

รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคโนโลยีเตอร์เนชั่นแนล เทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

A Developing Model of International Technology

Nong Khai Group Collage Limited to be
Learning Organization

ทัศนีย์ แสนจันทร์¹, ชาตรี ศิริสวัสดิ์² และ ภิญโญ ทองเหลา³
Tassanee Sanjan¹, Chatri Siriswat² and Pinyo Thonlhao³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคโนโลยีเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคโนโลยีเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 3) เพื่อหาประสิทธิผลการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคโนโลยีเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สกัดที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ Multiple Linear Regression ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคโนโลยีเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด โดยการให้นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 30 คน ร่วมกันวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา ระยะที่สาม เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ทดสอบก่อนและหลังการทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาเป็นระยะเวลา 2 ปี สกัดที่ใช้ คือ t-test (Dependent)

ผลการวิจัย พบว่า

การวิจัยระยะที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ การทดสอบพหุคุณของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับอันดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านบรรยกาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปค่าแหนดิบ (b) เท่ากับ .326, .270 และ .231 ตามลำดับ ส่วนตัวพยากรณ์ในรูปค่าแหนดิบ (β) เท่ากับ .124, .108 และ .095 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ .739 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .546 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 54.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SEest) เท่ากับ .372 และมีค่า

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวุฒิศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² อาจารย์ คณานุㄨຍศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ อาจารย์ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสกลนคร

คงที่ของสมการในรูปค่าแนวตืบ (a) เท่ากับ .611

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครืออีน-เทคโนโลยี เนชั่นแนลเทคโนโลยี หน่องคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดทำกิจกรรมและโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบรรยักษ์และวัฒนธรรมองค์การ เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ

การวิจัยระยะที่ 3 ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครืออีน-เทคโนโลยี เนชั่นแนลเทคโนโลยี หน่องคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือทดสอบก่อนทดลองและหลังทดลอง พบว่า ด้านลักษณะที่เป็นกระบวนการและด้านลักษณะที่เป็นผลผลิต หลังการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การพัฒนาวิทยาลัย, องค์การแห่งการเรียนรู้

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

ບໍ່

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะว่า ในปัจจุบันต้องมีการทบทวนกระบวนการทัศนใหม่ เพื่อ เป็นการพัฒนาการจัดองค์การของโรงเรียน โรงเรียนเป็น โครงสร้างมีลักษณะเช่นเดียวกับชุมชน มีความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและค่านิยม ถือเป็นความเจริญเติบโต ตามธรรมชาติขององค์การ สมาชิกขององค์การใน โรงเรียน มีความผูกพันกันโดยมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน และเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นการส่งเสริม คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Senge, 2000) ด้วยเหตุผลดังกล่าวสถาบันระดับอาชีวศึกษา ของ เอกชนได้ปรับยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรใหม่ โดย สถาบันอาชีวศึกษาที่มีศักยภาพสูงนำร่องจัดการสอน วิชาชีพที่เป็นจุดเด่นของแต่ละพื้นที่ และให้ทุกหลักสูตร เน้นสมรรถนะ เป็นฐานของความเป็นเลิศทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังปรับปรุงแนวทางการจัดการหลักสูตรใน ระดับ ปวช. และ ปวส. ให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น มากขึ้น โดยให้แต่ละสถาบันสามารถปรับรายวิชาชีพ ได้เองอย่างอิสระตามความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งให้สามารถเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาเพื่อเปิดสาขาวิชาใหม่ๆ ได้ด้วย ซึ่งจะ ทำให้สถาบันแต่ละแห่ง สามารถจัดการศึกษาได้ เหมาะสม ตามศักยภาพของแต่ละพื้นที่ และสอดคล้อง กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี รวมทั้งเอื้อต่อการพัฒนา ของภาคเกษตรอุตสาหกรรมและบริการของชุมชน และ ประเทศที่มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา พัฒนา นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะว่า ในปัจจุบันต้องมีการทบทวนกระบวนการทัศนใหม่ เพื่อ เป็นการพัฒนาการจัดองค์การของโรงเรียน โรงเรียนเป็น โครงสร้างมีลักษณะเช่นเดียวกับชุมชน มีความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและค่านิยม ถือเป็นความเจริญเติบโต ตามธรรมชาติขององค์การ สมาชิกขององค์การใน โรงเรียน มีความผูกพันกันโดยมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน และเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นการส่งเสริม คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Senge, 2000) ด้วยเหตุผลดังกล่าวสถาบันระดับอาชีวศึกษา ของ เอกชนได้ปรับยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรใหม่ โดย สถาบันอาชีวศึกษาที่มีศักยภาพสูงนำร่องจัดการสอน วิชาชีพที่เป็นจุดเด่นของแต่ละพื้นที่ และให้ทุกหลักสูตร เน้นสมรรถนะ เป็นฐานของความเป็นเลิศทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังปรับปรุงแนวทางการจัดการหลักสูตรใน ระดับ ปวช. และ ปวส. ให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น มากขึ้น โดยให้แต่ละสถาบันสามารถปรับรายวิชาชีพ ได้เองอย่างอิสระตามความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งให้สามารถเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาเพื่อเปิดสาขาวิชาใหม่ๆ ได้ด้วย ซึ่งจะ ทำให้สถาบันแต่ละแห่ง สามารถจัดการศึกษาได้ เหมาะสม ตามศักยภาพของแต่ละพื้นที่ และสอดคล้อง กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี รวมทั้งเอื้อต่อการพัฒนา ของภาคเกษตรอุตสาหกรรมและบริการของชุมชน และ ประเทศที่มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา พัฒนา

ได้ขอให้จัดทำมาตราการร่วมใจให้ภาคเอกชน หน่วยงาน
และองค์กรท้องถิ่นเข้ามาให้ความร่วมมือในการบริหาร
และจัดการทรัพยากรการสอนในรูปคณะกรรมการ โดย
เฉพาะ อย่างยิ่งในการนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อพัฒนา
อาชีวศึกษาให้เจริญเท่ากับความก้าวหน้าทาง
เทคโนโลยีโดยไม่มีขีดจำกัด ซึ่งการพัฒนาดังกล่าว
จะต้องทำให้องค์การ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ที่มีองค์ความรู้และความต้องการในการพัฒนาอย่างไม่
หยุดยั้ง วิทยาลัยอีน-เทคโนโลยี เอ็นเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยี
หน่องคาย เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักบริหาร
งานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวง
ศึกษาธิการ ได้รับอนุญาตจากรัฐธรรมนูญศึกษาธิการ
จัดตั้งเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2540 โดยเปิดสอน
หลักสูตรอาชีวศึกษา ในชั้นประถมศึกษาปีบัตรวิชาชีพ
(ปวช.) ถึง ประถมศึกษาปีบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิชาที่
เปิดสอน คือ ประเภทพาณิชยกรรมและประเภทช่าง
อุตสาหกรรม มีนางทัศนีย์ แสนจันทร์ เป็นผู้รับใบ
อนุญาตจัดตั้ง และในปีการศึกษา 2550 ได้เข้าไป
บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา อีก 4 แห่ง โดยบริหารใน
รูปแบบเดียวกันกับวิทยาลัยอีน-เทคโนโลยี เอ็นเตอร์เนชั่นแนล
เทคโนโลยีหน่องคาย จากรายงานการวิเคราะห์ที่จัดแข่ง
จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสในการจัดการศึกษาของ
วิทยาลัยอีน-เทคโนโลยี เอ็นเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยี
หน่องคาย เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์และพันธกิจพบ
ว่า ผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะครุและผู้บริหาร ของวิทยาลัย
มีความกระตือรือร้นและต้องการที่จะพัฒนาการจัด

การเรียนรู้ทำให้วิทยาลัยเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเอื้อต่อวิทยาลัยในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาปรับยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรใหม่ เพื่อให้โอกาสแก่นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาและประชากรในพื้นที่ ในปีการศึกษา 2552 จึงได้ร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศหลายแห่งที่เปิดบริการการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในหลายสาขาวิชา ที่ตั้งรับความต้องการของตลาดแรงงาน ในพื้นที่ อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างดียิ่งโดยเฉพาะ การประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนแบบทวิภาคี และกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น มีภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งวิทยาการใน ต่อไปนี้ รักษามูลเม้าท์ไม่เกิดการแตกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การเรียนรู้ที่มีป้าหมายที่ชัดเจน โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ของครุให้มีคุณค่าต่อองค์การ สามารถยัง ไม่มีโอกาสในการร่วมสร้างบรรยกาศการเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นด้วย การฝึก การอบรม และถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) ทั้งนี้ เพราะพื้นฐานขององค์การที่มุ่งสู่ความ เป็นเลิศควรประกอบด้วยการมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Focus) ผู้ไปที่ลูกค้า (Customer Focus) และการให้ ความสำคัญแก่บุคคล (Individual Focus) มีการจัด ระบบการจัดเก็บการแบ่งปันและการใช้สารสนเทศ ร่วมกัน และให้โอกาสบุคลากรสร้างนวัตกรรม มีการ พัฒนาอาชีพ (Career Development) ให้การยอมรับ (Recognition) บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ (Family Bond) เสมือนหนึ่งเป็นสมาชิกของครอบครัว เดียวกัน สร้างเสริมความรู้และประสบการณ์อย่าง ต่อเนื่อง มีการเรียนรู้และการสอนงาน นำไปสู่การแก้ ปัญหาและการพัฒนางานอย่างยั่งยืนดังนั้นเพื่อให้การ พัฒนาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และตอบสนองความ ต้องการของสังคม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำให้ วิทยาลัยแห่งนี้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

คำนำการวิจัย

1. ปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยใน เครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย กรุ๊ป จำกัด

2. รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือ เอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร

3. ประสิทธิผลการพัฒนาวิทยาลัยในเครือ เอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยใน เครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย กรุ๊ป จำกัด

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัย ในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยี หนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. เพื่อหาประสิทธิผลการพัฒนาวิทยาลัย ในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยี หนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

ตัวแปรต้น ใช้ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยเพื่อกำหนด ปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ ที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้

4. ความสามารถในการ
วิเคราะห์และบริหารจัดการ
และทีมงาน

5. การปฏิบัติงานของบุคลากร

6. การพัฒนาบุคลากร

7. ภาวะผู้นำของผู้บริหารใน
องค์การ

8. บรรยกาศและวัฒนธรรม
องค์การ

9. การจูงใจให้เกิดการเรียนรู้

10. เป้าหมายและข้อมูลย้อน
กลับในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการ
พัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนล
เทคโนโลยีหนอนกายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่ง^{การเรียนรู้}

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ
เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนล
เทคโนโลยีหนอนกายกรุ๊ป จำกัด

การวิจัยระยะที่ 3

ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค
อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนอนกายกรุ๊ป จำกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการ
พัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนล
เทคโนโลยีหนอนกายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่ง^{การเรียนรู้}

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยระยะ
ที่ 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ^{วิทยาลัยในเครือบริษัท เอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนอนกายกรุ๊ป จำกัด ทั้ง 5 แห่ง}

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ^{วิทยาลัยในเครือบริษัท เอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนอนกายกรุ๊ป จำกัด ทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจกรรม รองผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ รวมทั้งสิ้น 98 คน}

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยระยะ
ที่ 2

ได้แก่^{บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 30 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเพื่อให้ได้ผู้แทนจากกลุ่มต่างๆ อย่างครบถ้วน กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ผู้ปกครอง/ชุมชน นักวิชาการ ชาวบ้าน คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน-นักศึกษา}

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ระยะที่ 3

ได้แก่^{วิทยาลัยในเครือบริษัท เอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนอนกายกรุ๊ป จำกัด ทั้ง 5 แห่ง คือ ผู้บริหาร และครุภัณฑ์สอน จำนวน 98 คน}

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยระยะที่ 1

ตัวแปรต้น ได้แก่^{ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยเพื่อกำหนดปัจจัยภายในองค์กร}

ตัวแปรตาม ได้แก่^{ประสิทธิผลการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนอนกายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้}

ตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยระยะที่ 2

ได้แก่^{รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนอนกายกรุ๊ป จำกัด}

ตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยระยะที่ 3

ตัวแปรต้น ได้แก่^{รูปแบบ}

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครืออีน-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนอนคายกรุ๊ป จำกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผล การพัฒนาวิทยาลัยในเครืออีน-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนอนคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สติติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ Multiple Linear Regression ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) เพื่อวิพากษ์กลยุทธ์การพัฒนาฐานรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในเครืออีน-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนอนคายกรุ๊ป จำกัด ระยะที่ 3 ได้แก่ แบบทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง และแบบสังเกตการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่ม ตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับตามลำดับ ค่าร้อยละ 3 ตัวแปร ปัจจัยด้านบริหารกิจการและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเป้าหมาย และข้อมูลย้อนกลับ ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปค่าแหนดดิบ (b) เท่ากับ .326, .270 และ .231 ตามลำดับ ส่วนตัวพยากรณ์ในรูปค่าแหนดดิบ มาตรฐาน (β) เท่ากับ .124, .108 และ .095 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ .739 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .546 และ มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 54.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SEest) เท่ากับ .372 และ มีค่าคงที่ของสมการในรูปค่าแหนดดิบ (a) เท่ากับ .611

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครืออีน-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนอนคายกรุ๊ป จำกัดให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

โดยการจัดทำกิจกรรมและโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบริหารกิจการและวัฒนธรรมองค์การ เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ

การวิจัยระยะที่ 3

ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครืออีน-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนอนคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือทดสอบก่อนทดลองและหลังทดลอง พบว่า ด้านลักษณะที่เป็นกระบวนการ และด้านลักษณะที่เป็นผลผลิต หลังการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่

สนใจที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย มีจำนวน 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับของอำนาจการทำนาย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยายการและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยจึงได้นำ 3 ปัจจัยมาอภิปรายผลเรียงลำดับดังนี้

1. ปัจจัยด้านบรรยายการและวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยบุคลากรในองค์การได้มี ส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้มีข้อมูล ย้อนกลับ รวมทั้งมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง จนเป็น นิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิด วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จนกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนูรี ธรรมสอน (2546: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับ องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า วัฒนธรรม องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สาทร ภูริสภิษฐ์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความ สัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักเขต พื้นที่การศึกษากรุงสินรุ๊ เขต 1 พบร่วม วัฒนธรรม องค์การมีอำนาจจากการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 60.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาดา เพมพรหมราช (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนา ตนเอง วัฒนธรรมองค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล พญาไท 2 พบร่วม วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทาง บวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .001

เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ นพมาส ประภา (2552 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอนแก่น เขต 1 พบร่วม วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 91.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้อง กับผลการศึกษาของ บุตรี ถินกานุจัน (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยายองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา หน่วยงานผลิต บัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบร่วม บรรยายองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับผล การศึกษาของศิรินภา พงศ์หล้า (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้บรรยายองค์การ และแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิ โครงการหลวง พบร่วม บรรยายองค์การสามารถ พยากรณ์การรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 30.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมบัติ แสงพล (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ องค์การแห่งการเรียนรู้ : คณฑ์สัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรม องค์การสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 81.20 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ ไชยประริchan (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์การและการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบร่วม วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดค่าความผันแปร ขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 85.0 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานไว้ว่า คุณภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเน้นคุณภาพงาน การที่องค์การให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ กลยุทธ์เป็นผลที่ดีขึ้น องค์การต้องยึดหลักการว่าพัฒนาคุณภาพ ตามคุณค่าในสายของผู้รับบริการ ส่วนผลการวิจัยของ Bennett and O'Brien (1994) วิจัยเรื่อง The building blocks of the learning organization พบว่า เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากประเด็นสำคัญขององค์การที่ประสบความสำเร็จโดยตรงนั้น จะต้องเน้นลูกค้า จะต้องทราบว่าอะไรที่ขาดจากการและจำเป็น การเรียนรู้เพื่อจุดประสงค์การเรียนรู้อย่างเดียว จะไม่ประสบความสำเร็จ คุณค่าของการเรียนรู้นั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการช่วยเหลือองค์การในการบริการลูกค้าให้ดีขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการมีข้อมูลย้อนกลับ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านบุคลากรในวิทยาลัย มีการนำระบบการบริหารงานใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การโดยได้รับการส่งเสริมที่ดีจากผู้บริหาร ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้จะให้ความสำคัญอย่างมากกับการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการองค์การได้อย่างบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนิกร ดารกมาศ (2549 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่า

กลยุทธ์ที่สำคัญเป็นอันดับแรกในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การรักษาความสมดุลระหว่างการเรียนรู้ และความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาของบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาพร์ มโนรส (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า มีคุณลักษณะ ที่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรแบ่งปันความรู้ จัดให้บุคลากรได้เสนอผลงานวิชาการ ส่วนบุคลากรได้ติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษม คำน้อย (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระดับมาก เรื่องการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการใช้วิธีคิดแก้ปัญหาที่หลากหลายเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้บุคลากรมีการนำเสนอความคิดและระบบการทำงานใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพญศิริ บุญอินทร์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลุบบี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปฤณพรรณ มฤคพิทักษ์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า สิ่งที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างเนื่อง การกระตุ้นการทำงานของบุคลากร การพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

และและการสร้างการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาดา เหมพรหมราช (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนของวัฒนธรรมองค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2 พบว่า การพัฒนาตนของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .001 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แก้ว ศรีบุศยกุล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยการอาชีพ คือ ปัจจัยด้าน การพัฒนาครุและทีมงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาฐานรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครืออีน-เทคอินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยี หนนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับพัฒนา วิทยาลัยไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ด้าน บรรณาการและวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยต้องมีการส่งเสริม บรรณาการองค์การแบบเปิด เช่น ผู้บริหารต้องรับฟัง ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู-อาจารย์ ให้ความ จริงใจ ให้การยกย่อง ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนา วิชาชีพ ให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และให้ ความช่วยเหลือสนับสนุนมากกว่าการควบคุมด้วยกฎ ระเบียบของวิทยาลัย การส่งเสริมบรรณาการความไว วางใจซึ่งกันและกัน ความภาคภูมิใจในสถาบัน และ ให้ความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

1.2 จากการศึกษา พบว่า ด้าน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยควรมุ่งเน้นลูกค้า โดยเฉพาะนักศึกษาที่เข้าเรียนในมหาวิทยาลัย จะต้องการทราบว่าผู้เรียนมีความต้องการอะไร เช่น ความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมาย ของวิทยาลัย การมุ่งเน้นความมีประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกับตัวชี้วัดที่วิทยาลัยกำหนด ขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจของ ผู้บริหารวิทยาลัยสำหรับการปรับปรุงการบริหาร วิทยาลัยอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.3 จากการศึกษา พบว่า ด้านการ พัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหาร วิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์การในการเปลี่ยนแปลงที่ครู-อาจารย์ ของวิทยาลัย ซึ่งจะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการ สอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน จำเป็นต้องมี การปรับตัวและมีการพัฒนาตนของอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสใน การเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาต่อเพื่อความรู้ ที่ได้มาช่วยกันพัฒนาวิทยาลัย อีกทั้งยังเป็นการสร้าง ขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ใน การปฏิบัติงานอันจะเกิดประโยชน์แก่วิทยาลัย

1.4 จากการศึกษาพบว่า ผลการใช้ รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครืออีน-เทค อินเตอร์ เนชั่นแนลเทคโนโลยี หนนองคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ หลังการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อน การพัฒนา ด้านลักษณะที่เป็นกระบวนการ การ ดังนั้น วิทยาลัยควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในหมู่คณะ ในวิทยาลัย มีการแสวงหาความรู้และเพิ่มขีดความ สามารถในการเรียนรู้ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มุ่งใช้วิทยาลัยเป็นฐานการเรียนรู้และ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น นอกจากนี้ วิทยาลัยควรจัดทำสื่อ เช่น หนังสือวิชาการ วารสาร

วิชาการ การจัดระบบอินเตอร์เน็ต สำหรับให้บุคลากรได้ค้นคว้าเพิ่มเติม

1.5 จากการศึกษาพบว่าผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครืออีน-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีแห่งคายกรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หลังการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อน การพัฒนา ด้านลักษณะที่เป็นผลลัพธ์ ดังนั้น ควรปรับเปลี่ยนตัวของบุคลากรของวิทยาลัยในการแสวงหาความรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้ควรมีการส่งปลูกฝังค่านิยมของบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยค้างค้างต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอาชีวศึกษาของภาครัฐเพื่อให้ทราบว่ามีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอาชีวศึกษาของภาคเอกชนอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยการนำรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครืออีน-เทค อินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีแห่งคายกรุ๊ป จำกัด ไปปรับใช้สถาบันอาชีวศึกษาอื่นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกษม คำน้อย. (2550). สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

แก้ว ศรีบุศยกุล. (2553). รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัย การอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

นพมาส ประภา. (2552). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล

ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. (รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บุตรี ถินกาญจน์. (2552). บรรยายองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ปุณพรรณ มนุคพิทักษ์. (2551). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

พรทิพย์ ไชยประชิราน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรบูรณะ).

เพ็ญศิริ บุญอินทร์. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลับบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรบูรณะ).

มยุรี ธรรมสอน. (2546). วัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร).

รัชนิกร ดารกมานะ. (2549). การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).

ศิรินภา พงศ์หล้า. (2552). งานจากการพยารณ์ของ การรับรู้บรรยายการศองค์การและแรงจูงใจ ไฟล์สุกทิชต์ต่อการรับรู้การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง. (รายงานการศึกษาอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

สมบัติ แสงพล. (2552). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ องค์การแห่งการเรียนรู้ : คณบดีสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น).

สาทร ภูริสิริภัชช์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาเพสเซนต์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

สุชาดา เนหมพรหมราช. (2551). ความสัมพันธ์ของ การพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล พญาไท 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง).

สุภาพรรณ มโนรส. (2550). สภาพความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ในคณบดีมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, 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 everyone who cares about Education*. New York: Doubleday.