

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555–2559) มีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คือทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมเพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับชุมชนระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อมุ่งสู่ "สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง"การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคนสังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรมรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมขณะเดียวกันยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทยซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรื. 2555) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) มีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คือการพัฒนา “คน” โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีการศึกษาเป็นกระบวนการใน

การพัฒนาที่สำคัญ ที่จำเป็นจะต้องพัฒนาพร้อม ๆ กันหลาย ๆ ด้าน เช่น การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ คุณธรรมค่านิยมตลอดทั้งยกระดับคุณภาพของคนเพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนาชาติ หลายประเทศทั่วโลกมีความตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพประชาชนได้ ทุ่มเททั้งกำลังทางความคิด กำลังทรัพย์ ซึ่งเป็นงบประมาณอย่างมากมาใช้ในการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้ประเทศเข้มแข็ง (สุวกิจ ศรีปัดดา. 2550 :3) องค์การยูเนสโก (2002 : 21-40) ได้เน้นย้ำถึงการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Education for Sustainable Development: ESD) กำหนดให้เป็นวาระแห่งโลกในด้านการศึกษาในระยะ 10 ปี (ค.ศ.2005-2014) เน้นให้การศึกษาเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาและเป็นความจำเป็นที่ทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย จะต้องศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือในทุก ๆ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยอาศัยรูปแบบยุทธวิธีที่หลากหลาย เช่น การประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้และฝึกอบรม ให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีความเข้าใจ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ Langlo and McClean, (2005 : 35-60) กล่าวว่า การศึกษาคือ กุญแจแห่งความสำเร็จของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในประเทศที่มีการพัฒนาแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการด้านอาชีวศึกษา ถือเป็นกุญแจหลัก(Masterkey) ของการพัฒนา โดยให้เหตุผลว่าการอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนผู้โลกของแรงงานทั้งหมด จากตัวเลขทางสถิติขององค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO,UNCVOC) (2002: 1) พบว่าประมาณร้อยละ 80 ของภาคแรงงานทั้งหมดต้องการกำลังคนด้านอาชีวศึกษาเป็นหลัก มีการมุ่งเน้นให้ผู้จบการศึกษามีอาชีพมีงานทำ สามารถดำรงชีพในสังคมอย่างมีความสุข การอาชีวศึกษาจึงมีความจำเป็นที่มีความเชื่อมโยงทั้งด้านการศึกษาและสังคม การผลิตคนเข้าสู่ภาคแรงงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ มิติสังคมด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตผลภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ในหลายประเทศพบว่าสังคมทั่วไปได้ตระหนักถึงความสำคัญ ประโยชน์ของการศึกษามุ่งที่ต้องการให้การศึกษาที่มีศักยภาพ มีพลังเพียงพอในการทำหน้าที่ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพสมาชิกของสังคมในรูปแบบวิธีการต่างๆ การสร้างความรู้ทางปัญญาแก่สังคมเป็นการนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งสิ้น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544: 96)

ด้านระบบการบริหารและการสนับสนุนทางการศึกษานั้น ในปัจจุบันได้เกิดกระแสแนวคิดเกี่ยวกับ “องค์การแห่งการเรียนรู้” ว่าเป็นแนวทางปฏิบัติรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาคราชการ

รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ต่างสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการบริหารรูปแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั่วทั้งองค์การ (วีรวิฑู มาฆะศิริรานนท์, 2545: 22) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “โรงเรียน” ตามทัศนะของฮอยและมิสเกิล (Hoy and Miskel, 2001: 186-202) เห็นว่า โรงเรียนควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ ขณะที่โรงเรียนได้ก้าวเข้าไปสู่ศตวรรษใหม่นั้น โรงเรียนจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Leithwood, Aitkin and Jantzi, 2001: 67)

สถานศึกษาอาชีวศึกษาทุกแห่งได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ เช่น เปลี่ยนแปลงด้านการเรียนการสอนและปฏิรูปการสอบเพื่อให้มีการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและมาตรฐาน ตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยดำเนินการดังนี้ (1) จัดการเรียนการสอนเป็นเรื่องเป็นชิ้นงานและโครงการในสาขาวิชาที่เรียน ใช้วิธีการสอนแบบบูรณาการหลายรายวิชาเข้าด้วยกันในชิ้นงานและโครงการ ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจ ทักษะและความชำนาญเพิ่มมากขึ้น มีการวัดผลจากรายวิชาที่เกี่ยวข้องจากชิ้นงานและโครงการนั้น ทำให้มีชิ้นงานที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ของนักเรียน นักศึกษาจำนวนมาก บางชิ้นงานได้รับการจดสิทธิบัตรแล้ว (2) จัดห้องเรียน 3 แบบ ได้แก่ 1) ห้องเรียนพื้นฐาน เป็นห้องเรียนสำหรับเรียนและฝึกภาคปฏิบัติเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความชำนาญ 2) ห้องเรียนแบบพื้นฐานที่มีเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นห้องที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และสื่อการเรียนการสอนทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในบทเรียนมาก และ 3) ห้องเรียนที่ทันสมัย เหมาะสมสำหรับใช้เป็นสถานที่สำหรับบริการวิเคราะห์ วิจัยและงานนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ ที่ใช้งบประมาณในการลงทุนสูงมากส่วนใหญ่จะเป็นห้องเรียนที่อยู่ในสถานประกอบการ และ (3) จัดสถานที่ในการเรียนการสอน 3 แห่ง ได้แก่ 1) ห้องเรียนในสถานศึกษา 2) ห้องเรียนสถานประกอบการ และ 3) ห้องเรียนในชุมชน โดยมีโครงการที่ร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชนช่วยขับเคลื่อนการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนและปฏิรูปวิธีสอบ ทำให้ได้ฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์จริง ใช้ห้องเรียนในชุมชนหรือห้องเรียนในสถานประกอบการเป็นสถานที่เรียนเช่น โครงการอาชีวศึกษาร่วมด้วยช่วยประชาชน นักเรียน นักศึกษาออกดำเนินการตรวจซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสภาพรถยนต์ เครื่องมือทำการเกษตร และช่วยเหลือบริการผู้เดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ และเทศกาลออกพรรษาโครงการซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ โครงการอนุรักษ์การใช้พลังงานทดแทน เป็นต้น

วิทยาลัยเทคนิคได้นำรูปแบบการเรียนสถานศึกษาอาชีวศึกษามาปรับใช้ ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีสมรรถนะทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งจะเพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนสูงสุด กล่าวคือ แนวทางที่ 1) ใช้เป็นแผนการเรียนที่สามารถทำงานได้กับความชำนาญ ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นผู้ปฏิบัติการเอง แนวทางที่ 2) ซ่อมจะเป็นแผนการเรียนที่สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติการที่มีความชำนาญสามารถแก้ปัญหาได้ และแนวทางที่ 3) สร้างจะเป็นแผนการเรียนที่สามารถทำงานประดิษฐ์คิดค้นได้เองซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นผู้ปฏิบัติการที่มีความชำนาญสูงมาก คิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาได้โดยการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา สร้างทักษะการเรียนรู้ที่สถานประกอบการยอมรับความต้องการอย่างพึงพอใจ

จากผลการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะที่เป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย 1.1) การสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์การ และการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง 1.2) การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์การ 1.3) การเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติและการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 1.4) การเรียนรู้ในลักษณะของการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือความกระตือรือร้นในศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม 1.5) การสร้างความตระหนักในตนเองและการใช้วิจารณ์ญาณในการใคร่ครวญที่สภาพแวดล้อม 1.6) การสืบเสาะหาความรู้และการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเอง 1.7) การขยายขีดความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดผลที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง 1.8) การขยายรูปแบบของการคิดที่ทันสมัย โดยได้รับการส่งเสริม การเพิ่มแรงบันดาลใจให้มีอิสระในการคิด 1.9) การขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์อนาคตขององค์การและ 1.10) การสร้างการเรียนรู้การถ่ายโอนความรู้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์การ เพื่อสะท้อนความรู้และความเข้าใจใหม่ ๆ เหล่านี้ 2) ลักษณะที่เป็นผลผลิต ซึ่งหมายถึง “ผลลัพธ์” ที่ได้มาจากความรู้ใหม่ หรือเจตคติใหม่ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคลากรในสถาบันการศึกษาเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้และสามารถมองเห็นด้วยสายตา ที่ทำให้องค์การมีลักษณะเชิงแข่งขัน แสดงให้เห็นถึงความสามารถทั้งของตัวบุคคล องค์การแห่งการแลกเปลี่ยน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระบบและวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากความล้มเหลวเล็ก ๆ น้อยๆ และมีการค้นหาสิ่งใหม่ ๆ และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการที่สามารถคาดทำนายได้ (Senge, 2000: 369-389)

การพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่น่าสนใจต่อการค้นคว้าวิจัยเพื่อเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้นำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาพัฒนาการศึกษาสถานศึกษาของสังคมโดยรวม แต่อย่างไรก็ตามในสาระที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2545 แนวทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังไม่มีการกล่าวถึงนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติใด ๆ ของหน่วยงานทางการศึกษาโดยตรงแต่มีความสนใจในเชิงวิชาการ และแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาที่ลงทุนค่อนข้างสูง มีความจำเป็นต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางการระดมผู้เชี่ยวชาญเฉพาะภายในวิทยาลัยจะไม่เป็นการเพียงพอต่อความต้องการการดำเนินงานในรูปแบบกลุ่มเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนในพื้นที่ที่สำคัญดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดให้วิทยาลัยเทคนิคทุกแห่งวิเคราะห์ศักยภาพของตนเอง และกำหนดสาขาเป็นผู้เชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีพ ได้อย่างมีกระบวนการ

วิทยาลัยเทคนิคได้ปรับยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ เป็นจุดเด่นในแต่ละพื้นที่ที่เน้นหลักสูตรที่มีสมรรถนะของความเป็นเลิศทางวิชาชีพ มีการปรับปรุง การจัดหลักสูตรให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น เพื่อให้วิทยาลัยเทคนิคสามารถปรับรายวิชาให้เกิดความเป็นอิสระ มีประสิทธิภาพตามความต้องการของสถานศึกษา และสามารถขออนุมัติเปิดสอนในสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์จากคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีต่อการพัฒนาของภาคเกษตร อุตสาหกรรมและชุมชน พร้อมกันนั้นวิทยาลัยเทคนิคได้จัดทำมาตรการจูงใจด้านเอกชน สถานประกอบการเป็นระบบทวิภาคีด้วยหลักการมีส่วนร่วมมุ่งสู่การพัฒนาและให้องค์กรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากร การสอนในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษาให้มีความก้าวหน้าอย่างไม่มีขีดจำกัด มีการนำเอาระบบทวิภาคีด้วยหลักการที่มีส่วนร่วมกับสถานประกอบการและองค์กรแห่งเอกชน การปฏิบัติในหน้าที่การเรียนการสอนของครูและนักเรียนทำงานร่วมกันมากขึ้น มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของทรัพยากรที่ปฏิบัติ มีการทบทวนในกระบวนการทัศน์ใหม่ที่จะฟื้นฟูการจืดจางของวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งมีโครงสร้าง ความสัมพันธ์ ของบุคคล ค่านิยม ความเจริญเติบโตทางธรรมชาติ ทำให้สมาชิกมีความผูกพันกันมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาถึงเป็นแนวทางหรือคุณลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

จากสถิติโดยรวมของประเทศการสมัครเข้าเรียนในระดับมัธยมปลายทางสาขาอาชีวศึกษาและสายสามัญ มีอัตราส่วน 36: 64 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2556)

ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าเรียนในสายอาชีวศึกษามากขึ้น ในอัตราส่วน 50:50 ทั้งนี้เพราะในประเทศที่เจริญแล้วนักศึกษาจะเรียนด้านอาชีวศึกษามากกว่าเรียนสายสามัญและเมื่อนักศึกษาเข้าเรียนต่อที่วิทยาลัยเทคนิคแล้วก็พบว่ามี การออกกลางคันจำนวนมาก ประมาณ 15-25% จากจำนวนแรกเข้าและอีกปัญหา ก็คือ การทะเลาะวิวาทซึ่งทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมของวิทยาลัยเทคนิคเป็นไปในทางลบในมุมมองจากสังคม ส่งผลให้นักศึกษาที่จะเข้าเรียนที่วิทยาลัยเทคนิคมีจำนวนน้อยลงและผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นเรื่องภาพลักษณ์ของบุตรหลาน

ด้วยเหตุและปัจจัยดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานสังกัดวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิทยาลัยเทคนิคด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่ไปกับคุณธรรม เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก็คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียนนักศึกษาและประชาชนทั่วไป ทั้งด้านคุณภาพศักยภาพและคุณธรรม เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขผู้วิจัยจึงมุ่งจะทำการศึกษาเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ข้อค้นพบนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคมีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร
3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลังการทดลองใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิค
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

### สมมุติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงตามทฤษฎีระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. การปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคและบุคลากรทางการศึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพสูงขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

#### 1. ขั้นตอนการวิจัย การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิค

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มทดลอง คือวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย จังหวัดหนองคาย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิค

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 120 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ วิทยาลัยเทคนิค จำนวน 92 แห่ง โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) (รังสรรค์ สิงห์เลศ. 2551: 70)

#### 2.3 ตัวแปรที่ใช้ในศึกษาวิจัย

##### 2.3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่

- 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัยเทคนิค

2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

**2.3.2 ตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรเชิงเหตุและผล** ประกอบด้วย 9 ตัวแปรได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์
- 2) โครงสร้างของวิทยาลัยเทคนิค
- 3) เทคโนโลยีและระบบงาน
- 4) การปฏิบัติด้านการบริหาร
- 5) การปฏิบัติงานด้านการจัดการ
- 6) การปฏิบัติของครูและทีมงาน
- 7) การพัฒนาครูและทีมงาน
- 8) การจูงใจ
- 9) เป้าหมายข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน

**2.3.3 ตัวแปรตาม** คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**3. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยระยะที่ 2** สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลุ่มเป้าหมายได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีความเกี่ยวข้องในการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจงประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ครู นักวิชาการ นักเรียน-นักศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษากรรมการบริหารวิทยาลัยและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 30 คน

**4. การทดลองในการวิจัยระยะที่ 3** ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นคือ วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย  
ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งเป็นขั้นทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค

ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค

ตัวแปรตาม คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. รูปแบบการพัฒนาหมายถึงวิธีการ กิจกรรม โครงการหรือแนวทางการสร้างให้  
องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น



2. **ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้** หมายถึง ตัวแปรที่เป็นสาเหตุทางตรงและสาเหตุทางอ้อม ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย 11 ปัจจัย คือ 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 2) โครงสร้างของวิทยาลัย 3) เทคโนโลยีและระบบงาน 4) การปฏิบัติงานด้านการบริหาร 5) การปฏิบัติด้านการจัดการ 6) การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน 7) การพัฒนาครูและทีมงาน 8) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 9) บรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย 10) การจูงใจ และ 11) เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน

3. **องค์การแห่งการเรียนรู้** หมายถึง องค์การที่บุคลากรภายในองค์การได้ขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคลและระดับองค์การ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่บุคลากรมีความคิดใหม่ๆและการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่ เป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

4. **วิทยาลัยเทคนิค** หมายถึง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

5. **บรรยากาศและวัฒนธรรมของวิทยาลัย** หมายถึง ความร่วมมือ ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ การกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน มีความรักความภูมิใจในวิทยาลัย การปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ การปกป้องสืบทอดประเพณีสำคัญและสร้างวัฒนธรรมร่วมกัน

6. **ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ** หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอน และการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. **วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์** หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้การกำหนดการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติ การติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ และการนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ

8. **โครงสร้างวิทยาลัย** หมายถึง ลักษณะที่บ่งชี้การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบการจัดระบบการติดต่อประสานงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติ การจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากรในโครงสร้าง การจัดระบบการให้คุณให้โทษและความดีความชอบ

**9. เทคโนโลยีและระบบงาน** หมายถึง ลักษณะที่บ่งชี้การจัดการ การใช้ การพัฒนา บุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดและการพัฒนาระบบมาตรฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาการพัฒนาและการใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน นักศึกษา

**10. การปฏิบัติด้านการบริหาร** หมายถึง ลักษณะที่บ่งชี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์นโยบายและแผน การจัดทำแผนปฏิบัติการ การกำหนดบุคคลหรือผู้รับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับแผน การเปิดโอกาสมีส่วนร่วม การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบงบประมาณและการจัดทำเอกสาร

**11. การปฏิบัติด้านการจัดการ** หมายถึง ลักษณะที่บ่งชี้ การจัดระบบงานธุรการ การมีบุคลากรรับผิดชอบ การมีวัสดุอุปกรณ์ การอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ระบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอก ระบบกลไกพิเศษ ระบบกลไกประกันคุณภาพภายใน การรายงานผลการดำเนินงาน และการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย

**12. การพัฒนาครูและทีมงาน** หมายถึง ลักษณะที่บ่งชี้การมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การมุ่งให้เป็นกลไกจัดการเรียนการสอน การคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ความต้องการและความจำเป็น ที่แท้จริง จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ผลลัพธ์สุดท้ายต่อนักเรียน

**13. การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน** หมายถึง ลักษณะที่บ่งชี้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ การมีวัตถุประสงค์ของทีม ความสามารถในการระบุปัญหาการแก้ปัญหาการเรียนรู้ จากข้อผิดพลาด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน ความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเอง และความอิสระ

**14. การจูงใจ** หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถชักนำสมาชิกเพื่อไปสู่การเรียนรู้ และการพัฒนาในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล ช่วยกันกำหนดเป้าหมายสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งผู้บริหารให้สมาชิกรับผิดชอบต่อการเรียนรู้

**15. เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน** หมายถึง ลักษณะที่บ่งชี้ความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายวิทยาลัย การมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบเป้าหมาย การประชาสัมพันธ์ การบรรลุผลในเป้าหมาย และการมีข้อมูลย้อนกลับในด้านต่างๆ

**16. กระบวนการ** หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนในการสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์กร การเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคล

ไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์กร การเรียนรู้ขององค์กรคือ การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือความกระฉ่งแจ้งในศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสร้างความตระหนักในตนเอง การใช้วิจารณญาณใคร่ครวญสภาพแวดล้อม การสืบสวน การเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเอง การขยายความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดผลที่ตรงความต้องการที่แท้จริงการขยายรูปแบบของความคิดที่ทันสมัยได้รับการส่งเสริมและแรงบันดาลใจทั้งหลายได้รับการปลดปล่อย การขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องสร้างสรรค์อนาคตขององค์กร รวมทั้งการสร้างการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้และปรับพฤติกรรมขององค์กรเพื่อสะท้อนความรู้เข้าใจใหม่ ๆ

17. ผลผลิต หมายถึง “ผลลัพธ์” ที่ได้มาจากความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ หรือเจตคติใหม่ ๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลในวิทยาลัยเทคนิคเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้และสามารถมองเห็นได้ด้วยตา ที่ทำให้องค์กรมีลักษณะเชิงแข่งขัน แสดงให้เห็นถึงความสามารถทั้งของตัวบุคคล องค์กรและการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระบบและวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้เนื่องจากความล้มเหลวเล็กน้อยๆ น้อยๆ และมีการค้นหาสิ่งใหม่ ๆ และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการที่สามารถคาดทำนายได้

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. พัฒนาวิทยาลัยเทคนิคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ทั้งภายในวิทยาลัย ชุมชน และสังคม
3. เป็นตัวอย่างให้กับวิทยาลัยเทคนิคอื่น
4. พัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงต่อไป