

Moderating Effects of Type of Vocational Teachers and Perceived Organizational Climate on the Causal Model of Individual Needs on Becoming Learning Organization*

Chatchanok Saisuwan

ABSTRACT

The purpose of this research can be divided into 3 parts : (1) to examine the levels of individual needs of vocational teachers in the Office of Vocational Education Commission in Thailand on becoming learning organization, (2) to establish and validate the causal model of individual needs on becoming learning organization, (3) to investigate the moderating effects of types of vocational teachers and perceived organizational climate on the causal model of individual needs on becoming learning organization. This research used survey method. Subjects for the study were vocational teachers from the Office of Vocational Education Commission in Thailand. Data were collected by means of questionnaires and analyzed employing LISREL. The research findings were summarized as follows:

(1) Individual input needs, process needs and output needs of vocational teachers in the Office of Vocational Education Commission in Thailand on becoming learning organization was at high level. Individual process needs was higher than output needs and input needs. The factors strongly influencing of individual input needs, process needs and output needs were personal mastery, technology application and professional development.

(2) The developed causal model of individual needs on becoming learning organization was also well fitted with the empirical data. ($\chi^2 = 4.61$, $df = 14$, $p = .99$, $GFI = 1.00$, $AGFI = .99$) and they could explain 68 and 74 percent of individual process needs and output needs.

(3) The moderating effects of type of vocational teachers and perceived organizational climate on the causal model of individual needs on becoming learning organization showed that the model was invariant in terms of the model form and the matrix of causal effected between endogenous and exogenous latent variables.

Key words: *Moderating Effects, Organizational Climate, Causal Model, Individual Needs, Learning Organization*

*Doctoral Dissertation of Department of Educational Research and Psychology, Chulalongkorn University under the advice of Prof. Suwimon Wongwanich, Ph.D. and Wannee Kaemkate, Ph.D.

อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีพศึกษาและ บรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ ของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*

ฉัตรชนก สายสุวรรณ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับความต้อการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลแบบปรับโดยการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อประเภทของครูและการรับรู้บรรยากาศขององค์กรแตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 397 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยายและภาคสรุปอ้างอิงและการวิเคราะห์ LISREL ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) ครูอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีระดับความต้อการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยความต้อการจำเป็นระดับบุคคลด้านกระบวนการมีค่าสูงสุด รองลงมาคือด้านผลผลิตและด้านปัจจัยป้อน สำหรับตัวแปรในองค์ประกอบความต้อการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตที่มีค่าสูงสุด คือ การมีความรอบรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและพัฒนาการด้านวิชาชีพ (2) โมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค-สแควร์ = 4.16, องศาอิสระ = 14, ค่า P = .99, GFI = 1.00, AGFI = .99) (3) ผลการศึกษาอิทธิพลแบบปรับโดยวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ประเภทของครูและการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกันส่งอิทธิพลแบบปรับต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้โมเดลมีรูปแบบลักษณะโครงสร้างเป็นแบบเดียวกันแต่มีค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายในและภายนอก พารามิเตอร์ของเมทริกซ์สัมพันธ์การถดถอยของตัวแปรแฝงภายในและภายนอกบนตัวแปรสังเกตได้หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรภายในและภายนอกสังเกตได้ไม่เท่ากัน

*อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อ.ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ วิทยานิพนธ์
ครุศาสตร์ศึกษบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ปีการศึกษา 2548

ความเป็นมาและความสำคัญ

นักคิด นักวิชาการหลายคน ได้แก่ Argyris และ Schon (1978) Senge (1990) Pedler และคณะ (1991) Marquardt (1996) เสนอแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลในยุคต่อจากนี้ไป จะต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ (competence) และเป็นมืออาชีพ (professional) อย่างแท้จริง Senge (1990) เสนอแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า สมาชิกขององค์กรต้องมีทักษะและคุณสมบัติของการเป็นบุคคลเรียนรู้ (learning person) ประกอบด้วยหลัก 5 ประการ ได้แก่ มีการคิดเชิงระบบ (systems thinking) การมีความรอบรู้ (personal mastery) การมีแบบแผนความคิด (mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) และการเรียนรู้เป็นทีม (team learning) Marquardt (1996) เสนอว่าต้องมีการปรับเปลี่ยนสภาพองค์กรให้มีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ รวมทั้งให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันการนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ปฏิบัติกำลังได้รับความสนใจจากองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรที่รับผิดชอบการจัดการอาชีวศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีในทุกสาขาวิชา อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรว่า “การอาชีวศึกษาเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นในการบริหารจัดการการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้...” (WWW.vec.go.th/vision.htm) ดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาองค์กรที่จัดการอาชีวศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน Robert (2001) กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องพัฒนาการเรียนรู้เพื่อการทำงานและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นการเรียนรู้ที่จะสร้างความก้าวหน้าให้ชีวิตและเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนขึ้นกับว่าครูรู้อะไร และครูทำอะไรในห้องเรียน การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนจะต้องพัฒนาแนวทางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้โอกาสครูในการเรียนรู้และพัฒนาจนเป็นปกตินิสัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า ขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนแรกของการพัฒนาองค์กร คือ การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร การประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการวิเคราะห์หรืออย่างเป็นแบบแผนเป็นทางการ เพื่อให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นและเลือกความต้องการจำเป็นนั้นมาวางแผนเพื่อดำเนินการต่อไป หรือเพื่อปรับปรุงพัฒนาส่วนที่ยังขาดอยู่ให้สมบูรณ์ (สุวิมล ว่องวานิช,

♦ อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีพศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ ♦
ของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2548; Altschuld and Witkin, 2000; Witkin and Altschuld, 1995) ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นสมาชิกทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนา หรือได้รับการสนองตอบ ความต้อการจำเป็นของสมาชิกในองค์กร การจะพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยไม่สนใจถึงความต้อการจำเป็นของสมาชิกในองค์กรไม่สามารถกระทำได้นี้เนื่องจากความต้อการจำเป็นเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ต้อการ (Gibson และคณะ, 2000)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะที่มีความซับซ้อนและมีมิติหลายมิติ แม้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร แต่ปัจจัยในระดับบุคคลนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดเนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งในด้านค่านิยม ทศนคติ ความต้อการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เสนอการทำวิจัยเพื่อศึกษาความต้อการจำเป็นระดับบุคคล โดยนำแนวคิดเชิงระบบซึ่งประกอบด้วยมิติด้านปัจจัยป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (product) มาใช้ในการสร้างโมเดลเชิงสาเหตุความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการศึกษาครั้งนี้

องค์กรแต่ละแห่งจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันทั้งในด้านโครงสร้าง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกองค์กร นโยบายและรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นก็มีความแตกต่างกันไป การที่จะนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันของแต่ละองค์กรนั้น จะต้องมีการศึกษาองค์ประกอบทุกประการอย่างลึกซึ้ง และนำไปใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรเพื่อสนับสนุนองค์กรให้พัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป เนื่องจากพฤติกรรมขั้นสุดท้ายหรือสิ่งที่ปรากฏในการกระทำของแต่ละบุคคลถูกกำหนดโดยปฏิสัมพันธ์ต้อกัน (interaction) ระหว่างความต้อการของบุคคล (individual needs) และการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (perceived organizational climate) (Steers, 1977) จากการศึกษางานวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความต้อการจำเป็นของสมาชิกในองค์กรกับประเภทของสมาชิกในองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของสมาชิก (Chanpoe, 2003; Sambrook and Stewart, 2000; Johnston and Caldwell, 2001; Gibson และคณะ 2000; Daft, 2001) เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีครู 2 ประเภท คือ ครูสามัญและครูวิชาชีพที่เป็นข้าราชการและครูจ้างสอน ดังนั้นจึงน่าสนใจศึกษาว่าประเภทของครูและการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อโมเดลเชิงสาเหตุความต้อการจำเป็นอย่างไร ทั้งนี้เนื่องจากตัวแปรปรับ (moderator variable) เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อเส้นทางหรือนำหนักความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายกับตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีพศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็น

ระดับบุคคลที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพัฒนาครูอาจารย์ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาในระดับองค์กรหรือสถาบันการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) ศึกษาอิทธิพลแบบปรับโดยศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เมื่อประเภทของครูและการรับรู้บรรยากาศขององค์กรแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

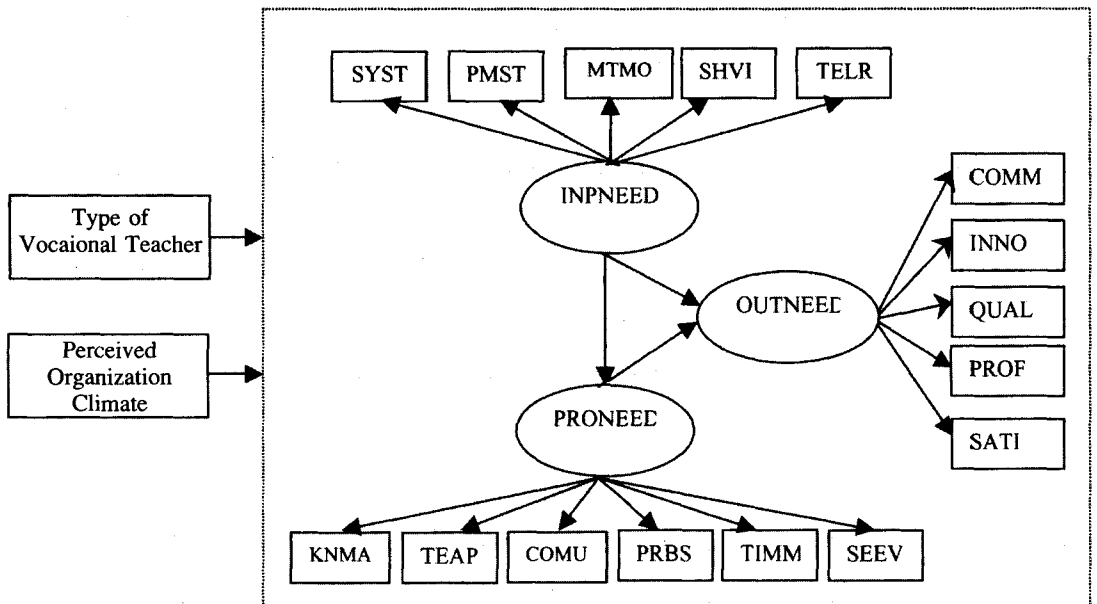
ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จิตวิทยาองค์กร พฤติกรรมองค์กร และบรรยากาศขององค์กร จากนักคิดนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น Senge (1990), Marquardt (1996), Gibson และคณะ (2000), David Skyrme Association (2003), McShane และ Von Glinow (2003) Litwin และ Burmeister (1992) เสาวรส บุนนาค (2543) แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นของ Witkin และ Altschuld (1995) และสุวิมล ว่องวานิช (2548) รวมถึงการวิเคราะห์กลุ่มพหุ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องอิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีพศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูอาชีพศึกษาประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน (INPNEED) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวคือ การคิดเชิงระบบ (SYST) การมีความรอบรู้ (PMST) การมีแบบแผนความคิด (MTMO) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (SHVI) และการเรียนรู้เป็นทีม (TELR) 2) ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านกระบวนการ (PRONEED) และตัวแปรความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านผลผลิต (OUTNEED) แต่ละตัวแปรประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ 2.1) ตัวแปรความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้าน

◆ อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ
ของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ◆

กระบวนการ (PRONEED) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ การจัดการความรู้ (KNMA) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (TEAP) การติดต่อสื่อสาร (COMU) การแก้ปัญหา (PRBS) การบริหารเวลา (TIMM) และการประเมินตนเอง (SEEV) 2.2) ตัวแปรความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านผลผลิต (OUTNEED) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อองค์กร (COMM) ผลงานหรือนวัตกรรม (INNO) คุณภาพของผลงาน (QUAL) พัฒนาการด้านวิชาชีพ (PROF) ความพึงพอใจในอาชีพ (SATI) เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในรูปแบบของโมเดลลิสรสามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 1 โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลมีความหมายดังนี้

- แทน ตัวแปรสังเกตได้
- แทน ตัวแปรแฝง
- แทน ความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุและผล ตัวแปรที่ปลายลูกศรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตรง (สาเหตุ) ต่อตัวแปรที่หัวลูกศร (ผล)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดอิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการวิจัย ประกอบด้วยครู-อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) จากกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยแนวคิดของ Hair และคณะ (1998) คือ อัตราส่วนจำนวนตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรเป็น 10 ต่อ 1 ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งสิ้นจำนวน 19 ตัวและใช้การวิเคราะห์กลุ่มพหุเพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ดังนั้นจึงกำหนดอัตราส่วนจำนวนตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรที่ใช้เป็น 20 ต่อ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้น ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยายทัศนคติขององค์กรตามการรับรู้ของครู ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของ Litwin และ Burmeister (1992) และ เสาวรส บุนนาค (2543) ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับครูสร้างขึ้นตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) และ Marquardt (1996) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามที่มีรูปแบบการตอบสนองสภาพ (dual response) คือ สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันหรือสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่คาดหวัง โดยใช้หลักการโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) ของสองสภาพดังกล่าว

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูสามัญจำนวน 247 คน และครูวิชาชีพจำนวน 247 คน รวมจำนวน 494 คน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 493 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.80 หลังจากตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล พบว่ามีข้อมูลที่ขาดหายและเป็นข้อมูลที่น่าสงสัยว่าจะไม่ถูกต้องเนื่องจากไม่มีค่าความแปรปรวนในข้อคำถาม ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามมาใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด 397 ฉบับ ทำให้อัตราการตอบกลับเหลือเพียงร้อยละ 80.36 จำแนกเป็นครูสามัญจำนวน 216 คน ครูวิชาชีพจำนวน 181 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและคุณลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) และการวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย ได้แก่ การ

◆ อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ
ของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปร การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) และการวิเคราะห์อิทธิพลแบบปรับโดยการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน ด้านกระบวนการและด้านผลผลิตเมื่อประเภทของครูและการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้โปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 22 – 58 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36 ปี กลุ่มที่มีมากที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีวุฒิทางวิชาชีพครู มีประสบการณ์การสอนระหว่าง 1–39 ปี กลุ่มที่มีมากที่สุด คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การสอน 1– 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปี มีจำนวนคาบสอนระหว่าง 3 – 46 คาบ จำนวนคาบสอนเฉลี่ยเท่ากับ 26 คาบ กลุ่มที่มีมากที่สุด คือ กลุ่มที่มีคาบสอนระหว่าง 21 – 38 คาบ และบางส่วนมีคาบสอนมากกว่า 38 คาบ/สัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบหน้าที่พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับรางวัลใด ๆ ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาในระดับปานกลาง และระดับน้อย และเห็นว่าตนเป็นบุคคลที่มีทักษะและคุณสมบัติของบุคคลเรียนรู้ในระดับมาก แต่โรงเรียนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพียงในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ระดับของความต้องการจำเป็นของครูอาชีวศึกษาด้านปัจจัยป้อน ด้านกระบวนการและด้านผลผลิตในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ระดับของความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการมีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลผลิต และด้านปัจจัยป้อน ระดับของความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยป้อนที่มีค่าสูงสุด คือ การมีความรอบรู้ ด้านกระบวนการ คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านผลผลิต คือ พัฒนาการด้านวิชาชีพ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบความต้องการ	สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่คาดหวัง	ความต้องการจำเป็น	Max	Min
ด้านปัจจัยป้อน	3.48	4.37	0.89	2.94	-1.32
การคิดเชิงระบบ	3.32	4.30	0.98	3.60	-1.40
การมีความรอบรู้	3.45	4.44	0.99	3.20	-1.80
การมีแบบแผนความคิด	3.56	4.38	0.81	3.20	-2.40
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.38	4.33	0.95	3.10	-1.80
การเรียนรู้เป็นทีม	3.68	4.39	0.71	2.60	-1.40
ด้านกระบวนการ	3.26	4.34	1.07	2.51	-1.17
การจัดการความรู้	3.21	4.33	1.13	3.00	-1.60
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.11	4.31	1.20	3.40	-1.80
การติดต่อสื่อสาร	3.21	4.31	1.10	3.00	-1.20
การแก้ปัญหา	3.29	4.32	1.02	3.00	-1.40
การบริหารเวลา	3.39	4.35	0.96	2.80	-2.00
การประเมินตนเอง	3.36	4.39	1.03	3.00	-1.40
ด้านผลผลิต	3.27	4.27	1.00	2.60	-1.16
ความผูกพันต่อองค์กร	4.02	4.52	0.51	2.40	-2.40
ผลงานหรือนวัตกรรม	3.40	4.42	1.02	2.80	-2.00
คุณภาพของงาน	2.86	4.09	1.24	3.60	-1.40
พัฒนาการด้านวิชาชีพ	2.68	3.97	1.30	4.00	-1.40
ความพึงพอใจในอาชีพ	3.42	4.34	0.92	3.60	-1.80

2.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยป้อน ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต โดยวิธีการวิเคราะห์เมทริกซ์ ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และใช้ค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเป็นจุดแบ่ง (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ทำให้ได้ตาราง 4 ช่องหรือ 4 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีความหมาย ดังนี้

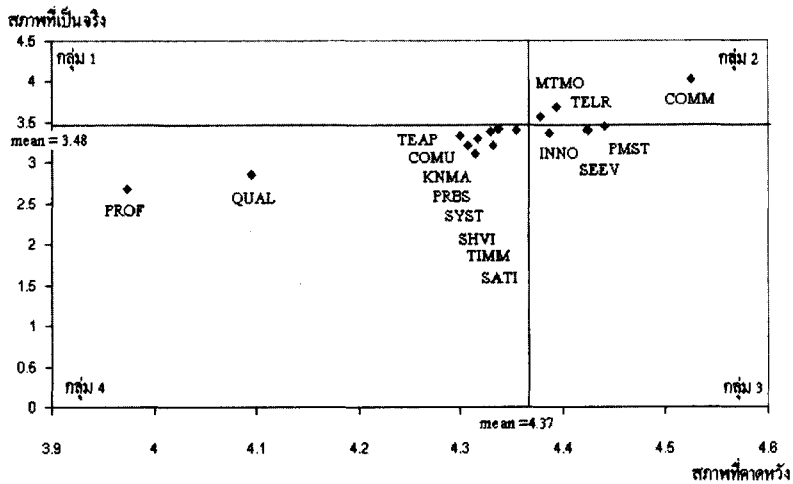
- กลุ่ม 1 สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูงและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับต่ำ (ดีกว่าเกณฑ์)
- กลุ่ม 2 สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูงและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง (ดีมาก)
- กลุ่ม 3 สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับต่ำและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง (ต้องปรับปรุง)
- กลุ่ม 4 สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับต่ำและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับต่ำ (ควรพัฒนา)

- ♦ อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ ♦
ของความต้องกรจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการประเมิน พบว่า องค์ประกอบของความต้องกรจำเป็นด้านปัจจัยป้อน ได้แก่ การมีแบบแผนการคิด และการเรียนรู้เป็นทีม จัดอยู่ในกลุ่ม 2 คือ อยู่ในระดับดีมาก การคิดเชิงระบบ และการมีวิสัยทัศน์ร่วม จัดอยู่ในกลุ่ม 4 คือ ยังไม่ดีและควรได้รับการพัฒนาต่อไป การมีความรอบรู้ จัดอยู่ในกลุ่ม 3 คือต้องปรับปรุง ด้านกระบวนการ ได้แก่ การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา และการบริหารเวลา จัดอยู่ในกลุ่ม 4 ยังไม่ดีและควรได้รับการพัฒนาต่อไป ส่วนการประเมินตนเอง จัดอยู่ในกลุ่ม 3 คือต้องปรับปรุง สำหรับด้านผลผลิต ได้แก่ คุณภาพของงาน พัฒนาการด้านวิชาชีพ และความพึงพอใจในอาชีพ จัดอยู่ในกลุ่ม 4 ยังไม่ดี และควรได้รับการพัฒนาต่อไป ส่วนความผูกพันต่อองค์กรจัดอยู่ในกลุ่ม 2 อยู่ในระดับดีมาก ดังแสดงในตารางที่ 2 และแผนภาพที่ 2

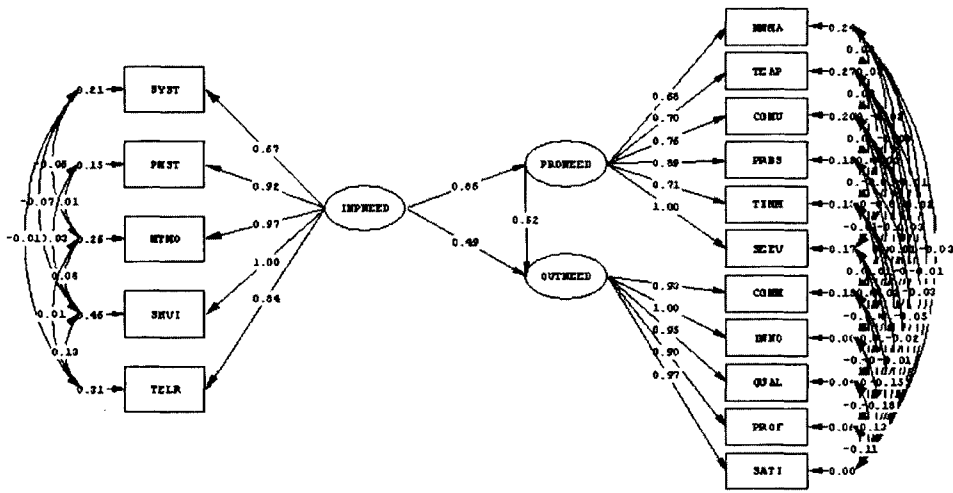
ตารางที่ 2 ผลการประเมินความต้องกรจำเป็นโดยการวิเคราะห์เหมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

	กลุ่ม 1 (ดีกว่าเกณฑ์)	กลุ่ม 2 (ดีมาก)	กลุ่ม 3 (ต้องปรับปรุง)	กลุ่ม 4 (ควรพัฒนา)	รวม
ด้านปัจจัยป้อน	0 (0.00)	2 (40.00)	1 (20.00)	2 (40.00)	5 (100)
ด้านกระบวนการ	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (16.67)	5 (83.33)	6 (100)
ด้านผลผลิต	0 (0.00)	1 (20.00)	1 (20.00)	3 (60.00)	5 (100)



แผนภาพที่ 2 ผลการประเมินความต้องกรจำเป็นด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตโดยใช้การวิเคราะห์เหมทริกซ์

2. ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 4.61 ระดับนัยสำคัญ 0.99 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 14 ค่าไค-สแควร์ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงในแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 โมเดลแสดงอิทธิพลต่อความต้อการจำเป็นในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลแบบปรับโดยการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลแบบปรับโดยการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มข้าราชการและครูจ้างสอน จากตารางที่ 3 และ 4 พบว่า ประเภทของครูส่งอิทธิพลแบบปรับต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้โมเดลมีรูปแบบลักษณะโครงสร้างเป็นแบบเดียวกันแต่มีค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายในและภายนอกพารามิเตอร์ของเมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรแฝงภายในและภายนอกบนตัวแปรสังเกตได้หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรภายในและภายนอกสังเกตได้ไม่เท่ากัน ดังแสดงในแผนภาพที่ 4 และ 5

◆ อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศขององค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ
ของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมติฐาน	χ^2	df	p	GFI	RMR	χ^2 / df
1. H_{form}	66.82	96	0.990	0.975	0.010	0.696
2. $H_{\beta v}$	91.77	100	0.709	0.969	0.019	0.918
	$\Delta\chi^2$	Δdf				
2 เทียบกับ 1	24.95**	4				

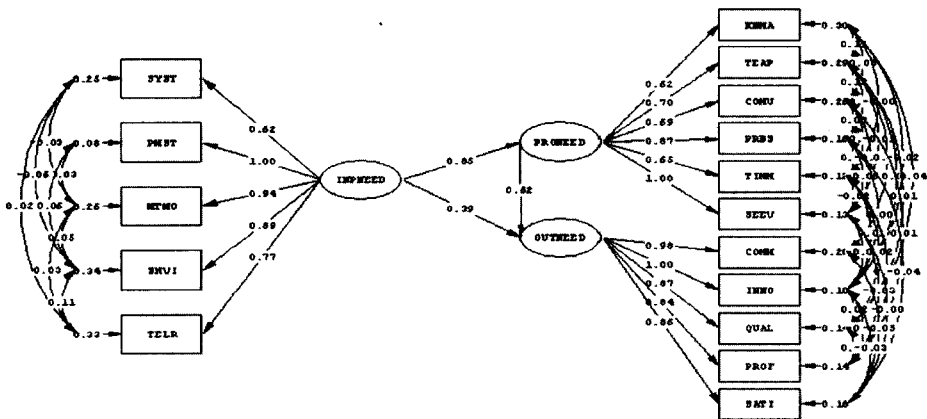
** p < .01

ตารางที่ 4 ค่าประมาณพารามิเตอร์ในโมเดลสำหรับกลุ่มข้าราชการและครูจ้างสอน

ประเภทของครู	ข้าราชการ			ครูจ้างสอน		
	Estimated parameter	S.E.	t	Estimated parameter	S.E.	t
Matrix BE						
PRONEED → OUTNEED	0.62	0.12	5.25	0.33	0.09	3.59
Matrix GA						
INPNEED → PRONEED	0.85	0.08	10.97	1.13	0.11	10.09
INPNEED → OUTNEED	0.39	0.11	3.48	0.70	0.13	5.26
Matrix LX						
INPNEED → SYST	0.61	0.06	9.60	0.83	0.08	10.00
INPNEED → PMST	1.00	-	-	1.00	-	-
INPNEED → MIMO	0.94	0.08	11.53	1.12	0.10	10.88
INPNEED → SHVI	0.89	0.09	9.79	1.14	0.14	8.32
INPNEED → TELR	0.77	0.08	10.11	0.95	0.11	8.93

ตารางที่ 4 (ต่อ)

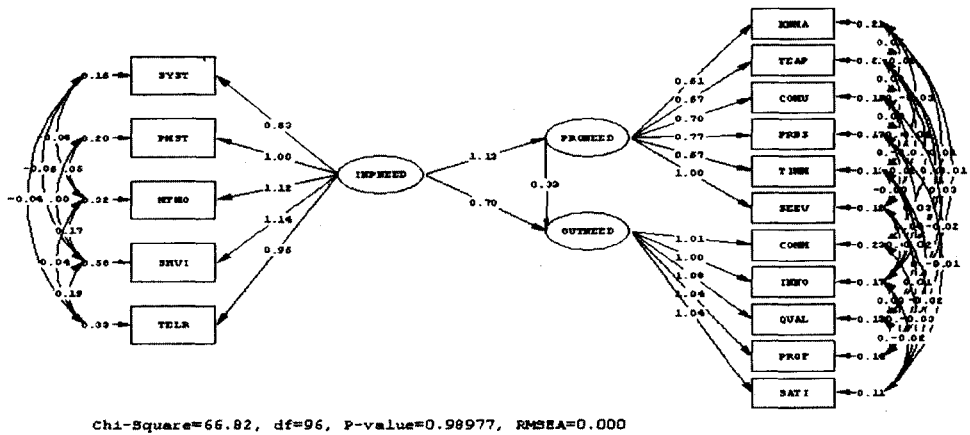
ประเภทของครู	ข้าราชการ			ครูจ้างสอน		
	Estimated parameter	S.E.	t	Estimated parameter	S.E.	t
Matrix LY						
PRONEED → KNMA	0.62	0.07	9.09	0.61	0.06	10.37
PRONEED → TEAP	0.70	0.07	9.68	0.67	0.06	11.65
PRONEED → COMU	0.69	0.07	9.64	0.70	0.06	11.28
PRONEED → PRBS	0.87	0.07	12.78	0.77	0.06	13.02
PRONEED → TIMM	0.65	0.05	12.30	0.67	0.05	12.20
PRONEED → SEEV	1.00	-	-	1.00	-	-
OUTNEED → COMM	0.98	0.06	15.41	1.01	0.08	11.97
OUTNEED → INNO	1.00	-	-	1.00	-	-
OUTNEED → QUAL	0.87	0.05	18.20	1.08	0.07	15.53
OUTNEED → PROF	0.84	0.05	15.58	1.04	0.07	14.89
OUTNEED → SATI	0.86	0.06	13.68	1.04	0.08	13.30



Chi-Square=66.82, df=96, P-value=0.98977, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 4 โมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับกลุ่มข้าราชการ

◆ อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ
ของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



แผนภาพที่ 5 โมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับกลุ่มครูจ้างสอน

3.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลแบบปรับโดยการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มครูที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กรส่งอิทธิพลแบบปรับต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้โมเดลมีรูปแบบลักษณะโครงสร้างเป็นแบบเดียวกัน มีค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายในและภายนอกเท่ากัน แต่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรภายในและภายนอกสังเกตได้ไม่เท่ากัน ดังแสดงในตารางที่ 5-6 และ แผนภาพที่ 6-8

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมติฐาน	χ^2	df	p	GFI	RMR	χ^2 / df
1. H_{form}	83.41	123	0.998	0.956	0.019	0.99
2. $H_{\beta v}$	88.97	129	0.997	0.954	0.025	1.02
3. $H_{\beta v}$	173.38	161	0.239	0.918	0.091	1.11
	$\Delta \chi^2$	Δdf				
2 เทียบกับ 1	5.56	6				
3 เทียบกับ 2	84.41**	32				

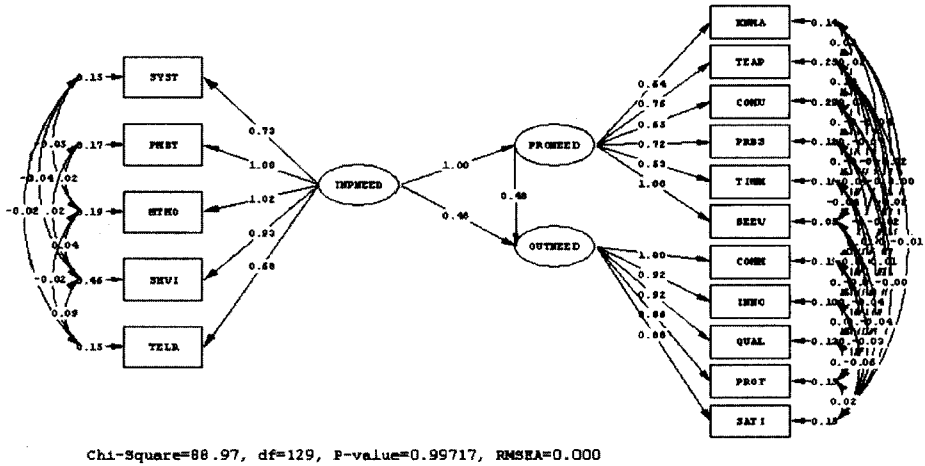
** p < .01

ตารางที่ 6 ค่าประมาณพารามิเตอร์ในโมเดลเชิงสาเหตุของความถี่ของการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับกลุ่มครูที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน

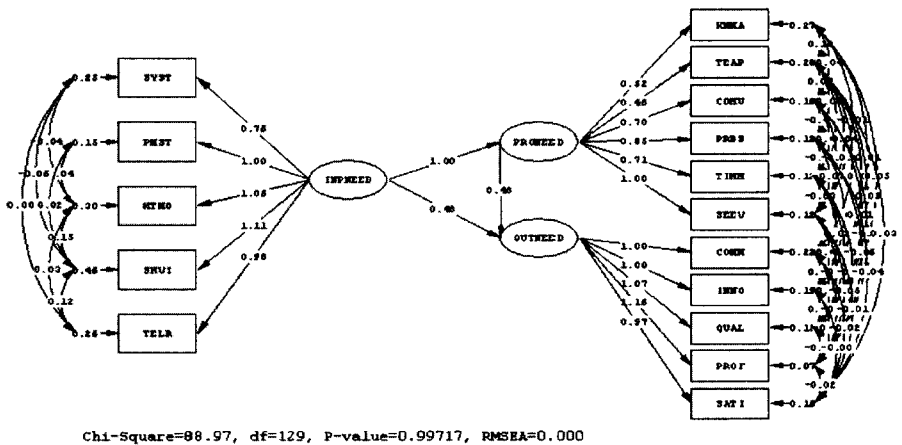
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	ระดับดี			ระดับปานกลาง			ระดับต่ำ		
	Estimated parameter	S.E.	t	Estimated parameter	S.E.	t	Estimated parameter	S.E.	t
Matrix BE									
PRONEED → OUTNEED	0.48	0.08	6.03	0.48	0.08	6.03	0.48	0.08	6.03
Matrix GA									
INPNEED → PRONEED	1.00	0.06	15.41	1.00	0.06	15.41	1.00	0.06	15.41
INPNEED → OUTNEED	0.48	0.09	5.42	0.48	0.09	5.42	0.48	0.09	5.42
Matrix LX									
INPNEED → SYST	0.73	0.09	8.18	0.76	0.08	9.34	0.70	0.08	8.36
INPNEED → PMST	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	-
INPNEED → MTMO	1.02	0.11	9.55	1.05	0.09	11.74	1.07	0.15	7.25
INPNEED → SHVI	0.93	0.14	6.48	1.11	0.12	9.48	1.12	0.17	6.63
INPNEED → TELR	0.68	0.09	7.85	0.98	0.09	11.09	0.84	0.14	5.80
Matrix LY									
PRONEED → KNMA	0.64	0.07	9.38	0.52	0.06	7.92	0.64	0.09	6.98
PRONEED → TEAP	0.76	0.10	7.90	0.46	0.06	7.06	0.83	0.09	9.43
PRONEED → COMU	0.65	0.09	6.95	0.70	0.07	10.18	0.71	0.09	8.18
PRONEED → PRBS	0.72	0.07	10.56	0.85	0.07	12.28	0.86	0.09	9.11
PRONEED → TIMM	0.52	0.07	7.77	0.71	0.06	12.12	0.69	0.07	9.87
PRONEED → SEEV	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	-
OUTNEED → COMM	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	-
OUTNEED → INNO	0.92	0.08	12.07	1.00	0.07	13.88	1.11	0.08	13.42
OUTNEED → QUAL	0.92	0.08	12.09	1.07	0.07	14.35	1.05	0.09	11.35
OUTNEED → PROF	0.86	0.08	10.51	1.16	0.08	14.57	0.88	0.09	10.04
OUTNEED → SATI	0.88	0.09	9.78	0.97	0.08	12.48	1.08	0.10	10.61

◆ อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีพศึกษาและบรรยากาศขององค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ ของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

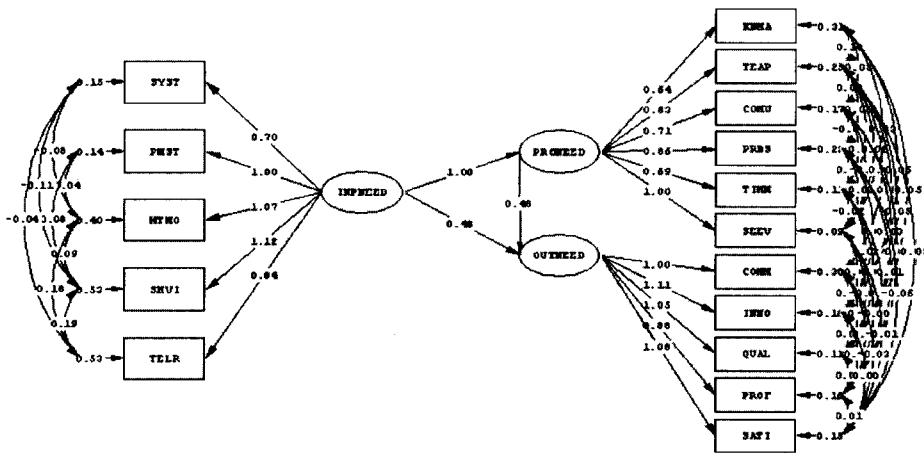
โมเดลสำหรับกลุ่มครูที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรระดับดี



แผนภาพที่ 6 โมเดลความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับกลุ่มครูที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรระดับดี



แผนภาพที่ 7 โมเดลความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับกลุ่มครูที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรระดับปานกลาง



Chi-Square=88.97, df=129, P-value=0.99717, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 8 โมเดลความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับกลุ่มครูที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรระดับต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูอาชีวศึกษาด้านปัจจัยป้อน ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก ระดับของความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยป้อนที่มีค่าสูงสุด คือ การมีความรอบรู้ นั่นคือครูอาจารย์ต้องการมีมุมมองของตนเอง มีความรู้ความสามารถและความสนใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้และควบคุมตนเองได้ แต่ครูอาชีวศึกษามีภาวะความรับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอนและการทำหน้าที่อื่นๆ มากทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตามที่ควร และสถานศึกษาหรือผู้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาครูอาจารย์อาชีวศึกษายังไม่สามารถกำหนดการพัฒนาได้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูอาจารย์ ส่วนระดับของความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ พบว่า มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดและองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งปัจจุบันเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในองค์กรทุกประเภท เนื่องจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร ดังนั้นในการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีร่วมกับการใช้กลยุทธ์ รูปแบบ วิธีการหรือเทคนิควิธีอื่น ๆ ได้แก่ การจัดการความรู้ การติดต่อสื่อสาร การประเมินตนเอง การแก้ปัญหาและการบริหารเวลาที่ดีในการพัฒนาตนและพัฒนางานเพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

◆ อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีพศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ
ของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สำหรับระดับของความต้องการจำเป็นของครูอาชีพศึกษาด้านผลผลิตที่มีค่าสูงสุด คือ พัฒนาการด้านวิชาชีพ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการ เรียนรู้ ส่งสมความรู้และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาการทำงานและระบบ งานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน แต่จากการสำรวจข้อมูลจากครูอาจารย์ พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่เคยได้ รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับรางวัลใด ๆ นอกจากนี้ ครูส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าองค์กรหรือ สถานศึกษายังมีคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพียงในระดับปานกลาง จึงเป็นความต้องการ จำเป็นที่จะต้องพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการสำรวจข้อมูลครูอาจารย์ด้านการ มีทักษะและคุณลักษณะเป็นบุคคลเรียนรู้ส่วนใหญ่ประเมินว่าอยู่ในระดับมาก นั่นคือ ครูยังไม่มี ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จึงไม่ให้ความสนใจในการ พัฒนาตนเองเท่าที่ควร นอกจากไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองแล้วบางครั้งยังต่อต้าน เพราะ เข้าใจว่าการพัฒนาเป็นการเพิ่มภาระให้กับตนเองมากยิ่งขึ้น กระบวนการพัฒนาครูอาจารย์เชิง ระบบในขั้นตอนแรก คือ ความต้องการ (needs) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาครูอาจารย์ ตัวครูอาจารย์ต้องเป็นผู้ที่ต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นโดย การอ่านตำราข้อมูล ผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร

จากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูที่มีสถานภาพต่างกันในสถานศึกษา คือ กลุ่มข้าราชการและครูจ้างสอน และกลุ่มครูสามัญและวิชาชีพ พบว่า กลุ่มครูสามัญมีความต้องการ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและด้านผลผลิตมากกว่าครูวิชาชีพ ทั้งนี้ เนื่องจากในการจัดการอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพมากกว่า ด้านสามัญ สำหรับกลุ่มข้าราชการและครูจ้างสอน พบว่ากลุ่มครูจ้างสอนมีความต้องการจำเป็นที่ต้อง ได้รับการพัฒนาด้านปัจจัยป้อน ด้านกระบวนการและด้านผลผลิตมากกว่ากลุ่มข้าราชการ เนื่องจาก กลุ่มครูจ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีจำนวนมาก (ร้อยละ 24) ครูจ้างสอนในสถานศึกษามี 2 ประเภท คือ กลุ่มครูจ้างสอนรายเดือนและรายชั่วโมงซึ่งไม่สามารถ ขอรับสวัสดิการในด้านการประกันสังคมใด ๆ ไม่มีการปรับเงินเดือนหรือเลื่อนขั้น เลื่อนระดับแต่ อย่างใดทั้งสิ้น ทำให้ขาดความมั่นคง รวมถึงขาดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดจึงขาดแรงจูงใจที่จะรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในองค์กร รวมถึงไม่ถึงจุดผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงให้เข้ามาทำงานในองค์กร

2. จากการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยป้อนส่งอิทธิพลทางตรงต่อ ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและด้านผลผลิต และยังส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความต้องการ จำเป็นด้านผลผลิตด้วย ในการพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มันจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะ

ต้องเริ่มต้นจากความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยป้อนซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน (personal vision) แล้วจึงพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ องค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ ได้แก่ การมีแบบแผนความคิด การเรียนรู้เป็นทีม การมีความรอบรู้และการคิดเชิงระบบ สำหรับด้านกระบวนการที่สำคัญ คือ การประเมินตนเอง ครูจะต้องรับผิดชอบต่อการวิเคราะห์และปรับปรุงการสอนของตน อีกทั้งเป็นผู้กำหนดกรอบของมาตรฐานและตัวชี้วัดในเรื่องความรู้ ทักษะ และคุณภาพการสอนของตน เพื่อตัดสินใจในการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู นอกจากการประเมินตนเองแล้ววิธีการหรือเทคนิควิธีที่ครูอาจารย์ต้องนำไปใช้ ได้แก่ การแก้ปัญหา การจัดการความรู้ การติดต่อสื่อสาร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการบริหารเวลา ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาด้านผลผลิต ได้แก่ ผลงานหรือนวัตกรรม ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในอาชีพ คุณภาพของงาน และพัฒนาการด้านวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพเพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

จากการวิเคราะห์อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความ ต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยป้อนหรือคุณลักษณะความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้พัฒนาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ในกลุ่มข้าราชการ พบว่า การมีความรอบรู้มีความสำคัญมากที่สุด สำหรับกลุ่มครูจ้างสอน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญสูงสุด ครูจ้างสอนส่วนใหญ่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับสูง ไม่มีโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเหมือนกับข้าราชการ ดังนั้นครูจ้างสอนจึงมีความต้องการจำเป็นในการได้รับการยอมรับ หรือเป็นส่วนหนึ่งในสถานศึกษา สำหรับความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ พบว่า การประเมินตนเอง มีความสำคัญสูงที่สุดในกลุ่มข้าราชการและครูจ้างสอน และเมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นด้านผลผลิต พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงที่สุดในกลุ่มข้าราชการ คือ ผลงานหรือนวัตกรรม สำหรับกลุ่มครูจ้างสอน คือ คุณภาพของงาน นั่นคือ ครูอาจารย์ทั้งที่เป็นข้าราชการและครูจ้างสอนต้องการสร้างสรรค์ผลงานหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามความปรารถนา เพื่อพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลแบบปรับของบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความ ต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรส่งอิทธิพลแบบปรับต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความ ต้องการจำเป็นระดับบุคคล

- ◆ อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ ของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรประกอบการมีแบบแผนการคิดมีความสำคัญสูงที่สุดในกลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรระดับดี สำหรับกลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับปานกลางและระดับต่ำ พบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมมีความสำคัญสูงสุด ส่วนความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ พบว่า การประเมินตนเองมีความสำคัญสูงที่สุดในกลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม สำหรับด้านผลผลิต พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญสูงที่สุดในกลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรระดับดี นั่นคือ กลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรระดับดี มีความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกของสถานศึกษาของตนต่อไป มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีการยอมรับต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและการดำเนินการของสถานศึกษา ส่วนกลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรระดับปานกลาง องค์กรประกอบที่มีความสำคัญสูงที่สุด คือ พัฒนาการด้านวิชาชีพ นั่นคือ ครูอาจารย์ในกลุ่มนี้ ต้องการได้รับความก้าวหน้าในด้านการรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานและในอาชีพครูมากที่สุด สำหรับกลุ่มที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรระดับต่ำ องค์กรประกอบที่มีความสำคัญสูงที่สุด คือ ผลงานหรือนวัตกรรม นั่นคือ ครูอาจารย์ต้องการคิดสร้างสรรค์หรือประดิษฐ์งานขึ้นจากความรู้ความสามารถจากการเรียนรู้ของตนหรือการร่วมมืองานกับบุคคลอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยทำให้ทราบระดับและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความต้องการจำเป็นของครูอาชีวศึกษาในด้านปัจจัยป้อน ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต ตลอดจนอิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษา การรับรู้บรรยากาศขององค์กรต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลที่จะนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ในการกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้กำหนดนโยบายหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สถานศึกษา และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูอาจารย์ตลอดจนตัวครูอาจารย์จะได้นำข้อมูลเหล่านี้ เพื่อนำไปใช้กำหนดนโยบายตลอดจนรูปแบบ วิธีการในการพัฒนาครูอาจารย์เพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ระดับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้กำหนดนโยบายหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- 1.1 กำหนดนโยบายในการพัฒนาครูอาจารย์ให้ตรงกับความต้องการจำเป็นของครูอาจารย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
- 1.2 การพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการศึกษานั้นต้องเริ่มต้นพัฒนาหรือสนองตอบความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน คือ ทำให้ครูอาจารย์มีทักษะและคุณสมบัติของ

การเป็นบุคคลเรียนรู้ (learning person) ประกอบด้วยหลัก 5 ประการ คือ การคิดเชิงระบบ การมีความรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม

1.3 องค์กรในทุกระดับในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและประชาสัมพันธ์ให้รับทราบโดยทั่วถึงเพื่อสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมในองค์กรได้

1.4 การนำองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้จะต้องร่วมกันในการพัฒนาในระดับบุคคลเป็นเบื้องต้น รวมถึงการพัฒนาในระดับทีมงานและองค์กรต่อไป

1.5 ต้องให้ความสำคัญและช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.6 แก้ไขปัญหาเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพของครูจ้างสอน โดยเร่งด่วน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในองค์กร รวมถึงดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงให้เข้ามาทำงานในองค์กร

1.7 การพัฒนาครูอาจารย์จะต้องให้ความสำคัญกับยุทธวิธี รูปแบบ วิธีการหรือเทคนิควิธีที่ครูอาจารย์ต้องนำไปใช้ในการพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ

1.8 ผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำสถานศึกษาให้พัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ดังนั้นในการพิจารณา คัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้พิจารณาถึงคุณสมบัติด้านการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วย

2. ระดับสถานศึกษา: ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา งานบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ

2.1 ต้องกำหนดบทบาทเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ข้อมูล สาทิต ผักฝัน ช่วยเหลือ ปลุกฝังทักษะที่จำเป็นและกำหนดแผนงานเพื่อพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล พัฒนาการคิดเชิงระบบ การเรียนรู้เป็นทีม โดยเฉพาะการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน (personal vision) ให้กับครู

2.2 หาวิธีการที่ทำให้ครูอาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง และเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นบุคคลเรียนรู้

2.3 การปรับเปลี่ยนข้าราชการหรือบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้ยุทธวิธีที่สำคัญ ได้แก่ การให้รางวัลหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่น ๆ ต่อไป รวมถึงการให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดแก่ผู้ที่ต้องการปรับเปลี่ยนแต่ขาดปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้การยอมรับในการปรับเปลี่ยนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบัน

- ◆ อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีพศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ
ของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4 พัฒนาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ รวมถึงจัดหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้ครูอาจารย์ได้นำไปใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานตามความปรารถนา เพื่อพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ

2.5 ให้ครูอาจารย์ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมประชุมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรรวมถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีความสำคัญให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน

2.6 นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้การติดต่อสื่อสารในทุกระดับมีความรวดเร็ว ทั้งยังสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานในทุกระดับตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์กร

2.7 ต้องส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันได้อย่างต่อเนื่องและทบทวนกำกับการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และให้ความสำคัญกับครูทุกประเภท ทุกสาขาอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงานของสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มครูจ้างสอน

2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรควรจะตระหนักในความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูสามัญควบคู่ไปกับครูวิชาชีพในสถานศึกษา

2.10 สร้างสรรค์บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ระดับบุคคลและระดับทีมงาน: ครูอาจารย์และเพื่อนร่วมงาน

3.1 ตัวครูอาจารย์ต้องเป็นผู้ที่ต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อาจเกิดขึ้นโดยการอ่านตำรา ข้อมูล ผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร

3.2 สามารถระบุความต้องการจำเป็นของตนเองที่จะต้องได้รับการสนองตอบเพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3 การสร้างความตระหนักให้แก่ตนเอง เพื่อการพัฒนาตนเองเป็นเบื้องต้น และพัฒนาในระดับทีมงานและองค์กรต่อไป การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยพัฒนาคุณลักษณะที่สำคัญในตัวบุคคล 5 ประการที่สำคัญ คือ การคิดเชิงระบบ การมีความรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้เป็นทีม

3.4 ใช้กลยุทธ์ รูปแบบ วิธีการหรือเทคนิควิธีที่หลากหลายในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร กระบวนการแก้ปัญหา การบริหารเวลา และการประเมินตนเอง ซึ่งพบว่า การประเมินตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดซึ่งครูอาจารย์ควรนำไปใช้เพื่อพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยความต้องการจำเป็นในระดับทีม ระดับสถานศึกษา หรือในระดับสถาบันการอาชีวศึกษา รวมทั้งใช้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความหลากหลายเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ครอบคลุมในการนำข้อมูลเสนอให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ ได้นำไปใช้เพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. นำวิธีวิทยาการวิจัยนี้ไปใช้ในการศึกษาวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบด้านอื่นๆ ทั้งในระดับบุคคล ทีมงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าไปใช้พัฒนาครู อาจารย์หรือองค์กรได้ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และพัฒนาไปสู่แนวทางหรือนโยบายที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวรส บุณาค. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Altschuld, J. W. and Witkin, B. R. (2000). *From needs assessment to action: tranforming needs into solution strategies*. California: Sage Publication.
- Argyris, C. and Schon, D.A. (1978). *Organization learning: a theory of action perspective*. MA: Addison-Wesley.
- Chanpoe, L. (2003). Learning organization model in the Catholic vocational schools of Thailand. *Chulalongkorn*. 9 (3) : 18 - 26.
- Daft, R.L. (2001). *Organization theory and design*. 7th ed. Cincinnati, Ohio: South-West. David Skyrme Associates. (2003). *The learning organization*. Insight No. 3. Available from: <http://WWW.skyrme.com/insight3/3Irnorg.htm>.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H.Jr. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes*. 10th ed. Boston: IRWIN.
- Hair, J. T., and others. (1998). *Multivariate data analysis*. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Johnston, C. and Caldwell, B. (2001). Leadership and organizational learning in the quest for world class schools. *The International Journal of Educational Management*. 15 (2) : 94 - 103.

- ◆ อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีพศึกษาและบรรยาการองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุ ◆
ของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- Litwin, G.H. and Burmeister, L.E.(1992). *Climate performance*. New York: The Purrington Foundation.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement & global success*. New York: McGraw - Hill.
- McShane, S.L. and Von Glinow, M.A. (2003). *Organizational behavior: emerging realities for the workplace revolution*. NY: McGraw-Hill Companies.
- Pedler, M.; Burgoyne, J. and Boydel, T. (1991). *The learning company: a strategy for sustainable development*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Robert, S. (2001). A new old vision of learning working and living: Vocational education in the 21st century. *Journal of vocational education research*. 26(3): 447-461.
- Sambrook, S. and Stewart, J. (2000). Factors influencing learning in European learning oriented organizations: Issues for management. *Journal of European Industrial Training*. 24 (2/3/4): 209 - 219.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline : the art and practise of the learning organization*. London: Century Press.
- Steers. (1977). *Organizational effectiveness: a behavioral view*. California: Goodyear Publishing Company.
- Witkin, B.R. and Altschuld, J.W. (1995). *Planning and conducting need assessments: a practical guide*. California: Sage Publication.