

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 ตอน ตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ได้แก่

ตอนที่ 1 ศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ตอนที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Forum)

ตอนที่ 4 การปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ โดยการนำข้อเสนอแนะจากการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Forum) มาปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์

ตอนที่ 1 ศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

การศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ได้ศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน สภาวิทยาลัยชุมชน และอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 12 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน วิทยาลัยชุมชนตาก วิทยาลัยชุมชนพิจิตร วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร วิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภู วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์ วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว วิทยาลัยชุมชนอุทัยธานี วิทยาลัยชุมชนระนอง วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส วิทยาลัยชุมชนยะลา และวิทยาลัยชุมชนปัตตานี ว่ามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยอย่างไร ปรากฏว่าผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนส่งแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 14 ฉบับ จาก 14 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 สภาวิทยาลัยชุมชนส่งแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 130 ฉบับ จาก 184 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.65 อาจารย์ผู้สอนส่งแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 285 ฉบับ จาก 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.93 รวมได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 429 ฉบับ จาก 508 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.44 ดังแสดงไว้ในตาราง 6-8

ตาราง 6 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน

ที่	วิทยาลัยชุมชน	กลุ่มตัวอย่าง			ผู้ตอบแบบสอบถาม		
		ผู้ บริหาร	สภา วิทยาลัย ชุมชน	อาจารย์ ผู้สอน	ผู้ บริหาร	สภา วิทยาลัย ชุมชน	อาจารย์ ผู้สอน
1	วิทยาลัยชุมชน แม่ฮ่องสอน	1	17	37	1	16	37
2	วิทยาลัยชุมชนตาก	1	11	37	1	10	37
3	วิทยาลัยชุมชนพิจิตร	2	11	22	2	11	22
4	วิทยาลัยชุมชน มุกดาหาร	1	12	13	1	12	13
5	วิทยาลัยชุมชน หนองบัวลำภู	2	16	24	2	11	24
6	วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์	1	18	58	1	14	58
7	วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว	1	17	25	1	13	25
8	วิทยาลัยชุมชนอุทัยธานี	1	10	19	1	10	19
9	วิทยาลัยชุมชนระนอง	1	18	22	1	9	22
10	วิทยาลัยชุมชน นราธิวาส	1	18	25	1	7	11
11	วิทยาลัยชุมชนยะลา	1	18	11	1	8	7
12	วิทยาลัยชุมชนปัตตานี	1	18	17	1	9	10
	รวม	14	184	310	14	130	285

ตาราง 7 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาสูงสุด

วุฒิทางการศึกษาสูงสุด	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	4.66
ปริญญาตรี	189	44.06
ปริญญาโท	212	49.42
ปริญญาเอก	8	1.86
รวม	429	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 212 คน รองลงมาได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 189 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน และปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 49.42, 44.06, 4.66 และ 1.86 ตามลำดับ

ตาราง 8 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับวิทยาลัยชุมชน

ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับวิทยาลัยชุมชน	ความถี่	ร้อยละ
1 ปี	187	43.59
2 ปี	102	23.77
3 ปี	68	15.85
4 ปี	37	8.63
5 ปี	35	8.16
รวม	429	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับวิทยาลัยชุมชน จำนวน 1 ปี มากที่สุด จำนวน 187 คน รองลงมาได้แก่ 2 ปี จำนวน 102 คน 3 ปี จำนวน 68 คน 4 ปี จำนวน 37 คน และ 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 43.59, 23.77, 15.85, 8.63 , และ 8.16 ตามลำดับ

ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย
ชุมชนในประเทศไทย พิจารณาจากค่าของคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก
โดยกำหนดค่าของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายความว่า พฤติกรรมที่แสดงออกน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายความว่า พฤติกรรมที่แสดงออกน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายความว่า พฤติกรรมที่แสดงออกปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายความว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายความว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด

ผลการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
วิทยาลัยชุมชน ปรากฏผลดังตาราง 9-15

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความหมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
1	มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.07	0.61	4.08	0.61	4.11	0.65	4.10	0.63	มาก
2	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จในชีวิต	4.14	0.66	4.02	0.61	4.05	0.61	4.04	0.61	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
3	มีแรงบันดาลใจใฝ่ดี ในการปฏิบัติงานที่ ยุ่งยากซับซ้อนจน บรรลุความสำเร็จได้	4.07	0.47	4.03	0.68	4.03	0.69	4.03	0.68	มาก
4	สามารถสร้างสรรค์ ผลงานที่ต้องการได้ เสมอ	4.07	0.61	3.94	0.65	3.86	0.69	3.89	0.67	มาก
5	ภูมิใจในวิชาชีพ และ พัฒนา ความสามารถให้ตรง ตามบุคลิกภาพที่พึง ประสงค์ของ วิทยาลัย	4.43	0.75	4.18	0.68	4.24	0.74	4.23	0.72	มาก
6	กำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา และ ปรับปรุงงาน สู่ เป้าหมายด้วยตนเอง	4.21	0.80	3.92	0.67	3.96	0.74	3.96	0.72	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
7	สามารถเลือกวิถีทาง สู่ความก้าวหน้าโดย ไม่มีใครบังคับการ พัฒนาความเป็นเลิศ ของตนเอง	4.29	0.61	4.19	0.62	4.06	0.76	4.10	0.72	มาก
8	การเรียนรู้ทำให้เพิ่ม ความสามารถ และ ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้เกิดผล งานที่ต้องการได้จริง	4.21	0.57	4.26	0.60	4.33	0.63	4.31	0.62	มาก
9	การทุ่มเทชีวิตให้กับ ส่วนรวมเป็นพลังที่ ยิ่งใหญ่ซึ่งนำไปสู่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล	4.50	0.51	4.11	0.65	4.12	0.71	4.13	0.69	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n=130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
10	ได้รับแรงบันดาลใจ ในการแสวงหา วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จใน วิทยาลัย	4.21	0.80	3.92	0.68	3.87	0.80	3.90	0.77	มาก
	รวม	4.22	0.50	4.06	0.44	4.06	0.47	4.06	0.46	มาก

จากตาราง 9 บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 โดยทั้ง 10 ข้อความ มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ 8) การเรียนรู้ทำให้เพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง ($\bar{x} = 4.31, SD. = 0.62$) 5) ภูมิใจในวิชาชีพ ครู และพัฒนาความสามารถให้ตรงตามบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย ($\bar{x} = 4.23, SD. = 0.72$) และ 9) การทุ่มเทชีวิตให้กับส่วนรวมเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ซึ่งนำไปสู่การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ($\bar{x} = 4.13, SD. = 0.69$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน 3 อันดับแรก คือ 6) กำหนดแนวทางวิธีการพัฒนาและปรับปรุงงานสู่เป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.96, SD. = 0.72$) 10) ได้รับแรงบันดาลใจในการแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จในวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.90, SD. = 0.77$) และ 4) สามารถสร้างผลงานที่ต้องการได้เสมอ ($\bar{x} = 3.89, SD. = 0.67$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านรูปแบบวิธีการคิด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n=130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
1	ชีวิตที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง คือชีวิตที่มีความสุขใจและความสำเร็จในการทำงาน	4.29	0.46	4.18	0.69	4.15	0.71	4.16	0.70	มาก
2	รูปแบบวิธีคิดแบบเดิมๆ เป็นอุปสรรคต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.00	0.87	3.74	0.87	3.69	0.95	3.72	0.92	มาก
3	การปรับปรุงรูปแบบของวิธีคิด และปรับความเชื่อทำให้เกิดยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานใหม่ๆ	4.21	0.69	4.10	0.66	4.04	0.69	4.06	0.68	มาก
4	บุคลากรสามารถปรับปรุงแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายวิทยาลัย	4.21	0.69	3.95	0.66	3.92	0.73	3.94	0.70	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
5	สามารถปรับความคิด ให้เข้ากับความคิดของ เพื่อนร่วมงานได้ โดย คำนึงถึงเป้าหมายของ วิทยาลัยเป็นสำคัญ	4.21	0.69	4.12	0.65	4.06	0.71	4.08	0.69	มาก
6	พร้อมรับข้อมูล และ แสวงหาประสบการณ์ ใหม่เพื่อนำมาพัฒนา วิธีคิดสร้างสรรค์ของ ตน	4.43	0.51	4.19	0.66	4.40	0.64	4.34	0.65	มาก
7	ตระหนักดีว่าการมี ทัศนคติและท่าทีที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงานเป็น ปัจจัยสำคัญในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.50	0.65	4.28	0.70	4.35	0.68	4.34	0.68	มาก
8	การฝึกทักษะการคิด และทักษะการตั้ง ประเด็นคำถาม ทำให้ เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่	4.36	0.49	4.13	0.61	4.12	0.66	4.13	0.64	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
9	สามารถพัฒนา ความคิดให้สอดคล้อง กับสถานการณ์เป็นจริง และนำมาปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยได้	4.14	0.77	4.02	0.65	3.94	0.73	3.97	0.71	มาก
10	ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงโดยไม่ ยึด ติดกับความสำเร็จใน อดีต	4.21	0.89	4.16	0.72	3.99	0.74	4.05	0.74	มาก
11	มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของ ตนในวิทยาลัยได้เป็น อย่างดี	4.29	0.91	4.15	0.69	4.10	0.74	4.12	0.73	มาก
	รวม	4.25	0.49	4.09	0.44	4.06	0.45	4.08	0.45	มาก

จากตาราง 10 บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านรูปแบบวิธีการคิด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 โดยทั้ง 11 ข้อความ มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ 6) พร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาวิธีคิดสร้างสรรค์ของตน ($\bar{x} = 4.35, SD. = 0.65$) 7) ตระหนักดีว่าการมีทัศนคติและท่าทีที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.34, SD. = 0.68$) 1) ชีวิตที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง คือ ชีวิตที่มีความสุขใจและความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.16, SD. = 0.70$) และ 8) การฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีการคิดใหม่ ($\bar{x} = 4.13, SD. = 0.64$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน 3 อันดับแรก คือ 9) สามารถพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์เป็นจริง และสามารถนำมาปฏิบัติงานในวิทยาลัยได้ ($\bar{x} = 3.97, SD. = 0.71$) 4) บุคลากรสามารถปรับปรุงแบบวิธีการคิด และวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.94, SD. = 0.70$) และ 2) รูปแบบวิธีการคิดแบบเดิม ๆ เป็นอุปสรรคต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{x} = 3.72, SD. = 0.92$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
1	วิสัยทัศน์ของวิทยาลัย เป็นสภาพการ คาดหวังในอนาคต ของบุคลากรทุกคนที่ เกิดจากการวิเคราะห์ สภาพความเป็นจริง ของวิทยาลัยใน ปัจจุบัน	4.21	0.69	4.05	0.67	3.90	0.73	3.96	0.71	มาก
2	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ได้แสดง ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกลคือเป็นผู้มี ความคิดกว้าง มอง ไกล และเป็นผู้ใฝ่สูง	3.93	0.82	4.00	0.75	3.95	0.73	3.97	0.74	มาก
3	สามารถพัฒนา วิสัยทัศน์ของท่านให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของวิทยาลัย อันเป็นการรวมพลังให้ เกิดความก้าวหน้า	4.00	0.67	3.98	0.75	3.92	0.73	3.94	0.73	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
4	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการสร้างความ ผูกพันและผลงานพลัง ของทุกคนไปสู่ เป้าหมายเดียวกัน	4.36	1.00	4.18	0.73	4.03	0.81	4.09	0.80	มาก
5	บรรยากาศที่เปิดเผย และโปร่งใส ทำให้ ท่านมีส่วนร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	4.21	0.89	4.09	0.79	3.97	0.94	4.02	0.89	มาก
6	ศรัทธาวิสัยทัศน์ของ วิทยาลัยและมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น	4.14	0.77	4.22	0.72	3.98	0.80	4.06	0.78	มาก
7	มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และ เผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อ สร้างความเข้าใจ	3.64	1.00	3.77	0.71	3.63	0.88	3.67	0.84	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
8	มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	3.79	0.69	3.93	0.79	3.72	0.84	3.78	0.83	มาก
9	วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสอดคล้องกับแนวโน้มในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยในปัจจุบัน	3.86	0.77	3.94	0.74	3.87	0.79	3.89	0.78	มาก
10	วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.00	0.96	3.95	0.80	3.84	0.79	3.88	0.80	มาก
	รวม	4.01	0.64	4.01	0.53	3.88	0.59	3.92	0.58	มาก

จากตาราง 11 บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 โดยทั้ง 10 ข้อความ มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างความผูกพัน และผสมผสานพลังของทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ($\bar{x} = 4.09, SD. = 0.80$) 6) ศรัทธาวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น ($\bar{x} = 4.06, SD. = 0.78$) และ 5) บรรยากาศที่เปิดเผยโปร่งใสทำให้ท่านมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย ($\bar{x} = 4.02, SD. = 0.89$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน 3 อันดับแรก คือ 10) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 3.88, SD. = 0.80$), 8) มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.78, SD. = 0.83$) และ 7) มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจ ($\bar{x} = 3.67, SD. = 0.84$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
1	มีการสนทนา แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและ ยอมรับเหตุผลของกัน และกัน	4.36	0.63	3.96	0.80	3.73	0.93	3.82	0.89	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
2	มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสนอแนะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้	4.21	0.89	3.98	0.82	3.74	0.90	3.83	0.88	มาก
3	มีการสนทนาและประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน	4.07	0.91	3.86	0.76	3.69	0.94	3.76	0.89	มาก
4	การทำงานเป็นทีมช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการสอนงานซึ่งกันและกัน	4.21	0.80	4.07	0.79	3.91	0.93	3.97	0.89	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
5	การเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม เป็นการเรียนรู้จาก การปฏิบัติงานอย่าง เป็นกันเองและเน้น ความเป็นระบบ	4.21	0.80	4.05	0.84	3.86	0.93	3.93	0.90	มาก
6	ยอมรับว่าบุคลากรทุก คนสามารถเป็นเพื่อน ร่วมทีมกับท่านได้	4.36	0.74	4.12	0.77	4.05	0.84	4.08	0.82	มาก
7	ความเข้าใจและ ยอมรับความคิดของ ผู้อื่นเกิดจากการยึด ความคิดเห็นของตน อย่างพอดี	4.29	0.82	4.06	0.72	3.91	0.78	3.97	0.77	มาก
8	ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานหรือ โครงการต่างๆด้วย รูปแบบการทำงาน เป็นทีมและมี โครงสร้างทีมงานที่ ชัดเจน	4.14	0.86	3.98	0.83	3.72	0.91	3.82	0.89	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
9	ได้รับการเลือกอำนาจ และประสานงานกับ ทีมงานเป็นอย่างดี เพื่อความสะดวกในตัวใน การปฏิบัติงาน	4.21	1.05	3.79	0.67	3.57	0.82	3.66	0.80	มาก
10	เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยน เรียนรู้และความ ชำนาญร่วมกับผู้อื่น	4.50	0.65	4.26	0.67	4.22	0.69	4.24	0.68	มาก
	รวม	4.25	0.71	4.01	0.57	3.84	0.66	3.90	0.64	มาก

จากตาราง 12 บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.90 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 โดยทั้ง 10 ข้อความ มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ 10) เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความชำนาญร่วมกับผู้อื่น ($\bar{x} = 4.24$, SD. = 0.68) 6) ยอมรับว่าบุคลากรทุกคนสามารถเป็นเพื่อนร่วมทีมกับท่านได้ ($\bar{x} = 4.08$, SD. = 0.82) 7) ความเข้าใจและยอมรับความคิดของผู้อื่นเกิดจากการยึดความคิดเห็นของตนเองอย่างพอดี ($\bar{x} = 3.97$, SD. = 0.77) และ 4) การทำงานเป็นทีมช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการสอนงานซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.97$, SD. = 0.89) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน 3 อันดับแรก คือ 1) มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกันและกัน ($\bar{x} = 3.82$, SD. = 0.89) 8) ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือโครงการ ต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและมีโครงสร้าง

ทีมงานที่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.78$, $SD. = 0.89$) 3) มีการสนทนาและประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน ($\bar{x} = 3.76$, $SD. = 0.89$) และ 9) ได้รับการเอื้ออำนาจและประสานงานกับทีมงานเป็นอย่างดีเพื่อความสะดวกตัวในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.66$, $SD. = 0.80$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการคิดเชิงระบบ

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
1	การมองภาพรวมเป็น สิ่งสำคัญของการคิด อย่างเป็นระบบ	4.21	0.80	3.82	0.85	3.69	0.81	3.75	0.82	มาก
2	ตระหนักว่าเมื่อลงมือ ปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ต้องคำนึงถึงคุณภาพ องค์รวมทั้งระบบก่อน และจึงคิดถึงภาพย่อย ที่เกี่ยวข้องกัน	4.43	0.64	4.12	0.65	4.01	0.69	4.06	0.68	มาก
3	การเป็นผู้มอง กว้างไกล คือ การหา ภาพรวมที่กว้างและ สมบูรณ์ จากความคิด ของแต่ละคน	4.21	0.69	4.13	0.70	3.94	0.70	4.00	0.71	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
4	ปฏิบัติงานอย่างมี ขั้นตอน จัดลำดับ ความสำคัญอย่างเป็น ระบบ และสามารถ ตรวจสอบรายละเอียด ได้	4.14	0.66	4.06	0.73	3.96	0.70	4.00	0.71	มาก
5	สามารถเขียนแผนภูมิ รูปภาพความคิดของ ท่าน เพื่อเป็นสื่อสร้าง ความเข้าใจ ความคิด ของตนเองและผู้อื่นได้	4.14	0.53	3.85	0.73	3.78	0.73	3.82	0.73	มาก
6	มักคิดจากเหตุไปสู่ผล และคำนึงถึงข้อมูล ย้อนกลับมายังที่ จุดเริ่มต้นอีกครั้งหนึ่ง เสมอ	4.07	0.61	3.96	0.65	3.84	0.71	3.89	0.69	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
7	การกำหนดขอบเขต ของระบบและ ขอบเขตของเวลา การทำกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสมและ ชัดเจน ทำให้ท่าน บรรลุเป้าหมาย แน่นอน	4.29	0.46	4.06	0.66	3.99	0.66	4.02	0.65	มาก
8	วิทยาลัยมีระบบ บริหารและระบบ ปฏิบัติงาน อย่างมี มาตรฐานสร้าง ความก้าวหน้าให้แก่ บุคลากร	3.86	0.94	3.83	0.84	3.55	0.93	3.65	0.91	มาก
9	ติดตามและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และ นำมาปรับปรุง พัฒนางานอย่าง สม่ำเสมอ	4.07	0.82	3.88	0.66	3.84	0.70	3.86	0.69	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n=130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
10	มีการคิดที่เป็นระบบ เพื่อความสำเร็จของ วิทยาลัย	4.07	0.73	3.88	0.70	3.88	0.71	3.89	0.71	มาก
	รวม	4.15	0.50	3.96	0.48	3.85	0.49	3.89	0.49	มาก

จากตาราง 13 บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 โดยทั้ง 10 ข้อความ มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ 2) ตระหนักว่าเมื่อลงมือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ต้องคำนึงถึงคุณภาพองค์รวมทั้งระบบก่อนและจึงสร้างภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน ($\bar{x} = 4.06$, SD. = 0.68) 7) การกำหนดขอบเขตของระบบและขอบเขตของเวลาการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและชัดเจน ทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายแน่นอน ($\bar{x} = 4.02$, SD. = 0.65) 3) การเป็น ผู้มองกว้างไกล คือ การหาภาพรวมที่กว้างและสมบูรณ์จากความคิดของแต่ละคน ($\bar{x} = 4.00$, SD. = 0.71) และ 4) ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ ($\bar{x} = 4.00$,SD. = 0.71) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน 3 อันดับแรก คือ 5) สามารถเขียนแผนภูมิรูปภาพความคิดของท่านเพื่อเป็นสื่อสร้างความเข้าใจความคิดของตนเองและผู้อื่นได้ ($\bar{x} = 3.82$,SD. = 0.73) 1) การมองภาพรวมเป็นสิ่งสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.75$,SD. = 0.82) และ 8) วิทยาลัยมีระบบบริหารและระบบปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.65$,SD. = 0.91)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
1	สามารถแก้ปัญหาได้ ดีกว่าถ้าทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	4.07	0.61	3.98	0.74	3.82	0.68	3.88	0.70	มาก
2	การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ บ่อยครั้งเมื่อยอมรับว่า ไม่มีใครรอบรู้ไปทุก เรื่อง	4.29	0.61	4.22	0.64	4.16	0.65	4.18	0.65	มาก
3	บุคลากรในวิทยาลัย ทุกคนมีคุณค่าและ ความสำคัญเท่าเทียม กันไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า กัน	4.43	0.64	4.21	0.78	4.11	0.78	4.15	0.78	มาก
4	บุคลากรของวิทยาลัย มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันกับ บุคคลในหน่วยงาน ภายในและภายนอก วิทยาลัยเสมอ	3.93	0.91	3.83	0.80	3.65	0.90	3.71	0.88	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
5	การเรียนรู้จากความ ผิดพลาดมี ความสำคัญมากกว่า การตำหนิผู้กระทำ ความผิดพลานั้น	4.57	0.64	4.09	0.67	4.10	0.77	4.11	0.74	มาก
6	บุคลากรของวิทยาลัย ได้รับการกระตุ้นให้มี การค้นคว้า ทดลองสิ่ง ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.79	1.12	3.74	0.82	3.51	0.89	3.59	0.88	มาก
7	สิ่งที่สำคัญที่สุดใน วิทยาลัย คือ การ แสวงหาความคิดเห็น ที่ดีที่สุดโดยไม่คำนึง ว่าจะมาจากผู้ใดแหล่ง ใด	4.29	0.61	4.07	0.80	3.81	0.83	3.91	0.82	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
8	บุคลากรทุกคนมี ความเข้าใจและ ยอมรับร่วมกัน เกี่ยวกับเป้าหมาย ของวิทยาลัย	3.93	0.73	3.87	0.85	3.80	0.81	3.83	0.82	มาก
9	ระบบการบริหาร จัดการตามรูปแบบ ของวิทยาลัย ก่อให้เกิดความ เป็นเอกภาพในการ ทำงาน	3.57	1.15	3.84	0.86	3.64	0.89	3.70	0.90	มาก
10	การมีค่านิยม ร่วมกันเป็นสิ่งที่ ท่านร่วมปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอใน วิทยาลัย	3.71	0.72	4.05	0.79	3.85	0.77	3.91	0.77	มาก
	รวม	4.05	0.59	3.99	0.54	3.84	0.56	3.89	0.56	มาก

จากตาราง 14 บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 โดยทั้ง 10 ข้อความ มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ 2) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้บ่อยครั้งเมื่อยอมรับว่าไม่มีใครรอบรู้ไปทุกเรื่อง ($\bar{x} = 4.18$, SD. = 0.65) 3) บุคลากรในวิทยาลัยทุกคนมีค่าและความสำคัญเท่าเทียมกัน ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ($\bar{x} = 4.15$, SD. = 0.78) และ 5) การเรียนรู้จากความผิดพลาดมีความสำคัญมากกว่าการตำหนิผู้กระทำผิดพลานั้น ($\bar{x} = 4.11$, SD. = 0.74) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน 3 อันดับแรก คือ 4) บุคลากรของวิทยาลัยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลในหน่วยงานภายในและภายนอกวิทยาลัยเสมอ ($\bar{x} = 3.71$, SD. = 0.88) 9) ระบบการบริหารจัดการตามรูปแบบของวิทยาลัยก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 3.70$, SD. = 0.90) และ 6) บุคลากรของวิทยาลัยได้รับการกระตุ้นให้มีการค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.59$, SD. = 0.88)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านบรรยากาศองค์การ

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n=130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n=285		รวม n=429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
1	บุคลากรของวิทยาลัยมีการพบปะพูดคุยกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เสมอ	4.00	0.87	3.78	0.85	3.67	0.95	3.72	0.92	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
2	ได้รับการคาดหวังใน การถ่ายทอดเรื่อง สำคัญๆ ที่ได้เรียนรู้มา และเผยแพร่ให้กับเพื่อน ร่วมงานด้วย	4.14	0.86	3.75	0.77	3.61	0.84	3.67	0.82	มาก
3	การทำงานร่วมกันของ บุคลากรในวิทยาลัย ก่อให้เกิดความรู้สึก ความเป็นเจ้าของ วิทยาลัย	3.93	0.82	3.76	0.85	3.74	0.91	3.75	0.89	มาก
4	บุคลากรของวิทยาลัยมี การจัดกิจกรรมพบปะ สังสรรค์เพื่อเสริมสร้าง ความเป็นกันเองอยู่ เสมอ	3.64	1.15	3.45	0.90	3.41	0.99	3.43	0.97	ปาน กลาง
5	มีเครื่องอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร อย่างเพียงพอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ	3.71	0.82	3.60	0.91	3.30	1.01	3.41	0.98	ปาน กลาง

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
6	บุคลากรมีความรู้สึก เหมือนคนในครอบครัว มีการช่วยเหลือเอื้อ อาทรกันเป็นประจำ	3.79	0.80	3.74	0.98	3.44	0.93	3.54	0.95	มาก
7	ได้รับการสนับสนุนให้ แสวงหาความรู้และ ทักษะใหม่ๆ ซึ่งจะช่วย ให้ก้าวทันความต้องการ ในอนาคตของวิทยาลัย	3.86	1.02	3.75	0.83	3.50	0.94	3.59	0.92	มาก
8	บุคลากรของวิทยาลัย ได้รับการส่งเสริมให้มี โอกาสในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้อย่าง กว้างขวางและต่อเนื่อง	3.93	0.91	3.70	0.86	3.46	0.92	3.55	0.91	มาก
9	การจัดโครงสร้างที่ ยืดหยุ่นของวิทยาลัยทำ ให้ท่านมีโอกาที่จะ ค้นคว้าหาความรู้ได้ อย่างต่อเนื่อง	3.86	1.02	3.67	0.76	3.50	0.87	3.56	0.84	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก								ความ หมาย
		ผู้บริหาร วิทยาลัย ชุมชน n=14		สภา วิทยาลัย ชุมชน n =130		อาจารย์ ผู้สอนใน วิทยาลัย ชุมชน n = 285		รวม n = 429		
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
10	สภาพแวดล้อมภายใน วิทยาลัยมีบรรยากาศที่ เอื้อให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าและ ประสบความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	3.71	1.13	3.78	0.87	3.45	0.95	3.56	0.94	มาก
	รวม	3.85	0.78	3.69	0.66	3.50	0.73	3.57	0.72	มาก

จากตาราง 15 บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 โดยทั้ง 10 ข้อความ มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับ ปานกลางถึงมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ 3) การทำงานร่วมกันของบุคลากรในวิทยาลัยก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกความเป็นเจ้าของวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.75, SD. = 0.89$) 1) บุคลากรของวิทยาลัยมีการพบปะพูดคุยกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.72, SD. = 0.92$) และ 2) ได้รับการคาดหวังในการถ่ายทอดเรื่องสำคัญ ๆ ที่ได้เรียนรู้มาและเผยแพร่ให้กับเพื่อนร่วมงานด้วย ($\bar{x} = 3.67, SD. = 0.82$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน 3 อันดับแรก คือ 6) บุคลากรมีความรู้สึกเหมือนคนในครอบครัว มีการช่วยเหลือเอื้ออาทรกันเป็นประจำ ($\bar{x} = 3.54, SD. = 0.95$) 4) บุคลากรของวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อเสริมความเป็นกันเองอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.43, SD. = 0.97$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และ 5) มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ ($\bar{x} = 3.41, SD. = 0.98$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

โดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

การวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 25 คน จำนวน 3 รอบ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้มีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม รอบที่ 1

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากและมากที่สุด มาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา โดยคัดเลือกเฉพาะคำตอบซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมากกว่าร้อยละ 80 เห็นด้วย และเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดดังตาราง 16 - 22

ตาราง 16 แสดงร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศจากแบบสอบถามรอบที่ 1

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
1	มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	92.00	8.00
2	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จในชีวิต	100.00	0.00
3	มีแรงบันดาลใจใฝ่ดีในการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อน จนบรรลุความสำเร็จได้	100.00	0.00
4	สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้เสมอ	76.00	24.00
5	ภูมิใจในวิชาชีพ และพัฒนาความสามารถให้ตรงตาม บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย	88.00	12.00
6	กำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา และปรับปรุงงาน สู่เป้าหมาย ด้วยตนเอง	96.00	4.00

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
7	สามารถเลือกวิถีทางสู่ความก้าวหน้าโดยไม่มีใครบังคับการพัฒนาความเป็นเลิศของตนเอง	88.00	12.00
8	การเรียนรู้ทำให้เพิ่มความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง	92.00	8.00
9	การทุ่มเทชีวิตให้กับส่วนรวมเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ซึ่งนำไปสู่การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	88.00	12.00
10	ได้รับแรงบันดาลใจในการแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จในวิทยาลัย	88.00	12.00

จากตาราง 16 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเห็นว่าการนำเสนอรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป จำนวน 9 ข้อ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 4) และผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. บุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงานหลายด้าน
3. มีความสามารถในการนำนโยบายขององค์กรไปขยายผลต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใกล้ชิด
4. มีความมุ่งมั่นตั้งใจรักษาจุดยืนที่จะทำให้สำเร็จ
5. มีการทำงานในลักษณะที่ยั่งยืน เป็นระบบสามารถค้นหารากเหง้าของปัญหา

ตาราง 17 แสดงร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้
ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านรูปแบบวิธีการคิดจากแบบสอบถามรอบที่ 1

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
1	ชีวิตที่ยอมรับรับการเปลี่ยนแปลง คือชีวิตที่มีความสุขใจและ ความสำเร็จในการทำงาน	88.00	12.00
2	รูปแบบวิธีคิดแบบเดิมๆเป็นอุปสรรคต่อการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	72.00	28.00
3	การปรับปรุงรูปแบบของวิธีคิด และปรับความเชื่อทำให้เกิด ยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานใหม่ๆ	92.00	8.00
4	บุคลากรสามารถปรับปรุงแบบวิธีการคิด และวิธีการ ปฏิบัติงาน ให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย วิทยาลัย	88.00	12.00
5	สามารถปรับความคิดให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของวิทยาลัยเป็นสำคัญ	96.00	4.00
6	พร้อมรับข้อมูล และแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมา พัฒนาวิธีคิดสร้างสรรค์ของตน	96.00	4.00
7	ตระหนักดีว่าการมีทัศนคติและทำที่ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็น ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	100.00	0.00
8	การฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็นคำถาม ทำให้ เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่	92.00	8.00

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
9	สามารถพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์เป็นจริง และนำมาปฏิบัติงานในวิทยาลัยได้	100.00	0.00
10	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ยึดติดกับความสำเร็จในอดีต	92.00	8.00
11	มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในวิทยาลัยได้เป็น อย่างดี	88.00	12.00

จากตาราง 17 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเห็นว่าการนำเสนอรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านรูปแบบวิธีการคิด มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป จำนวน 10 ข้อ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 2) และผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

1. มีระบบการคิดมองสิ่งที่เกิดขึ้นในเชิงบวก
2. กำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของวิทยาลัย

ตาราง 18 แสดงร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จากแบบสอบถามรอบที่ 1

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
1	วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคต ของบุคลากรทุกคนที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็น จริงของวิทยาลัยในปัจจุบัน	96.00	4.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
2	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเปิดโอกาสให้ได้แสดงความเป็นผู้มี วิสัยทัศน์กว้างไกลคือเป็นผู้มีความคิดกว้าง มองไกล และ เป็นผู้ ใฝ่สูง	88.00	12.00
3	สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ของท่านให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ของวิทยาลัยอื่นเป็นการรวมพลังให้เกิดความก้าวหน้า	96.00	4.00
4	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างความผูกพันและผลงาน พลังของทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	96.00	4.00
5	บรรยากาศที่เปิดเผยและโปร่งใส ทำให้ท่านมีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	100.00	0.00
6	ศรัทธาวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น	92.00	8.00
7	มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อสร้าง ความเข้าใจ	100.00	0.00
8	มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	100.00	0.00
9	วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสอดคล้องกับแนวโน้มในการจัด การศึกษาของวิทยาลัยในปัจจุบัน	96.00	4.00
10	วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น ทำให้การ ปฏิบัติงานของวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	96.00	4.00

จากตาราง 18 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเห็นว่าการนำเสนอรูปแบบองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้ง 10 ข้อ มีความ
เหมาะสมตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ คือ

1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและเป็นจริง

ตาราง 19 แสดงร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้
ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จากแบบสอบถาม
รอบที่ 1

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
1	มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและยอมรับ เหตุผลของกันและกัน	92.00	8.00
2	มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสนอแนะแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นรวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไป ปฏิบัติงานได้	96.00	4.00
3	มีการสนทนาและประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และการสร้างความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันของทีมงาน	92.00	8.00
4	การทำงานเป็นทีมช่วยให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ และ การสอนงานซึ่งกันและกัน	96.00	4.00
5	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเองและเน้นความเป็นระบบ	100.00	0.00
6	ยอมรับว่าบุคลากรทุกคนสามารถเป็นเพื่อนร่วมทีมกับ ท่านได้	92.00	8.00
7	ความเข้าใจและยอมรับความคิดของผู้อื่นเกิดจากการยึด ความคิดเห็นของตนอย่างพอดี	88.00	12.00
8	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือโครงการต่างๆด้วย รูปแบบการทำงานเป็นทีมและมีโครงสร้างทีมงานที่ ชัดเจน	76.00	24.00

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
9	ได้รับการใช้อำนาจและประสานงานกับทีมงานเป็นอย่างดี เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	88.00	12.00
10	เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความชำนาญร่วมกับผู้อื่น	88.00	12.00

จากตาราง 19 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเห็นว่าการนำเสนอรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป จำนวน 9 ข้อ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 8) และผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1. มีการพัฒนาสมาชิกในทีมให้มีคุณธรรม จริยธรรม มั่นคงในอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ ถักทอเกาะเกี่ยวความเป็นทีมอย่างยั่งยืน
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญยิ่งของบุคลากร
3. ทีมงานมีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ตาราง 20 แสดงร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการคิดเชิงระบบจากแบบสอบถามรอบที่ 1

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
1	การมองภาพรวมเป็นสิ่งสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ	92.00	8.00
2	ตระหนักว่าเมื่อลงมือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ต้องคำนึงถึงคุณภาพองค์รวมทั้งระบบก่อน และจึงคิดถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน	84.00	16.00

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
3	การเป็นผู้มองกว้างไกล คือ การหาภาพรวมที่กว้างและ สมบูรณ์ จากความคิดของแต่ละคน	84.00	16.00
4	ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็น ระบบ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้	92.00	8.00
5	สามารถเขียนแผนภูมิรูปภาพความคิดของท่าน เพื่อเป็นสื่อ สร้างความเข้าใจ ความคิดของตนเองและผู้อื่นได้	84.00	16.00
6	มักคิดจากเหตุไปสู่ผล และคำนึงถึงข้อมูลย้อนกลับมายังที่ จุดเริ่มต้นอีกครั้งหนึ่งเสมอ	92.00	8.00
7	การกำหนดขอบเขตของระบบและขอบเขตของเวลาการทำ กิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสมและชัดเจน ทำให้ท่านบรรลุ เป้าหมายแน่นอน	92.00	8.00
8	วิทยาลัยมีระบบบริหารและระบบปฏิบัติงาน อย่างมี มาตรฐานสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร	88.00	12.00
9	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำมาปรับปรุง พัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	88.00	12.00
10	มีการคิดที่เป็นระบบ เพื่อความสำเร็จของวิทยาลัย	76.00	24.00

จากตาราง 20 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเห็นว่าการนำเสนอรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการคิดเชิงระบบ มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป จำนวน 9 ข้อ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 10) และผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ ดังนี้

1. บุคลากรมีความสามารถในการทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงและความคิดริเริ่มใหม่ ๆ

ตาราง 21 แสดงร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์กรจากแบบสอบถามรอบที่ 1

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
1	สามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าถ้าทำงานร่วมกับผู้อื่น	88.00	12.00
2	การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้บ่อยครั้งเมื่อยอมรับว่าไม่มีใครรอบรู้ ไปทุกเรื่อง	88.00	12.00
3	บุคลากรในวิทยาลัยทุกคนมีคุณค่าและความสำคัญเท่า เทียมกันไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน	92.00	8.00
4	บุคลากรของวิทยาลัยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับ บุคคลในหน่วยงานภายในและภายนอกวิทยาลัยเสมอ	96.00	4.00
5	การเรียนรู้จากความผิดพลาดมีความสำคัญมากกว่าการ ตำหนิผู้กระทำความผิดพลานั้น	100.00	0.00
6	บุคลากรของวิทยาลัยได้รับการกระตุ้นให้มีการค้นคว้า ทดลองสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	96.00	4.00
7	สิ่งที่สำคัญที่สุดในวิทยาลัย คือ การแสวงหาความคิดเห็นที่ ดีที่สุดโดยไม่คำนึงว่าจะมาจากผู้ใดแหล่งใด	92.00	8.00
8	บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกันเกี่ยวกับ เป้าหมายของวิทยาลัย	88.00	12.00
9	ระบบการบริหารจัดการตามรูปแบบของวิทยาลัยก่อให้เกิด ความเป็นเอกภาพในการทำงาน	96.00	4.00
10	การมีค่านิยมร่วมกันเป็นสิ่งดีที่ท่านร่วมปฏิบัติอย่าง สม่ำเสมอในวิทยาลัย	96.00	4.00

จากตาราง 21 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเห็นว่าการนำเสนอรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 10 ข้อ มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

1. มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. การทำงานร่วมกันเป็นวัฒนธรรมที่จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย

ตาราง 22 แสดงร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านบรรยากาศองค์การ จากแบบสอบถามรอบที่ 1

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
1	บุคลากรของวิทยาลัยมีการพบปะพูดคุยกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เสมอ	96.00	4.00
2	ได้รับการคาดหวังในการถ่ายทอดเรื่องสำคัญๆ ที่ได้เรียนรู้มาและเผยแพร่ให้กับเพื่อนร่วมงานด้วย	92.00	8.00
3	การทำงานร่วมกันของบุคลากรในวิทยาลัยก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของวิทยาลัย	88.00	12.00
4	บุคลากรของวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อเสริมสร้างความเป็นกันเองอยู่เสมอ	92.00	8.00
5	มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ	96.00	4.00
6	บุคลากรมีความรู้สึกเหมือนคนในครอบครัวมีการช่วยเหลือเอื้ออาทรกันเป็นประจำ	88.00	12.00
7	ได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้ก้าวทันความต้องการในอนาคตของวิทยาลัย	76.00	24.00
8	บุคลากรของวิทยาลัยได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง	92.00	8.00

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ	
		เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม
9	การจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นของวิทยาลัยทำให้ท่านมีโอกาสที่จะ ค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง	100.00	0.00
10	สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยมีบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	92.00	8.00

จากตาราง 22 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเห็นว่าการนำเสนอรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านบรรยากาศองค์การ มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ ร้อยละ 80 ขึ้นไป จำนวน 9 ข้อ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 7) และผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1. มีการสนับสนุนบุคลากรให้ทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ผู้ทำวิจัยสามารถศึกษาหรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
2. วิทยาลัยจัดให้มีกิจกรรม การสัมมนา หรือเสวนาอยู่เสมอ
3. การพัฒนาและบริหารความสัมพันธ์ มุ่งสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม รอบที่ 2

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อตรวจสอบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อความที่สังเคราะห์จากคำตอบในแบบสอบถามรอบที่ 1 ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 7 ด้าน รูปแบบการวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 2 เป็นการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้มีข้อคำถามทั้งหมด 85 ข้อ โดยผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย จากแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยแสดงค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของกลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญสำหรับค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ ให้แปรผลตามเกณฑ์การพิจารณาจาก
ค่ามัธยฐาน ปรากฏผลดังตาราง 23 ถึง 29

ตาราง 23 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านบุคคลมี
ความเป็นเลิศจากแบบสอบถามรอบที่ 2

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	บุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ศึกษาหาความรู้ อย่างต่อเนื่อง	4.72	0.91 (5.11 – 4.19)	มากที่สุด
2	บุคลากรสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตาม ความต้องการได้เสมอ	4.18	0.99 (4.72-3.73)	มาก
3	บุคลากรมีความสามารถในการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ในชีวิต	4.04	1.09 (4.61-3.52)	มาก
4	มีแรงบันดาลใจใฝ่ดีในการปฏิบัติงานที่ ยุ่งยากซับซ้อน จนบรรลุความสำเร็จได้	4.25	1.25 (4.88-3.63)	มาก
5	มีความภูมิใจในวิชาชีพที่ประกอบใน ปัจจุบัน	4.54	1.00 (5.02-4.02)	มากที่สุด
6	พัฒนาความสามารถให้ตรงตามบุคลิภาพ ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย	4.25	1.25 (4.88-3.63)	มาก
7	กำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา และ ปรับปรุงงาน สู่เป้าหมายด้วยตนเอง	4.00	1.65 (4.81-3.16)	มาก
8	สามารถเลือกวิถีทางสู่ความก้าวหน้าและ การพัฒนาความเป็นเลิศของตนเอง	4.33	1.29 (4.93-3.64)	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
9	มีความสามารถ และมีศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง	4.54	1.09 (5.02-3.93)	มากที่สุด
10	ทุ่มเทชีวิตให้กับส่วนรวมเป็นพลังที่ ยิ่งใหญ่ซึ่งนำไปสู่การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล	4.00	1.44 (4.72-3.28)	มาก
11	มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.61	0.99 (5.05-4.07)	มากที่สุด
12	มีแรงบันดาลใจในการแสวงหาวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จในงานที่ รับผิดชอบ	4.44	1.23 (4.98-3.75)	มาก
13	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงาน หลายด้าน	4.11	1.41 (4.81-3.39)	มาก
14	มีความสามารถในการนำนโยบายของ องค์กรไปขยายผลต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ ใกล้ชิด	4.19	1.48 (4.88-3.39)	มาก
15	มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ รักษาจุดยืนที่จะทำ ให้สำเร็จ	4.61	1.15 (5.05-3.91)	มากที่สุด
16	มีการทำงานในลักษณะที่ยั่งยืน เป็นระบบ สามารถค้นหารากเหง้าของปัญหา	4.19	1.48 (4.88-3.39)	มาก

ตาราง 23 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ จำนวน 13 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1, 5, 9, 11 และ 15) ซึ่งมีค่ามัธยฐานระหว่าง 4.54 - 4.72 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงไป จำนวน 15 ข้อ และสูงกว่า 1.50 จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 7)

ตาราง 24 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านรูปแบบวิธีการคิดจากแบบสอบถามรอบที่ 2

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR (Q ₃ -Q ₁)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.54	1.04 (5.02-3.98)	มากที่สุด
2	การปรับความเชื่อทำให้เกิดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ	4.18	1.19 (4.81-3.61)	มาก
3	บุคลากรมีการปรับความคิดในการปฏิบัติงาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับเป้าหมายวิทยาลัย	4.11	1.41 (4.81-3.39)	มาก
4	ปรับความคิดให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของวิทยาลัยเป็นสำคัญ	4.15	1.28 (4.81-3.53)	มาก
5	พร้อมรับข้อมูลใหม่ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตน	4.54	1.24 (5.02-3.78)	มากที่สุด
6	การมีทัศนคติและทำทีที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.25	1.25 (4.88-3.63)	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR (Q ₃ -Q ₁)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
7	ฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็น คำถาม ก่อให้เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่	4.00	1.44 (4.72-3.27)	มาก
8	มีการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับ สถานการณ์เป็นจริง	4.61	1.23 (5.05-3.82)	มากที่สุด
9	ยอมรับผลของการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ยึดติด กับความสำเร็จในอดีต	4.20	1.82 (4.93-3.11)	มาก
10	มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ ตนในวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี	4.61	1.08 (5.05-3.97)	มากที่สุด
11	มีระบบการคิดมองสิ่งที่เกิดขึ้นในเชิงบวก	4.54	1.09 (5.02-3.93)	มากที่สุด
12	กำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับ เป้าหมายของวิทยาลัย	4.21	1.12 (4.81-3.69)	มาก

ตาราง 24 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านรูปแบบวิธีการคิด จำนวน 11 ข้อ ซึ่งมีความมัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ (ข้อ1,5,8,10 และ 11) ซึ่งมีความมัธยฐาน 4.54 - 4.61 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 จำนวน 10 ข้อ และสูงกว่า 1.50 จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 9)

ตาราง 25 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการ
มีวิสัยทัศน์ร่วมกันจากแบบสอบถามรอบที่ 2

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเป็นสภาพการ คาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคนที่เกิด จากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงของ วิทยาลัยในปัจจุบัน	4.61	1.15 (5.05-3.91)	มากที่สุด
2	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการเปิดโอกาส ให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นของตน อย่างเต็มที่	4.54	1.04 (5.02-3.98)	มากที่สุด
3	พัฒनावิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเป็นการรวมพลังเพื่อ ก่อให้เกิดความก้าวหน้า	4.33	1.29 (4.93-3.64)	มาก
4	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างความ ผูกพันและผลงานพลังของทุกคนไปสู่ เป้าหมายเดียวกัน	4.54	1.24 (5.02-3.78)	มากที่สุด
5	บรรยากาศที่เปิดเผยและโปร่งใส ก่อให้เกิด การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ วิทยาลัย	4.67	1.12 (5.08-3.96)	มากที่สุด
6	มีความศรัทธาในวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย ยอมรับและปฏิบัติให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์นั้น	4.35	1.21 (4.93-3.73)	มาก
7	การชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน	4.22	1.35 (4.88-3.53)	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR (Q ₃ -Q ₁)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
8	การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	4.72	1.16 (5.11-3.95)	มากที่สุด
9	วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสอดคล้องกับแนวโน้ม ในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยในปัจจุบัน	4.44	1.23 (4.98-3.75)	มาก
10	วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ได้ กำหนดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของวิทยาลัย เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.61	1.23 (5.05-3.82)	มากที่สุด
11	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้ชัดเจนและเป็นจริง	4.19	1.48 (4.88-3.39)	มาก

ตาราง 25 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับข้อความในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.54 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก จำนวน 5 ข้อ (ข้อ3,6,7,9 และ 11) ซึ่งมีค่ามัธยฐานระหว่าง 4.19 - 4.44 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทุกข้อ

ตาราง 26 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจากแบบสอบถามรอบที่ 2

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและ ยอมรับเหตุผลของกันและกัน	4.13	1.81 (4.93-3.13)	มาก
2	มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสนอและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งการตัดสินใจ หาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้	4.61	1.35 (5.05-3.71)	มากที่สุด
3	การสนทนาและประชุมปรึกษาหารือกันอย่าง สม่ำเสมอช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และการ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน	4.19	1.48 (4.88-3.39)	มาก
4	การทำงานเป็นทีมช่วยให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ และการสอนงานซึ่งกันและกัน	4.35	1.21 (4.93-3.73)	มาก
5	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้จาก การปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเองและเน้นความ เป็นระบบ	4.36	1.14 (4.93-3.80)	มาก
6	ยอมรับว่าบุคลากรทุกคนสามารถเป็นเพื่อน ร่วมทีมกันได้	4.13	0.89 (4.61-3.72)	มาก
7	เข้าใจและยอมรับความคิดของผู้อื่นเกิดจาก การยึดความคิดเห็นของตนเองอย่างพอดี	4.27	1.17 (4.88-3.70)	มาก
8	มีความสามารถในการประสานงานกับทีมงาน ได้เป็นอย่างดี เพื่อความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงาน	4.61	1.15 (5.05-3.91)	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR (Q ₃ -Q ₁)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
9	มีความยินดีเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่น	4.33	1.29 (3.93-3.64)	มาก
10	มีการพัฒนาสมาชิกในทีมให้มีคุณธรรม จริยธรรม มั่นคงในอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์	4.43	1.44 (4.98-3.54)	มาก
11	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ของบุคลากร	4.54	1.16 (5.02-3.86)	มากที่สุด
12	ทีมงานมีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จ	4.54	1.00 (5.02-4.02)	มากที่สุด

ตาราง 26 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.13 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 2, 8, 11 และ 12) ซึ่งมีค่ามัธยฐานระหว่าง 4.54 - 4.61 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 จำนวน 11 ข้อ และสูงกว่า 1.50 จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1)

ตาราง 27 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
ด้านการคิดเชิงระบบจากแบบสอบถามรอบที่ 2

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	การมองภาพรวมเป็นสิ่งสำคัญของการคิด อย่างเป็นระบบ	4.54	1.04 (5.02-3.98)	มากที่สุด
2	บุคลากรคำนึงถึงคุณภาพองค์รวมทั้งระบบ ก่อนแล้วจึงคำนึงถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน	4.54	1.24 (5.02-3.78)	มากที่สุด
3	การมองการณ์ไกลคือการหาภาพรวมที่เกิด จากความคิดของบุคลากรแต่ละคน	4.67	1.21 (5.08-3.88)	มากที่สุด
4	มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับ ความสำคัญอย่างเป็นระบบ และสามารถ ตรวจสอบรายละเอียดได้	4.61	1.03 (5.05-4.03)	มากที่สุด
5	สามารถเขียนแผนภูมิรูปภาพความคิดของ ตนเองเพื่อเป็นสื่อสร้างความเข้าใจความคิด ของตนเองและผู้อื่นได้	4.08	1.68 (4.88-3.19)	มาก
6	มีการคิดจากเหตุไปสู่ผล และคำนึงถึงข้อมูล ย้อนกลับมายังจุดเริ่มต้นอีกครั้งหนึ่งเสมอ	3.81	1.48 (4.61-3.13)	มาก
7	กำหนดขอบเขตของระบบและเวลาในการทำ กิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสมและชัดเจน ทำ ให้บรรลุเป้าหมายแน่นอน	4.25	1.25 (4.88-3.63)	มาก
8	ระบบบริหารและระบบปฏิบัติงาน ที่มี มาตรฐานสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร	4.21	1.12 (4.81-3.69)	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
9	มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่าง สม่ำเสมอ	4.22	1.35 (4.88-3.53)	มาก
10	บุคลากรมีความสามารถในการทำข้อเสนอ การเปลี่ยนแปลงและความคิดริเริ่มใหม่ ๆ	4.00	1.44 (4.72-3.28)	มาก

ตาราง 27 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านการคิดเชิงระบบ จำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.81 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1,2,3 และ 4) ซึ่งมีค่ามัธยฐาน 4.54 – 4.67 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 จำนวน 9 ข้อ และสูงกว่า 1.50 จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 5)

ตาราง 28 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
ด้านวัฒนธรรมองค์การจากแบบสอบถามรอบที่ 2

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ $IR(Q_3-Q_1)$	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	บุคลากรยอมรับว่าแก้ปัญหาได้ดีถ้ามีการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.13	0.89 (4.61-3.72)	มาก
2	บุคลากรของวิทยาลัยมีความเข้าใจว่ามีความ จำเป็นต้องเรียนรู้เพราะไม่มีใครรอบรู้ไปทุกเรื่อง	4.21	1.12 (4.81-3.69)	มาก
3	บุคลากรของวิทยาลัยทุกคนมีคุณค่าและมี ความสำคัญเท่าเทียมกัน	4.36	1.14 (4.93-3.80)	มาก
4	บุคลากรของวิทยาลัยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกับบุคคลในหน่วยงานภายในและ ภายนอกวิทยาลัยเสมอ	4.27	1.17 (4.88-3.70)	มาก
5	การเรียนรู้จากความผิดพลาดเป็นสิ่งที่มีความ สำคัญและไม่ควรตำหนิผู้กระทำความผิด นั้น	4.15	1.28 (4.81-3.53)	มาก
6	บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.25	1.25 (4.88-3.63)	มาก
7	สิ่งสำคัญที่สุดในวิทยาลัย คือ การแสวงหา ความคิดเห็นที่ดีที่สุดโดยไม่คำนึงว่าจะมาจาก ผู้ใดแหล่งใด	4.54	1.24 (5.02-3.78)	มากที่สุด
8	บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน เกี่ยวกับเป้าหมายของวิทยาลัย	4.67	1.12 (5.08-3.96)	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธย ฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR (Q ₃ - Q ₁)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
9	ระบบการบริหารจัดการตามรูปแบบของ วิทยาลัยก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการ ทำงาน	4.54	1.00 (5.02-4.02)	มากที่สุด
10	การมีค่านิยมร่วมกันเป็นสิ่งที่บุคลากรร่วม ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในวิทยาลัย	4.35	1.21 (4.93-3.73)	มาก
11	มีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยวิธีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.29	1.56 (4.93-3.38)	มาก
12	การทำงานร่วมกันเป็นวัฒนธรรมที่ จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย	4.61	1.15 (5.05-3.91)	มากที่สุด

ตาราง 28 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.13 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 7,8,9 และ 12) ซึ่งมีค่ามัธยฐานระหว่าง 4.54 – 4.67 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 จำนวน 11 ข้อ และสูงกว่า 1.50 จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 11)

ตาราง 29 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
ด้านบรรยากาศองค์การจากแบบสอบถามรอบที่ 2

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธย ฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	มีการพบปะพูดคุยกันอย่างเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ	4.22	1.35 (4.88-3.53)	มาก
2	ได้รับการคาดหวังในการถ่ายทอดเรื่อง สำคัญๆ ที่ได้เรียนรู้มาและเผยแพร่ให้กับ เพื่อนร่วมงาน	4.13	1.11 (4.72-3.60)	มาก
3	การทำงานร่วมกันของบุคลากรในวิทยาลัย ก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ วิทยาลัย	4.21	1.12 (4.81-3.69)	มาก
4	มีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อ เสริมสร้างความเป็นกันเองอยู่เสมอ	4.54	1.04 (5.02-3.98)	มากที่สุด
5	มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรอย่างเพียงพอเช่น โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสารฯ	4.61	0.99 (5.05-4.07)	มากที่สุด
6	มีความรู้สึกเหมือนคนในครอบครัวมีการ ช่วยเหลือเอื้ออาทรกันเป็นประจำ	4.18	1.19 (4.81-3.61)	มาก
7	มีการสนับสนุนบุคลากรให้ทำการวิจัยและ พัฒนา เพื่อให้ผู้ทำวิจัยสามารถศึกษาหรือ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.00	1.44 (4.72-3.28)	มาก

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
8	ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสในการ ค้นคว้าหาความรู้อย่างกว้างขวางและ ต่อเนื่อง	4.25	1.25 (4.88-3.63)	มาก
9	จัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นของวิทยาลัยทำให้ บุคลากรมีโอกาสที่จะค้นคว้าหาความรู้ ได้อย่างต่อเนื่อง	4.18	1.19 (4.81-3.61)	มาก
10	มีบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	4.54	1.00 (5.02-4.02)	มากที่สุด
11	วิทยาลัยจัดให้มีกิจกรรม การสัมมนา หรือเสวนาอยู่เสมอ	4.15	1.28 (4.81-3.53)	มาก
12	การพัฒนาและบริหารความสัมพันธ์ มุ่งสู่ การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความ รวดเร็วในการทำงาน	4.54	1.09 (5.02-3.93)	มากที่สุด

ตาราง 29 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านบรรยากาศองค์การ จำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 4,5,10 และ 12) ซึ่งมีค่ามัธยฐานระหว่าง 4.54 – 4.61 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทุกข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 3

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย แบบสอบถามรอบนี้เป็นแบบสอบถามชุดเดียวกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยได้แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้อ รวมทั้งได้แสดงตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน (ภาคผนวก ข) สำหรับคำตอบในรอบที่ 2 ถ้าข้อใดมีค่ามัธยฐานต่ำกว่า 3.50 หรือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เกิน 1.50 ถือว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกันจึงตัดออก ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย จากแบบสอบถามรอบที่ 3 ปรากฏ ผลดังตาราง 30 - 36

ตาราง 30 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศจากแบบสอบถามรอบที่ 3

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	บุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ศึกษาหาความรู้ อย่างต่อเนื่อง	4.72	0.91 (5.11 – 4.19)	มากที่สุด
2	บุคลากรสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตาม ความต้องการได้เสมอ	4.18	0.99 (4.72 – 3.73)	มาก
3	บุคลากรมีความสามารถในการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานให้เกิด ความสำเร็จในชีวิต	4.04	1.09 (4.61 – 3.52)	มาก
4	มีแรงบันดาลใจใฝ่ดีในการปฏิบัติงานที่ ยุ่งยากซับซ้อน จนบรรลุความสำเร็จได้	4.27	1.17 (4.88 – 3.70)	มาก

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
5	มีความภูมิใจในวิชาชีพที่ประกอบใน ปัจจุบัน	4.54	1.00 (5.02 – 4.02)	มากที่สุด
6	พัฒนาความสามารถให้ตรงตาม บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย	4.25	1.25 (4.88 – 3.63)	มาก
7	สามารถเลือกวิถีทางสู่ความก้าวหน้าและ การพัฒนาความเป็นเลิศของตนเอง	4.33	1.29 (4.93 – 3.64)	มาก
8	มีความสามารถ และมีศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง	4.54	1.09 (5.02 – 3.93)	มากที่สุด
9	ทุ่มเทชีวิตให้กับส่วนรวมเป็นพลังที่ ยิ่งใหญ่ซึ่งนำไปสู่การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล	4.00	1.44 (4.72 – 3.28)	มาก
10	มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.61	0.99 (5.05 – 4.07)	มากที่สุด
11	มีแรงบันดาลใจในการแสวงหาวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จในงานที่ รับผิดชอบ	4.44	1.23 (4.98 – 3.75)	มาก
12	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงาน หลายด้าน	4.00	1.44 (4.72 – 3.28)	มาก
13	มีความสามารถในการนํานโยบายของ องค์กรไปขยายผลต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ ใกล้ชิด	4.19	1.48 (4.88 – 3.39)	มาก

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
14	มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ รักษาจุดยืนที่จะทำ ให้สำเร็จ	4.54	1.15 (5.05 – 3.91)	มากที่สุด
15	มีการทำงานในลักษณะที่ยั่งยืน เป็นระบบ สามารถค้นหารากเหง้าของปัญหา	4.19	1.48 (4.88 – 3.39)	มาก

ตาราง 30 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ จำนวน 13 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1, 11 และ 15) ซึ่งมีค่ามัธยฐานระหว่าง 4.54-4.61 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทุกข้อ โดยข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามากที่สุดมี 5 อันดับ ได้แก่

1. บุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ รักษาจุดยืนที่จะทำให้สำเร็จ
4. มีความภูมิใจในวิชาชีพที่ประกอบในปัจจุบัน
5. มีความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง

ตาราง 31 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านรูปแบบ
วิธีการคิดจากแบบสอบถามรอบที่ 3

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญใน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.54	1.04 (5.02 – 3.98)	มากที่สุด
2	การปรับความเชื่อทำให้เกิดยุทธศาสตร์ใน การปฏิบัติงานใหม่ๆ	4.18	1.19 (4.81 – 3.61)	มาก
3	บุคลากรมีการปรับความคิดในการ ปฏิบัติงาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับ เป้าหมายวิทยาลัย	4.11	1.41 (4.81 – 3.39)	มาก
4	ปรับความคิดให้เข้ากับความคิดของเพื่อน ร่วมงานได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของ วิทยาลัยเป็นสำคัญ	4.18	1.19 (4.81 – 3.61)	มาก
5	พร้อมรับข้อมูลใหม่ๆ และแสวงหา ประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ของตน	4.54	1.24 (5.02 – 3.78)	มากที่สุด
6	การมีทัศนคติและทำที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.25	1.25 (4.88 – 3.63)	มาก
7	ฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็น คำถาม ก่อให้เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่	4.00	1.44 (4.72 – 3.28)	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR (Q ₃ - Q ₁)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
8	มีการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับ สถานการณ์เป็นจริง	4.61	1.23 (5.05 – 3.82)	มากที่สุด
9	มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของตนในวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี	4.61	1.08 (5.05 – 3.97)	มากที่สุด
10	มีระบบการคิดมองสิ่งที่เกิดขึ้นในเชิงบวก	4.54	1.09 (5.02 – 3.98)	มาก
11	กำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับ เป้าหมายของวิทยาลัย	4.21	1.12 (4.81 – 3.69)	มาก

ตาราง 31 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านรูปแบบวิธีการคิด จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 9) ซึ่งมีค่ามัธยฐาน 4.54 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทุกข้อ โดยข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามากที่สุดมี 5 อันดับ ได้แก่

1. มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี
2. มีการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์เป็นจริง
3. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
4. พร้อมรับข้อมูลใหม่ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาความคิด

สร้างสรรค์ของตน

5. มีระบบการคิดมรดกที่เกิดขึ้นในเชิงบวก

ตาราง 32 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจากแบบสอบถามรอบที่ 3

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคนที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงของวิทยาลัยในปัจจุบัน	4.61	1.15 (5.05 – 3.91)	มากที่สุด
2	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่	4.54	1.04 (5.02 – 3.98)	มากที่สุด
3	พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเป็นการรวมพลังเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้า	4.33	1.29 (4.93 – 3.64)	มาก
4	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างความผูกพันและผลงานพลังของทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	4.54	1.24 (5.02 – 3.78)	มากที่สุด
5	บรรยากาศที่เปิดเผยและโปร่งใสก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	4.67	1.12 (5.08 – 3.96)	มากที่สุด
6	มีความศรัทธาในวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยยอมรับและปฏิบัติให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์นั้น	4.35	1.21 (4.93 – 3.73)	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
7	การชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน	4.22	1.35 (4.88 – 3.53)	มาก
8	การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และ แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ของวิทยาลัย	4.72	1.16 (5.11 – 3.95)	มากที่สุด
9	วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสอดคล้องกับ แนวโน้มในการจัดการศึกษาของวิทยาลัย ในปัจจุบัน	4.44	1.23 (4.98 – 3.75)	มาก
10	วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ได้ กำหนดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของ วิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.61	1.23 (5.05 – 3.82)	มากที่สุด
11	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและเป็นจริง	4.33	1.29 (4.93 – 3.64)	มาก

ตาราง 32 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับข้อความในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.54 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 3,6,7,9 และ 11) ซึ่งมีค่ามัธยฐานระหว่าง 4.22 - 4.44 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทุกข้อ โดยข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามากที่สุดมี 6 อันดับ ได้แก่

1. การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

2. บรรยากาศที่เปิดเผยและโปร่งใส ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

3. วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคนที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงของวิทยาลัยในปัจจุบัน

4. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่

6. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างความผูกพันและผลงานพลังของทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ตาราง 33 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการเรียนรู้ร่วมกันกันเป็นทีมจากแบบสอบถามรอบที่ 3

ข้อที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่ามัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
1	มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้	4.61	1.35 (5.05 – 3.71)	มากที่สุด
2	การสนทนาและประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน	4.19	1.48 (4.88 – 3.39)	มาก
3	การทำงานเป็นทีมช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และการสอนงานซึ่งกันและกัน	4.35	1.21 (4.93 – 3.73)	มาก

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
4	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้จาก การปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเองและเน้น ความเป็นระบบ	4.36	1.14 (4.93 – 3.80)	มาก
5	ยอมรับว่าบุคลากรทุกคนสามารถเป็นเพื่อน ร่วมทีมกันได้	4.13	0.89 (4.61 – 3.72)	มาก
6	เข้าใจและยอมรับความคิดของผู้อื่นเกิดจาก การยึดความคิดเห็นของตนอย่างพอดี	4.27	1.17 (4.88 – 3.70)	มาก
7	มีความสามารถในการประสานงานกับ ทีมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อความคล่องตัวใน การปฏิบัติงาน	4.61	1.15 (5.05 – 3.91)	มากที่สุด
8	มีความยินดีเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่น	4.33	1.29 (4.93 – 3.64)	มาก
9	มีการพัฒนาสมาชิกในทีมให้มีคุณธรรม จริยธรรม มั่นคงในอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ ถักทอเกาะเกี่ยวความเป็นทีมอย่างยั่งยืน	4.43	1.44 (4.98 – 3.54)	มาก
10	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ของบุคลากร	4.54	1.16 (5.02 – 3.86)	มากที่สุด
11	ทีมงานมีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จ	4.54	1.00 (5.02 – 4.02)	มากที่สุด

ตาราง 33 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.13 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1, 7 และ 11) ซึ่งมีค่ามัธยฐานระหว่าง 4.54 - 4.61 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทุกข้อ โดยข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามากที่สุดมี 4 อันดับ ได้แก่

1. มีความสามารถในการประสานงานกับทีมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
2. มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้
3. ทีมงานมีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของบุคลากร

ตาราง 34 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านการคิดเชิงระบบจากแบบสอบถามรอบที่ 3

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR (Q ₃ - Q ₁)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	การมองภาพรวมเป็นสิ่งสำคัญของการคิด อย่างเป็นระบบ	4.54	1.04 (5.02 - 3.98)	มากที่สุด
2	บุคลากรคำนึงถึงคุณภาพองค์กรรวมทั้ง ระบบก่อนแล้วจึงคำนึงถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้อง เนื่องกัน	4.54	1.24 (5.02 - 3.78)	มากที่สุด
3	การมองการณ์ไกลคือการหาภาพรวมที่ เกิดจากความคิดของบุคลากรแต่ละคน	4.67	1.21 (5.08 - 3.88)	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR (Q ₃ - Q ₁)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
4	มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับ ความสำคัญอย่างเป็นระบบ และสามารถ ตรวจสอบรายละเอียดได้	4.61	1.03 (5.05 – 4.03)	มากที่สุด
5	มีการคิดจากเหตุไปสู่วุฒิ์ และคำนึงถึง ข้อมูลย้อนกลับมายังจุดเริ่มต้นอีกครั้ง หนึ่งเสมอ	3.81	1.48 (4.61 – 3.13)	มาก
6	กำหนดขอบเขตของระบบและเวลาในการ ทำกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสมและ ชัดเจน ทำให้บรรลุเป้าหมายแน่นอน	4.25	1.25 (4.88 – 3.63)	มาก
7	ระบบบริหารและระบบปฏิบัติงาน ที่มี มาตรฐานสร้างความก้าวหน้าให้แก่ บุคลากร	4.21	1.12 (4.81 – 3.69)	มาก
8	มีการติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และนำมาปรับปรุงพัฒนางาน อย่างสม่ำเสมอ	4.22	1.35 (4.88 – 3.53)	มาก
9	บุคลากรมีความสามารถในการทำ ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงและความคิด ริเริ่มใหม่ ๆ	4.00	1.44 (4.72 – 3.28)	มาก

ตาราง 34 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านการคิดเชิงระบบ จำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.81 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 3) ซึ่งมีค่ามัธยฐาน 4.54 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทุกข้อ โดยข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามากที่สุดมี 4 อันดับ ได้แก่

1. การมองการณ์ไกลคือการหาภาพรวมที่เกิดจากความคิดของบุคลากรแต่ละคน
2. มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ และสามารถ

ตรวจสอบรายละเอียดได้

3. การมองภาพรวมเป็นสิ่งสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ
4. บุคลากรคำนึงถึงคุณภาพองค์รวมทั้งระบบก่อนแล้วจึงคำนึงถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องกัน

ตาราง 35 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์การจากแบบสอบถามรอบที่ 3

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	บุคลากรยอมรับว่าแก้ปัญหาได้ดีถ้ามีการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.13	0.89 (4.61 – 3.72)	มาก
2	บุคลากรของวิทยาลัยมีความเข้าใจว่ามีความจำเป็นต้องเรียนรู้เพราะไม่มีใครรอบรู้ไปทุกเรื่อง	4.27	1.17 (4.88 – 3.70)	มาก
3	บุคลากรของวิทยาลัยทุกคนมีคุณค่าและมีความสำคัญเท่าเทียมกัน	4.27	1.17 (4.88 – 3.70)	มาก
4	บุคลากรของวิทยาลัยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลในหน่วยงานภายในและภายนอกวิทยาลัยเสมอ	4.27	1.17 (4.88 – 3.70)	มาก
5	การเรียนรู้จากความผิดพลาดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและไม่ควรตำหนิผู้กระทำผิดนั้น	4.15	1.28 (4.81 – 3.53)	มาก

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR (Q ₃ - Q ₁)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
6	บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.25	1.25 (4.88 – 3.63)	มาก
7	สิ่งสำคัญที่สุดในวิทยาลัย คือ การแสวงหา ความคิดเห็นที่ดีที่สุดโดยไม่คำนึงว่าจะมา จากผู้ใดแหล่งใด	4.54	1.24 (5.02 – 3.78)	มากที่สุด
8	บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับ ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของวิทยาลัย	4.67	1.12 (5.08 – 3.96)	มากที่สุด
9	ระบบการบริหารจัดการตามรูปแบบของ วิทยาลัยก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการ ทำงาน	4.54	1.00 (5.02 – 4.02)	มากที่สุด
10	การมีค่านิยมร่วมกันเป็นสิ่งที่บุคลากรร่วม ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในวิทยาลัย	4.35	1.21 (4.93 – 3.73)	มาก
11	การทำงานร่วมกันเป็นวัฒนธรรมที่ จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย	4.61	1.15 (5.05 – 3.91)	มากที่สุด

ตาราง 35 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.13 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 7, 8 และ 12) ซึ่งมีค่ามัธยฐานระหว่าง 4.54 – 4.61 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทุกข้อ โดยข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามากที่สุดมี 4 อันดับ ได้แก่

1. บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของวิทยาลัย
2. การทำงานร่วมกันเป็นวัฒนธรรมที่จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย

3. สิ่งสำคัญที่สุดในวิทยาลัย คือ การแสวงหาความคิดเห็นที่ดีที่สุดโดยไม่คำนึงว่าจะมาจากผู้ใดแหล่งใด

4. ระบบการบริหารจัดการตามรูปแบบของวิทยาลัยก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการทำงาน

ตาราง 36 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านบรรยากาศองค์การจากแบบสอบถามรอบที่ 3

ข้อที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่ามัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	มีการพบปะพูดคุยกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เสมอ	4.22	1.35 (4.88 – 3.53)	มาก
2	ได้รับการคาดหวังในการถ่ายทอดเรื่องสำคัญๆ ที่ได้เรียนรู้มาและเผยแพร่ให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.13	1.11 (4.72 – 3.60)	มาก
3	การทำงานร่วมกันของบุคลากรในวิทยาลัยก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของวิทยาลัย	4.21	1.12 (4.81 – 3.69)	มาก
4	มีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อเสริมสร้างความเป็นกันเองอยู่เสมอ	4.54	1.04 (5.02 – 3.98)	มากที่สุด
5	มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเพียงพอเช่น โต๊ะเก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ	4.61	0.99 (5.05 – 4.07)	มากที่สุด
6	มีความรู้สึกเหมือนคนในครอบครัวมีการช่วยเหลือเอื้ออาทรกันเป็นประจำ	4.18	1.19 (4.81 – 3.61)	มาก

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ ที่	รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย	ค่า มัธยฐาน (Mdn)	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ IR ($Q_3 - Q_1$)	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
7	มีการสนับสนุนบุคลากรให้ทำการวิจัย และพัฒนา เพื่อให้ผู้ทำวิจัยสามารถ ศึกษาหรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.00	1.44 (4.72 – 3.28)	มาก
8	ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสในการ ค้นคว้าหาความรู้อย่างกว้างขวางและ ต่อเนื่อง	4.25	1.25 (4.88 – 3.63)	มาก
9	จัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นของวิทยาลัยทำให้ บุคลากรมีโอกาสดูแลค้นคว้าหาความรู้ได้ อย่างต่อเนื่อง	4.18	1.19 (4.81 – 3.61)	มาก
10	มีบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	4.54	1.00 (5.02 – 4.02)	มากที่สุด
11	วิทยาลัยจัดให้มีกิจกรรม การสัมมนา หรือ เสวนาอยู่เสมอ	4.15	1.28 (4.81 – 3.53)	มาก
12	การพัฒนาและบริหารความสัมพันธ์ มุ่งสู่ การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความ รวดเร็วในการทำงาน	4.54	1.09 (5.02 – 3.93)	มากที่สุด

ตาราง 36 จากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเห็นด้วยมากเกี่ยวกับข้อความในด้านบรรยากาศองค์การทุกข้อ โดยมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทุกข้อ โดยข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามากที่สุดมี 4 อันดับ ได้แก่

1. มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเพียงพอเช่น โต๊ะเก้าอี้ ตู้เก็บเอกสารฯลฯ
2. มีบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาและบริหารความสัมพันธ์ มุ่งสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน
4. มีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อเสริมสร้างความเป็นกันเองอยู่เสมอ

ตอนที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและเสนอแนะ (Public Forum)

ในการตรวจสอบรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยที่สร้างขึ้นนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ ในวันเสาร์ที่ 11 พฤศจิกายน 2549 เวลา 09.00 – 12.30 น. ณ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพิจิตร อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 73 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนและหัวหน้าหน่วยงานจัดการศึกษา 2) กรรมการสภาวิทยาลัยชุมชน กรรมการหน่วยจัดการศึกษา และสภาวิชาการวิทยาลัยชุมชน 3) อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์พิเศษ 4) ชมรมศิษย์เก่าวิทยาลัยชุมชน และ 5) นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน (รายละเอียดโครงการประชุม และกำหนดการในภาคผนวก ก) ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อเสนอแนะจากที่ประชุมได้ดังนี้

1. ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ
 - 1.1 ควรแยกความมีมนุษยสัมพันธ์กับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ออกจากกัน
 - 1.2 ผู้นำองค์การในวิทยาลัยชุมชนยอมรับความเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - 2.1 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 - 3.1 มีบรรยากาศแบบเพื่อนร่วมงาน
 - 3.2 มีการกระตุ้นทางปัญญาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
 - 3.3 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามหลักวิชาการในการปฏิบัติงาน
 - 3.4 มีการจัดระบบความรู้ ที่เกิดจากการต่อยอดร่วมกันเสมอ

3.5 ทีมงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมี

ประสิทธิภาพ

4. ด้านการคิดเชิงระบบ

- 4.1 การคิดถึงองค์รวมของหน่วยงาน
- 4.2 การคิดถึงคุณภาพของหน่วยงานในอนาคต
- 4.3 การคิดถึงเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดผลลัพธ์
- 4.4 การคิดถึงลำดับขั้นตอนที่เป็นประโยชน์ที่สุดต่อการพัฒนาให้เกิดประโยชน์

สูงสุด

5. ด้านวัฒนธรรมองค์การ

- 5.1 วัฒนธรรมการทำงานมุ่งสู่เป้าหมายของวิทยาลัย
- 5.2 วัฒนธรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม
- 5.3 วัฒนธรรมมุ่งประสิทธิผลของงาน
- 5.4 วัฒนธรรมมุ่งพัฒนานักศึกษาตามกรอบที่พึงประสงค์
- 5.5 การทำงานร่วมกันเป็นวัฒนธรรมที่ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในวิทยาลัยโดยยึด

หลักธรรมาภิบาล

- 5.6 วัฒนธรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมเป็นปกติ

ตอนที่ 4 การปรับปรุงรูปแบบ โดยการนำข้อเสนอแนะจากการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Public Forum) มาปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์

ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ โดยการเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในตอนที่ 3 มาเพิ่มเติมไว้ในรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ซึ่งข้อเสนอแนะจากการจัดรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ โดยที่ประชุมมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ข้อ 5 ปรับข้อความเป็นบุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง องค์ประกอบที่ 6 ข้อ 2 ปรับข้อความ เป็นการดำเนินงานร่วมกันวัฒนธรรมที่ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย เมื่อนำข้อเสนอแนะจากการจัด ประชุมมาปรับปรุงรูปแบบแล้ว ทำให้ได้รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนใน ประเทศไทยที่สมบูรณ์ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ

1. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ รักษาจุดยืนที่จะทำให้สำเร็จ
4. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความภูมิใจในวิชาชีพที่ประกอบในปัจจุบัน
5. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง

องค์ประกอบที่ 2 ด้านรูปแบบวิธีการคิด

1. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี
2. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์เป็นจริง
3. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
4. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความพร้อมที่จะรับข้อมูลใหม่ๆ แสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตน
5. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีระบบการคิด มองสิ่งที่เกิดขึ้นในเชิงบวก

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1. การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
2. การมีบรรยากาศที่เปิดเผยและโปร่งใส ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
3. วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคนที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงของวิทยาลัยในปัจจุบัน
4. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่
6. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างความผูกพันและผลงานพลังของทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1. มีความสามารถในการประสานงานกับทีมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
2. มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้
3. มีความเชื่อว่าทีมงานมีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของบุคลากร
5. มีการพัฒนาสมาชิกในทีมให้มีคุณธรรม จริยธรรม มั่นคงในอารมณ์ และมีมนุษยสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการคิดเชิงระบบ

1. การมองการณ์ไกลคือการหาภาพรวมที่เกิดจากความคิดของบุคลากรแต่ละคน
2. มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้
3. การมองภาพรวมเป็นสิ่งสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ
4. บุคลากรคำนึงถึงคุณภาพองค์รวมทั้งระบบก่อนแล้วจึงคำนึงถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านวัฒนธรรมองค์การ

1. บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของวิทยาลัย
2. การทำงานร่วมกันเป็นวัฒนธรรมที่ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย
3. สิ่งสำคัญที่สุดในวิทยาลัย คือ การแสวงหาความคิดเห็นที่ดีที่สุดโดยไม่คำนึงว่าจะมาจากผู้ใดแหล่งใด
4. ระบบการบริหารจัดการตามรูปแบบของวิทยาลัยก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการทำงาน

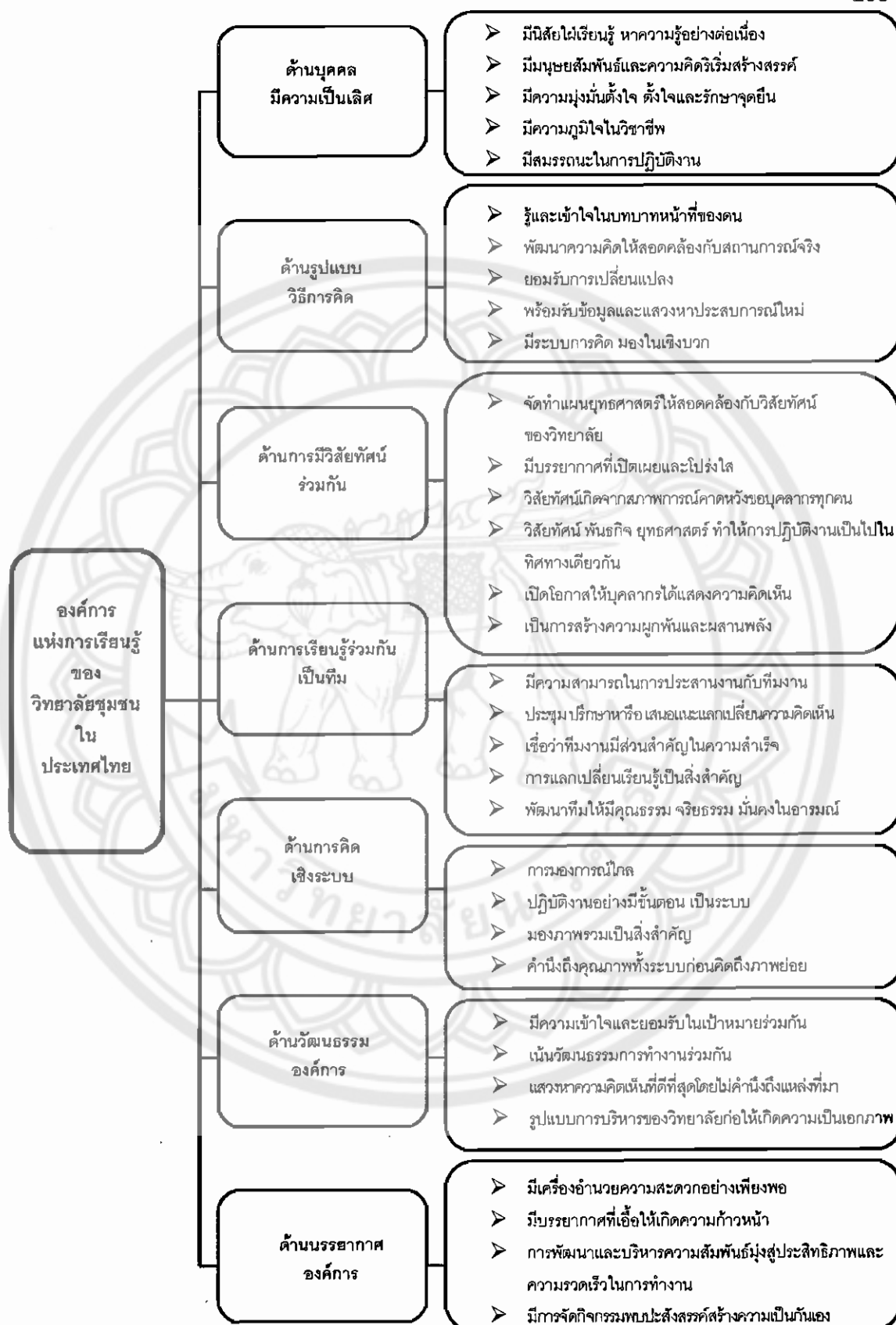
องค์ประกอบที่ 7 ด้านบรรยากาศองค์การ

1. มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเพียงพอ
2. มีบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาและบริหารความสัมพันธ์ มุ่งสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน

4. มีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อเสริมสร้างความเป็นกันเองอยู่เสมอ

จากการที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 – 4 สรุปเป็นรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยได้ ดังนี้





ภาพ 22 แสดงรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย