

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติ
ในจังหวัดนนทบุรี

The Relationship Between Organizational Climate and Learning Organization
of International Schools in Nonthaburi Province

นัยนา รัตนสุวรรณชาติ^{1*}
Naiyana Ratanasuwanchart^{1*}

รุ่งรติศ คงยังยืน²
Rungradit Kongyoungyune²

Received: October 18, 2024
Revised: December 8, 2024
Accepted: December 15, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยบรรยากาศองค์การโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี 2) ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 452 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane Taro (1967) โดยมีค่าความผิดพลาดร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้การสุ่มแบบสะดวก สามารถเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 219 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยบรรยากาศองค์การโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรีโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.85, SD. = 0.95) 2) ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรีโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.81, SD. = 0.81) และ 3) บรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (r = 0.840)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี

Abstract

This research aimed to study 1) the organizational climate factors of international schools in Nonthaburi Province, 2) the learning organization factors of international schools in Nonthaburi Province, and 3) the relationship between the organizational climate factors and the learning organization factors of international schools in Nonthaburi Province. The population used in this study was 452 personnel in international schools in Nonthaburi Province. The sample size was calculated using Yamane Taro's formula with a margin of error of 5 percent, resulting in a sample of 212 persons. Non-probability sampling was used, using convenience sampling. The questionnaires were collected from a sample of 219 people. Data were analyzed by finding the mean and standard deviation and test the Pearson correlation coefficient at the 0.05 significance level.

¹ อาจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
Lecturer, Faculty of Public Administration
E-mail: naiyana.r@cpu.ac.th

² อาจารย์ คณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
Lecturer, Faculty of Administration and Management, Chao Phraya University
E-mail: rungradit.k@cpu.ac.th

* Corresponding author

The results of the research found that 1) The overall atmosphere of the international school organization in Nonthaburi Province had a high mean ($\bar{X}$ = 4.85, SD. = 0.95) . 2) The overall learning organization of international schools in Nonthaburi Province had a high mean ($\bar{X}$ = 4.81, SD. = 0.81) 3) The organizational **climate** and learning organization had a statistically significant positive relationship at 0.05 (r = 0.840).

Keywords: Organizational Climate, Learning Organization, International Schools in Nonthaburi Province

บทนำ

โรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยเป็นหนึ่งในสถานศึกษารูปแบบนานาชาติที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้เปิดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นเตรียมอนุบาล อนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ปัจจุบันผู้ปกครองส่วนใหญ่ให้ความสนใจที่จะส่งบุตรหลานของตนเข้าศึกษาในโรงเรียนนานาชาติเป็นอย่างมาก เนื่องจากโรงเรียนนานาชาติมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาความรู้ของนักเรียน สิ่งสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนนานาชาติเป็นสถานศึกษาที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่บรรยากาศองค์การ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจุบันความสำคัญของบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ได้กลายเป็นจุดสำคัญสำหรับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั่วโลก รวมถึงโรงเรียนนานาชาติ (Watkins & Kim, 2022) ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่องค์กรเพิ่มขีดความสามารถโดยการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงระบบ และปรับปรุงแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศองค์การ (Marsick & Watkins, 2018) ในสถานศึกษาการส่งเสริมองค์การที่เน้นการเรียนรู้สามารถมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ และประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (Hoy & Smith, 2020) ในบริบทของโรงเรียนนานาชาติ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่กำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น จังหวัดนนทบุรี ความจำเป็นในการทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น (Moran, 2017) โรงเรียนเหล่านี้เผชิญกับความท้าทายที่ไม่เหมือนใคร เช่น จำนวนนักเรียนและบุคลากรที่หลากหลาย มาตรฐานการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง และความต้องการนวัตกรรมในการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความคาดหวังในระดับโลก (Eren, 2015) อย่างไรก็ตาม การเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ขึ้นอยู่กับรรยากาศขององค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งรวมถึงการรับรู้และทัศนคติร่วมกันของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของตน (Hoy & Smith, 2020) บรรยากาศองค์การครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ เช่น รูปแบบความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพของการสื่อสาร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และขวัญกำลังใจโดยทั่วไปภายในโรงเรียน (Moran, 2017) บรรยากาศองค์การเชิงบวกส่งเสริมความไว้วางใจ แรงจูงใจ และความเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเรียนรู้ขององค์การที่จะเติบโตได้ (Hoy & Smith, 2020) ในทางกลับกัน บรรยากาศองค์การเชิงลบสามารถขัดขวางการทำงานร่วมกัน ขัดขวางนวัตกรรม และลดประสิทธิภาพโดยรวมของการดำเนินงานของโรงเรียน (Eren, 2015) ในกรณีของโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี ปัญหาเร่งด่วนคือ บรรยากาศองค์การในปัจจุบันส่งผลต่อความสามารถของบุคลากร เนื่องจากในการสร้างองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะองค์การที่สนับสนุนบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จากการวิจัยของ Marsick & Watkin (2018) ชี้ให้เห็นว่าองค์การที่มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างดี การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำโรงเรียนในการนำกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเติบโต ความสามารถในการปรับตัว และบรรยากาศองค์การในการทำงานเชิงบวกสำหรับบุคลากรในองค์กร

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจพลวัตระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี การวิจัยสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่อาจนำไปสู่แนวทางปฏิบัติขององค์การที่ดีขึ้นซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การและผลลัพธ์ทางการศึกษาของโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) จากงานของนักวิชาการทางการศึกษาในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของ Stringer (2002) ที่ได้อธิบายแนวคิดเรื่องสภาพแวดล้อมขององค์การ (Organizations: Behavior, Structure, Processes) ในหนังสือ Organizations: Behavior, Structure, Processes ซึ่งมุ่งเน้นความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การผ่านมุมมองของฝ่ายบริหารและพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษา เช่น โรงเรียนนานาชาติ งานวิจัยนี้จะชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์การสามารถวัดและประเมินได้ผ่านปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศในการทำงาน และความสัมพันธ์ของพนักงาน ซึ่งสามารถใช้แบบสำรวจเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์และความพึงพอใจของพนักงาน (Kuenzi & Schminke, 2020) สำหรับการจัดการและปรับปรุงบรรยากาศองค์การจากงานวิจัยที่ค้นพบ พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาสามารถทำให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานได้ (Brennan et al., 2019) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงต้องตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของพนักงาน เช่น การพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่สนับสนุนความร่วมมือ รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ส่วนบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนา แนวคิดในปัจจุบันมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับพนักงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การ เช่น การพัฒนาและฝึกอบรมครูเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Reyes & Anderson, 2021) บรรยากาศองค์การที่ดีควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและการจัดการองค์การ ซึ่งจะเพิ่มความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่น เช่น การสร้างโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนและการพัฒนาโรงเรียน (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2017) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อบ่งชี้หลักของบรรยากาศองค์การ เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ (Structure) 2) การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (Standards) 3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) 4) การยอมรับและชื่นชม (Recognition) 5) การสนับสนุน (Support) และ 6) ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ (Commitment) (Brennan et al., 2019)

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา งานวิจัยล่าสุดของ Watkins & Marsick (2019) ได้เน้นถึงวิธีที่องค์การสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ 1) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ไม่ควรเป็นแค่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว แต่ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง 2) การส่งเสริมการสืบเสาะหาความรู้และการสนทนา องค์การควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่พนักงานสามารถตั้งคำถาม และสื่อสารแบบเปิดเผยเพื่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านการสนทนาและการสืบเสาะหาความรู้ 3) การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างฐานความรู้ในองค์การและช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้ องค์การควรสร้างกลไกในการบันทึกและแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ เช่น การสร้างฐานข้อมูลหรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อบันทึกประสบการณ์และข้อมูลเชิงลึกต่าง ๆ 5) การส่งเสริมให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการให้พนักงานมีความสามารถในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้

ของตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ การเสริมอำนาจเกี่ยวข้องกับการให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ สร้างสรรค์นวัตกรรม และริเริ่มโครงการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ สิ่งนี้จะสร้างความรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายและทิศทางภายในองค์การ 6) การเชื่อมโยงองค์การเข้ากับบรรยากาศ องค์การต้องมีความสามารถในการปรับตัวและเชื่อมโยงกับบรรยากาศภายนอกและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในบรรยากาศอย่างต่อเนื่อง ส่วนประกอบนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเชื่อมต่อกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น ลูกค้า คู่แข่ง และชุมชนโดยรวม การทำเช่นนี้จะทำให้องค์การสามารถเรียนรู้จากแนวโน้มภายนอกและนำความรู้นั้นไปใช้ในกระบวนการภายใน และ 7) จัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ ผู้นำต้องมีบทบาทในการเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนโอกาสในการพัฒนา และให้คำแนะนำเชิงกลยุทธ์ที่จัดแนวกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะทำให้มั่นใจได้ว่าการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์หลักขององค์การ ไม่ใช่เพียงส่วนเสริมเท่านั้น จึงทำให้ส่วนประกอบทั้งเจ็ดนี้เมื่อรวมกันจะสร้างกรอบงานสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนา ปรับตัว และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยฝังการเรียนรู้ไว้ในทุกแง่มุมของการดำเนินงาน องค์ประกอบเหล่านี้ร่วมกันสร้างกรอบการทำงานที่ทำให้องค์การแห่งการเรียนรู้สามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาวขององค์การ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ ของ ทศนา สุขเปี่ยม, เทอดศักดิ์ ไม่เท่าทอง และศุภรชชตรา แสนวา (2557). ได้ทำการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ภายในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ ห้องสมุดที่มีบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีโอกาสเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่าง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ของ รุ่งรติศ คงยั้งยืน และ สมนึก เพชรช่วย (2561) พบว่าความสัมพันธ์รายคู่ระหว่าง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ และยังพบว่าการแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความคิดสร้างสรรค์ และค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด (Determination Coefficient) ร้อยละ 57.1 ซึ่งหมายถึงความแปรปรวนในตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ สามารถถูกอธิบายโดยตัวแปร การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 57.1 อีกร้อยละ 42.9 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น ๆ

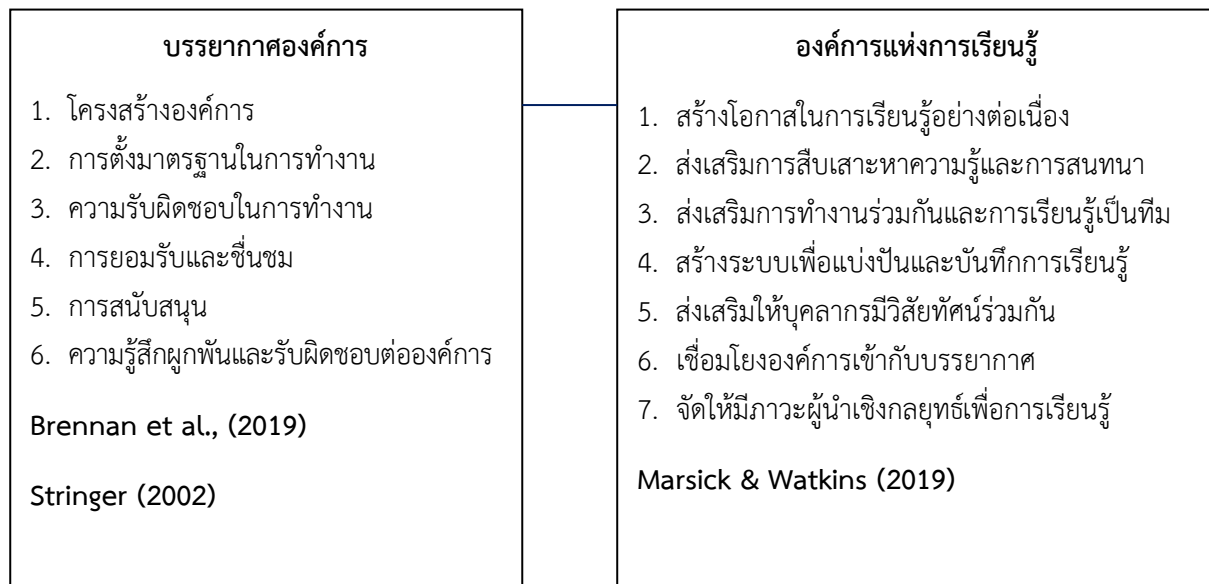
บทความการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ บทบาทใหม่สำหรับนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ Watkins และ Marsick (2017) ให้ความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความสามารถในการปรับตัวภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทความนี้แนะนำแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะคือวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้พนักงานแบ่งปันความรู้ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงนี้ เนื่องจากพวกเขาช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ฝังแน่นอยู่ในแนวทางการทำงานประจำวัน และยังได้กล่าวถึงกลยุทธ์เชิงปฏิบัติในการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น การนำการคิดเชิงระบบมาใช้ การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงองค์การผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา และวิธีที่ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อการเติบโตขององค์การได้โดยการสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการปรับตัว โดยวางตำแหน่งองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในระยะยาว

การวิจัยเรื่องการจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาเอกชน ของ ณิชพร ขำนิประศาสน์ (2563) พบว่า บรรยากาศองค์การที่มีการจัดการอย่างดี จะส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้าง สามารถสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้อย่างมีนัยสำคัญ การให้ความสำคัญในการจัดแนวเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ เพื่อให้มั่นใจถึงความยั่งยืนในระยะยาวและการปรับปรุงประสิทธิภาพในสถาบันการศึกษา การวิจัยนี้มีส่วนสนับสนุนความเข้าใจถึงบทบาทสำคัญของการจัดการความรู้ และบรรยากาศขององค์การในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในภาคการศึกษาเอกชน และให้ข้อมูลเชิงลึกที่ดำเนินการได้เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ภายในองค์การ

งานของ Hoy, W. K. และ Miskel, C. G. (2013) ใน Educational Administration: Theory, Research, and Practice นำเสนอกรอบงานที่ครอบคลุมสำหรับการทำความเข้าใจพลวัตขององค์การการศึกษา ครอบคลุมแนวคิดสำคัญ เช่น พฤติกรรมขององค์การ ความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการจัดการการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา การให้ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ และบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน การเรียนรู้ขององค์การ Hoy และ Miskel กล่าวถึงวิธีที่โรงเรียนในฐานะองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องปรับตัวและเติบโตอย่างต่อเนื่อง พวกเขาเน้นย้ำว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศที่บุคคลสามารถแบ่งปันความรู้ แก้ปัญหาโดยร่วมมือกัน และตัดสินใจอย่างรอบรู้ ซึ่งจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียนได้ หนังสือเล่มนี้ให้คำจำกัดความของบรรยากาศขององค์การว่าเป็นบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียน รวมถึงการรับรู้ ทัศนคติ และความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ บรรยากาศเชิงบวกมีลักษณะเฉพาะคือความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความเปิดกว้าง ซึ่งสนับสนุนองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้เขียนระบุว่าบรรยากาศที่ดีของโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ความพึงพอใจของครู และการปรับปรุงโรงเรียน งานนี้ได้เชื่อมโยงแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้และบรรยากาศขององค์การ โดยแสดงให้เห็นว่าแนวคิดเหล่านี้เสริมซึ่งกันและกันเพื่อสร้างบรรยากาศทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและปรับตัวได้มากขึ้นอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศขององค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กัน

วิธีการวิจัย

การออกแบบการวิจัยและประชากรที่ใช้ในการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane Taro (1967) โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ 6 ระดับ (Six-level mean interpretation) ตามแนวคิดของ (Likert, R. 1932) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับการแปลผล
1.00 - 1.83	น้อยที่สุด
1.84 - 2.66	น้อย
2.67 - 3.49	ปานกลาง
3.50 - 4.32	ค่อนข้างสูง
4.33 - 5.15	สูง
5.16 - 6.00	สูงสุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ ครูและครูผู้ช่วยในโรงเรียนนานาชาติในเขตจังหวัดนนทบุรี จำนวน 452 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane Taro (1967) โดยมีค่าความผิดพลาด 5 เปอร์เซ็นต์ คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้การสุ่มแบบสะดวก สามารถเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 219 คน การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 219 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อระบุว่าข้อคำถามนั้นครอบคลุมประเด็นหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนทำการประเมินคำถามแต่ละข้อ ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.กฤษณะ ดาราเรือง คณบดีคณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
2. ผศ.ดร.สิทธิพร เขาคู่น ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
3. ดร.ณัฐวัชร จันทโรจน์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรการจัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยเกริก

โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ -1 (ไม่สอดคล้อง), 0 (ไม่แน่ใจ), และ 1 (สอดคล้อง) คำนวณค่า IOC โดยการนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย หากค่า IOC ของคำถามแต่ละข้อมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าคำถามนั้นมีความตรงตามวัตถุประสงค์ (Rovinelli และ Hambleton, 1977) ในแบบสอบถามชุดนี้คำถามทุกข้อในตัวแปรบรรยากาศองค์การและตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่า IOC เกิน 0.5 ทุกข้อคำถาม

จากนั้นนำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้ว ไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร เพื่อประเมินความสมบูรณ์ และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธี Cronbach's Alpha (Cronbach, 1951) พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีความเชื่อมั่นดังนี้ โครงสร้างองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.991 การกำหนดมาตรฐานการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.994 ความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.932 การยอมรับและชื่นชม มีค่าเท่ากับ 0.929 การสนับสนุน มีค่าเท่ากับ 0.955 และความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบที่มีต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.961 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ มีความเชื่อมั่นดังนี้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเท่ากับ 0.932 การส่งเสริมการอภิปราย มีค่าเท่ากับ 0.941 การกระตุ้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลและทีม มีค่าเท่ากับ 0.915 การจัดตั้งระบบที่จะทำให้ผู้คนสนใจในการเรียนรู้และแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเท่ากับ 0.944 การเสริมอำนาจและการกระจายอำนาจในองค์การผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเท่ากับ 0.987 การเชื่อมโยงองค์การกับบรรยากาศและปรับเปลี่ยนอย่างเหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.945 และการเตรียมกลยุทธ์ความเป็นผู้นำเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.958

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ Google form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่าน Email และ Application Line ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงกันยายน 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

หน่วยการวิเคราะห์ของตัวแปรทั้งสองถูกนำมาใช้เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบย่อยของตัวแปร หลังจากนั้นนำองค์ประกอบย่อยของตัวแปรมาหาค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ (Syntax) ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 และ 2 ต่อมาทำการทดสอบสหสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3

ผลการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 219 คน พบว่าผู้หญิงมีจำนวนมากกว่าผู้ชายอย่างมาก โดยผู้หญิงมีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 ในขณะที่ผู้ชายมีเพียง 25 คน คิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 11.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ "มากกว่า 50 ปี" โดยมีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 กลุ่มช่วงอายุรองลงมาคือ "31-40 ปี" มีจำนวน 58 คน คิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 26.5 และกลุ่มอายุ "41-50 ปี" มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีเพียง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ผลการกระจายตัวของช่วงอายุนี้แสดงให้เห็นว่าการศึกษานี้กลุ่มคนที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ให้ความสนใจหรือมีส่วนร่วมในเรื่องที่ทำการศึกษามากที่สุด ด้านการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท โดยมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 ของทั้งหมดรองลงมาคือผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 จากข้อมูลนี้ สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาค่อนข้างสูง โดยเฉพาะระดับปริญญาโท ซึ่งอาจมีผลต่อการตีความผลลัพธ์หรือลักษณะของข้อมูลที่เก็บมา ด้านประสบการณ์การทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงาน "16 ปีขึ้นไป" โดยมีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน "11-15 ปี" จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน "6-10 ปี" มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ "0-5 ปี" มีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ผลการกระจายตัวของประสบการณ์การทำงานแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานยาวนาน ซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่พวกเขามีความรู้และความเข้าใจในหัวข้อที่ศึกษาได้อย่างลึกซึ้ง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยบรรยากาศองค์การ (กลุ่มตัวอย่าง=219)

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	SD.	ลำดับ	ระดับ
โครงสร้างองค์การ	4.90	1.15	4	สูง
การตั้งมาตรฐานในการทำงาน	4.81	1.24	5	สูง
ความรับผิดชอบในการทำงาน	4.99	0.92	2	สูง
การยอมรับและชื่นชม	4.39	1.43	6	สูง
การสนับสนุน	4.98	0.88	3	สูง
ความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ	5.04	1.07	1	สูง
บรรยากาศองค์การโดยรวม	4.85	0.95		สูง

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับเฉลี่ยของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.85$, SD. = 0.95) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยบรรยากาศองค์การ พบว่าทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบความรู้สึกรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบที่มีต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.04 ($\bar{X} = 5.04$, SD. = 1.07) รองลงมาคือ องค์ประกอบความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.99 ($\bar{X} = 4.99$, SD. = 0.92) ส่วนองค์ประกอบการยอมรับและชื่นชม พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.39 ($\bar{X} = 4.39$, SD. = 1.43)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (กลุ่มตัวอย่าง=219)

ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD.	ลำดับ	ระดับ
สร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	5.14	0.94	1	สูง
ส่งเสริมการสืบเสาะหาความรู้และการสนทนา	4.70	0.87	4	สูง
ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีม	4.96	1.10	3	สูง
สร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้	4.56	1.21	7	สูง
ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.63	1.06	5	สูง
เชื่อมโยงองค์การเข้ากับบรรยากาศ	4.62	0.97	6	สูง
จัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้	5.03	0.91	2	สูง
องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม	4.81	0.81		สูง

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับเฉลี่ยของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.81$, SD. = 0.81) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.14 ($\bar{X} = 5.14$, SD. = 0.94) รองลงมาคือ องค์ประกอบจัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.03 ($\bar{X} = 5.03$, SD. = 0.91) ส่วนองค์ประกอบสร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.56 ($\bar{X} = 4.56$, SD. = 1.21)

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ในตารางที่ 3 มีเกณฑ์ในการแปลผลค่าความสัมพันธ์ ดังนี้ (Cohen, J.,1988) ระดับความสัมพันธ์

ต่ำ	0.10 - 0.29	ความสัมพันธ์	อยู่ในระดับ	น้อย
ปานกลาง	0.30 - 0.49	ความสัมพันธ์	อยู่ในระดับ	ปานกลาง
สูง	0.50 - 1.00	ความสัมพันธ์	อยู่ในระดับ	สูง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ (กลุ่มตัวอย่าง=219)

ปัจจัยบรรยากาศ องค์การ	ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้							
	สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	ส่งเสริมการสื่อสารและความรู้ และการสนทนา	ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม	สร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึก การเรียนรู้	ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	เชื่อมโยงองค์การเข้ากับบรรยากาศ	จัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการเรียนรู้	องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม
โครงสร้างองค์การ	.358**	.718**	.428**	.819**	.713**	.460**	.750**	.761**
การตั้งมาตรฐาน ในการทำงาน	.435**	.563**	.579**	.514**	.664**	.522**	.604**	.692**
ความรับผิดชอบในการ ทำงาน	.610**	.592**	.310**	.476**	.617**	.588**	.652**	.676**
การยอมรับและชื่นชม	.341**	.700**	.290**	.865**	.616**	.440**	.800**	.725**
การสนับสนุน	.522**	.686**	.590**	.649**	.667**	.468**	.747**	.771**
ความรู้สึกรู้สึกผูกพันและ รับผิดชอบต่อองค์การ	.349**	.584**	.517**	.601**	.660**	.511**	.628**	.689**
บรรยากาศองค์การ โดยรวม	.495**	.751**	.521**	.781**	.766**	.577**	.818**	.840**

** แสดงถึงค่าสหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (สองด้าน)

จากตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ของปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 กับปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม ในระดับมากที่ $r = 0.840$ องค์ประกอบของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 มากที่สุดกับองค์ประกอบของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุดคือ ด้านการยอมรับและชื่นชมกับด้านการสร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้ในระดับมากที่ $r = 0.865$ ลำดับที่สองคือด้านโครงสร้างองค์การกับด้านการสร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้ในระดับมากที่ $r = 0.865$ และลำดับสามคือด้านการยอมรับและชื่นชมกับด้านจัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 น้อยที่สุดคือด้านความรับผิดชอบในการทำงานกับด้านการทำงานร่วมกัน และเรียนรู้เป็นทีมในระดับปานกลางที่ $r = 0.310$

อภิปรายผล

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโดยรวมแล้วบุคลากรในองค์การมีการรับรู้เชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การอย่างมาก โดยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การบ่งบอกว่าความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การ องค์ประกอบนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 5.04 ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์การ และมีความรับผิดชอบสูงสุดต่อหน้าที่การงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Maltin. (2010) ที่ระบุว่า "ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน" เพราะพนักงานที่มีความผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะมีความรับผิดชอบและความจงรักภักดีสูงกว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.99 แสดงว่าพนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง การมีความรับผิดชอบนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

และความสอดคล้องในองค์การตามทฤษฎีการจัดการโดยเป้าหมายของ Locke & Latham. (2019) ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบนี้อยู่ที่ 4.98 ซึ่งบ่งชี้ว่าความร่วมมือและการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Kahn. (2018) ที่กล่าวว่า "การสนับสนุนทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน" ด้านโครงสร้างองค์การ ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบนี้อยู่ที่ 4.90 ซึ่งหมายถึงความรู้สึกมั่นคงในองค์การของพนักงานยังคงสูง อย่างไรก็ตาม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ค่อนข้างสูงบ่งชี้ว่ามีความแตกต่างในการรับรู้ของพนักงานบางกลุ่มต่อความเสถียรขององค์การ ส่วนด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.81 บ่งชี้ว่าพนักงานรู้สึกว่าการกำหนดมาตรฐานการทำงานในการตัดสินใจภายในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์การ ตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Lawler. (2014) ด้านการยอมรับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตารางคือ 4.39 ซึ่งถึงแม้จะยังอยู่ในระดับสูง แต่ยังคงต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ การยอมรับในที่นี้หมายถึงการที่พนักงานรู้สึกว่าการยอมรับหรือให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและบทบาทของตน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างในส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สูงชี้ให้เห็นว่าบางกลุ่มอาจรู้สึกว่าการยอมรับไม่เท่าที่ควร ซึ่งอาจเป็นจุดที่ต้องมีการปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับพนักงานทุกกลุ่ม

ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่ 4.81 แสดงให้เห็นว่าองค์การของกลุ่มตัวอย่างมีการจัดการเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้ถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 5.14 อยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายความว่าองค์การมีการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรรู้สึกว่าเขาสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองภายในองค์การได้ นี่เป็นสัญญาณที่ดีขององค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการเรียนรู้ องค์การที่สนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Smith & Nguyen, 2018) อันดับที่สองคือการเตรียมกลยุทธ์ความเป็นผู้นำเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย = 5.03 ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้นำขององค์การมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่าผู้นำมีอิทธิพลอย่างมากต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ (Brown & Lee, 2020) อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือปัจจัยการเชื่อมโยงองค์การกับบรรยากาศและการปรับเปลี่ยนอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 แม้ว่าอยู่ในระดับสูง แต่ค่าดังกล่าวบ่งบอกว่าองค์การอาจยังมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในบรรยากาศภายนอกไม่ดีเท่ากับองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ในองค์การ เพราะการปรับเปลี่ยนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความสำเร็จในระยะยาว (Johnson, 2019) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนการเรียนรู้ของทีม การส่งเสริมการสืบเสาะหาความรู้และการสนทนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และสร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้ ต่างก็อยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายความว่าองค์การได้มีการจัดการและสนับสนุนการเรียนรู้ในหลายมิติ จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การนี้มีการจัดการที่ดีในระดับหนึ่ง แต่อาจต้องการการพัฒนาเพิ่มเติมในด้านการเชื่อมโยงองค์การกับบรรยากาศภายนอก เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นในบรรยากาศภายนอกได้ดียิ่งขึ้น การที่บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงเป็นสัญญาณที่ดี แต่ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า โดยเฉพาะในด้านการยอมรับ และด้านโครงสร้างองค์การ เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางจิตใจและส่งเสริมความเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานทุกกลุ่ม ทั้งนี้ องค์การควรพิจารณาการสำรวจความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าบรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า $r = 0.840$ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับสูง การที่บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูงบ่งชี้ว่าเมื่อบรรยากาศขององค์การดีขึ้นจะส่งผลให้องค์การมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งดิศ คงยั่งยืน และ สมนึก เพชรช่วย (2561) ด้านบรรยากาศองค์การ องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ มากที่สุดที่

$r = 0.761$ ซึ่งบ่งชี้ว่าเมื่อมีโครงสร้างที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในองค์กร จะส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ $r = 0.676$ ถึงแม้จะเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง แต่ก็แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยอื่น ๆ เช่น โครงสร้างหรือการยอมรับในองค์การ มีบทบาทสำคัญกว่าในการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าองค์ประกอบด้านการเตรียมกลยุทธ์ความเป็นผู้นำเพื่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การรวมมากที่สุด โดยมีค่า $r = 0.818$ แสดงให้เห็นว่าการมีผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนากลยุทธ์ในการเรียนรู้ มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศภายในองค์กร ในทางตรงกันข้าม องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การน้อยที่สุดคือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีค่า $r = 0.495$ แม้จะมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ แต่ก็อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจสะท้อนถึงการที่การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญเท่ากับการมีผู้นำที่สนับสนุนการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าการจัดตั้งระบบที่ทำให้ผู้คนสนใจในการเรียนรู้และแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับด้านการยอมรับและการชื่นชมในองค์การ โดยมีค่า $r = 0.865$ นั้นหมายถึงว่า การที่องค์การมีระบบที่กระตุ้นการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ จะช่วยให้เกิดการยอมรับ การชื่นชมและการสนับสนุนภายในองค์การอย่างมาก ในทางตรงกันข้าม ความสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดคือระหว่างการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กับการยอมรับและการชื่นชม ซึ่งมีค่า $r = 0.341$ ความสัมพันธ์ในระดับนี้อาจบ่งชี้ว่า การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่ได้มีผลต่อการยอมรับและการชื่นชมภายในองค์การอย่างชัดเจนเท่ากับปัจจัยอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีด้านการจัดการการเรียนรู้ในองค์การที่เชื่อว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์การ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Watkins และ Marsick (1993) ที่กล่าวว่า "องค์การแห่งการเรียนรู้" คือองค์การที่มีโครงสร้างและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ อีกทั้งยังเน้นการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และการยอมรับในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาและนวัตกรรมภายในองค์การอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Senge (1990) ใน The Fifth Discipline ยังชี้ว่าการสร้างระบบที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันจะช่วยสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์กรให้มีความมั่นคงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรีตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 3 คือ ควรมุ่งเน้นไปที่การเตรียมกลยุทธ์ด้านการเป็นผู้นำเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และการจัดตั้งระบบที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อบรรยากาศขององค์การโดยรวม โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาองค์การสามารถทำได้โดยข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ด้านการเตรียมกลยุทธ์ด้านการเป็นผู้นำเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ใช้การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เนื่องจากผู้นำควรมีบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องในองค์การ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการทำตัวเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาผู้นำ องค์กรควรจัดตั้งโครงการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร โดยใช้กรอบแนวคิดการเรียนรู้ที่เน้นการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เมื่อดำเนินการเสร็จแล้วต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ โดยตั้งระบบการติดตามและประเมินการเรียนรู้ภายในองค์การผ่านตัวชี้วัดความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ของผู้นำอย่างต่อเนื่อง

ด้านการจัดตั้งระบบที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในการเรียนรู้ ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ด้วยการจัดตั้งระบบที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยการจัดตั้งโครงการต่าง ๆ เช่น โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพ ที่มีทั้งกิจกรรมแบบกลุ่มและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น รวมถึงการสร้างช่องทางการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ในองค์กรด้วยการสร้างช่องทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ได้ เช่น การจัดตั้งระบบคลังข้อมูลออนไลน์หรือจัดกิจกรรมเสวนาประจำเดือน เพื่อให้บุคลากรได้แบ่งปันความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน และประการสำคัญคือการสร้างสิ่งจูงใจ (Incentives for Learning) โดยการจัดตั้งระบบรางวัลหรือสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้การยอมรับและรางวัลผลงานจากการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ต่อไป

การนำข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ไปใช้จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ภายใน ทำให้พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพร ชานีประศาสน์ (2563). การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา เอกชน. วารสารวิจัยบริหารการศึกษา ฉบับที่ 17(2), หน้า 44-58
- ทัศนาศุขเปี่ยม, เทอดศักดิ์ ไม่เท่าทอง และศุภรชชตรา แสนวา (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์. วารสารบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์, 6(2). สืบค้นจาก <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jlis/article/view/4094>
- รุ่งรติศ คงยั่งยืน และ สมนึก เพชรช่วย. (2561). ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างการแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารร่มพญักษ์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 36(3), 135–158.
- Brennan, J., & colleagues. (2019). Organizational climate: New approaches and considerations. *Journal of Educational Administration*.
- Brown, L., & Lee, M. (2020). Leadership's impact on fostering a learning culture in modern enterprises. *International Journal of Management Studies*, 22(4), 112-130.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.
- Cronbach, Lee J. 1951. "Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika*. 16(1951) : 297 – 334.
- Eren, E. (2015). Educational leadership and organizational learning. *Journal of Educational Innovation*.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Smith, P. A. (2020). Organizational climate and learning: School improvement through leadership. *Journal of Educational Management*.
- Johnson, P. (2019). Organizational adaptability and long-term success in dynamic environments. *Business Strategy Review*, 30(2), 89-105.
- Kahn, W. A. (2018). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2020). Understanding the impact of organizational climate on work performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Lawler, E. E. (2014). *High-involvement management: Participative strategies for improving organizational performance*. Jossey-Bass.

- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). Goal setting theory: Theory building through practical application. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212-247.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2018). Theory and practice of the learning organization. *Journal of Educational Development*.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337.
- Moran, T. (2017). The dynamics of trust and school climate. *International Journal of Educational Studies*.
- Reyes, P., & Anderson, G. (2021). Enhancing educational environments through effective leadership and climate management. *Educational Management Quarterly*.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49–60.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the past and insights for the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Smith, J., & Nguyen, T. (2018). Developing lifelong learning capabilities in organizations. *Journal of Organizational Learning*, 15(3), 45-60.
- Stringer, R. A. (2002). *Organizations: Behavior, structure, processes* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Watkins, K. E., & Kim, H. (2022). Learning organizations and school leadership: A contemporary perspective. *Educational Management*.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2019). Creating a learning organization: The role of leadership in building and sustaining a learning culture. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 315-330.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2017). *Creating the learning organization: A new role for human resource developers in the modern era*. XYZ Publishing.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systematic change*. Jossey-Bass.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.