

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคปัจจุบันปัจจัยสำคัญของการพัฒนาใน โลกยุคที่มีการแข่งขันสูงคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยใช้การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ค่านิยม เจตคติและคุณภาพของคน เพื่อให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เห็นได้จากประเทศต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพประชาชน จึงได้ทุ่มเทกำลังความคิด และทรัพยากรของประเทศที่จะปฏิรูป หรือพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้ประเทศเข้มแข็ง (สุวกิจ ศรีปีดดา, 2550 : 3) และองค์การยูเนสโก (2002 : 21 - 40) ได้เน้นย้ำถึงการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Education for Sustainable Development ; ESD) ให้เป็นวาระของโลก ด้านการศึกษาในระยะ 10 ปี (ค.ศ.2005 - 2014) โดยเน้นย้ำถึงการให้การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนจึงเป็นการศึกษาสำหรับทุกคน และทุกสถานภาพของการเรียนรู้ การศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถทำให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานหลาย หน่วยงาน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐ และภาคเอกชน ความร่วมมือนี้อาจทำได้โดยการใช้รูปแบบที่หลากหลายทั้งในส่วนของการประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ และการฝึกอบรม เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีความเข้าใจสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน แลงโกลและแมคคลีน (Langlo and Maclean. 2005 : 35-60) กล่าวว่า การศึกษาคือกุญแจแห่งความสำเร็จของการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาถือเป็นกุญแจหลักของการพัฒนาโดยให้เหตุผลว่าการอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนสู่โลกของแรงงานทั้งหมด จากตัวเลขทางสถิติ ขององค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Education Scientific and Cultural Organization ; UNESCO and United Nations Education International Project on Technical and Vocational Education ; UNEVOC, 2002 : 1) พบว่าประมาณร้อยละ 80 ของภาคแรงงานทั้งหมด ต้องการกำลังคนด้านอาชีวศึกษาเป็นหลักการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้จบการศึกษามีอาชีพเข้าสู่โลกของ การมีงานทำ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การบริหารจัดการศึกษาการอาชีวศึกษา จึงมีส่วนเกี่ยวข้องและเชื่อมโยง ทั้งทางด้านสังคม และด้านการผลิตกำลังคนเข้าสู่ภาคแรงงาน ทั้ง ในด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านแรงงาน รวมทั้งมิติในด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการ

ใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิต ผลกระทบต่อมลภาวะที่เปลี่ยนแปลง และด้านวัฒนธรรม ที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงลักษณะการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม

ในการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศไทย และในต่างประเทศจะเห็นได้ว่า สังคมโดยทั่วไปตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา รวมทั้งมีความมุ่งหมายที่ต้องการเห็นการศึกษามีศักยภาพ และมีพลังเพียงพอการทำหน้าที่ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สมาชิกของสังคมด้วยรูปแบบและวิธีการต่างๆ รวมไปถึงการสร้างสมองค์ความรู้และปัญญาให้แก่ สังคม เพื่อเป็นฐาน ไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งสิ้น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544 : 96) การปฏิรูปการศึกษาเกิดจากความต้องการ การเปลี่ยนแปลง และความต้องการให้มวลชน มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (วีรวิทย์ มาณะศิริรานนท์, 2545 : 2-3) สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ทุกแห่งได้มีการปรับการเรียน เปลี่ยนการสอนและปฏิรูปการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน มีคุณภาพและมาตรฐาน ตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยดำเนินการดังนี้ 1) จัดการเรียน การสอนเป็นเรื่อง เป็นชิ้นงานและ โครงการในสาขาวิชาที่เรียน ใช้วิธีการสอนแบบบูรณาการ หลหลายรายวิชาเข้าด้วยกันในชิ้นงานและโครงการ ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น และวัดผลจากรายวิชาที่เกี่ยวข้องจากชิ้นงานและโครงการนั้น ๆ ทำให้มีชิ้นงานที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ของนักเรียน นักศึกษาจำนวนมาก และบางชิ้นงานได้รับการจด สิทธิบัตรเรียบร้อยแล้ว 2) จัดห้องเรียน 3 แบบ ได้แก่ 2.1) ห้องเรียนพื้นฐาน (Basic) เป็นห้องเรียน สำหรับเรียนและฝึกภาคปฏิบัติเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความชำนาญ 2.2) ห้องเรียนแบบพื้นฐานบวก เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นห้องที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่นคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และสื่อ การเรียนการสอนทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิด ความเข้าใจในบทเรียนมากขึ้นและ 2.3) ห้องเรียนที่ทันสมัย (Advance) เหมาะสมสำหรับใช้เป็น สถานทีสำหรับการวิเคราะห์ วิจัยและงานนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ ต้องใช้งบประมาณลงทุนสูงมาก ส่วนใหญ่จะเป็นห้องเรียนที่อยู่ในสถานประกอบการ และ 3) จัดสถานที่ที่ใช้ในการเรียนการสอน 3 แหล่งได้แก่ 3.1) ห้องเรียนในสถานศึกษา 3.2) ห้องเรียนสถานประกอบการ และ 3.3) ห้องเรียน ในชุมชน โดยมีโครงการที่ร่วมกับหน่วยงานภายนอกช่วยขับเคลื่อน ทำให้ได้ฝึกภาคปฏิบัติจาก สถานการณ์จริง ใช้ห้องเรียนในชุมชน หรือห้องเรียนในสถานประกอบการเป็นสถานที่เรียน เช่น โครงการอาชีวศึกษาร่วมด้วยประชาชน นักเรียน นักศึกษาออกดำเนินการตรวจสอบสภาพรถยนต์ เครื่อง ทางการเกษตร และช่วยเหลือผู้เดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่ และเทศกาลสงกรานต์ โครงการซ่อมบำรุง เครื่องปรับอากาศ โครงการอนุรักษ์การใช้พลังงานทดแทน โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ปรับปรุงรูปแบบ การจัดการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการนำหลักสูตร 3 แนวทาง คือ ใช้ ช่อม และสร้างไปใช้ใน

การเรียนการสอน ซึ่งเป็นหลักสูตรวิชาชีพสมรรถนะทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยนำหลักสูตร ดังกล่าวมาจัดแผนการเรียนเป็น 3 รูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะ หรือความสามารถของผู้เรียน แผนการเรียนที่ 1 ใช้เป็นแผนการเรียนทำงานได้ ผนวกกับความชำนาญ ผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นผู้ปฏิบัติการ แผนการเรียนที่ 2 ซ่อม เป็นแผนการเรียนทำงานได้ ผนวกกับมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นผู้ปฏิบัติการที่มีความชำนาญมีความสามารถแก้ปัญหาได้ แผนการเรียนที่ 3 สร้างเป็นแผนการเรียนทำงานได้ ผนวกกับการประดิษฐ์คิดค้น ผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นผู้ปฏิบัติการที่มีความชำนาญ สามารถแก้ปัญหาได้ และประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้โดยใช้กระบวนการวิจัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 40-60)

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะว่า ในปัจจุบันต้องมีการทบทวนกระบวนการใหม่ เพื่อเป็นการฟื้นฟูการจัดองค์การของ โรงเรียน โรงเรียนเป็น โครงสร้างมีลักษณะเช่นเดียวกับชุมชน มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและค่านิยม ถือเป็นความเจริญเติบโตตามธรรมชาติขององค์การ สมาชิกขององค์การในโรงเรียนมีความผูกพันกัน โดยมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน และเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นการส่งเสริมคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ เซอร์เกียร์วานี และเซ็ง (Sergiovanni, 2001 and Senge, 2000) ด้วยเหตุผลดังกล่าวสถาบันระดับอาชีวศึกษาของเอกชนได้ปรับยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรใหม่ โดยสถาบันอาชีวศึกษาที่มีศักยภาพสูงนำร่องจัดการสอนวิชาชีพที่เป็นจุดเด่นของแต่ละพื้นที่ และให้ทุกหลักสูตรเน้นสมรรถนะ เป็นฐานของความเป็นเลิศทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังปรับปรุงแนวทางการจัดการหลักสูตรในระดับ ปวช. และ ปวส. ให้มีความคล่องตัว และยืดหยุ่นมากขึ้น โดยให้แต่ละสถาบันสามารถปรับรายวิชาชีพได้เองอย่างอิสระตามความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งให้สามารถเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อเปิดสาขาวิชาใหม่ๆ ได้ด้วย ซึ่งจะทำให้สถาบันแต่ละแห่ง สามารถจัดการศึกษาได้เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละพื้นที่และสอดคล้องกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี รวมทั้งเชื้อต่อการพัฒนาของภาคเกษตรอุตสาหกรรมและบริการของชุมชน และประเทศที่มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา พร้อมกันนี้ได้ขอให้จัดหามาตรการจูงใจให้ภาคเอกชน หน่วยงาน และองค์กรท้องถิ่นเข้ามาให้ความร่วมมือในการบริหารและจัดการทรัพยากรการสอนในรูปแบบคณะกรรมการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาให้เจริญเท่ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโดยไม่มีขีดจำกัด

วิทยาลัยเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งเมื่อ วันที่ 16 พฤษภาคม 2540 โดยเปิดสอนหลักสูตรกรรมอาชีวศึกษา

ในชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ถึง ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิชาที่เปิดสอน คือ ประเภทพาณิชยกรรมและประเภทช่างอุตสาหกรรม มีนางทัศนีย์ แสงจันทร์ เป็นผู้รับใบอนุญาต จัดตั้ง และในปีการศึกษา 2550 ได้เข้าไปบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา อีก 4 แห่ง โดยบริหารในรูปแบบ เดียวกันกับวิทยาลัยเอ็นเทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย จากรายงานการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยี หนองคาย เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์และพันธกิจพบว่า ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะครูและผู้บริหารของ วิทยาลัยมีความกระตือรือร้นและต้องการที่จะพัฒนา การจัดการเรียนรู้ อีกทั้งวิทยาลัยได้เปลี่ยนแปลง พัฒนา ปรับยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรใหม่ เพื่อให้โอกาสแก่นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาและ ประชากรในพื้นที่ ในปีการศึกษา 2552 จึงได้ร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศ หลายแห่งที่เปิดบริการการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในหลายสาขาวิชา ที่ตรงกับ ความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการสนับสนุนการ จัดการเรียนการสอนอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะการประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนแบบทวิภาคี และ กิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น มีภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งวิทยาการในท้องถิ่น (วิทยาลัยเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย, 2553) แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มเป้าหมาย ยังไม่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การเรียนรู้ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเฉพาะ แนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครูให้มีคุณค่าต่อองค์การ สมาชิก ยังไม่มีโอกาสในการร่วมสร้างบรรยากาศการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นด้วยการฝึก การอบรม และถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) ตามแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมของ บุนิลล์ และ เลโดลเตอร์ (Bunill, and Ledolter, 1999) ที่กล่าวว่าพื้นฐานขององค์การที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยการมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Focus) มุ่งไปที่ลูกค้า (Customer Focus) และการให้ ความสำคัญแก่บุคคล (Individual Focus) โดยมีความเชื่อว่า องค์การของตนมีความแตกต่างที่พิเศษ ทุกคนร่วมใจกันเป็นหนึ่ง มีการจัดระบบการจัดเก็บการแบ่งปันและการให้สารสนเทศร่วมกัน และ ให้โอกาสบุคลากรสร้างนวัตกรรม มีการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ให้การยอมรับ (Recognition) บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ (Family Bond) เสมือนหนึ่งเป็นสมาชิกของ ครอบครัวเดียวกัน สร้างเสริมความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้และการสอนงาน นำไปสู่การแก้ปัญหาและการพัฒนางานอย่างยั่งยืนดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และ ตอบสนองความต้องการของสังคมจึงจำเป็นต้องทำให้พื้นที่นี้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งพัฒนาและศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้กำหนด วัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อหาประสิทธิผลการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบการวิจัย เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)
2. ประชากรกลุ่มเป้าหมายได้แก่วิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยี หนองคายกรุป จำกัด มี 5 แห่ง ดังนี้
 - 2.1 วิทยาลัยเอ็น-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
 - 2.2 วิทยาลัยอาร์บี-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ
 - 2.3 วิทยาลัยอาร์เอ็น-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
 - 2.4 วิทยาลัยอาร์ที-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย
 - 2.5 วิทยาลัยอาร์เค-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองบัวลำภู อเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู
3. ระยะเวลาที่ทำการศึกษาและทดลองใช้แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเวลา 4 ภาคเรียน รวมเวลาที่ใช้ทำการวิจัย 2 ปี

4. ตัวแปรที่ทำการศึกษา

4.1 การวิจัยระยะที่ 1

4.1.1 ตัวแปรต้น ใช้ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยเพื่อกำหนดปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2) โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 3) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้
- 4) ความสามารถในการดำเนินงานบริหารจัดการ
- 5) ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
- 6) การปฏิบัติงานของรายบุคคลและทีมงาน
- 7) การพัฒนารายบุคคลและทีมงาน
- 8) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กร
- 9) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 10) การจูงใจในการทำงาน
- 11) เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน

4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2 การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด

4.3 การวิจัยระยะที่ 3

4.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด

4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้ขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อจะบรรลุในสิ่งที่ต้องการโดยใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ มีลักษณะ 2 ประการ คือ

1.1 ลักษณะที่เป็นกระบวนการ ได้แก่

1.1.1 การสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์กร

1.1.3 ความเป็นธรรมชาติของการเรียนรู้และการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.1.4 การเรียนรู้ขององค์กรคือการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือความกระฉับกระเฉงในศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

1.1.5 การตระหนักในตนเองและการใช้วิจารณญาณใคร่ครวญสภาพแวดล้อม

1.1.6 การเป็นองค์กรที่สืบเสาะหาความรู้และการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเอง

1.1.7 การขยายขีดความสามารถของตนเพื่อให้เกิดผลที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง

1.1.8 การขยายรูปแบบของการคิดที่ทันสมัยโดยได้รับการส่งเสริม และการเพิ่มแรงบันดาลใจให้มีอิสระในการคิด

1.1.9 การที่องค์กรขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์อนาคตขององค์กร

1.1.10 การที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญในการสร้าง เรียนรู้ และถ่ายโอนความรู้ และปรับแต่งพฤติกรรมขององค์กร เพื่อสะท้อนความรู้และความเข้าใจใหม่ ๆ เหล่านั้น

1.2 ลักษณะที่เป็นผลผลิต เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสังเกตเห็นได้ ในวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ได้แก่

1.2.1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ได้แก่ บุคลากรมีความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และเจตคติใหม่

1.2.2 ผลลัพธ์ด้านระบบ ได้แก่ โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ค่านิยมองค์กร สภาพแวดล้อมขององค์กร

ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้วัดได้โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัย เพื่อกำหนดปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

2.1 ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

2.1.1 วิสัยทัศน์ เป็นภาพความสำเร็จในอนาคต เป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ร่วมกัน

2.1.2 พันธกิจและยุทธศาสตร์ เป็นการออกแบบให้เหมาะสมกับเป้าหมายในอนาคต ประกอบด้วย การกำหนดการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติ การติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ และการนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ

2.2 ปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดระบบการบริหารงานที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การจัดระบบการติดต่อประสานงานการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติ การจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรในโครงสร้าง การจัดระบบการให้ทุนให้โทษและความดีความชอบ

2.3 ปัจจัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและ การพัฒนา และ การใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียนนักศึกษา

2.4 ปัจจัยความสามารถในการดำเนินงานบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์ ้นโยบายและแผน การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำแผนปฏิบัติการ การกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับแผน การเปิดโอกาสมีส่วนร่วม การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบงบประมาณและการจัดทำเอกสาร

2.5 ปัจจัยความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์ ้นโยบายและแผน การจัดทำแผนปฏิบัติการ การกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับแผน การเปิด โอกาส มีส่วนร่วม การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบงบประมาณและการจัดทำเอกสาร

2.6 ปัจจัยการปฏิบัติงานของรายบุคคลและทีมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงานที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็นความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การมีวัตถุประสงค์ของทีมงาน ความสามารถในการระบุปัญหา การแก้ปัญหา การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน กิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน ความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเอง และความมีอิสระ

2.7 ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทั้งรายบุคคลและทีมงานที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การมุ่งให้เป็นกลไกจัดการเรียนการสอน คำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วน การเป็นเสมือนชีวิตประจำวัน การพัฒนาตนเอง

2.8 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กร หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นตัวแทนเชิงวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอนและการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.9 ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น ความผ่อนคลาย ความร่วมมือแบบไม่แยกเขาแยกเรา ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักความภาคภูมิใจในวิทยาลัย การปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ การปกป้องสืบทอดประเพณีสำคัญ และสร้างวัฒนธรรมร่วม

2.10 ปัจจัยการจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคลากรในการทำงานอันส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย

2.11 ปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและการใช้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็นความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายวิทยาลัย การมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบเป้าหมาย การประชาสัมพันธ์ การบรรลุผลในเป้าหมาย และการมีข้อมูลย้อนกลับในด้านต่างๆ

3. รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย กรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาในการดำเนินการสร้างรูปแบบ โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ การกำหนดยุทธศาสตร์กำหนดตัวชี้วัด กำหนดเป้าหมาย กำหนดโครงการ กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ และ กำหนดการตรวจติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ประสิทธิภาพการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ด้าน

4.1 ด้านกระบวนการ

4.1.1 มีการกระทำที่เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

4.1.2 มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์กร

4.2 ด้านผลผลิต

4.2.1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ได้แก่ บุคลากรมีความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และเจตคติใหม่

4.2.2 ผลลัพธ์ด้านระบบ ได้แก่ โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ค่านิยมองค์กร สภาพแวดล้อมขององค์กร

5. วิทยาลัยในเครือบริษัท เอ็น-เทคอินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด หมายถึง สถานศึกษาที่ใช้เกณฑ์การจัดการหลักสูตรการอาชีวศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2552 แบ่งตามสาขาวิชาที่เน้นเฉพาะทาง ในการจัดการศึกษาวิชาชีพ เพื่อพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือและระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาวิชาชีพ (ระดับเทคนิค) ให้สอดคล้องตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม สามารถเป็นผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานหรือเป็นผู้ประกอบการ และเป็นการประกอบอาชีพอิสระได้ ซึ่งมีทั้งหมด 5 แห่งที่รับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

5.1 วิทยาลัยเอ็น-เทคอินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

5.2 วิทยาลัยอาร์บี-เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอเมือง
จังหวัดบึงกาฬ

5.3 วิทยาลัยอาร์เอ็น-เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอโพนพิสัย
จังหวัดบึงกาฬ

5.4 วิทยาลัยอาร์ที-เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอท่าบ่อ
จังหวัดบึงกาฬ

5.5 วิทยาลัยอาร์เค-เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอนากลาง
จังหวัดหนองบัวลำภู

6. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ คือ ผู้จัดการ
ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ในที่นี้หมายถึงผู้บริหารวิทยาลัยในเครือบริษัท เอ็น-เทคโนโลยี
อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ทั้ง 5 แห่ง

7. ครู หมายถึง ผู้ทำการสอนและร่วมพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัย
ในเครือบริษัท เอ็น-เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยี
หนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research
and Development) ดำเนินการวิจัยในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and Qualitative
Methodology) ใช้การประเมินเชิงปฏิบัติการเป็นกลไกควบคุม ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญต่อ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ดังนี้

1. เป็นต้นแบบในการนำไปใช้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาอื่นๆ ได้ตามความเหมาะสมกับ
บริบทของสถานศึกษา
2. ได้ข้อมูลด้านการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นแนวทางพื้นฐานในการวิจัย
และพัฒนารูปแบบการพัฒนาในด้านอื่นๆ หรือด้วยทฤษฎีอื่นต่อไป