

รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคอินเตอร์เนชั่นแนล เทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

A Developing Model of International Technology

Nong Khai Group Collage Limited to be

Learning Organization

ทัศนีย์ แสงจันทร์¹, ชาตรี ศิริสวัสดิ์² และ ปิญโญ ทองเหลา³

Tassanee Sanjan¹, Chattri Siriswat² and Pinyo Thonlhao³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคอินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) เพื่อหาประสิทธิผลการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ Multiple Linear Regression ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคอินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด โดยการให้นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 30 คน ร่วมกันวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา ระยะที่สาม เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ทดสอบก่อนและหลังการทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาเป็นระยะเวลา 2 ปี สถิติที่ใช้ คือ t-test (Dependent)

ผลการวิจัย พบว่า

การวิจัยระยะที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .326, .270 และ .231 ตามลำดับ ส่วนตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .124, .108 และ .095 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .739 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .546 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 54.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SEest) เท่ากับ .372 และมีค่า

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ อาจารย์ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสกลนคร

คงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .611

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยี หนองคายกรุป จำกัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดทำกิจกรรมและโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ

การวิจัยระยะที่ 3 ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือทดสอบก่อนทดลองและ หลังทดลอง พบว่า ด้านลักษณะที่เป็นกระบวนการและด้านลักษณะที่เป็นผลผลิต หลังการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การพัฒนาวิทยาลัย, องค์กรแห่งการเรียนรู้

ABSTRACT

The objective of this thesis were to : 1) study the factors affecting the organization of learning in Nongkhai International Technology Collage Group Limited 2) develop a model for development in Nongkhai International Technology Collage Group Limited to be a learning organization, and 3) find effective development in Nongkhai International Technology Collage Group Limited. The research was divided into three phases. Phase 1 studied factors affecting the organization of the learning population including administrators and teachers. 98 teacher participants used in the study were given questionnaire designed to have scales with level of agreement. The statistical values used in this study consisted of multiple Linear Regression, percentage, mean and standard deviation. Phase 2 created a model developed Nongkhai International Technology Collage Group Limited. 30 people in the field discussed to improve the development model for developing the group for the third phase as experimental research. In the third phase, the developed model was tested for a period of 2 years using the statistical t-test (Dependent).

The result of the study found that 1) in phase 1 study found that factors that influenced the effectiveness of an organization's learning college with statistical significance were 3 variables including organizational culture, purpose and reverse feedback in organization performance, and personnel development respectively. The statistical values showed at the level of .326, .270 and .231 respectively. The predicted standard score (β) were .124 , .108 , and .095 , respectively, and the coefficient of multiple correlation (R) was .739 forecasting coefficient (R²) equal. 546 and has power to predict a 54.6 percent standard error (SEest) was .372 , and the constants of the equation, the raw score (a) equal to .611 .

In phase 2, the result of the creating process in a developing model in Nongkhai International Technology Collage Group Limited found that the most important process of the developing model is the practice

Lastly, In phase 3 evaluation, using the model developing model in Nongkhai International Technology Collage Group Limited in the empirical study has found that the result in pre-test and post-test showed the characteristics of the process and the manner in which a product development background improved with the statistical significance at the .05 level.

Keywords : Developing, Collage Limited, Learning Organization

บทนำ

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะว่าในปัจจุบันต้องมีการทบทวนกระบวนการใหม่ เพื่อเป็นการฟื้นฟูการจืดจางของโรงเรียน โรงเรียนเป็นโครงสร้างมีลักษณะเช่นเดียวกับชุมชน มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและค่านิยม ถือเป็นความเจริญเติบโตตามธรรมชาติขององค์กร สมาชิกขององค์กรในโรงเรียน มีความผูกพันกันโดยมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน และเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นการส่งเสริมคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge, 2000) ด้วยเหตุผลดังกล่าวสถาบันระดับอาชีวศึกษา ของเอกชนได้ปรับยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรใหม่โดยสถาบันอาชีวศึกษาที่มีศักยภาพสูงนำร่องจัดการสอนวิชาชีพที่เป็นจุดเด่นของแต่ละพื้นที่ และให้ทุกหลักสูตรเน้นสมรรถนะ เป็นฐานของความเป็นเลิศทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังปรับปรุงแนวทางการจัดการหลักสูตรในระดับ ปวช. และ ปวส. ให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น โดยให้แต่ละสถาบันสามารถปรับรายวิชาชีพได้เองอย่างอิสระตามความต้องการของสถานศึกษารวมทั้งให้สามารถเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อเปิดสาขาวิชาใหม่ๆ ได้ด้วย ซึ่งจะช่วยให้สถาบันแต่ละแห่ง สามารถจัดการศึกษาได้เหมาะสม ตามศักยภาพของแต่ละพื้นที่และสอดคล้องกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี รวมทั้งเอื้อต่อการพัฒนาของภาคเกษตรอุตสาหกรรมและบริการของชุมชน และประเทศที่มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา พร้อมกันนี้

ได้ขอให้จัดหามาตรการจูงใจให้ภาคเอกชน หน่วยงาน และองค์กรท้องถิ่นเข้ามาให้ความร่วมมือในการบริหาร และจัดการทรัพยากรการสอนในรูปคณะกรรมการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาให้เจริญเท่ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโดยไม่มีขีดจำกัด ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะต้องทำให้องค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีองค์ความรู้และความต้องการในการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง วิทยาลัยเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2540 โดยเปิดสอนหลักสูตรกรมอาชีวศึกษา ในชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ถึง ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิชาที่เปิดสอน คือ ประเภทพาณิชยกรรมและประเภทช่างอุตสาหกรรม มีนางทัศนีย์ แสงจันทร์ เป็นผู้รับใบอนุญาตจัดตั้ง และในปีการศึกษา 2550 ได้เข้าไปบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา อีก 4 แห่ง โดยบริหารในรูปแบบเดียวกันกับวิทยาลัยเอ็นเทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย จากรายงานการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์และพันธกิจพบว่า ผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะครูและผู้บริหาร ของวิทยาลัย มีความกระตือรือร้นและต้องการที่จะพัฒนาการจัด

การเรียนรู้ทำให้วิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเอื้อต่อวิทยาลัยในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ปรับยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรใหม่ เพื่อให้โอกาสแก่นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาและประชากรในพื้นที่ ในปีการศึกษา 2552 จึงได้ร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศหลายแห่งที่เปิดบริการ การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในหลาย สาขาวิชา ที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในพื้นที่ อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างดียิ่งโดยเฉพาะ การประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนแบบทวิภาคี และกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น มีภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งวิทยาการใน แต่อย่างไร ก็ตามกลุ่มเป้าหมายยังไม่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การเรียนรู้ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ของครูให้มีคุณค่าต่อองค์กร สมาชิกยัง ไม่มีโอกาสในการร่วมสร้างบรรยากาศการเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นด้วยการฝึก การอบรม และถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) ทั้งนี้เพราะพื้นฐานขององค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศควรประกอบด้วย การมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Focus) มุ่งไปที่ลูกค้า (Customer Focus) และการให้ความสำคัญแก่บุคคล (Individual Focus) มีการจัดระบบการจัดเก็บการแบ่งปันและการใช้สารสนเทศ ร่วมกัน และให้โอกาสบุคลากรสร้างนวัตกรรม มีการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ให้การยอมรับ (Recognition) บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ (Family Bond) เสมือนหนึ่งเป็นสมาชิกของครอบครัวเดียวกัน สร้างเสริมความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้และการสอนงาน นำไปสู่การแก้ปัญหาและการพัฒนางานอย่างยั่งยืนดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และตอบสนองความต้องการของสังคมจึงจำเป็นต้องทำที่วิทยาลัยแห่งนี้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยใน เครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย กรุป จำกัด
2. รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือ เอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร
3. ประสิทธิภาพการพัฒนาวิทยาลัยในเครือ เอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยใน เครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย กรุป จำกัด
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัย ในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยี หนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อหาประสิทธิภาพการพัฒนาวิทยาลัย ในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยี หนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

ตัวแปรต้น ใช้ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยเพื่อกำหนด ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้

4. ความสามารถในการ
วิเคราะห์และบริหารจัดการ
5. การปฏิบัติงานของบุคลากร
และทีมงาน
6. การพัฒนาบุคลากร
7. ภาวะผู้นำของผู้บริหารใน
องค์การ
8. บรรยากาสและวัฒนธรรม
องค์การ
9. การจูงใจให้เกิดการเรียนรู้
10. เป้าหมายและข้อมูลย้อน
กลับในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการ
พัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล
เทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ
เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล
เทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด

การวิจัยระยะที่ 3

ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาศูนย์
การเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค
อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการ
พัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล
เทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยระยะ
ที่ 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ
วิทยาลัยในเครือบริษัท เอ็น-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล
เทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ทั้ง 5 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ
วิทยาลัยในเครือบริษัท เอ็น-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล
เทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ทั้ง 5 แห่ง ได้แก่
ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้
ำนวยการฝ่ายปกครอง รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจกรรม
รองผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ รวมทั้งสิ้น 98 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยระยะ
ที่ 2

ได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ
ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
จำนวน 30 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเพื่อ
ให้ได้ผู้แทนจากกลุ่มต่างๆ อย่างครบถ้วน กลุ่มเป้าหมาย
คือ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ผู้ปกครอง/
ชุมชน นักวิชาการ ชาวบ้าน คณะกรรมการสถานศึกษา
นักเรียน-นักศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ระยะที่ 3

ได้แก่ วิทยาลัยในเครือบริษัท เอ็น-
เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด
ทั้ง 5 แห่ง คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 98 คน
ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยระยะที่ 1

ตัวแปรต้น ได้แก่ ตัวแปร
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ที่สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยเพื่อ
กำหนดปัจจัยภายในองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพ
การพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล
เทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้

ตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยระยะที่ 2

ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาศูนย์
การเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค
อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยระยะที่ 3

ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบ

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ Multiple Linear Regression ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) เพื่อวิพากษ์กลยุทธ์การพัฒนารูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ระยะที่ 3 ได้แก่ แบบทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง และแบบสังเกตการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ได้แก่ Multiple Regression Analysis โดยใช้เทคนิคแบบขั้นตอน (Stepwise) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการเปรียบเทียบรายคู่ก่อนและหลังการทดลองใช้สถิติ และ t-test (dependent)

ผลการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่ม ตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .326, .270 และ .231 ตามลำดับ ส่วนตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .124, .108 และ .095 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .739 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .546 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 54.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SEest) เท่ากับ .372 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .611

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

โดยการจัดทำกิจกรรมและโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ในการปฏิบัติงาน เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ

การวิจัยระยะที่ 3

ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือทดสอบก่อนทดลองและหลังทดลอง พบว่า ด้านลักษณะที่เป็นกระบวนการและด้านลักษณะที่เป็นผลผลิต หลังการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่นำ

สนใจที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย มีจำนวน 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับของอำนาจการทำนาย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยจึงได้นำ 3 ปัจจัยมาอภิปรายผลเรียงลำดับดังนี้

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้มีข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง จนเป็นนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิด วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มยุรี ธรรมสอน (2546: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า วัฒนธรรม องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สาทร ภูริโสภี (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักเขต พื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า วัฒนธรรม องค์การมีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 60.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาติา เหมพรหมราช (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนา ตนเอง วัฒนธรรมองค์การ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล พญาไท 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทาง บวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .001

เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ นพมาส ประภา (2552 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 91.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้อง กับผลการศึกษาของ บุตรี ถิ่นกาญจน์ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา หน่วยงานผลิต บัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับผล การศึกษาของศิริณา พงศ์หล้า (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศ องค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิ โครงการหลวง พบว่า บรรยากาศองค์การสามารถ พยากรณ์การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 30.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมบัติ แสงพล (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ องค์กรแห่งการเรียนรู้ : คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรม องค์การสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 81.20 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ ไชยประธิธาน (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์การและการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดค่าความผันแปร ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 85.0 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานไว้ว่า คุณภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเน้นคุณภาพงาน การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ กลายเป็นผลที่ดีขึ้น องค์กรต้องยึดหลักการว่าพัฒนาคุณภาพ ตามคุณค่าในสายของผู้รับบริการ ส่วนผลการวิจัยของ Bennett and O'Brien (1994) วิจัยเรื่อง The building blocks of the learning organization พบว่า เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากประเด็นสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จโดยตรงนั้น จะต้องเน้นลูกค้า จะต้องทราบว่าจะอะไรที่เขาต้องการและจำเป็น การเรียนรู้เพื่อจุดประสงค์การเรียนรู้อย่างเดียว จะไม่ประสบความสำเร็จ คุณค่าของการเรียนรู้นั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการช่วยเหลือองค์กรในการบริการลูกค้าให้ดีขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการมีข้อมูลย้อนกลับทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบุคลากรในวิทยาลัย มีการนำระบบการบริหารงานใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร โดยได้รับการส่งเสริมที่ดีจากผู้บริหาร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะให้ความสำคัญอย่างมากกับการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อพูนความรู้ความสามารถและนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการองค์กรได้อย่างบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนิกร ดารกมาศ (2549 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่า

กลยุทธ์ที่สำคัญเป็นอันดับแรกในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การรักษาความสมดุลระหว่างการเรียนรู้ และความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาของบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาพรณมโนรส (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า มีคุณลักษณะ ที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรแบ่งปันความรู้ จัดให้บุคลากรได้เสนอผลงานวิชาการ ส่วนบุคลากรได้ติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษม คำน้อย (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมาก เรื่องการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการใช้วิธีคิดแก้ปัญหาที่หลากหลายเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้บุคลากรมีการนำเสนอความคิดและระบบการทำงานใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญศิริ บุญอินทร์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปทุมพรรณมฤตพิทักษ์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า สิ่งที่สำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างเนื่อง การกระตุ้นการทำงานของบุคลากร การพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

และและการสร้างการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาติา เหมพรหมราช (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2 พบว่า การพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .001 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แก้ว ศรีบุญยกุล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพ คือ ปัจจัยด้าน การพัฒนาครูและทีมงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคโนเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับพัฒนาวิทยาลัยไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยต้องมีการส่งเสริมบรรยากาศองค์การแบบเปิด เช่น ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู-อาจารย์ให้ความจริงใจ ให้การยกย่อง ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพ ให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนมากกว่าการควบคุมด้วยกฎระเบียบของวิทยาลัย การส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความภาคภูมิใจในสถาบัน และให้ความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

1.2 จากการศึกษา พบว่า ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยควรมุ่งเน้นลูกค้า โดยเฉพาะนักศึกษาที่เข้าเรียนในมหาวิทยาลัย จะต้องการทราบว่าผู้เรียนมีความต้องการอะไร เช่น ความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายของวิทยาลัย การมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรกับตัวชี้วัดที่วิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารวิทยาลัยสำหรับการปรับปรุงการบริหารวิทยาลัยอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.3 จากการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในการเปลี่ยนแปลงที่ครู-อาจารย์ของวิทยาลัย ซึ่งจะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนรู้การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน จำเป็นต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาต่อเพื่อเอาความรู้ที่ได้มาช่วยกันพัฒนาวิทยาลัย อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานอันจะเกิดประโยชน์แก่วิทยาลัย

1.4 จากการศึกษาพบว่า ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคโนเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลังการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา ด้านลักษณะที่เป็นกระบวนการ ดังนั้นวิทยาลัยควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในหมู่คณะในวิทยาลัย มีการแสวงหาความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งใช้วิทยาลัยเป็นฐานการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น นอกจากนี้วิทยาลัยควรจัดหาสื่อ เช่น หนังสือวิชาการ วารสาร

วิชาการ การจัดระบบอินเทอร์เน็ต สำหรับให้บุคลากร
ได้ค้นคว้าเพิ่มเติม

1.5 จากการศึกษาพบว่าผลการใช้
รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์
เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ หลังการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อน
การพัฒนา ด้านลักษณะที่เป็นผลผลิต ดังนั้น ควรปรับ
เจตคติของบุคลากรของวิทยาลัยในการแสวงหาความ
รู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อหา
เทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการเรียนการ
สอน และการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้ควรมีการ
ส่งปลูกฝังค่านิยมของบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอาชีว
ศึกษาของภาครัฐเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างหรือ
คล้ายคลึงกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอาชีวศึกษาของภาคเอกชน
อย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยการนำ
รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์
เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ไปปรับใช้
สถาบันอาชีวศึกษาอื่นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน
ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกษม คำน้อย. (2550). **สภาวะความเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน
เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1.**
(วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหา
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- แก้ว ศรีบุญกุล. (2553). **รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัย
การอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.**
(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหา
วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

นพมาส ประภา. (2552). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล
ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาขอนแก่น เขต 1.** (รายงานการศึกษา
อิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บุตรี ถิ่นกาญจน์. (2552). **บรรยากาศองค์กรที่เอื้อ
ต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
กรณีศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของ
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี.**
(งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
บูรพา).

ปฤณพรณ มฤคพิทักษ์. (2551). **การพัฒนาองค์กร
แห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาคณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.** (วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง).

พรทิพย์ ไชยประจิธาณ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่าง
ประเภทของวัฒนธรรมองค์กรและการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1.** (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร).

เพ็ญศิริ บุญอินทร์. (2550). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1.** (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร).

มยุรี ธรรมสอน. (2546). **วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.**
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร).

- รัชนิกร ดารกมาศ. (2549). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ศิริรณ พงศ์กล้า. (2552). อำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง.(รายงานการศึกษานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สมบัติ แสงพล. (2552). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ : คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (รายงานการศึกษานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สาทร ภูริโสภณ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สุชาดา เหมพรหมราช. (2551). ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2.(วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุภาพรณ มโนรส. (2550). สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (รายงานการศึกษานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Bennett, J.K.,& O'Brien, M.J. (1994).The Building blocks of the learning organization. Training, 31(6), 41-49.Senge, p., Cambron-McCabe, N.T., Smith, B., Dutton, J., & Kliener, A. (2000). Schools that learn : A fifth discipline fieldbook for educators, parent and every one who cares about Education. New York: Doubleday.