

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิค
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

สมมุติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม
2. การปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคและบุคลากรทางการศึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นดีกว่าก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิค

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ วิทยาลัยเทคนิคทั่วประเทศ จำนวน 120 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ วิทยาลัยเทคนิคจำนวน 92 แห่ง โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2551 : 70-77)

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่

2.1.1 บรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย

2.1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2 ตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรเชิงเหตุและผล ประกอบด้วย 9 ตัวแปร ได้แก่

2.2.1 วิทยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

2.2.2 โครงสร้างของวิทยาลัย

2.2.3 เทคโนโลยีและระบบงาน

2.2.4 การปฏิบัติด้านการบริหาร

2.2.5 การปฏิบัติงานด้านการจัดการ

2.2.6 การพัฒนาครูและทีมงาน

2.2.7 การปฏิบัติของครูและทีมงาน

2.2.8 การจูงใจ

2.2.9 เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน

2.3 ตัวแปรตาม คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 12 ด้านตามตัวแปรต่าง ๆ คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัย วิทยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ ปัจจัยโครงสร้างของทางวิทยาลัย ปัจจัยเทคโนโลยีและระบบงาน ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการจัดการ ปัจจัยการพัฒนาครูและทีมงาน ปัจจัยการปฏิบัติงานของครูและทีมงาน ปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงพรรณนาเพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) และ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significant.05)

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย คือ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน นักวิชาการ ผู้ปกครอง/ชุมชน ชาวบ้าน คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 30 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นร่างในการพิจารณา

3. การรวบรวมข้อมูลโดยการประชุมเชิงปฏิบัติ (Workshop) ใช้การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และการระดมสมอง (Brain Storming)

ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. กลุ่มทดลอง คือ วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย ตั้งอยู่เลขที่ 306 หมู่ 5 ถนนมิตรภาพ ตำบลโพธิ์ชัยอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

2. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. การรวบรวมข้อมูล ใช้รูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นในระยะที่ 2 ทดลองใช้กับกลุ่มทดลองประมาณ 4 เดือน และเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองก่อนทดลอง (Pretest)

ระยะที่ 2 ขณะทดลอง รวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 3 หลังการทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลอง (Posttest) และ

เปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังการทดลองด้วย MANOVA (Repeated Measure)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิค โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน (0.38) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (0.32) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ (0.28) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน (0.11) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้จัดทำกิจกรรมในการพัฒนา 2 กิจกรรม คือ

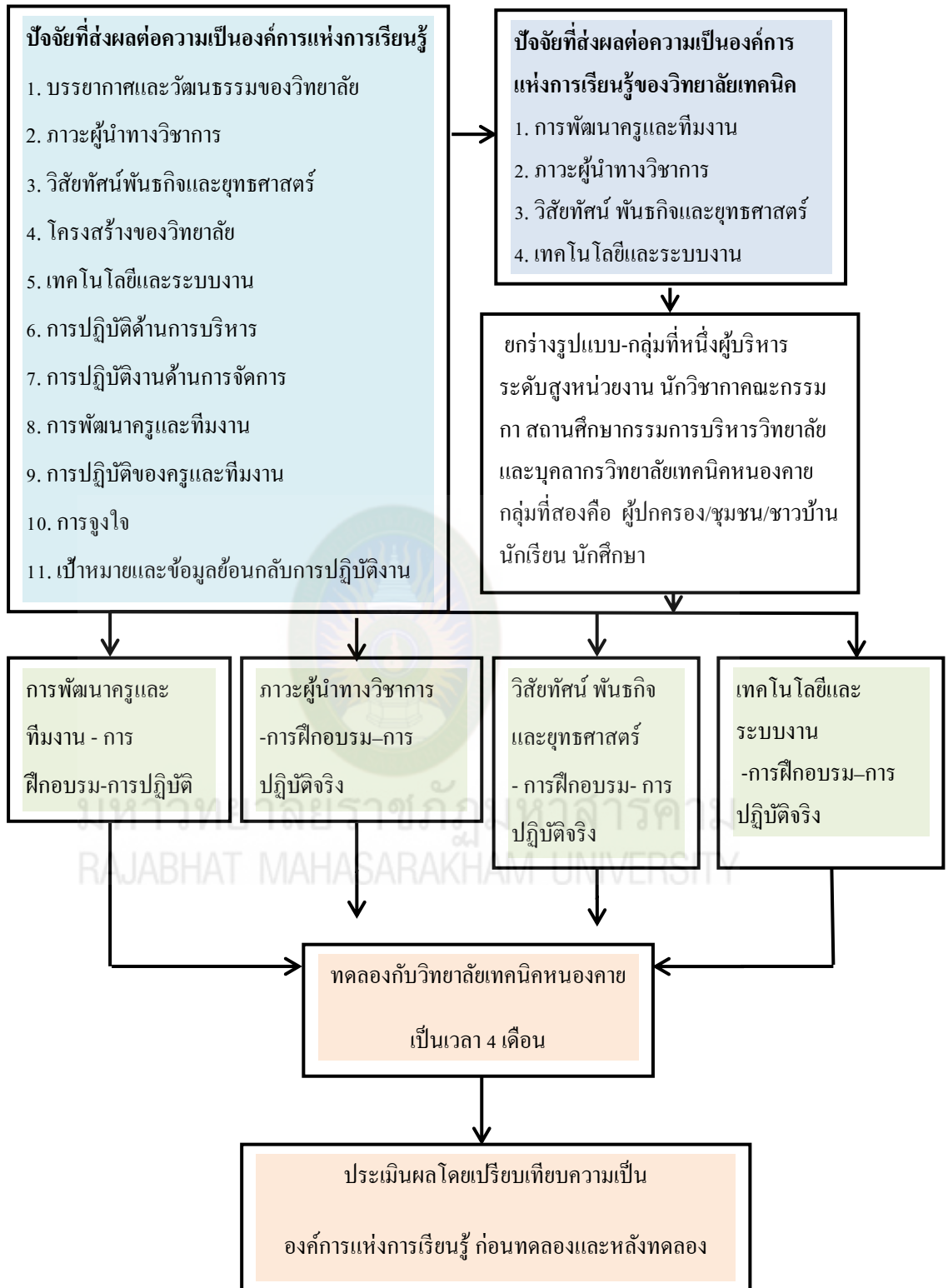
1.1 ด้านการพัฒนาครูและทีมงาน 3 กิจกรรม ดำเนินการอบรมด้านการพัฒนาครูและทีมงาน และปฏิบัติจริง

1.2 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 2 กิจกรรม ดำเนินการอบรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและปฏิบัติจริง

1.3 ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ มี 3 กิจกรรม ได้แก่ การกำหนดกรอบการพัฒนา การวิเคราะห์องค์การ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการทบทวนแก้ไขปรับปรุง

1.4 ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน มี 4 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมการใช้โปรแกรม Windows โปรแกรม Microsoft Word โปรแกรม Microsoft Excel โปรแกรม Internet- E-mail โปรแกรม Microsoft Power Point และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิจัย

2. ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ทำการลองใช้กับวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีวิเคราะห์ด้วย MANOVA พบว่ารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคหนองคายให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลทำให้เกิดการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง



แผนภาพที่ 19 รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิค ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคมี 11 ปัจจัย คือ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านโครงสร้างของวิทยาลัย ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านการจัดการ ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติของครูและทีมงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคพบว่า มีปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ผู้วิจัยได้นำ 4 ปัจจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน มีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวกิจ ศรีปัดดา (2550 : 3) กล่าวว่าเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คือ การพัฒนาคน โดยให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ค่านิยม เจตคติและคุณภาพของคน เพื่อให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพประชาชนจึงได้ทุ่มเทกำลังความคิดและทรัพยากรของประเทศที่จะปฏิรูป หรือพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้ประเทศเข้มแข็ง และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (254 : 74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงานและสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2545 : 103-109) ได้ศึกษาวิจัยโครงสร้างเชิงเหตุผลของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้มีความพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ทรัพยากรที่ถือว่ามีความสำคัญที่สุดขององค์การ นั่นก็คือ “มนุษย์”

ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และการพัฒนาที่ยั่งยืน คือการพัฒนาที่เกิดจากภายใน บุคคลหรือองค์กรเอง สำหรับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางการศึกษา หรือใน โรงเรียนที่จะเป็นกลไกหรือตัวกลางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ “ครู” ครูที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนรู้การสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูที่จำเป็นจะต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งในการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงบริบทขององค์กร โดยหากต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นอย่างไร ก็จะพัฒนาครูให้มีลักษณะที่สอดคล้องต้องกันนั้น

ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน มีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้จะมีคุณลักษณะตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญเนื่องจาก “ครู” คือ ผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ ครูจึงบำเพ็ญตน ดังต่อไปนี้

1. ครูต้องมีอุดมการณ์และจิตวิญญาณของความเป็นครู
2. ครูต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์ด้วยหลักธรรม
3. ครูต้องเพียรพัฒนาตนเองตลอดชีวิตทั้งคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมทางวิชาการ และภารกิจในความรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติหน้าที่แก่นักเรียน/นักศึกษา เพื่อนร่วมวิชาชีพครูและประชาชนทั่วไปให้เหมาะสมกับการเป็นปูชนียบุคคลของสังคม
4. ครูเป็นพลังสำคัญของชุมชนในการแก้ปัญหา และพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจ สังคมของชุมชน ชาดิบ้านเมือง

1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 102-109) ได้ศึกษาวิจัย โครงสร้างเชิงเหตุผลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 พบว่าการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบันผู้บริหาร โรงเรียนควรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leader) มากกว่าเป็นผู้นำแห่งการจัดการ (Transactional Leader) โดยลักษณะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ ขณะเดียวกันก็จะทำให้พวกเขาเกิดความมั่นใจในการที่จะต้องใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ในภารกิจที่เกินปกติ

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ไม่ได้มาแทนภาวะผู้นำแห่งการจัดการ แต่จะช่วยเสริมให้เกิดผลเพิ่มขึ้น (Add-On Effects) จากภาวะผู้นำแห่งการจัดการ หรือกล่าวในอีกนัยหนึ่งว่าผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะประสบผลสำเร็จได้ จะต้องอาศัยภาวะผู้นำแห่งการจัดการเป็นพื้นฐาน และสอดคล้องกับไคเซอร์ (Kaiser, 2000 : 51-349) ได้ศึกษาวิจัยการนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นอุทิศตน เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติงานสำเร็จไปตามวิสัยทัศน์ขององค์การ และประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะ พร้อมสอนคุณธรรม รวมทั้งเป็นศูนย์ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2547 : 2-3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่เป้าหมายที่ดีงาม โดยถูกต้องตามธรรม อีกทั้ง อารมณ์ ภูมิตถะ (2547 : 28-30) ได้ระบุว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมแสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และ ซันด์เบิร์ก (Sundbueg, 2001: 306-307) สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรของหน่วยงาน ความรู้ ความต้องการและเข้าใจเป้าหมายขององค์กรจะต้องไปให้ถึง รวมทั้งมีทักษะในการสื่อสาร และสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 103-109) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง และในด้านการสอนนั้นผู้บริหารพึงตระหนักว่า ไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุดที่จะนำไปใช้กับทุกคน ทุกสถานการณ์ หรือทุกจุดมุ่งหมายและตระหนักดีว่า ครูที่จะเป็นระดับวิชาชีพได้นั้นจะต้องมีการฝึกฝน ฝึกปรือ และสะสมวิทยายุทธการสอนที่หลากหลาย สามารถจะนำไปใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งการบริหารหลักสูตรและการสอนเชื่อมโยงถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัย ซึ่งจากการสังเคราะห์ข้อมูลของ สมิทท์ และแอนดรูส์ (Smith & Andrews, 1989 : 367) พบว่าผู้นำทางวิชาการนั้นจะให้น้ำหนักความสำคัญในเรื่องหลักสูตร และผลลัพธ์ที่ได้จากการสอน และการดำเนินการที่มุ่งสู่เป้าหมายของวิทยาลัย บทบาทของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายทางการศึกษา โดยการสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาครู การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและสำคัญการส่งเสริมขวัญและกำลังใจครูให้ใช้ยุทธวิธีการสอนใหม่ ๆ แลการใช้ทรัพยากร

หลักสูตรที่ได้ถูกคัดเลือกจากท้องถิ่น และจากการศึกษาของ ลีไวน์ และลีโชตติ (Levine &Lezotte. 1990 : 5-16) พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่เด่นชัด 4 ประการ ระหว่างครูและผู้บริหารที่นักเรียน/นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์สูง คือ 1) เป็นผู้สนับสนุนจัดหาทรัพยากร 2) เป็นแหล่งทรัพยากรการศึกษา 3) เป็นผู้ส่งข่าวสาร 4) การมีระบบข้อมูลที่เห็นชัดได้ทันที ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้จะมีคุณลักษณะตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ

1. การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆ
2. การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด
3. การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นตัวอย่างเชิงวิชาการ
4. การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอน และการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอท์และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds.: 389-409) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ (Vision) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นฉันทามติขององค์การและสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ (Mission) เพื่อเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง การกำหนดผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้มีการร่วมกันทำงานและกลยุทธ์ (Strategy) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) เป็นจิตสำนึกขององค์การควบคู่ไปกับการทำงานกระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งในการวางแผน การดำเนินการและการประเมินผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลองมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติ หรือกำหนดคำตอบไว้ให้ และไคเซอร์ (Kaiser. 2000 : 51-349) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) หมายถึง เป้าหมายที่องค์การตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จกว่าที่วัตถุประสงค์ขององค์การได้กำหนดไว้ ในองค์การแห่งการเรียนรู้ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มี 3 ประการดังนี้ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง สมาชิกในองค์การต้องยอมรับและปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับระบบรวมขององค์การ ไม่ใช่แค่ในระดับบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น สมาชิกทุกคนมีความสำคัญต่อแผนยุทธศาสตร์

เพื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์กร และสมาชิกต้องคำนึงถึงแผนงานในแต่ละแผนกของตน ซึ่งมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆขององค์กรด้วย 2) การตรวจสอบจากภายนอก หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้า การเคลื่อนย้ายของกลุ่มแข่งขัน เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและสมาชิกในอนาคต 3) การสร้างเสริมองค์ความรู้ หมายถึง การเผยแพร่ และชี้แจงข้อมูลข่าวสารที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร และเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการตอบสนองขององค์กรไปสู่การทำทนาย และพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งเบเนเนตต์และโอไบรน์ (Bennett & O'Brien, 1994 : 41-49) ได้กล่าวว่ากลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ (Strategy or Vision) องค์กรและสมาชิกต้องมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับว่า พวกเขาต้องการไปจุดใด เพื่อที่จะคาดหมายได้ว่า พวกเขาจำเป็นต้องเรียนรู้อะไรบ้าง เพื่อไปให้ถึงจุดหมายนั้น พวกเขาต้องพัฒนากลยุทธ์กว้าง ๆ เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายเพื่อที่จะรู้ว่าการเรียนรู้ของพวกเขาสามารถผลักดันองค์กร ไปสู่วิสัยทัศน์ของพวกเขา นอกจากนี้ถ้าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสมบูรณ์ต่อหมู่คณะแล้ว วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ก็จะต้องสนับสนุนและส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้และวิโรจน์ สารรัตน์ (2545:103-109) กล่าวว่า การตัดสินใจและการมีวิสัยทัศน์ร่วม องค์กรแห่งการเรียนรู้มีรูปแบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจที่ให้โอกาสกับครูและผู้เกี่ยวข้องช่วยกันตัดสินใจ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน-นักศึกษา โดยอาจขยายขอบเขตผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนอกวิทยาลัยด้วย การตัดสินใจบนพื้นฐานของความเป็นสังคมประชาธิปไตย โดยถือว่าการตัดสินใจร่วม (Shared Decision Making) จะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจหากใช้กลยุทธ์และการตัดสินใจที่ถูกต้อง จะทำให้เกิดการเกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น อาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน-นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ สำหรับการมีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นการแสดงถึงสภาพที่พึงปรารถนา หรือที่เป็นไปได้ในอนาคตนั้น จากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหารใหม่ ถือว่าการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นจะไม่ใช่วิธีเฉพาะของผู้บริหารอีกต่อไปแล้ว แต่จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์กร แม้จะต้องใช้เวลาก็ตามและสอดคล้องกับ สมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 156) กล่าวว่า ในปัจจุบันโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน และ สุรัตน์ ดวงชาต (2549 : 28) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ได้มาจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะครูคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์มาศึกษาเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้จะมีคุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นแล้วจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ

- 1) การกำหนดการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- 2) การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติ
- 3) การติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ
- 4) การนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ

1.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน มีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควอร์ดท์และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds. 1994 : 389-409) กล่าวว่า เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกัน ได้รวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์การ ทำให้เกิดการฝึกอบรมในอนาคตมีความรวดเร็ว สั้นกระชับและประยุกต์ใช้ได้ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล (Video Conference) มาใช้ในการเรียนรู้ทางไกล และการฝึกอบรมโดยสถานการณ์จำลอง (Simulation Games) เพื่อพัฒนาสมาชิกให้เรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตัวเอง เป็นต้นและเบนเน็ตต์และ โอไบรน์ (Bennett & O'Brien. 1994 : 41-49) ได้กล่าวว่า การเคลื่อนไหลของข้อมูลสารสนเทศ (Information Flow) การเรียนรู้ขององค์การต่าง ๆ จะอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ทันกับยุคข้อมูลสารสนเทศและการเผยแพร่ ระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยสนับสนุนการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานต่าง ๆ ให้ง่ายขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานได้รับข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ตรงกับงานของตนเองและกระบวนการทำงาน (Work Process) องค์การจะกระตุ้นการเรียนรู้ได้โดยผ่านวิสัยทัศน์ ระบบสารสนเทศแต่จะรวมกับการใช้กระบวนการทำงานที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น มีการสอนหรือฝึกเทคนิคในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีการส่งเสริมการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจตนเองเพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางหรือปรับสภาพกระบวนการต่าง ๆ ให้อยู่ในแนวหน้าให้เท่ากันหรือดีกว่าคนที่เก่งที่สุดในปัจจุบัน (Benchmarking) เป็นต้นรวมทั้งไคเซอร์ (Kaiser. 2000 : 51-349) ได้กล่าวว่า ระบบองค์การ (Organizational Systems) หมายถึงการที่องค์การมีระบบข้อมูล ข่าวสาร ระบบสารสนเทศ ระบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผู้วิจัยเห็นว่าด้าน

เทคโนโลยีและระบบงาน เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้จะมีคุณลักษณะตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ

1. การจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูล

2. การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและการพัฒนา

3. การใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน/นักศึกษา

2. ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ทำการทดลองใช้กับวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากขึ้น สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 การพัฒนาครูและทีมงาน

จากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัย พบว่า หลังการพัฒนาครูและทีมงานแล้ว ครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ดังนี้

2.1.1 เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายสอดคล้องกับการพัฒนาครูและทีมงาน

2.1.2 มีการดำเนินกิจกรรมในรูปแบบของทีมงานและการสร้างเครือข่าย

2.1.3 มีวิธีการพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Groups) เป็นการพัฒนาที่เกิดจากครูและบุคลากร มีแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่สามารถเสริมสร้างการพัฒนาของนักเรียน/นักศึกษาจนประสบความสำเร็จ

2.1.4 มีการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย แต่มีวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้

2.1.5 มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมอบรม หรือการเข้าร่วมสัมมนาวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนจัดขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้แก่ครูและบุคลากร

2.1.6 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขา อาทิ ปราชญ์ชาวบ้านหรือบุคคลผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.1.7 มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้และคุณวุฒิของครูและบุคลากรการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย

2.2 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

หลังจากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัย พบว่า หลังการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการแล้วครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

- 2.2.1 มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
- 2.2.2 มีความสามารถที่จะเรียนรู้จากคู่แข่ง
- 2.2.3 มีการอุทิศตนให้กับงาน
- 2.2.4 มีทักษะในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา
- 2.2.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 2.2.6 มีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
- 2.2.7 มีการเรียนรู้แบบทีม
- 2.2.8 มีการให้การยกย่องยอมรับ ให้รางวัลตอบแทนในสิ่งที่มีคุณค่า ช่วยส่งเสริมสร้างแรงจูงใจต่อทีมงานให้สร้างผลงานต่อไปให้สูงยิ่งขึ้น

2.3 การพัฒนาวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์

หลังจากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัย พบว่า หลังการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์แล้ว ครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย มีคุณลักษณะ ดังนี้

- 2.3.1 การมีความรู้สึกร่วม มีความเข้าใจว่าเรากำลังทำอะไร จะไม่ทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์พฤติกรรมหรือทัศนคติของเพื่อนร่วมงานว่าถูกหรือผิด
- 2.3.2 ความเป็นมิตรและจริงใจ เชื่อถือได้ วางใจได้ การมองโลกในแง่ดี
- 2.3.3 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันและกัน ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3.4 มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่อสมาชิกของกลุ่ม และต่อสถานการณ์โดยส่วนรวม
- 2.3.5 เป็นผู้ฟังที่ดี การเปิดใจกว้าง การเป็นคนเปิดเผย การให้ความนับถือผู้อื่น และความเสมอภาค ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์

2.4 การพัฒนาเทคโนโลยีและระบบงาน

หลังจากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัย พบว่า หลังการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบงานแล้ว ครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย มีคุณลักษณะ ดังนี้

- 2.4.1 มีความรู้ และมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ทางด้านไอที
- 2.4.2 สามารถกำหนดหลักสูตรการสอน และจัดทำแผนการสอน

- 2.4.3 มีความรับผิดชอบและมีความคิดสร้างสรรค์
- 2.4.4 เป็นผู้ตระหนักในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2.4.5 เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 2.4.6 เป็นผู้ที่ทำและคิดอย่างเป็นระบบ
- 2.4.7 เป็นผู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ละวิทยาลัยควรมี
ดำเนินการดังนี้

1.1 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร 4 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิค คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน
ด้านภาวะผู้นำและวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ และด้านเทคโนโลยีและ
ระบบงาน

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยที่อิทธิพลทางตรง คือ ปัจจัยการ
พัฒนาครูและทีมงาน ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทาง
วิชาการ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน

1.3 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม คือ ปัจจัยภาวะ
ผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยการพัฒนาครูและทีมงาน และควรพัฒนาปัจจัยนี้ให้มีลักษณะของการใช้
ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงแทนที่การใช้หลักการบริหาร

1.4 ควรพัฒนาปัจจัยในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้มีอิทธิพลทางอ้อมที่จะส่งผลต่อ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงการพัฒนาที่ส่งผ่านการพัฒนาในปัจจัยอื่นๆตาม
ลักษณะความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้น 4 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 พัฒนาปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัยเพื่อให้ส่งผลต่อ
การพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

รูปแบบที่ 2 พัฒนาปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัยเพื่อให้ส่งผลต่อ
การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

รูปแบบที่ 3 พัฒนาปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัยเพื่อให้ส่งผลต่อ
การพัฒนาครูและทีมงาน

รูปแบบที่ 4 พัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบงาน

1.5 การพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ละปัจจัย ควรคำนึงถึงคุณลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของแต่ละปัจจัย ดังนี้

1.5.1 ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ คำนึงถึง

องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การกำหนดการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติ การติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ การนำผลงานใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ

1.5.2 ปัจจัยเทคโนโลยีและระบบงาน คำนึงถึง

องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบ การใช้ การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษา และการพัฒนา การใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน/นักศึกษา

1.5.3 ปัจจัยพัฒนาครูและทีมงาน คำนึงถึงองค์ประกอบ

สำคัญ คือ การมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การมุ่งให้เป็นกลไกจัดการเรียนการสอน คำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผลลัพธ์สุดท้ายต่อนักเรียน/นักศึกษา การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วน การเป็นเสมือนชีวิตประจำวัน การพัฒนาเอง

1.5.4 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นตัวแบบเชิงวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอนและการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.6 ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรคำนึงถึงคุณลักษณะที่เป็นตัวชี้ที่สำคัญ คือ

1.6.1 ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านกระบวนการ

คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงการเรียนรู้ระดับบุคคลสู่ระดับองค์กร การเรียนรู้เป็นวิถีธรรมชาติ ความตระหนัก

ในตนเอง การเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ ขยายขีดความสามารถเพื่อเกิดผลที่ต้องการ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประดิษฐ์คิดค้น และการสร้างสรรค์อนาคตภาพของวิทยาลัย

1.6.2 ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านผลลัพธ์

ค่านึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผลประเมินที่ได้จากบุคคล กลุ่มคนและวิทยาลัย เกี่ยวกับการทำงานบรรลุเป้าหมาย คุณภาพและปริมาณของนวัตกรรม รางวัลที่เกียรติคุณที่ได้รับ คุณภาพในการทำงาน และความเป็นผู้นำต่อการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย อ.เมือง จ.หนองคาย เป็นเขตที่ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลได้สะดวก เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านระยะเวลาและงบประมาณในการวิจัย ดังนั้นการอ้างอิงไปสู่ประชากรชุมชนอื่นทั่วประเทศมีข้อจำกัด ควรวิจัยในจังหวัดอื่นเพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการวิจัยที่พบในการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สถาบันการศึกษา และอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรปัจจัยทางการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทหน่วยงานนั้นๆ

2.3 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิค โดยวิเคราะห์โมเดลอิสระเทคนิคที่มีตัวแปรแฝง เพื่อให้ได้ผลถูกต้องมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

2.4 ควรทำการวิจัยถึงสภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาสถาบันการศึกษาระดับต่างๆให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาให้สถาบันการศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ