

กลยุทธ์การพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

THE STRATEGY FOR DEVELOPING ACADEMIC GROUPS IN LEARNING
ORGANIZATIONS - THE STUDY OF VOCATIONAL COLLEGES IN THE
NORTH EASTERN REGION

มงคลชัย คงคาชาติ
Mongkolchai Kongkachat
วิเชียร รุ้ยย่นยง
Wichian Rooyuenyong
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Northeastern University, Thailand
E-mail: clubjarntum@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ และ เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งหมด 477 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี PNI_{modified} ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ ขององค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2) กลยุทธ์การพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาแบบแผนความคิดกลุ่มงานวิชาการ มี 4 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วมกับกลุ่มงานวิชาการ มี 3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการเรียนรู้

* Received 2 April 2020; Revised 22 April 2020; Accepted 28 April 2020



เป็นที่มกลุ่มงานวิชาการ มี 4 มาตรการ 7 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนความรอบรู้ของบุคคล
กลุ่มงานวิชาการ มี 4 มาตรการ 16 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการคิดเชิงระบบกลุ่มงาน
วิชาการ มี 3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด

คำสำคัญ: กลยุทธ์, องค์การแห่งการเรียนรู้, งานวิชาการ

Abstract

The objectives of this paper were 1) to study the components of developing academic groups in learning organizations - the study of vocational colleges in the north eastern region, 2) to investigate the current and desirable condition and to develop strategy for the development of academic groups in learning organization - the study of vocational colleges in the north eastern. Mixed – methods research was undertaken for this study. The samples were vocational colleges directors, teachers under north eastern Service Areas with the total number of 477 persons selected by simple random sampling process. The instrument used was questionnaire with reliability of 0.91. Statistics used percentage, mean, standard deviation (S.D.) and PNI_{modified}. The findings of the study reveal that: 1) The overall current condition of the development of academic groups in vocational colleges is at medium level and the overall desire condition is at the highest level. 2) The strategies for developing academic groups in learning organizations, particularly on private vocational colleges, in north eastern region of Thailand comprise of 5 strategies; 1) The first strategy states on the development of mental model of academic group indicated 4 measurements and 5 indicators. 2) The second strategy highlights on the development of shared vision of academic group with 3 measurements and 4 indicators. 3) The third strategy concentrates on the development of team learning which consists of 4 measurements and 7 indicators. 4) The fourth strategy focuses on the knowledge development of academic group which highlights on 4 measurements and 16 indicators. Lastly 5) The fifth strategy underlines the development of systematic thinking of academic group which includes 3 measurements and 5 indicators.

Keywords: Strategy, Learning Organization, Academic Work



บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการแข่งขัน (Competition World) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - based economy society) และเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร (Information Society) การจัดการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของประเทศ ซึ่งหากประเทศใดมีการพัฒนาทางการศึกษาอย่างดีแล้ว ประชากรในประเทศนั้นก็จะพัฒนาไปด้วยเช่นกัน อันถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้สังคมในศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นอย่างมาก ดังนั้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Change) และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ จึงส่งผลให้ทุกองค์การต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อประเทศไทยได้เข้าสู่สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 ที่ผ่านมา ทำให้ทุกภาคส่วนมีการตื่นตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อการรองรับการเข้าสู่ประชาคมดังกล่าว การพัฒนาตลาดแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาประเทศโดยรวม ด้วยการขยายขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพการแข่งขันและเพิ่มผลิตที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ตามกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนในสายอาชีวศึกษาซึ่งจะรองรับการพัฒนาตลาดด้านอุตสาหกรรมแรงงานในยุคใหม่ ซึ่งการจัดการศึกษาของไทยได้ถูกกำหนดขึ้นโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ให้รัฐดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้หลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาและเพื่อปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาที่ถูกตราขึ้นจากบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกาศและมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายฉบับในเวลาต่อมา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การต่าง ๆ รวมทั้งสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นองค์กรทางวิชาชีพที่มีคุณภาพเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้วยความมุ่งมั่นปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอก (ธัญญภัทร์ ศิริธรรมาโรจน์, 2559)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการออกแบบองค์การและเป็นรูปแบบบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ ภาคเอกชนต่างสามารถนำไปประยุกต์ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่น ๆ และเกิดขึ้นภายใต้แนวคิดที่เชื่อว่าการทำงานในโลกยุคใหม่เต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น องค์การใดที่สามารถเรียนรู้ได้เร็วก็จะเป็นองค์การที่ได้เปรียบต่อการพัฒนาในสภาพที่มีการแข่งขัน และนำไปสู่ความยั่งยืนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นการเรียนรู้ทั้งระดับ



ปัจเจกบุคคลและระดับองค์การในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การ (วีรุต ฆาณะศิรินันท์, 2554) เรียกได้ว่า “องค์การที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์การที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกเพื่อนำมาพัฒนาองค์กร ซึ่งงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) สถาบันอาชีวศึกษามักได้รับการคาดหวังจากสังคมว่าเป็นสถาบันที่ฝึกทักษะวิชาสายอาชีพ เพื่อยกระดับการศึกษาไทยให้ก้าวทัดเทียมนานาชาติอารยประเทศและระดับโลก เพื่อบ่มบ่มสู่ตลาดแรงงานในระดับชาติ ระดับอาเซียน (ASEAN) และระดับโลก จากการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 159 สถาบันในปีที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรสังเกตได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจากการทดสอบคุณภาพทางการศึกษาของสถาบันทางการศึกษาแห่งชาติองค์การมหาชน (National institute of educational testing service) โดยใช้แบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2559 ปรากฏว่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติจึงเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กรและจากผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียนและสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือตำราและเอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 2 การวิจัยภาคสนามเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน สถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 5,088 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน สถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาสัดส่วนประชากรของ เครจซี่และมอร์แกน ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ของประชากร 5,088 คน จำนวนทั้งหมด 477 คน

1.3 กลุ่มเป้าหมาย

จากกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกสถานศึกษาดีเด่น (Best practice) ในสถานศึกษาทั้งหมด 3 สถานศึกษา โดยเลือกให้ครอบคลุมที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา สภาพและปัญหาการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้อุทิศงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสัมภาษณ์ ร่วมกับการวิเคราะห์เอกสารซึ่งผู้ให้ข้อมูลในส่วนนี้คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน รวมสถานศึกษาละ 4 คน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น พระราชทาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น นักศึกษาได้รับรางวัลพระราชทานหรือได้รับรางวัลระดับชาติ จำนวน 3 สถานศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เป็นประเด็นสำคัญๆ เพื่อสังเคราะห์เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ กลยุทธ์การพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert, 1970)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยมีการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำราเอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับ กลยุทธ์การพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอที่ปรึกษาพิจารณาเบื้องต้นแล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความคำถามในแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วไปหาค่า IOC (Item – Objective Congruence) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 1 ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา ผู้เชี่ยวชาญกลยุทธ์การพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ 1) ทำงานด้านการศึกษา และ/หรือ 2) มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 5 ปี และ/หรือ 3) มีเอกสารหรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับด้านที่เชี่ยวชาญ อย่างน้อย 1 เรื่อง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อความคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item – objective congruence: IOC) รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อความ ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00 ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อความ



การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำส่งสถานศึกษาที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาจัดหมวดหมู่ ลงรหัสและวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แปลความหมายค่าเฉลี่ยสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องและความตรงของเนื้อหา (IOC) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (∞) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) มีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร ใช้ประชากรกลุ่มเป้าหมาย : ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน สถานศึกษาละ 4 คน รวมทั้งหมด 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ระยะที่ 3 ร่างกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์สังเคราะห์จากผลการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์การพัฒนารองคการแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ร่างกลยุทธ์โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบร่างกลยุทธ์ โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา หรือการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 4 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีก 2 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนารองคการแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนารองคการแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาองคการแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้



1. องค์ประกอบของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการวางแผนการพัฒนาหลักสูตร 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน 4) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการวัดและประเมินผล 5) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมพบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาแบบแผนความคิด ด้านการพัฒนามีวิสัยทัศน์ร่วมกลุ่มงานวิชาการ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมกลุ่มงานวิชาการ ด้านการพัฒนาความรู้ของบุคคลกลุ่มงานวิชาการและด้านการพัฒนาความคิดเชิงระบบกลุ่มงานวิชาการ ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมพบว่าสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาแบบแผนความคิดกลุ่มงานวิชาการ ด้านการพัฒนาการคิดเชิงระบบกลุ่มงานวิชาการ ด้านการพัฒนาความรู้ของบุคคลกลุ่มงานวิชาการ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมกลุ่มงานวิชาการ ด้านการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วมกลุ่มงานวิชาการ ตามลำดับ

3. ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ 19 มาตรการ 37 ตัวชี้วัด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาแบบแผนความคิดกลุ่มงานวิชาการ มี 4 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วมกลุ่มงานวิชาการ มี 3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมกลุ่มงานวิชาการ มี 4 มาตรการ 7 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาความรู้ของบุคคลกลุ่มงานวิชาการ มี 5 มาตรการ 16 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการคิดเชิงระบบกลุ่มงานวิชาการ มี 3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้



1. องค์ประกอบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการวางแผนการพัฒนาหลักสูตร 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน 4) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการวัดและประเมินผล 5) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้เขียนขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการเป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ และการวัดและประเมินผล และทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้ยึดปฏิบัติตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ไว้ในกระทรวงศึกษาธิการ 17 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) วางแผนงานด้านวิชาการ 3) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 4) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการการเรียนรู้ 6) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาการคิดเชิงระบบกลุ่มงานวิชาการ รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาความรู้ของบุคคลกลุ่มงานวิชาการ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมกลุ่มงานวิชาการ ด้านการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วมกลุ่มงานวิชาการและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาแบบแผนความคิดกลุ่มงานวิชาการ ทั้งนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการดำเนินงานองค์กรที่สามารถนำพาให้สถานศึกษาก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะการบริหารงานที่มีการเรียนรู้พัฒนาทักษะความสามารถและยังเป็น



การเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วิเชียร รุ้ยนิยง กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท องค์การคือเครื่องมือทางสังคมที่ใช้สำหรับช่วยให้มนุษย์สามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวแต่ละคนออกมาใช้ร่วมกันอย่างมีคุณค่าและยังสามารถเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น ดังนั้นองค์กรที่เรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเสริมคุณค่าที่แท้จริงของความเป็นมนุษย์ให้แก่คนที่เป็สมาชิกขององค์กร (วิเชียร รุ้ยนิยง, 2559) และสมาน อัครภูมิ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้พันธกิจการบริหารด้านวิชาการ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบเขตการบริหาร 5 งาน ดังนี้ 1) การวางแผนวิชาการ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การนิเทศและการพัฒนาการเรียนการสอน และ 5) การประเมินผลงานทางวิชาการ (สมาน อัครภูมิ, 2551)

3. การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาแบบแผนความคิดกลุ่มงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาการคิดเชิงระบบ กลุ่มงานวิชาการ ด้านการพัฒนาความรู้ของบุคคลกลุ่มงานวิชาการ ด้านพัฒนาการเรียนรู็เป็นทีมกลุ่มงานวิชาการ และด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วมกลุ่มงานวิชาการ ซึ่งการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการเป็นคุณลักษณะที่สำคัญกับทุกกิจกรรมในสถานศึกษา ทำให้มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน องค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการเสริมสร้างทักษะความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา สอดคล้องกับ พระวิเชียร สีหาบุตร การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการเทียบโอน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้การนิเทศและแนะแนว การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การประกันความเสี่ยง การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และการประสานความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่นในสังคมอนาคต (พระวิเชียร สีหาบุตร, 2557) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นตั้งแต่ การกำหนดนโยบายการวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการเรียนเพื่อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน หากมองการบริหารงานวิชาการในด้านงานของสถานศึกษางานบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียนคู่มือ การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรม



ครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาการวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

4. กลยุทธ์การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาแบบแผนความคิดกลุ่มงานวิชาการ เป้าประสงค์คือ: มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างให้พัฒนาไปทิศทางเดียวกัน มี 4 มาตรการ คือ 1) เร่งรัดพัฒนาแบบแผนความคิดด้านการวัดและประเมินผล 2) ส่งเสริมพัฒนาแบบแผนความคิดด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร 3) เร่งรัดพัฒนาแบบแผนความคิดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 4) เร่งรัดพัฒนาแบบแผนความคิดด้านการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน สอดคล้องกับ Gephart and Marsick กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ควรประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับองค์การ (Continuous Learning) บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้แก่กัน นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย 2) มีการสร้างองค์ความรู้และแบ่งปันความรู้ (Knowledge Generation and Sharing) โดยใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่สามารถส่งผ่านข้อมูลถึงกันได้อย่างรวดเร็ว และเผยแพร่ให้แก่ผู้ที่ต้องการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว 3) สนับสนุนการคิดเชิงระบบและการวิพากษ์วิจารณ์ (Critical Systemic Thinking) เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักเรียนรู้วิธีคิดใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตนเอง 4) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (A Culture of Learning) เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้มีการให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ มีวัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมองค์การ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตรงไปตรงมาความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะเกิดการปรับปรุงทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5) ให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์การ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางคำนึงถึงความปกติสุขนั้นคือไม่มีความขัดแย้งกันภายในองค์การ ซึ่งมีส่วนให้กับองค์การได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วมกลุ่มงานวิชาการ เป้าประสงค์คือมุ่งหวังให้องค์การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการดำเนินงานของสถานศึกษามี 3 มาตรการ คือ 1) เร่งรัดพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วมด้านการวัดและการประเมินผล 2) เร่งรัดพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วมด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 3) เร่งรัดพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วมด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt, M. J. and Reynolds, A. กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์เป็นฉันทามติขององค์การ และสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ (Mission) เพื่อเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง การกำหนดผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญาความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้มีการร่วมกันทำงาน



(Marquardt, M. J. and Reynolds, A., 1994) และ Pedler, M., Borgone, J., & Boydell, T. กล่าวว่า การเรียนรู้ระหว่างองค์การ (Inter - Company Learning) การร่วมมือกับองค์การอื่นเพื่อการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเป็นประจำ สมาชิกต้องติดตามและมีส่วนร่วมในการประชุมกับสถานประกอบการ ผู้รับบริการ และคู่แข่ง (Pedler, M., Borgone, J., & Boydell, T., 1997)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมกลุ่มงานวิชาการ เป้าประสงค์ คือ มุ่งเน้นให้สถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษา มี 4 มาตรการ คือ 1) เร่งรัดพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมด้านการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน 2) เร่งรัดพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร 3) ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา 4) เร่งรัดพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมด้านการจัดการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน สอดคล้องกับ Marquardt and Reynolds กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Corporate Learning Culture) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีวัฒนธรรมที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยความตระหนักรู้ในตน (Self-awareness) การใคร่ครวญ (Self-reflective) และการสร้างสรรค์ (Creative Way) วัฒนธรรมองค์การต้องให้รางวัลพิเศษต่อการเสริมสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ สนับสนุนให้มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ สมาชิกในองค์การจะมีนิสัยใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่ต่อกัน อย่างฉันทมิตร มีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีโอกาสพัฒนาตนเองสำหรับทุกคนให้เกิดนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน (Marquardt, M. J. and Reynolds, A., 1994)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาความรอบรู้ของบุคคลกลุ่มงานวิชาการ เป้าประสงค์ คือ เพิ่มโอกาสพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงขึ้น มี 5 มาตรการ คือ 1) เร่งรัดพัฒนาความรู้ของบุคคลด้านการวัดประเมินผล 2) ยกระดับการพัฒนาความรอบรู้ของบุคคลด้านการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) เร่งรัดพัฒนาความรู้ของบุคคลด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร 4) สนับสนุนพัฒนาความรู้ของบุคคลด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 5) เร่งรัดพัฒนาความรู้ของบุคลากรด้านการประเมินคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษณะ ดาราเรือง กล่าวว่า ความมุ่งมั่นแห่งตน (Personal Mastery) องค์การแห่งการเรียนรู้เกิดจากการเรียนรู้ระดับปัจเจกบุคคลที่เน้นการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Work Place Learning) การเรียนรู้กระบวนการทำงาน (On the Job Learning) ที่มุ่งมั่นสร้างสรรค์ความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องการฝึกฝนการเรียนรู้อยู่เสมอและศักยภาพการเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (กฤษณะ ดาราเรือง, 2558)

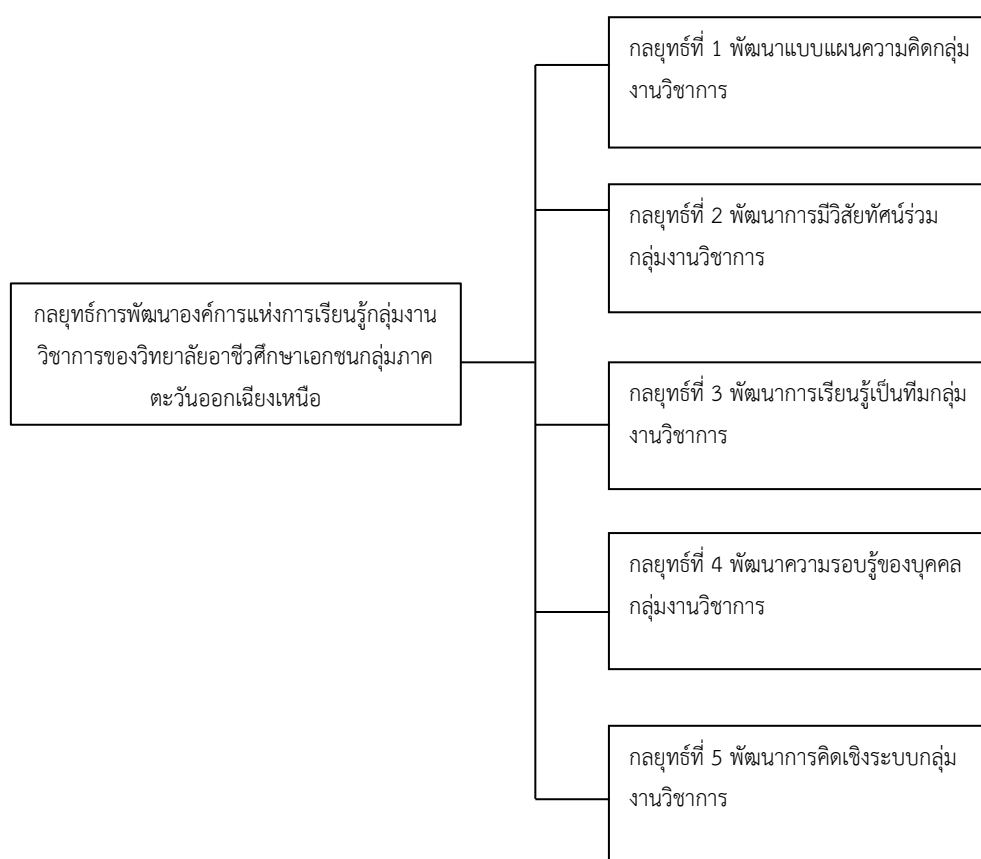
กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการคิดเชิงระบบกลุ่มงานวิชาการ เป้าประสงค์ คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง มี 3 มาตรการ คือ 1) เร่งรัดพัฒนาการคิดเชิงระบบด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร 2) เร่งรัดพัฒนาการคิดเชิงระบบด้านการจัดการ



เกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) เร่งรัดพัฒนาการคิดเชิงระบบด้านการประกันคุณภาพ สถานศึกษา สอดคล้องกับ Gephart and Marsick กล่าวว่า สนับสนุนการคิดเชิงระบบและการวิพากษ์วิจารณ์ (Critical Systemic Thinking) เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักเรียนรู้วิธีคิดใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตนเอง (Gephart, M.A & marsick V.J., 1996)

องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลสุดท้ายจากการวิจัยได้ กลยุทธ์การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ 5 กลยุทธ์ ดังภาพ



ภาพที่ 1 แสดงกลยุทธ์การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของชาติ กลยุทธ์การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะต้องปฏิรูปการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการ 5 กลยุทธ์หลักคือ พัฒนาแบบแผนความคิดกลุ่มงานวิชาการ พัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วมกับกลุ่มงานวิชาการ พัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมกลุ่มงานวิชาการ พัฒนาความรู้ของบุคคลกลุ่มงานวิชาการ พัฒนาการคิดเชิงระบบกลุ่มงานวิชาการ ซึ่งบทความนี้ผู้เขียนขอเสนอข้อเสนอแนะได้ว่า การนำกลยุทธ์การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปสู่การปฏิบัติในองค์กรเพื่อให้เกิดกระบวนการแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จะต้องให้ความสำคัญและควรเสริมสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มาพัฒนาทำให้เกิดความตระหนักร่วมกัน และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือระดับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านพัฒนาการคิดเชิงระบบกลุ่มงานวิชาการ จึงควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาทักษะกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลของการวิจัยน่าจะเป็นประโยชน์ทั้งภาพรวมและระดับสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ ดาราเรือง. (2558). ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 21(2), 138-151.
- ธัญญภัทร์ ศิริธันราโรจน์. (2559). จิตวิทยากับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- พระวิเชียร สีหาบุตร. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในสังคมอนาคต. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเชียร รุ้ยนง. (2559). บทบาทของผู้บริหารในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์, 39(1), 71-78.



- วีรุธ มาชะศิริรานนท์. (2554). การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ซีระป้อมวรรณกรรม.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4) . อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- Gephart, M.A. & Marsick V. J. (1996). Learning Organizations Come Alive. Training & Development, ERIC, 50(12), 35 - 45.
- Likert. (1970). New Partterns of Management. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). The Global Learning Organization. New York: IRWIN. Mohammad, Nazir.
- Pedler, M., Borgone, J., & Boydell, T. (1997). The Learning Company. London: McGraw - Hill.