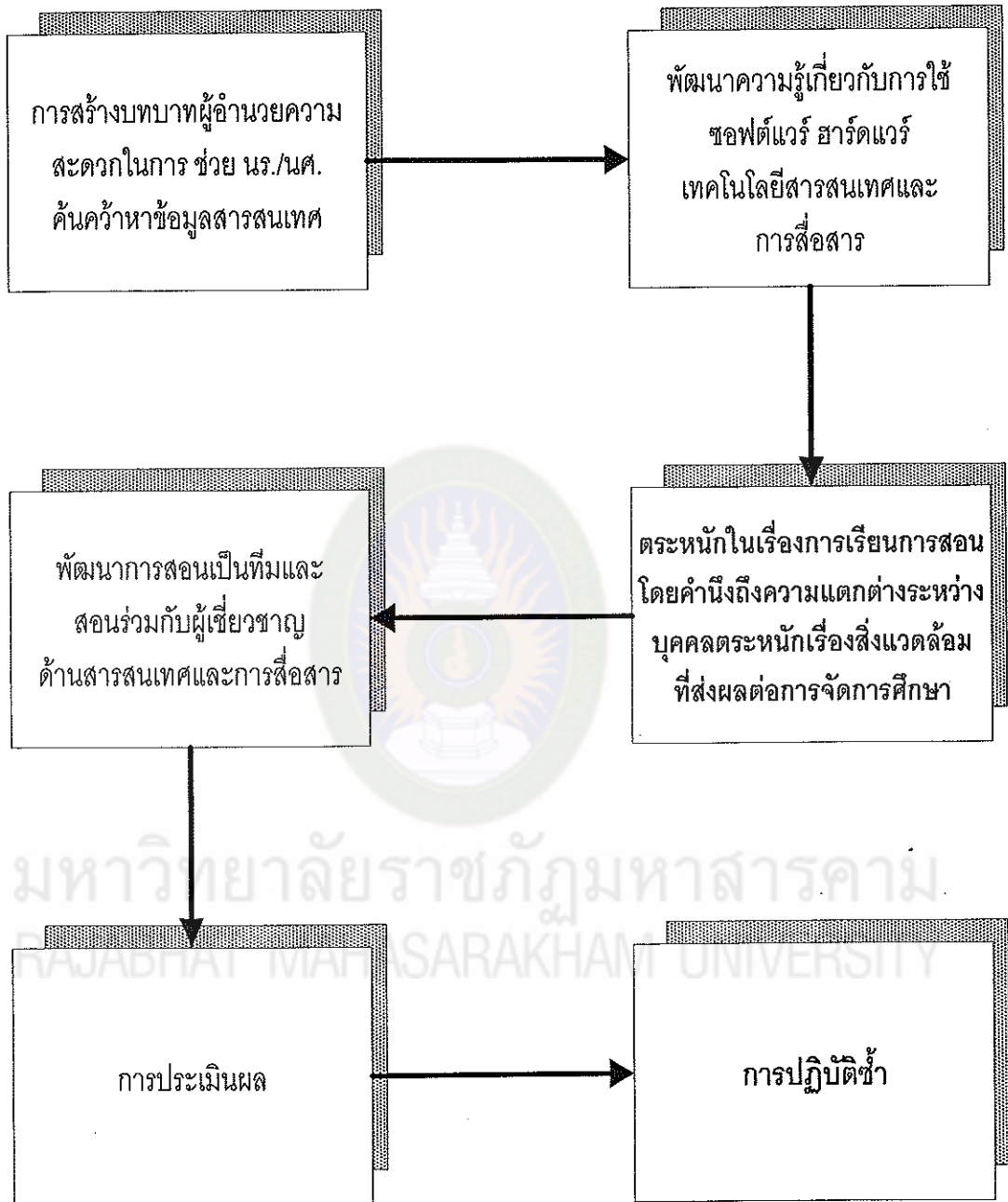
ผู้ปกครอง/ชุมชน : “ขอให้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง”

ครู 2 : “ควรมีการทบทวนและมีการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วย”

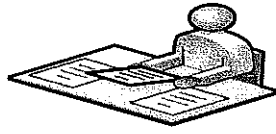
ผู้อำนวยการ : “ให้เพิ่มการทบทวนแก้ไขปรับปรุง”

ผู้วิจัยได้นำผลจากการเสนอแนะในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการมาปรับปรุงแผนผังการพัฒนา
วิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ดังมีรูปแบบ ดังนี้

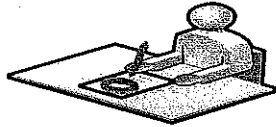
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



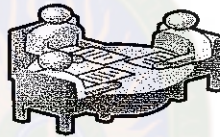
แผนภาพที่ 12 รูปแบบการพัฒนาครูและทีมงาน



การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการ



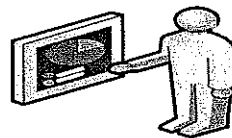
การกำหนดคุณลักษณะ
ผู้นำทางวิชาการที่ต้องพัฒนา



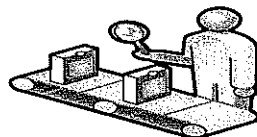
การเตรียมการพัฒนา



กระบวนการพัฒนา

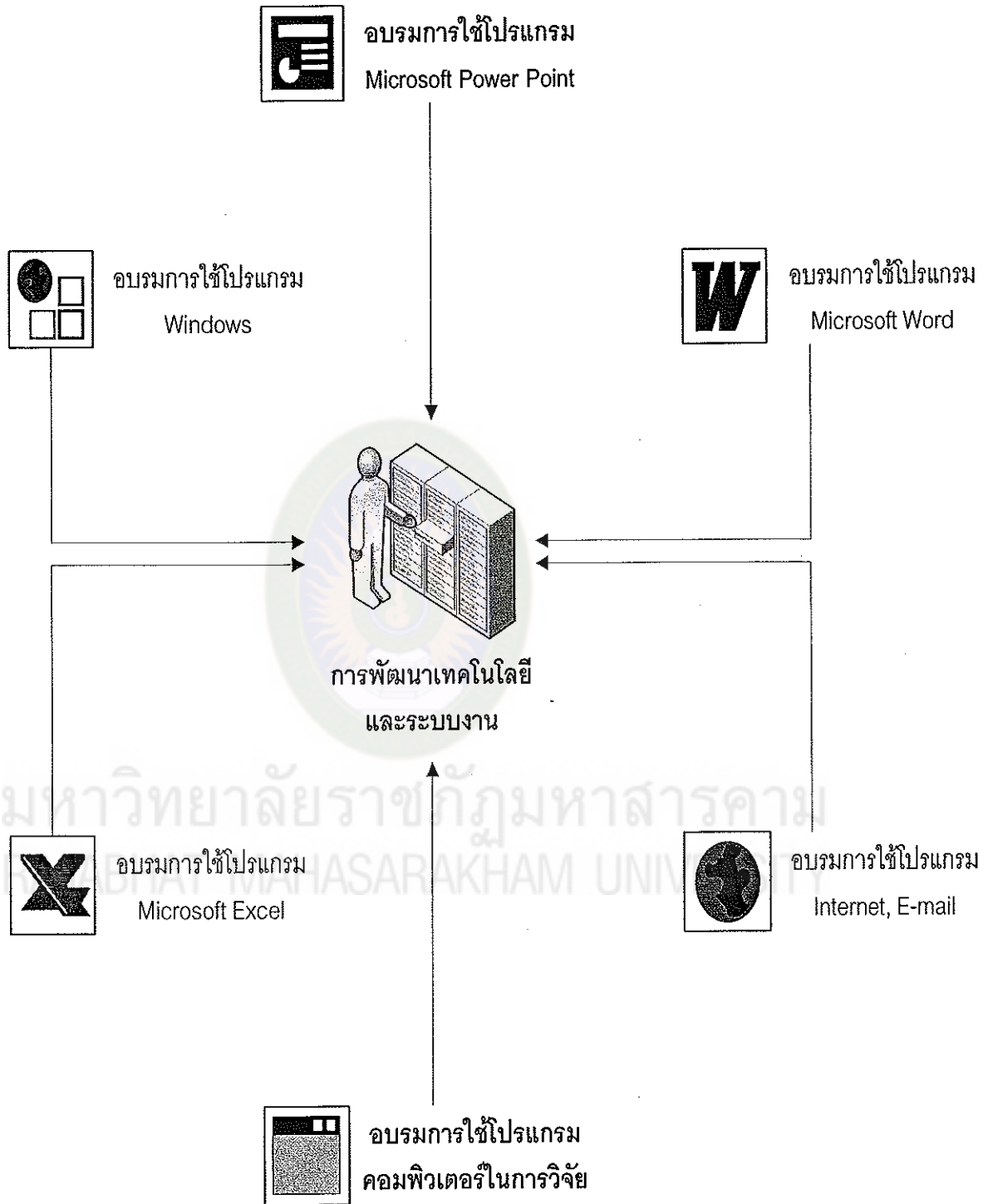


การประเมินผล

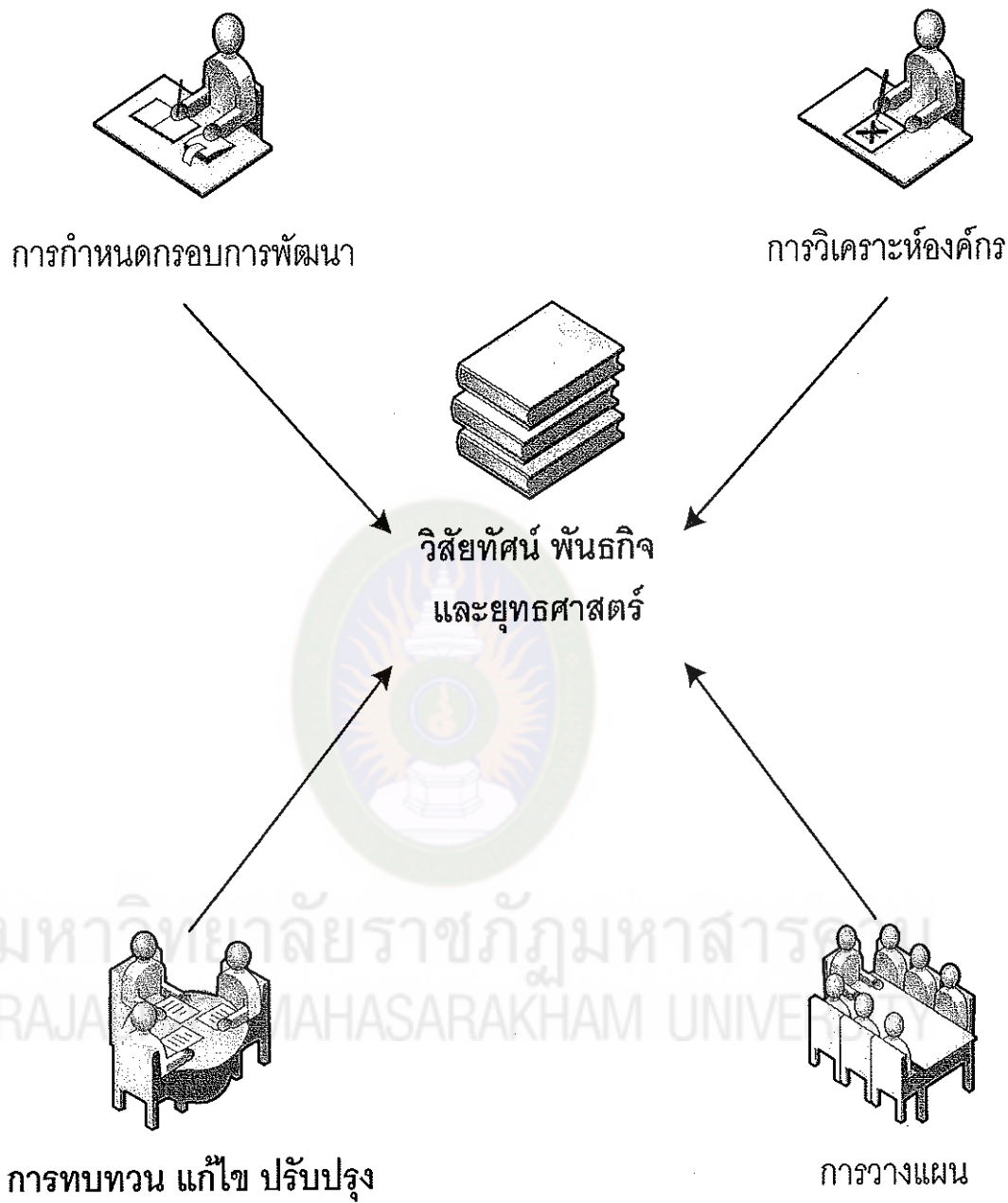


การปฏิบัติซ้ำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 14 รูปแบบการพัฒนาระบบงานและเทคโนโลยี



แผนภาพที่ 15 รูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

หลังจากได้รูปแบบในระยะที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง คือ วิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย ตั้งอยู่เลขที่ 231 หมู่ 3 ตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มทดลองนี้ ด้วยเหตุผลดังนี้

1. เป็นวิทยาลัยการอาชีพที่มีความต้องการที่จะทดลอง
2. มีความพร้อมในด้านบุคลากรที่มีความต้องการ และตั้งใจจริงที่จะทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. สถานที่ไม่ไกลเกินไป เนื่องจากต้องมีการติดตามการใช้รูปแบบดังกล่าว ภายใน 4 เดือน

ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมต่างๆ ในรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครูและทีมงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการ เทคโนโลยีและระบบงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ โดยมีกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรมการพัฒนาครูและทีมงาน ในวันที่ 18 ตุลาคม 2552 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย ผู้เข้าอบรมเป็นครูและบุคลากร จำนวน 47 คน
2. การฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในวันที่ 19 ตุลาคม 2552 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย ผู้เข้าอบรมเป็นครูและบุคลากร จำนวน 47 คน
3. การฝึกอบรมการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบงาน ในวันที่ 20-21 ตุลาคม 2552 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย ผู้เข้าอบรมเป็นครูและบุคลากร จำนวน 47 คน
4. การฝึกอบรมการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ในวันที่ 22 ตุลาคม 2552 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย ผู้เข้าอบรมเป็นครูและบุคลากร จำนวน 47 คน

หลังจากทดลองครบ 4 เดือน ในเดือนกุมภาพันธ์ 2553 ผู้วิจัยจึงทำการประเมินผลทดลอง เปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทางสถิติโดยวิธีวิเคราะห์ด้วย MANOVA ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ขององค์ประกอบเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

	N	\bar{X}	S.D.	SKEWNESS	KURTOSIS
Pretest					
กระบวน	47	1.35	.162	.081	-.561
ผลลัพธ์	47	1.28	.185	.092	.354
Posttest					
กระบวน	47	4.09	.139	.695	.096
ผลลัพธ์	47	4.04	.174	.870	-.449

จากตารางที่ 11 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ขององค์ประกอบเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลว่ามีการกระจายเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ขององค์ประกอบเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าไม่เกิน ± 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ยอดของโค้งข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้

ตารางที่ 12 แสดงผล Multivariate

Within Subjects Effect		Value	F	Sig.
ระยะเวลา	Pillai's Trace	.996	5165.897(a)	.000
	Wilks' Lambda	.004	5165.897(a)	.000
	Hotelling's Trace	229.595	5165.897(a)	.000
	Roy's Largest Root	229.595	5165.897(a)	.000

หมายเหตุ

- a Exact statistic
- b Design: Intercept Within Subjects Design: ระยะเวลา
- c Tests are based on averaged variables.

จากตารางที่ 12 แสดง Within Subjects Effect ระยะเวลา โดยใช้วิธีของ Pillai's Trace, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace และ Roy's Largest Root ต่างให้ผลการทดสอบตรงกัน คือ ค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .05 ซึ่งแสดงว่าก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้ผลการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม เพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่าง ในแต่ละด้านต่อไปดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบ Tests of Within-Subjects Contrasts

Source	Measure	ระยะเวลา	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระยะเวลา	กระบวน	Linear	177.261	1	177.261	8213.458	.000
	ผลลัพธ์	Linear	179.536	1	179.536	6181.488	.000
Error(ระยะเวลา)	กระบวน	Linear	.993	46	.022		
	ผลลัพธ์	Linear	1.336	46	.029		

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองขององค์ประกอบด้านกระบวนกร และองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 2 ด้านซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า หลังจากที่วิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย ซึ่งเป็นกลุ่มทดลองได้นำรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไปทดลองใช้แล้วเกิดผลการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพที่ผู้วิจัย ได้สร้างขึ้นทั้งโดยรวม (Multivariate Test) และทั้งโดยการแยกทดสอบที่ตัวแปร (Univariate Test) ดังแสดงในตารางที่ 12 และ 13