

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครั้งนี้เป็น การวิจัยและพัฒนา ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัย เชิงปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้

สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎี ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพล ทางตรงและทางอ้อม
2. การปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยการอาชีพ หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นดีวก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ วิทยาลัยการอาชีพทั่วประเทศ จำนวน 144

วิทยาลัย

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ วิทยาลัยการอาชีพจำนวน 106 วิทยาลัย โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2551 : 70-77)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่

2.1.1 บรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย

2.1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2 ตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรเชิงเหตุและผล ประกอบด้วยตัวแปร 9 ตัวแปร ได้แก่

2.2.1 วิสัยทัศน์ 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 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 12 ด้านตามตัวแปรต่างๆ คือ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยโครงสร้างของวิทยาลัย ปัจจัยเทคโนโลยีและระบบงาน ปัจจัยการปฏิบัติด้านการบริหาร ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการจัดการ ปัจจัยการพัฒนาครูและทีมงาน ปัจจัยการปฏิบัติของครูและทีมงาน ปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงพรรณนาเพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) และสหสัมพันธ์

เพียร์สัน(Pearson's Correlation) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significant
.05)

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้

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

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการ
พัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นร่างในการพิจารณา

3. การรวบรวมข้อมูล โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ใช้การประชุมกลุ่มย่อย
(Focus Groups) และการระดมสมอง (Brain Storming)

ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. กลุ่มทดลอง คือ วิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย ตั้งอยู่เลขที่ 231 หมู่ 3 ตำบลเมืองบัว
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย ได้แก่

2.1. ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพ

2.2. ตัวแปรตาม คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. การรวบรวมข้อมูล ใช้รูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นในระยะที่ 2 ทดลองใช้กับกลุ่ม
ทดลองประมาณ 4 เดือน และเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองก่อนทดลอง Pretest

ระยะที่ 2 ขณะทดลอง รวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 3 หลังการทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองหลังการทดลอง Posttest

และเปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังการทดลองด้วย MANOVA

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ โดยเรียงลำดับ
ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาครูที่มงาน (2.62) ปัจจัยด้าน
ภาวะผู้นำทางวิชาการ(0.25) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน (-0.33) และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์

พันธกิจและยุทธศาสตร์ (-1.86) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้จัดทำกิจกรรมในการพัฒนา 12 กิจกรรม คือ

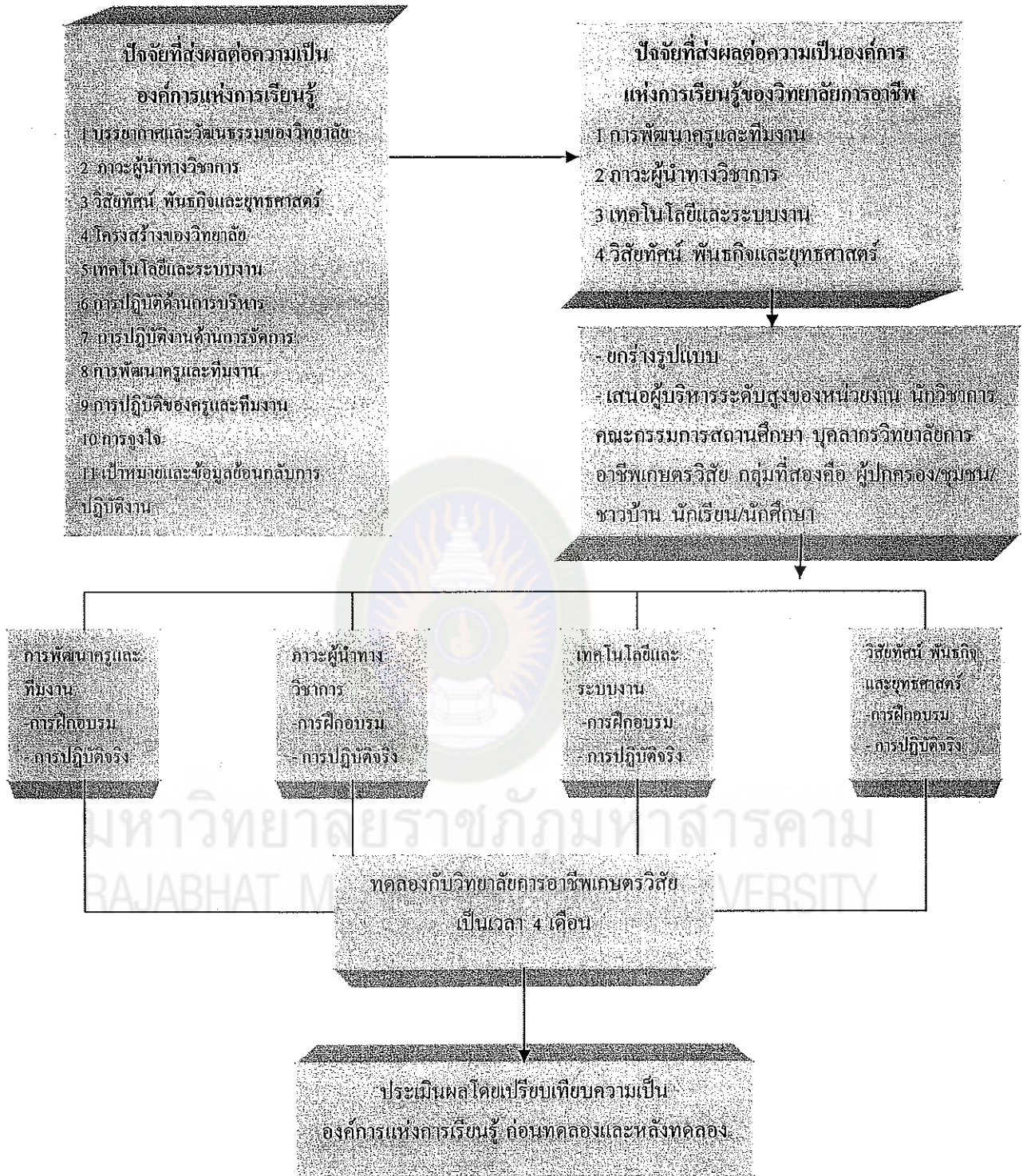
1.1 ด้านการพัฒนาคูและทีมงาน 1 กิจกรรม ดำเนินการอบรมด้านการพัฒนาคูและทีมงาน และปฏิบัติจริง

1.2 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 1 กิจกรรมดำเนินการอบรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และปฏิบัติจริง

1.3 ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน มี 6 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมการใช้โปรแกรม Windows โปรแกรม Microsoft Word โปรแกรม Microsoft Excel โปรแกรม Internet, E-mail โปรแกรม Microsoft Power Point และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิจัย

1.4 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มี 4 กิจกรรม ได้แก่ การกำหนดกรอบการพัฒนา การวิเคราะห์องค์กร การสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการทบทวนแก้ไขปรับปรุง

2. ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ทำการทดลองใช้กับวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทางสถิติโดยวิธีวิเคราะห์ด้วย MANOVA อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่ารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง



แผนภาพที่ 16 รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ มี 11 ปัจจัย คือ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านโครงสร้างของวิทยาลัย ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านการจัดการ ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติของครูและทีมงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ พบว่า มีปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ผู้วิจัยจึงได้นำ 4 ปัจจัยมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน มีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวกิจ ศรีปัดดา (2550 : 3) กล่าวว่าเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คือ การพัฒนาคน โดยให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ค่านิยม เจตคติและคุณภาพของคนเพื่อให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศต่างๆตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพประชาชน จึงได้ทุ่มเทกำลังความคิดและทรัพยากรของประเทศที่จะปฏิรูป หรือพัฒนาการศึกษาของประเทศ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้ประเทศเข้มแข็ง และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสมคิด สร้อยน้ำ (2547:74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน และสอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตน์ (2545 : 103-109) ได้ศึกษาวิจัยโครงสร้างเชิงเหตุผลของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้มีความพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ทรัพยากรที่ถือว่ามีความคุ้มค่าที่สุดขององค์การ นั่นก็คือ“มนุษย์” ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และ

การพัฒนาที่ยั่งยืน คือการพัฒนาที่เกิดจากภายในบุคคลหรือองค์การเอง สำหรับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทางการศึกษา หรือในโรงเรียนที่จะเป็นกลไกหรือตัวการในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ “ครู” ครูที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูที่จำเป็นจะต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งในการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การ โดยหากต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นอย่างไร ก็จะต้องพัฒนาครูให้มีลักษณะที่สอดคล้องต้องกันนั้น

ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน มีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้จะมีคุณลักษณะตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญเนื่องจาก “ครู” คือ ผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ ครูจึงควรบำเพ็ญตน ดังต่อไปนี้

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

สังคมของชุมชน ชาคบ้านเมือง

1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2545:103-109) ได้ศึกษาวิจัยโครงสร้างเชิงเหตุผลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 พบว่าการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leader) มากกว่าเป็นผู้นำแห่งการจัดการ (Transactional Leader) โดยลักษณะของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ ขณะเดียวกันก็ต้องทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะต้องใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ในภารกิจที่เกินปกติ นั้น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ไม่ได้มาแทนที่ภาวะผู้นำแห่งการจัดการ แต่จะช่วยเสริมให้เกิดผลเพิ่มขึ้น (Add-On Effects) จากภาวะผู้นำแห่งการจัดการ หรือกล่าวในอีกนัยหนึ่งว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบผลสำเร็จได้ จะต้องอาศัยภาวะผู้นำแห่งการจัดการเป็นพื้นฐาน และสอดคล้องกับไคเซอร์ (Kaiser.

2000 : 51-349) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นอุทิศตน เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติงานสำเร็จไปตามวิสัยทัศน์ขององค์การ และประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะ พร้อมสอนคุณธรรม รวมทั้งเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และพระธรรมปิฎก (ประยูรชุตโต. 2547 :2-3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่เป้าหมายที่ดีงาม โดยถูกต้องตามธรรม อีกทั้งอาภรณ์ ภูวพิพนธ์ (2547 : 28-30) ได้ระบุว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมแสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และซันด์เบิร์ก (Sundburg. 2001:306-307) สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรของหน่วยงาน ความรู้ ความต้องการและเข้าใจเป้าหมายขององค์การจะต้องไปให้ถึง รวมทั้งมีทักษะในการสื่อสาร และสอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 103-109) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารควรจะต้องรู้และเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆ เพื่อให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง และในด้านการสอนนั้นผู้บริหารพึงตระหนักว่า ไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุดที่จะนำไปใช้กับทุกคน ทุกสถานการณ์ หรือทุกจุดมุ่งหมายและตระหนักดีว่า ครูที่จะเป็นระดับวิชาชีพได้นั้นจะต้องมีการฝึกฝน ฝึกปรือ และสะสมวิทยายุทธการสอนที่หลากหลาย สามารถจะนำไปใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งการบริหารหลักสูตรและการสอนเชื่อมโยงถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัย ซึ่งจากผลการสังเคราะห์ข้อมูลของสมิทส์และแอนดรูส์ (Smith & Andrews. 1989 : 367) พบว่าผู้นำทางวิชาการนั้นจะให้น้ำหนักความสำคัญในเรื่องหลักสูตร และผลลัพธ์ที่ได้จากการสอน และการดำเนินการที่มุ่งสู่เป้าหมายของวิทยาลัย บทบาทของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายทางการศึกษา โดยการสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาครู การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและสำคัญ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจครูให้ใช้ยุทธวิธีการสอนใหม่ๆ และการใช้ทรัพยากรหลักสูตรที่ได้ถูกคัดเลือกจากท้องถิ่น และจากการศึกษาของ ลีไวน์และลีโซตติ (Levine & Lezotte. 1990 : 5-16) พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่เด่นชัด 4 ประการ ระหว่างครูและผู้บริหารที่นักเรียน-นักศึกษา มีผลสัมฤทธิ์สูง คือ 1) เป็นผู้สนับสนุนจัดหาทรัพยากร 2) เป็นแหล่งทรัพยากรการศึกษา 3) เป็นผู้ส่งข่าวสาร 4) การมีระบบข้อมูลที่เห็นได้ชัดทันที

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้จะมีคุณลักษณะตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะต้องมียุคุณลักษณะที่สำคัญ คือ

1. การเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆ
2. การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด
3. การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นต้นแบบเชิงวิชาการ
4. การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอน และการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน มีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอร์ดท์และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds, 1994 : 389-409) กล่าวว่าเทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์การ ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตมีความรวดเร็ว สั้นกระชับและประยุกต์ใช้ได้ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล (Video Conference) มาใช้ในการเรียนรู้ทางไกล และการฝึกอบรมโดยสถานการณ์จำลอง (Simulation Games) เพื่อพัฒนาสมาชิกให้เรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตัวเอง เป็นต้นและเบนเน็ตต์และโอไบรน์ (Bennett & O' Brien, 1994 : 41-49) ได้กล่าวว่า การไหลของข้อมูลสารสนเทศ (Information Flow) การเรียนรู้ขององค์การต่างๆ จะอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ทันกับยุคข้อมูลสารสนเทศและการเผยแพร่ ระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยสนับสนุนการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานต่างๆ ให้ง่ายขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานได้รับข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ตรงกับงานของตนเองและกระบวนการทำงาน (Work Process) องค์การจะกระตุ้นการเรียนรู้ได้โดยผ่านวิสัยทัศน์ ระบบสารสนเทศ แต่จะรวมกับการใช้กระบวนการทำงานที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น มีการสอนหรือฝึกเทคนิคในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจตนเอง เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทาง หรือปรับสภาพกระบวนการต่าง ๆ ให้อยู่ในแนวหน้าให้เท่ากันหรือดีกว่าคนที่เก่งที่สุดในปัจจุบัน (Benchmarking) เป็นต้นรวมทั้งไคเซอร์ (Kaiser, 2000 : 51-349) ได้กล่าวว่า ระบบองค์การ (Organizational Systems) หมายถึง การที่องค์การมีระบบข้อมูล ข่าวสาร ระบบสารสนเทศ ระบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี

มาตรการด้านนโยบาย และการมีกลไกที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกและสมัคคี สร้อยน้ำ (2549 : 151) กล่าวว่า ในปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานเข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อบุคคล ต่อสังคม ซึ่งเป็นสังคมแห่งความรู้ การเรียนรู้ผ่านทางสื่อเทคโนโลยี อีกทั้งสุรัตน์ ดวงชาตม (2549 : 35) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าปัจจัยการคิดค้นนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่ทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้จะมีคุณลักษณะตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ

1. การจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัด และพัฒนาระบบฐานข้อมูล

2. การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและการพัฒนา

3. การใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน/ นักศึกษา

1.4 ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีผลต่อความสำเร็จต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควาร์ดและเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds. 1994 : 389-409) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ (Vision) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นฉันทามติขององค์การและสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ (Mission) เพื่อเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง การกำหนดผลผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้มีการร่วมกันทำงาน และกลยุทธ์ (Strategy) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) เป็นจิตสำนึกขององค์การควบคู่ไปกับการทำงาน กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งในการวางแผน การดำเนินการและการประเมิน ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลองมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติ หรือกำหนดคำตอบไว้ให้และไคเซอร์ (Kaiser. 2000 : 51-349) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) หมายถึง เป้าหมายที่องค์การตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จเกินกว่าที่วัตถุประสงค์ขององค์การได้กำหนดไว้ ในองค์การแห่งการเรียนรู้ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มี 3 ประการ ดังนี้) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง สมาชิกในองค์การต้องยอมรับและปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับระบบรวมขององค์การ ไม่ใช่แค่ในระดับบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น สมาชิกทุกคนมีความสำคัญต่อแผนยุทธศาสตร์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์การ และสมาชิกต้องคำนึงถึงแผนงานในแต่ละแผนของตน ซึ่งมีผลกระทบต่อ

ส่วนอื่นๆ ขององค์การด้วย 2) การตรวจสอบจากภายนอก หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้ การเคลื่อนย้ายของกลุ่มแข่งขัน เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การและสมาชิกในอนาคต 3) การสร้างเสริมองค์ความรู้ หมายถึง การเผยแพร่ และชี้แจงข้อมูลข่าวสารที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์การ และเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการตอบสนองขององค์การไปสู่การทำทหาย และพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์การ รวมทั้งเบนเน็ตต์และโอไบรน์ (Bennett & O'Brien. 1994 : 41-49) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ (Strategy or Vision) องค์การและสมาชิกต้องมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับว่า พวกเขาต้องการไปจุดใด เพื่อที่จะคาดหมายได้ว่า พวกเขาจำเป็นต้องเรียนรู้อะไรบ้าง เพื่อไปให้ถึงจุดหมายนั้น พวกเขาต้องพัฒนากลยุทธ์กว้างๆ เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายเพื่อที่จะรู้ว่าการเรียนรู้ของพวกเขาสามารถผลักดันองค์การ ไปสู่วิสัยทัศน์ของพวกเขา นอกจากนี้ถ้าองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสมบูรณ์ต่อหมู่คณะแล้ว วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ก็จะต้องสนับสนุนและส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้และวิโรจน์ สารรัตน์ (2545 : 103-109) กล่าวว่า การตัดสินใจและการมีวิสัยทัศน์ร่วม องค์การแห่งการเรียนรู้มีรูปแบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจที่ให้โอกาสกับครูและผู้เกี่ยวข้องช่วยกันตัดสินใจ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน-นักศึกษาโดยอาจขยายขอบเขตผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนอกวิทยาลัยด้วย การตัดสินใจบนพื้นฐานของความเป็นสังคมประชาธิปไตย โดยถือว่าการตัดสินใจร่วม (Shared Decision Making) จะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจหากใช้กลยุทธ์และการตัดสินใจที่ถูกต้อง จะทำให้เกิดความเกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น อาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน-นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ สำหรับการมีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นการแสดงถึงสภาพที่พึงปรารถนา หรือที่เป็นไปได้ในอนาคตนั้น จากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์ทางการบริหารใหม่ ถือว่าการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นจะไม่ใช่เรื่องเฉพาะของผู้บริหารอีกต่อไปแล้ว แต่จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์การ แม้จะต้องใช้เวลาก็ตามและสอดคล้องกับสมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 156) กล่าวว่า ในปัจจุบันโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน และสุรัตน์ ดวงชาทม (2549 : 28) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ได้มาจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์มาศึกษาเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากจะมีคุณลักษณะตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ

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

2. ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ทำการทดลองใช้กับวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากขึ้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การพัฒนาครูและทีมงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 18) ในการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจและสังคมในอนาคต จะต้องให้ความสำคัญคนให้มีความรู้ มีความสุข มีสุขภาพแข็งแรง ครอบครัวอบอุ่น มีวัฒนธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสังคมที่สันติและเอื้ออาทร ปราศจากอบายมุขและสิ่งเสพติด โดยการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความสามารถในการแข่งขัน ปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งมีค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสม อนุรักษ์สืบทอดประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม และพัฒนาภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

หลังจากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัย พบว่า หลังการพัฒนาครูและทีมงานแล้ว ครูและบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ดังนี้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายสอดคล้องกับการพัฒนาครูและทีมงาน
2. มีการดำเนินกิจกรรมในรูปของทีมงานและการสร้างเครือข่าย
3. มีวิธีการพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Groups) เป็นการพัฒนาที่เกิดจากครูและบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือการสร้างนวัตกรรมใหม่ ที่สามารถเสริมสร้างการพัฒนาการของนักเรียน/นักศึกษาจนประสบความสำเร็จ
4. มีการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย แต่มีวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้
5. มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมอบรม หรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนจัดขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้แก่ครูและบุคลากร

6. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขา อาทิปราชญ์ชาวบ้านหรือบุคคลผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้และคุณวุฒิของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย

2.2 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

สุรัตน์ ดวงชาทม (2549 : 233) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ การเป็นผู้สอนงาน การเป็นผู้บริหารจัดการ และการเป็นผู้ระดมสรรพกำลังและสรรพทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ การใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาและยอมรับซึ่งจะเป็นผลดียิ่งต่อการพัฒนาองค์กร

หลังจากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัย พบว่า หลังการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการแล้ว ครูและบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
2. มีความสามารถที่จะเรียนรู้จากคู่แข่ง
3. มีการอุทิศตนให้กับงาน
4. มีทักษะในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
6. มีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ
7. มีการเรียนรู้แบบทีม
8. มีการให้การยกย่องยอมรับ ให้รางวัลตอบแทนในสิ่งที่มีคุณค่า ย่อมช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจต่อทีมงานให้สร้างผลงานต่อไปให้สูงขึ้น

2.3 การพัฒนาเทคโนโลยีและระบบงาน

สุรัตน์ ดวงชาทม (2549 : 232) กล่าวว่า การจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความสะดวก ความทันสมัยและความมีประสิทธิภาพ เช่น การติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในองค์กร การจัดระบบการติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่ม การกำหนดให้มีการประสานข้อมูลระหว่างบุคลากรต่างกลุ่มกัน ตลอดจนการนำโปรแกรมรับส่งหนังสือราชการ (E- Office) มาใช้ในการทำงาน

หลังจากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัย พบว่า หลังการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบงานแล้ว ครูและบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ และมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ทางด้านไอที
2. สามารถกำหนดหลักสูตรการสอน และจัดทำแผนการสอน

3. มีความรับผิดชอบและมีความคิดสร้างสรรค์
4. เป็นผู้ตระหนักในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
6. เป็นผู้ที่คิดและทำอย่างเป็นระบบ
7. เป็นผู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้

2.4 การพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

ลือชัย จันทร์โป้ (2546 : ก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร และครูจากโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย 23 โรงเรียน จำนวน 345 คน ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย เรียงจากมากไปหาน้อย คือ พันธกิจและยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์กร การดำเนินงานด้านการจัดการ การจูงใจและระบบองค์กร โดยทั้ง 8 ปัจจัยสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยได้ร้อยละ 68 และสอดคล้องกับสูตรนาคองคาทอน (2549 : 178) กล่าวว่า การสะท้อนผลการดำเนินงานตามดัชนีชี้วัดความสำเร็จของโครงการก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรแสดงไว้อย่างชัดเจน

หลังจากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัย พบว่า หลังการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์แล้ว ครูและบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษมศรีวิสัย มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ดังนี้

1. การมีความรู้สึกร่วม มีความเข้าใจว่าเรากำลังทำอะไร จะไม่ทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์พฤติกรรมหรือทัศนคติของเพื่อนร่วมงานว่าถูกหรือผิด
2. มีความเป็นมิตรและจริงใจ เชื่อถือได้ วางใจได้ การมองโลกในแง่ดี
3. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันและกัน ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่อสมาชิก ต่อสมาชิกของกลุ่ม และต่อสถานการณ์โดยส่วนรวม
5. เป็นผู้ฟังที่ดี การเปิดใจกว้าง การเป็นคนเปิดเผย การให้ความนับถือผู้อื่นและความเสมอภาค ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ในการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ละวิทยาลัยควรมุ่งดำเนินการดังนี้

1.1 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร 4 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทีมงาน ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ปัจจัยการพัฒนาครูและทีมงาน ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการจัดการ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

1.3 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยการพัฒนาครูและทีมงาน และควรพัฒนาปัจจัยนี้ให้มีลักษณะของการใช้ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงแทนที่การใช้หลักการบริหาร

1.4 ควรพัฒนาปัจจัยในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้มีอิทธิพลทางอ้อมที่จะส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงการพัฒนาที่ส่งผ่านการพัฒนาในปัจจัยอื่นๆตามลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น 4 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 พัฒนาปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัยเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

รูปแบบที่ 2 พัฒนาปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัยเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

รูปแบบที่ 3 พัฒนาปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัยเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาครูและทีมงาน

รูปแบบที่ 4 พัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบงาน

1.5 การพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ละปัจจัย ควรคำนึงถึงคุณลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของแต่ละปัจจัย ดังนี้

1.5.1 ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การกำหนดการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวกเพื่อการปฏิบัติ การติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ การนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ

1.5.2 ปัจจัยเทคโนโลยีและระบบงาน คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและการพัฒนา การใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน/นักศึกษา

1.5.3 ปัจจัยการพัฒนาครูและทีมงาน คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การมุ่งให้เป็นกลไกจัดการเรียนการสอน การคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผลลัพธ์สุดท้ายต่อนักเรียน นักศึกษา การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วน การเป็นเสมือนชีวิตประจำวัน การพัฒนาตนเอง

1.5.4 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นตัวแบบเชิงวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นที่ไปตามแผนการสอน และการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.6 ในการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรคำนึงถึงคุณลักษณะที่เป็นตัวชี้ที่สำคัญ คือ

1.6.1 ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านกระบวนการคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงการเรียนรู้ระดับบุคคลสู่ระดับองค์กร การเรียนรู้เป็นวิถีธรรมชาติ ความตระหนักในตนเอง การเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ ขยายขีดความสามารถเพื่อเกิดผลที่ต้องการ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประดิษฐ์คิดค้น และการสร้างสรรค์อนาคตภาพของวิทยาลัย

1.6.2 ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านผลลัพธ์คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผลประเมินที่ได้จากบุคคล กลุ่มคนและวิทยาลัย เกี่ยวกับการทำงาน บรรลุตามเป้าหมาย คุณภาพและปริมาณของนวัตกรรม รางวัลและเกียรติคุณที่ได้รับ คุณภาพในการทำงาน และความเป็นผู้นำต่อการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ วิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย อ.เกษตรวิสัย จ.ร้อยเอ็ด เป็นเขตที่ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลได้สะดวก เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านระยะเวลา และงบประมาณในการวิจัย ดังนั้นการอ้างอิงไปสู่ประชากรชุมชนอื่นทั่วประเทศมีข้อจำกัด ควรวิจัยในจังหวัดอื่นเพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการวิจัยที่พบในการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่สถาบันการศึกษา และอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรปัจจัยทางการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้นๆ

2.3 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ โดยวิเคราะห์โมเดลอิสระเทคนิคที่มีตัวแปรแฝง เพื่อให้ได้ผลถูกต้องมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

2.4 ควรทำการวิจัยถึงสภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาให้สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ