

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) นำไปสู่การพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชันแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชันแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชันแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อหาประสิทธิผลการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชันแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่ม ตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 3 ตัวแปรเรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_9) ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน (X_{10}) และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .326, .270 และ .231 ตามลำดับ ส่วนตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .124, .108 และ .095 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .739 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .546 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 54.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ .372 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .611

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตชั้นเนตเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยการจัดทำกิจกรรมและ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ

การวิจัยระยะที่ 3 ทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตชั้นเนตเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตชั้นเนตเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือทดสอบก่อนทดลอง และหลังทดลอง พบว่า ด้านลักษณะที่เป็นกระบวนการและด้านลักษณะที่เป็นผลผลิต หลังการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่น่าสนใจที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย (Y) มีจำนวน 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับของอำนาจการทำนาย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_9) ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน (X_{10}) และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_6) ผู้วิจัยจึงได้นำ 3 ปัจจัยมาอภิปรายผลเรียงลำดับดังนี้

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยบุคลากรในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้มีข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง จนเป็นนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มยุรี ธรรมสอน (2546 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สาทร ภูริโสภินธุ์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรใน โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน

มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 60.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาติา เหมพรหมราช (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .001 เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ นพมาศ ประภา (2552 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 91.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุตรี ถิ่นกาญจน์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับศักยภาพ ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรักษา พงศ์หล้า (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า บรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์การรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 30.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมบัติ แสงพล (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ : คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 81.20 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ ไชยประริชาน (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดค่าความผันแปรขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 85.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน ใ้ว่า คุณภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเน้นคุณภาพงาน การที่องค์การให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและ

ไม่ตั้งใจ กลายเป็นผลที่ดีขึ้น องค์การต้องยึดหลักการว่าพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายของผู้รับบริการ ส่วนผลการวิจัยของ เบนเนทท์ และเบรน (Bennett and O'Brien, 1994) วิจัยเรื่อง The Building Blocks of the Learning Organization พบว่า เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากประเด็นสำคัญขององค์การที่ประสบความสำเร็จ โดยตรงนั้น จะต้องเน้นลูกค้า จะต้องทราบว่าอะไรที่เขาต้องการและจำเป็น การเรียนรู้เพื่อจุดประสงค์การเรียนรู้อย่างเดียวจะไม่ประสบความสำเร็จ คุณค่าของการเรียนรู้ นั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการช่วยเหลือองค์การในการบริการลูกค้าให้ดีขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการมีข้อมูลย้อนกลับทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านบุคลากร ในวิทยาลัยมีการนำระบบการบริหารงานใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การ โดยได้รับการส่งเสริมที่ดีจากผู้บริหาร ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้จะให้ความสำคัญอย่างมากกับการเรียนรู้โดยเปิด โอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อพูนความรู้ความสามารถและนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการองค์การได้อย่างบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนิกร ดารกมาศ (2549 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์ พบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญเป็นอันดับแรกในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การรักษา ความสมดุลระหว่างการเรียนรู้และความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาของบุคลากร สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สุภาพรณัฏ มโนรส (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ในคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า มีคุณลักษณะ ที่มีความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรแบ่งปันความรู้ จัดให้บุคลากรได้เสนอผลงาน วิชาการ ส่วนบุคลากรได้ติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความต้องการที่จะเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษม คำน้อย (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 พบว่า มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระดับมากเรื่องการกระตุ้นและเปิด โอกาส ให้บุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการใช้วิธีคิดแก้ปัญหาที่ หลากหลายเพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้บุคลากรมีการนำเสนอความคิดและ ระบบการทำงานใหม่ ๆ อันจะเป็นประ โยชน์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผล การศึกษาของ เพ็ญศิริ บุญอินทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปทุมพรธรม มฤคพิทักษ์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การกระตุ้นการทำงานของบุคลากร การพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และและการสร้างการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาติา เหมพรหมราช (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2 พบว่า การพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .001 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แก้ว ศรีบุญยกุล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน

4. ผลสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทค โน โลยี หนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดทำกิจกรรมและโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ อภิปรายได้ว่า ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวได้ผ่านการวิพากษ์ การตั้งข้อสังเกต การให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับทางวิทยาลัย ผู้ปกครองและชุมชน ด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) ระดมสมองที่สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน

5. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทค โน โลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือทดสอบก่อนทดลองและหลังทดลอง พบว่า ด้านลักษณะที่เป็นกระบวนการและด้านลักษณะที่เป็นผลผลิตหลังการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายได้ว่า นั้นแสดงว่ารูปแบบดังกล่าวที่สร้างขึ้นส่งผลให้วิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทค โน โลยี หนองคายกรุป จำกัด เกิดกระบวนการเรียนรู้ขึ้นภายในวิทยาลัย ดังนั้น เมื่อกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก และครูผู้สอน ได้รับการพัฒนาจากรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เนื่องจากได้รับการจัดกระทำจากรูปแบบการพัฒนาฯ โดยวิทยาลัยได้จัดให้มีการส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น และส่งเสริมทำให้เกิดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยขึ้น

เช่น ได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ในสมาชิกขององค์กร การนำความรู้ส่วนบุคคลไปขยายผลต่อ การเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างกันเพิ่มขึ้น และทำให้บุคคลมีเจตคติที่ต่อวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคอินเตอร์เนชั่นแนล เทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์สำหรับพัฒนาวิทยาลัยไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยต้องมีการส่งเสริม บรรยากาศองค์กรแบบเปิด เช่น ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู-อาจารย์ ให้ความจริงใจ ให้การยกย่อง ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพ ให้ความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนมากกว่าการควบคุมด้วยกฎระเบียบของวิทยาลัย การส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความภาคภูมิใจในสถาบัน และให้ความยอมรับ นับถือซึ่งกันและกัน

1.2 จากการศึกษา พบว่า ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัย ควรมุ่งเน้นลูกค้าโดยเฉพาะนักศึกษาที่เข้าเรียนในมหาวิทยาลัย จะต้องการทราบว่าผู้เรียนมีความ ต้องการอะไร เช่น ความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายของวิทยาลัย การมุ่งเน้น ความมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรกับตัวชี้วัดที่วิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อเป็นข้อมูล ในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารวิทยาลัยสำหรับการปรับปรุงการบริหารวิทยาลัยอันจะ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.3 จากการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในการเปลี่ยนแปลงที่ครู-อาจารย์ ของวิทยาลัย ซึ่งจะต้องทำ หน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน จำเป็นต้องมีการปรับตัวและ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการเข้ารับ การฝึกอบรม และศึกษาต่อเพื่อเอาความรู้ที่ได้มาช่วยกันพัฒนาวิทยาลัย อีกทั้งยังเป็นการสร้าง

ขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานอันจะเกิดประโยชน์แก่ วิทยาลัย

1.4 จากการศึกษาพบว่า ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลังการพัฒนาคีขึ้นกว่า ก่อนการพัฒนา ด้านลักษณะที่เป็นกระบวนการ ดังนั้นวิทยาลัยควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ในหุ่คณะในวิทยาลัย มีการแสวงหาความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ ส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งใช้วิทยาลัยเป็นฐานการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับ หน่วยงานอื่น นอกจากนี้วิทยาลัยควรจัดหาสื่อ เช่น หนังสือวิชาการ วารสารวิชาการ การจัดระบบ อินเทอร์เน็ต สำหรับให้บุคลากร ได้ค้นคว้าเพิ่มเติม

1.5 จากการศึกษาพบว่า ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลังการพัฒนาคีขึ้นกว่า ก่อนการพัฒนา ด้านลักษณะที่เป็นผลผลิต ดังนั้น ควรปรับเจตคติของบุคลากรของวิทยาลัยในการ แสวงหาความรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อหาเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานร่วมกับ นอกจากนี้ควรมีการส่งปลูกฝังค่านิยมของ บุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบัน อาชีวศึกษาของภาครัฐ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอาชีวศึกษาของภาคเอกชนอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยการนำรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ไปปรับใช้สถาบันอาชีวศึกษาอื่นทั้งในภาครัฐและ ภาคเอกชน ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป