

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง

Organization of learning of vocational education Phatthalung Province

สร้อยสุนีย์ รามปอด¹ ตรัยภูมิินทร์ ตริตธิศวร²

Soisunee Ramplod, Tripumin Tritrishual

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ และเพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง จำนวน 166 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ คิดอย่างเป็นระบบ รองลงมา การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีแบบแผนความคิด และการเป็นบุคคลที่รอบรู้ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและครูที่มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมี แบบแผนความคิด และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้ง 6 วิทยาลัย ยังคงต้องมีการกระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการต่อยอดสู่การเรียนรู้ในอนาคต ซึ่งผู้บริหารของสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สามารถพัฒนาและนำไปสู่กระบวนการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ปฏิบัติได้จริงและเกิดประสิทธิผล

คำสำคัญ (Keywords): ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้; อาชีวศึกษา

Received: 2023-03-10 Revised: 2023-06-24 Accepted: 2023-06-25

¹ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Master of Education Program Degree in Educational Administration Hatyai University. Corresponding Author e-mail: ramplod@gmail.com

² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Education Program Degree in Educational Administration Hatyai University. e-mail: rutchatat@hu.ac.th

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the learning organization which classified as the positions, educational background, and experiences of teachers in Phatthalung vocational education colleges. Besides the objective was to evaluate the suggestion for developing the learning organization of vocational education, Phatthalung province. A sample of 166 teachers were drawn from vocational education college in Phatthalung province using stratified sampling method. The statistics used for data analysis were t-test and F-test by one way ANOVA analysis variance. The research findings the total opinion of learning organization was at the high level in every aspect. The most is systematic thinking, collaborative learning, shared vision, mental models, and personal mastery, respectively. The educational background and position of teachers opinion in Phatthalung vocational education colleges were not different. The teachers opinion on the learning organization showed that the working experience was statistically significant difference at .01 level. Considering each aspect, the personal mastery was statistically significant difference at .01 level. The systematic thinking and shared vision were statistically significant difference at .05 level. The results of recommendation processing about development of 6 vocational education colleges in Phatthalung province revealed that they need to have a process of building a learning organization in order to further learning in the future. The administrators should be promoted them to develop and lead the process to achieve practical and effective change.

Keywords: Learning Organization; Vocational Education

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการบริหารองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องพยายามหากลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินการเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับและได้เปรียบ ในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การจะพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพดังกล่าว สามารถกระทำได้โดยใช้ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนา การเรียนรู้ การเป็นผู้นำองค์กร การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์และทักษะ สร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกควบคู่ไปกับการรับความรู้ จากภายนอกพัฒนา องค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน บุคลากรมีความใฝ่เรียนรู้สร้างสรรค์ แนวคิดใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาปรับปรุง วิธีการดำเนินงานและเพิ่มผลผลิต และมีศักยภาพที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้จะส่งผลให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมีการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ทีมงานสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นพลวัต สร้างความเข้าใจเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงให้อำนาจการตัดสินใจเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt & Reynolds (1994) ได้กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิด ขึ้นอย่างรวดเร็วโดยใช้กระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้นมีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตโดยอาศัยการเรียนรู้การจัดการความรู้ และการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้แนวคิดของ Senge (1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า มีองค์ประกอบด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบทั้งนี้องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นในด้านของบุคลากรในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์กรที่มีรูปแบบความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นและมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิดเป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กรจะเห็นได้ว่ารากฐานของการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั่นคือ การเรียนรู้ ถ้าองค์กรปราศจากบุคคลใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองแล้ว ก็ยากที่องค์กรจะก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ นอกจากจะเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคลแล้ว องค์กรจะต้องเอื้ออำนวยความสะดวก สนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้เพื่อช่วยพัฒนาประเทศชาติสถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่จำเป็นต้องมีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน (ประยูร อัมสวาสดี, 2552)

อาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยวิทยาลัยของภาครัฐในสังกัดจำนวน 6 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง วิทยาลัยเทคนิคป่าพะยอม วิทยาลัยการอาชีพควนขนุน วิทยาลัยการอาชีพบางแก้ว วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพัทลุง และวิทยาลัยสารพัดช่างพัทลุง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561) ปัจจุบันอาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง ได้ดำเนินการจัดการศึกษาทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี ทั้งในระบบปกติและระบบทวิภาคี (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคน อาชีวศึกษา, 2561) จากจำนวนข้อมูลสถิติ พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียน นักศึกษาทั้งในระดับประเทศ หรือระดับอาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานต่ำถือเป็นปัญหาสำคัญของการวางแผนจำนวนมาก การผลิตแรงงานยังมี

ปัญหาในเชิงคุณภาพ มีแนวโน้มไม่แตกต่างจากเมื่อ 20 ปี ก่อน คณะนอบการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา หรือ V-NET) ต่ำกว่าร้อยละ 50 ในเกือบทุกประเภทวิชา สมรรถนะ นอกจากนี้ผู้จบในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีอัตราการว่างงานสูงกว่าสายการศึกษาอื่นทั้งที่ภาคการผลิตมีความต้องการสูง อย่างไรก็ตามศักยภาพการพัฒนาครูผู้ปฏิบัติงานสามารถส่งเสริมพัฒนาในด้านการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากศักยภาพในปัจจุบันยังขาดกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน เริ่มจากสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนำไปสู่กระบวนการของผู้เรียน เป็นต้น (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2555)

ทั้งนี้จากการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้พัฒนาบุคลากรครูให้เกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้นักเรียนเกิดความสามารถทางการแข่งขันในด้านวิชาชีพและส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพที่พัฒนาอย่างยั่งยืนและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์
3. เพื่อประมวลผลข้อเสนอแนะในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง (ครูข้าราชการ/ครูพนักงานราชการ/ครูอัตราจ้าง) จำนวน 6 วิทยาลัย จำนวน 318 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง (ครูข้าราชการ/ครูพนักงานราชการ/ครูอัตราจ้าง) จำนวน 6 วิทยาลัย จำนวน 166 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างที่จำแนกโดยกลุ่มสถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง วิทยาลัยเทคนิคป่าพะยอม วิทยาลัยสารพัดช่างพัทลุง วิทยาลัยการอาชีพบางแก้ว วิทยาลัยการอาชีพควนขนุน และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพัทลุง

กลุ่มตัวอย่างที่จำแนกโดยกลุ่มของวิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยเกษตร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ จำนวน 10 ข้อ 2) การมีแบบแผนความคิด จำนวน 10 ข้อ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 10 ข้อ 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำนวน 10 ข้อ 5)

การคิดอย่างเป็นระบบ จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือก 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .752

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา ในจังหวัดพัทลุง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเชิงปริมาณ มีดังนี้

1. ขออนุญาตและแนะนำตัวผู้วิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยประสานงานกับอาชีวศึกษาในจังหวัดพัทลุง เพื่อชี้แจงถึงรายละเอียด ขั้นตอนของการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น จำนวนวิทยาลัย จำนวนครูในแต่ละวิทยาลัย พร้อมทั้งส่ง Link ของแบบสอบถามโดยใช้ Google Form รวมทั้งการกำหนดนัดหมายให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่ง กลับ มา ภายใน 10 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับมาอีกครั้ง

3.อาชีวศึกษาทั้ง 6 สถานศึกษา นำ Link ของแบบสอบถาม Google Form ส่งผ่านระบบ สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์อาชีวศึกษาพัทลุง

4.นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาผ่านระบบ Google Form ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ เชิงพรรณนาวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และเชิงอนุมาน โดยใช้การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และโดยใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว และจะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร มากกว่า 2 ตัว ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ คิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.28) รองลงมา การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.31) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.24) การมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.23) และการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง จำแนกตามตัวแปรภูมิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แลครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีความแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะของครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพ ด้านการบริหาร การปฏิบัติ และการนำไปใช้ให้ตรงกับเป้าประสงค์ของอาชีวศึกษา อย่างไรก็ตามวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากผลการประเมินงานของอาชีวศึกษา ย่อมส่งผลที่แตกต่างกันออกไป ผู้บริหารควรมีการจัด การและส่งเสริมในความรอบรู้หลากหลายด้าน ซึ่งในปัจจุบันการเรียนรู้ด้านสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาย่อมสามารถพัฒนาทำให้องค์กรสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 การมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมตามสภาพการบริหารด้วยหลักการตามความเป็นจริงของอาชีวศึกษา เข้าใจและจำแนกระบบงานการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติให้เป็นไปตามแบบแผนของอาชีวศึกษา สร้างมุมมองและทัศนคติในการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดให้สอดคล้องต่อความต้องการของสถานศึกษาและตามแผนปฏิบัติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติในทุก ๆ ด้าน รวมถึงกระบวนการสื่อสารและการนำเสนอผ่านสื่อที่ต้องมีรูปแบบการคิดในทุก ๆ มุมมองของผู้บริหาร

3.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสร้างความผูกพันกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา ความเป็นพันธมิตรระหว่างเครือข่ายอาชีวศึกษา รวมทั้งการสร้างผลการดำเนินงานให้อยู่ตามแบบแผนและกระบวนการพิจารณาาร่วมกันอย่างเป็นระบบและผ่านโครงสร้างของการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาจนสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้

3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรอาชีว ศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้ บริหารต้องสร้างความคิดร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติ ด้านการเรียนการสอน ด้านการประเมินผล และการติดตาม ต้องมีส่วนร่วมกันเพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีความหลากหลายในการบริหารจัดการ

3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดี สร้างความเป็นผู้นำ รวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นระบบต่อการจัดการ และการสร้างการพัฒนาภายใต้ความคิดเห็นร่วมกันตามกระบวนการที่วางไว้ โดยมีการใช้หลักการอย่างมีเหตุและผล ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ในการสร้างการศึกษาที่มีความหลากหลาย สร้างเป้าหมายที่สอดคล้องกับการเชื่อมโยงของการแก้ไขปัญหา และ

การกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารอาชีวศึกษามีการระดมความคิดจากครูผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นความสำคัญในการดำเนินการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องมีการจัดการทางความคิด การเรียนรู้และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่ดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรและด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ 2) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .92 มีประสิทธิภาพในการทำนายสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 84.50 เมื่อพิจารณาปัจจัย ทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการเสริมแรง รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้มีแนวปฏิบัติ การวิเคราะห์ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาพัฒนางาน อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานหรือครูผู้สอน นอกจากนี้ผู้บริหารมีการนำองค์ประกอบต่าง ๆ มาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อให้เกิดเป็นการดำเนินงานที่นำไปสู่การเรียนรู้ อีกทั้งผู้บริหารมักจะพิจารณาความต้องการต่อการเรียนรู้ของบุคคลหรือครูผู้ปฏิบัติมิโดยการเรียนรู้จากสถานการณ์ภายนอกเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีความคิดเห็นเป็นไปด้วยกัน ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรินทร์ ใจเปรี๊ยะ และจิรวัฒน์ วรณโรจน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาเอกชนสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความมีคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์และสุจริต ส่วนด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมา คือ ด้านการมีภาวะผู้นำ ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์กันระดับน้อย

1.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ด้านการมีแบบแผน ความคิดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความพร้อมในรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาเป็นแผนพัฒนาตนเองและองค์กร อีกทั้งผู้บริหารมีการพัฒนาการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้เกิดการรับรู้จากข้อมูลข่าวสารและกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นลำดับขั้นตอน นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสามารถส่งเสริมประสบการณ์เรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนตามแนวความคิดและการสอนให้เกิดผลที่ดีที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑลชัย ชิงคาชาติ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มงาน วิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุด 2) กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาแบบแผนความคิดกลุ่มงานวิชาการ มี 4 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการ มีวิสัยทัศน์ร่วมกับกลุ่มงานวิชาการ มี 3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมกลุ่มงานวิชาการ มี 4 มาตรการ 7 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาความรู้ของบุคคล กลุ่มงานวิชาการ มี 4 มาตรการ 16 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการคิดเชิงระบบกลุ่มงานวิชาการ มี 3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด

1.3 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ท่านนำความรู้ หรือประเด็นต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างเที่ยงตรง การปฏิบัติหน้าที่สามารถวิเคราะห์ถึงกระบวนการเพื่อสร้างเป้าหมายให้เกิดการวิเคราะห์ได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามความตระหนักในอนาคตว่าจะต้องประสบความสำเร็จในหน้าที่และแผนการดำเนินงานมีนำไปสู่การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่ทุก ๆ ฝ่ายต่างให้ความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี เหลืองศรีชัย (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ รองลงมา คือ

ด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้ ด้านมุ่งเน้นคุณภาพ ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านกลยุทธ์ และด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน 2) ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ตต้องรวดเร็ว ควรจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจในการทำงานควรกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

1.4 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและมีโครงสร้างที่ชัดเจน อีกทั้งสามารถแลกเปลี่ยนและสอนเพื่อร่วมงานในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน ทั้งนี้ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้และการดำเนินงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้มีเครือข่ายที่การสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อร่วมงานสม่ำเสมอ พร้อมก็สามารถวิเคราะห์กิจกรรมหรือโครงการกับสถานศึกษาอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ailan Yuan (2021) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้: เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของโรงเรียนที่ยอดเยี่ยมในหูหนาน ประเทศจีน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระบุถึงประเด็นที่หล่อหลอมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน 2) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน 3) การพัฒนาวิชาชีพ 4) ความร่วมมือ 5) กลยุทธ์ใน การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง 6) ความเป็นผู้นำ 7) การแบ่งปันวิสัยทัศน์ 8) ข้อมูล เทคโนโลยี. จากการสัมภาษณ์ครูใหญ่ทั้งสาม หัวข้อปรากฏออกมา 6 ประเด็น คือ 1) การเปลี่ยนแปลงในทุกด้านที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การศึกษาและการเปลี่ยนแปลง 2) ทางเลือกของหลักสูตรและการสอน 3) วิธีที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู 4) การเตรียมความพร้อมของนักเรียนสำหรับอนาคต 5) ความร่วมมือของทุกคน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน และ 6) มุ่งเน้นที่นวัตกรรม จากผลการวิจัย ได้มีการเสนอแบบจำลองที่แนะนำสำหรับโรงเรียนที่มุ่งสู่การเป็นโรงเรียนที่ดีเยี่ยม

1.5 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาโดยเชื่อมโยงอย่างสมเหตุสมผล อีกทั้งผู้บริหารได้มีการจัดลำดับความสำคัญตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามการวางแผน การปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถใช้กระบวนการสังเคราะห์จากความคิดก่อนที่จะตัดสินใจลงมือปฏิบัติเพื่อการประเมินผลงานตามความถูกต้องของสถานศึกษาและสามารถเรียนรู้ระบบต่าง ๆ ด้วยตนเองและนำประสบการณ์ไปในการดำเนินตามหน้าที่ที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยา สังจะเขตต์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึง ประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เรียงตามความต้องการจำเป็นและความต้องการพัฒนา ได้ดังนี้ด้านการนำ เทคโนโลยีมาใช้ 6 แนวทาง ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 6 แนวทาง ด้านรูปแบบ ทางความคิด 6 แนวทางด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5 แนวทาง ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 6 แนวทาง และด้านการ พัฒนาการเรียนรู้ของทีม 5 แนวทาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ภาพรวมไม่ แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี ชุ่นทรัพย์ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563) ได้ ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง นครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับ การศึกษาที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี ชุ่นทรัพย์ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563) พบว่า การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ จะสามารถพัฒนาองค์กรหรือ สถานศึกษาในด้านของประสบการณ์ของแต่ละคนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาต่อการ เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี เหลืองศรีชัย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาประมวลผลข้อเสนอแนะต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ อาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง

ผู้บริหารต้องมีการจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ ปัจจัยที่มีความสอดคล้องต่อการบริหารสถานศึกษาในด้านความรู้ การคิดแบบมีแบบแผน การสร้างวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดอย่างเป็นระบบ ที่สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้พร้อม ๆ กัน ตามความเปลี่ยนแปลง ตามวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นสู่ ความเป็นเลิศทาง การศึกษาของอาชีวศึกษา และปฏิบัติตามเป้าประสงค์ขององค์กรให้มีศักยภาพ เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เรียน ได้มีความก้าวหน้าในทางความคิดและสร้างความเป็น มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ailan Yuan (2021) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการ เรียนรู้: เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของโรงเรียนที่ยอดเยี่ยมในหูหนาน ประเทศจีน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามระบุถึงประเด็นที่หล่อหลอมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) นโยบายและเป้าหมายของ โรงเรียน 2) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน 3) การพัฒนาวิชาชีพ 4) ความร่วมมือ 5) กลยุทธ์ในการ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง 6) ความเป็นผู้นำ 7) การแบ่งปันวิสัยทัศน์ 8) ข้อมูลเทคโนโลยี. จากการสัมภาษณ์ครูใหญ่ทั้งสาม หัวข้อปรากฏออกมา 6 ประเด็น คือ 1) การเปลี่ยนแปลงในทุก ด้านที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การศึกษาและการเปลี่ยนแปลง 2) ทางเลือกของหลักสูตรและการสอน 3) วิธี ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู 4) การเตรียมความพร้อมของนักเรียนสำหรับอนาคต 5) ความร่วมมือของทุกคน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน และ 6) มุ่งเน้นที่นวัตกรรม จากผลการวิจัย ได้มีการเสนอแบบจำลองที่แนะนำสำหรับโรงเรียนที่มุ่งสู่การเป็นโรงเรียนที่ดีเยี่ยม

ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารอาชีวศึกษาควรส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา ด้านการ เป็นบุคคลแห่งความรู้ ด้วยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเรียนรู้จากสถานการณ์ในปัจจุบันด้วยการ วิเคราะห์ตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน อีกทั้งควรส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติ หน้าที่เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารอาชีวศึกษาควรเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา โดยการ บริหารและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในปัจจุบันให้เกิดวิสัยทัศน์และทัศนคติของผู้นำที่สามารถสร้าง การเปลี่ยนแปลงให้เกิดศักยภาพในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารอาชีวศึกษาควรส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา ด้วยการ สร้างทีมงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การ เพิ่มการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม สื่อการสอนและการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่สามารถยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง เพื่อสร้างรูปแบบในการพัฒนาสู่อนาคตข้างหน้าในยุคต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง เพื่อสามารถทำการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง (References)

- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ประยูร อัมสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภาวิณี ชื่นทรัพย์ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11 (1), 165-180.
- มงคลชัย คงคาชาติ. (2562). กลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ. 5 (4), 100-114.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 12 (3), 140-152.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. (2561). แนวทางการขับเคลื่อนปีแห่งการพัฒนาคุณภาพ และความเข้มแข็งของอาชีวศึกษา 2561 กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2555). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565, จาก : <http://www.glf.or.th/home/Contents/417>.
- อมรินทร์ ใจเปรี๊ยะ และ จิรวัฒน์ วรณโรจน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาเอกชนสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *Journal of Buddhist Education and Research: JBER*, 7 (3), 238-248.

- อัญชลี เหลืองศรีชัย. (2564). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7 (2), 170-186.
- Ailan Yuan. (2021). A Learning Organization: Conditions for Success of the Excellent Schools in Hunan, China. *Asia Social*, 15(5), 1-22
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.