



องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
Learning Organization of Pakchong School Personnel under the
Jurisdiction of Secondary Educational service Nakhon Ratchasima

ธัญญา ยูวผล¹ ภัทรฤทัย ลุนสำโรง²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 115 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจิจ์และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีระดับความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, F-test และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' Method)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ห้ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด รองลงมาคือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
อีเมลล์ 630401320010@nmc.ac.th

² อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
อีเมลล์ phdpkw@gmail.com



ต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน
ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนปากช่อง

Abstract

The research purposes were to study and to compare the opinion level on the learning organization of Pakchong School personnel under the jurisdiction of Secondary Educational service Nakhon Ratchasima, classified by the age, education level, and work experience. The population was the educational institution administrators and teaching teachers of Pakchong School personnel under the jurisdiction of Secondary Educational service Nakhon Ratchasima. The sample group was the 115 personnel, determined by the Krejcie & Morgan table, and selected by the stratified random sampling method. The research instrument was the 5-level estimate rating scale questionnaire with reliability 0.93. The data analysis statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test, and pair-mean comparison test by Scheffe method.

The research findings were:

1. The analysis results of learning organization of Pakchong School personnel under the jurisdiction of Secondary Educational service Nakhon Ratchasima found the overall was at high level. The each aspect consideration found all aspects were at high level; the descending mean were the aspect of having a conceptual plans, followed by the aspect of being the well-rounded person, and the aspect of having a common vision; the lowest mean was the aspect of learning together as a team.

2. The analysis results of learning organization of Pakchong School personnel under the jurisdiction of Secondary Educational service Nakhon Ratchasima, classified by the age, the overall and each aspect found the administrators and teachers with different age had the overall and each



aspect opinion on the learning organization of Pakchong School personnel under the jurisdiction of Secondary Educational service Nakhon Ratchasima did not different.

3. The analysis results of learning organization of Pakchong School personnel under the jurisdiction of Secondary Educational service Nakhon Ratchasima, classified by the education level, the overall and each aspect found the administrators and teachers with different education level had the overall and each aspect opinion on the learning organization of Pakchong School personnel under the jurisdiction of Secondary Educational service Nakhon Ratchasima did different at statistical significance level .05.

4. The analysis results of learning organization of Pakchong School personnel under the jurisdiction of Secondary Educational service Nakhon Ratchasima, classified by the work experience, the overall and each aspect found the administrators and teachers with different work experience had the overall and each aspect opinion on the learning organization of Pakchong School personnel under the jurisdiction of Secondary Educational service Nakhon Ratchasima did not different.

Keyword: Learning organization, Pakchong School, Learning organization of Pakchong School personnel

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ปัจจุบันสังคมไทยและสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจการเมือง รวมทั้งการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ เป็นยุคของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) หรือระบบเศรษฐกิจที่อาศัยการผลิต การแพร่กระจายและการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนในการผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนด้วยเหตุนี้ความรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันสำหรับสังคมโลกในปัจจุบัน ซึ่งข้อได้เปรียบของการแข่งขันในโลกเศรษฐกิจคือการคิดค้นสิ่งใหม่ (Innovate) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ได้รวดเร็วกว่าผู้อื่น องค์ประกอบของการนำไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ได้แก่ นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีและการคมนาคม และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์และคณะ, 2550 : 57)

ในยุคของสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge based economy) ยุคโลกาภิวัตน์ และ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง หนทางสำหรับการอยู่รอดและรุ่งเรืองจะอยู่ที่การจัดการความรู้ (knowledge management-KM) เป็นสำคัญ สิ่งที่เกิดขึ้นได้ทำทหายความสามารถของคนในยุคปัจจุบันที่จะเปลี่ยนความท้าทายนี้ ให้เป็นโอกาสและต้องรู้จักที่จะบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดเป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อความอยู่รอดในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) คนในองค์กรต่างๆ ทั้ง



ภาครัฐและเอกชนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่และเปลี่ยนวิธีทำงานเพื่อให้ก้าวตามทัน หรือก้าวนำหน้าการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ มิฉะนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สิ่งมีชีวิตทุกชนิดมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกนี้ได้ สิ่งมีชีวิตใดก็ตามที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมก็จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ หากจะเปรียบเทียบองค์กรหนึ่งๆ ที่กำลังดำเนินกิจการ อยู่เป็นสิ่งมีชีวิตที่ดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ องค์กรใดที่มีการเรียนรู้มีการปรับตัวที่ดีก็สามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งกระแสของความต้องการพัฒนา องค์กรคู่มือจะมีอิทธิพลแผ่ไปทั่วโลก มีนักคิดนักบริหารจำนวนมากได้เสนอแนวคิดอธิบาย ปรากฏการณ์และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง องค์กรเพื่อให้สามารถดำรงอยู่และสืบทอด จุดหมายขององค์กรต่อไปเพื่อก้าวเข้าสู่โลกแห่งอนาคต ด้วยเหตุนี้การสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันของหน่วยงานภาครัฐ จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นและสิ่งสำคัญในอันดับแรกของนักบริหาร สมัยใหม่ที่จะนำองค์กรก้าวสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนกระบวนการบริหาร เพื่อให้องค์กรเกิดการ เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้าน บุคลากรประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยแนวความคิดสมัยใหม่ให้ทุกคนในองค์กรเข้ามา มีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงานเพื่อสร้าง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization หรือ LO) ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายใน บุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร ก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมี องค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ พร้อมเผชิญ กับสภาวะการแข่งขัน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอกด้วยการตรวจสอบ และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันของหน่วยงานภาครัฐ จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นและสิ่งสำคัญในอันดับแรกของนักบริหารสมัยใหม่ที่จะนำองค์กรก้าวสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนกระบวนการ บริหารอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เห็นได้ชัดเจนว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงาน ขององค์กรเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม “องค์กรแห่งการเรียนรู้” จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย หากขาดความร่วมมือและการประสานสอดคล้องระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรที่จะต้องเรียนรู้



ปรับเปลี่ยนแนวคิด และกระบวนการทำงานเกิดขึ้นภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 167 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 162 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2564 โดยวิธีการกำหนดจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610 : อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 40) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportion Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นมาตราวัดแบบให้คะแนนเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วยด้านการเป็นบุคคลผู้รอบรู้ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ด้านการมีส่วนร่วมด้านด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากร โรงเรียนปากช่อง เพื่อใช้สำหรับการประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Rensis, 1967 : 90-95)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด



การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนปากช่อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมาเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนปากช่อง ที่ได้กำหนดเป็นของตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป
3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง
4. การรวบรวมแบบสอบถามผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 115 ชุดมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วกำหนดให้คะแนนตามลำดับของแต่ละข้อ เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิตินำผลคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์ที่ต้องการต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยาย ลักษณะโดยทั่วไปขององค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดค่าตัวแปรเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามในด้านต่างๆ
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาแยกการวิเคราะห์ออกเป็น 2 แบบ ดังนี้
 - 3.1 เปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาจำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มเปรียบเทียบข้อมูล จำนวน 2 กลุ่ม นั้นใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยการทดสอบ t-test
 - 3.2 เปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่มเปรียบเทียบข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่ม นั้นใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยการทดสอบ F-test (One – way Analysis of Variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ตามวิธีเชฟเฟ้ (Scheffc')
4. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการสรุปประเด็นนำเสนอด้วยการพรรณนาความ



สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ห้องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับปฏิบัติ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	4.48	0.55	มาก	2
2	ด้านการมีแบบแผนทางความคิด	4.49	0.51	มาก	1
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.47	0.57	มาก	3
4	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.45	0.52	มาก	5
5	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.46	0.54	มาก	4
รวม		4.47	0.54	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ($\bar{x} = 4.49$, S.D.= 0.51) รองลงมาคือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= 0.55) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.47$, S.D.= 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= 0.52) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



14 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานแบบ Online

2.3 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีแบบแผนทางความคิดรองลงมาคือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้และด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ชุณหะวัณ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐมผลการวิจัย พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของนครินทร์ จักรจิตต์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัยพบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเพ็ญแข แสงวดี (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มี ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซนเตอร์พอยต์ ฮอสพิทอลิตี้ จำกัด ผลการศึกษาวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มี อายุงาน ต่างก็ ความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ชุณหะวัณ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอก กระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐมผลการวิจัย พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่



มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ชื่นทรัพย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐมผลการวิจัย พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในสถานที่ปัจจุบันที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

- (1) ด้านการเป็นบุคลากรรอบรู้ ท่านเป็นผู้ที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงานเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
- (2) ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน
- (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก
- (4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ท่านและทีมงานนำเอาข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไข ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
- (5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนภารกิจตามสถานการณ์ เพื่อที่จะสามารถบรรลุผลในงานที่กำลังปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ควรมีการศึกษาวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- (2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยศึกษาในรูปแบบของกรณีศึกษาในสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่ง

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ชี้แจง และแนะนำ จนงานวิจัยนี้สมบูรณ์ครบถ้วนที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาและให้ข้อเสนอแนะ กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

นครินทร์ จับจิตต์. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.



เพ็ญแข แสงวดี. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเซนเตอร์ พอยต์ ฮอสพิทอลิตี้ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน. (2550) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ CRP. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย:กรุงเทพฯ.

ภาวิณี ชุ่นทรัพย์. (2563).องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Likert, Rensis. (1967). The Human Organization: Its Management and Value. New York:McGraw-Hill Book.