

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากร  
ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

The Learning Organization in the Digital Era According to the Opinions  
of Personnel under Vocational Education in Pathumthani Province

อัญชลี เหลืองศรีชัย

นิสิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: anchalee@pttc.ac.th

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

อาจารย์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: lapetc@rpu.ac.th

Anchalee Luengsrichai

Student, Master of Education Program, Faculty of Arts, Rajapruk University

Laddawan Petchroj

Lecturer, Master of Education Program, Faculty of Arts, Rajapruk University

รับเข้า: 3 สิงหาคม 2563 แก้ไข: 10 สิงหาคม 2563 ตอปรับ: 27 สิงหาคม 2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี 2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 195 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.98$ ,  $SD=0.26$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ ( $\bar{x}=4.36$ ,  $SD=0.40$ ) รองลงมา คือ ด้านการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ด้านมุ่งเน้น

คุณภาพ ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมด้านการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านกลยุทธ์ และด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน 2) ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ตต้องรวดเร็ว ควรจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควรกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

**คำสำคัญ:** องค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุคดิจิทัล บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

### Abstract

This research aimed to study and compare the learning organization in the digital era according to the opinions of personnel under vocational education in Pathumthani province classified by gender, age, education level, position and work experience and to study the guidelines for promoting the learning organization in the digital era according to the opinions of experts. Sample group was personnel under vocational education in Pathumthani province of 195 samples using stratified random sampling and 5 experts. The instruments used questionnaires and interviewing form. The statistics used percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, LSD and content analysis. The results of the research were as follows:

1) the learning organization in the digital era according to the opinions of personnel under vocational education in Pathumthani province in the overall were at a high level ( $\bar{x}$ = 3.98, SD= 0.26), the highest mean was learning technology ( $\bar{x}$ = 4.36, SD= 0.40), the lower others were knowledge creation and transfer, quality, appropriate structure, shared vision, teamwork and networking, corporate learning culture, supportive atmosphere, environment scanning, strategy and empowerment 2) the comparison of the learning organization in the digital era classified by gender were not statistical significantly, except classified by age, education level, position and work experience were statistical significantly at .05 level. and 3) guidelines to promote the learning organization in the digital era according to the opinions of experts were administrators should be promote the using information technology, the internet system should be fast, organize learning

should exchange activities, should create work motivation establishing vision and strategies in line with current technology changes.

**Keywords:** learning organization, digital era, personnel under vocational education in Pathumthani province

## บทนำ

ในปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่สังคมยุคดิจิทัลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการศึกษาส่งผลให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรเพื่อความอยู่รอด เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานในยุคปัจจุบัน การเรียนรู้ดิจิทัลจึงจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสังคมโลกให้ดำรงอยู่และพัฒนาไปได้ด้วยดี การพัฒนาบุคคลไปสู่การเป็นผู้รู้ดิจิทัลจึงเป็นภารกิจสำคัญขององค์กร แนวโน้มการทำงานในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งที่คนทำงานทุกคนไม่อาจมองข้าม เพราะเทคโนโลยีสามารถช่วยให้การทำงานยุคใหม่มีความสะดวก รวดเร็ว เชื่อมโยงถึงกันได้มากขึ้น และเพิ่มโอกาสในความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้กล่าวว่า องค์กรจะต้องพัฒนากำลังคนให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชนทุกสาขาอาชีพ ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพและสร้างรายได้ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต และพัฒนาผู้บริหารให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากสารสนเทศขององค์กร (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562)

จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการบริหารองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องพยายามหากลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินการเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ และได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การจะพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพดังกล่าว สามารถกระทำได้โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ การเป็นผู้นำองค์กร การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะ สร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก พัฒนาการอย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน บุคลากรมีความใฝ่เรียนรู้ สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานและเพิ่มผลผลิต และมีศักยภาพที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะส่งผลให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล มีการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทีมทำงาน สร้าง

กระบวนการเรียนรู้เป็นพลวัต สร้างความเข้าใจเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลง ให้อำนาจการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น องค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยใช้ กระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้น มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดย อาศัยการเรียนรู้ การจัดการความรู้และการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยมีองค์ประกอบ 11 ประการคือ 1) โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) 3) การเพิ่มอำนาจ และความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) 5) การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation And Transfer) 6) เทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) 7) มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) 8) กลยุทธ์ (Strategy) 9) บรรยากาศที่เกื้อหนุน (Supportive Atmosphere) 10) การทำงานเป็นทีมและมีเครือข่าย (Teamwork And Networking) และ 11) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) จะเห็นได้ว่า รากฐานของการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั่นคือ การเรียนรู้ ถ้าองค์กรปราศจากบุคคลใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองแล้ว ก็ยากที่องค์กรจะก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งการ เรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ นอกจากจะเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคลแล้ว องค์กรจะต้องเอื้ออำนวยความ สะดวก สนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับเกิดการการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลัก ในการสร้างและพัฒนาความรู้เพื่อช่วยพัฒนาประเทศชาติ สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่จำเป็นต้องมี ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของ ผู้เรียน (ประยูร อิมสวาสดี, 2552)

อาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษา ที่ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี (ทล.บ.) เป็นองค์กรหนึ่งที่มีภารกิจหลักสำคัญในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาตรฐาน ตอบสนองความต้องการของประเทศและมีศักยภาพ ในระดับสากล อีกทั้งสถานศึกษาต้องตระหนักถึงกระบวนการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อวางแผน พัฒนา สร้างเอกลักษณ์ สร้างศักยภาพทางวิชาการ และสร้างจุดแข็งขององค์กร เพื่อมุ่งพัฒนาให้เป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา มาตรฐานที่ 3 ได้กล่าวว่า สถานศึกษาจะต้องสร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้ โดยการร่วมมือกับบุคคล ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัด

การศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์และงานวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561) นอกจากนี้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 ได้กล่าวว่า สนับสนุนการวิจัยและการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อให้การอาชีวศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตั้งแต่การพัฒนากระบวนการจัดการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการพัฒนานวัตกรรมทางวิชาชีพ การเชื่อมโยงการวิจัยกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน และกลไกนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บ้างแต่ไม่เป็นรูปธรรม และจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พบว่า มีจุดอ่อน คือ บุคลากรมีภาระงานอื่น ๆ ตามภารกิจหลักที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาต่าง ๆ มีน้อยไม่หลากหลายครอบคลุม ขาดการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในองค์กร ขาดบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ขาดการสร้างระบบพี่เลี้ยง การเผยแพร่ผลงานของตนเองหรือกลุ่มมีค่อนข้างน้อย ขาดการทำงานเป็นทีมและความรู้สึกมีส่วนร่วมของทีมในการร่วมแก้ปัญหาอย่างมืออาชีพ เทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ตไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ขาดการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี, 2561)

จากแนวคิดและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี เพื่อประโยชน์การเป็นแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เพื่อจะช่วยให้องค์กรในสังกัดมีเป้าหมายและทิศทางในการบริหารงานและพัฒนาได้อย่างชัดเจน เพื่อสร้างศักยภาพทางวิชาการยกระดับมาตรฐานการพัฒนาคณาจารย์บุคลากร พัฒนาความสามารถทางการแข่งขันในด้านวิชาชีพ ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้รับการยอมรับจากสังคมและชุมชน นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

### สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

### วิธีการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเจ้าหน้าที่สำนักงาน รวมทั้งสิ้น 393 คน ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จำนวน 211 คน 2) วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี จำนวน 76 คน และ 3) วิทยาลัยเทคนิคชัยบุรี จำนวน 106 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเจ้าหน้าที่สำนักงาน รวมทั้งสิ้น 195 คน ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จำนวน 105 คน 2) วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี จำนวน 38 คน และ 3) วิทยาลัยเทคนิคชัยบุรี จำนวน 52 คน ใช้การคำนวณจากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี และการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการหาค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัยกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น (Index Of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่ม

ตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 3 ข้อ ในแต่ละข้อคำถามมี 2 ประเด็นคำถามคือ แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และกิจกรรมส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยข้อคำถามมาจากการนำด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรก มาสอบถามผู้ให้สัมภาษณ์คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ใช้สถิติการทดสอบค่า t-test (independent samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD
4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสรุปโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอข้อมูลในเชิงบรรยาย

#### ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี แสดงผลดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	SD	แปลค่า	ลำดับ
1. ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม	4.03	0.46	มาก	4
2. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร	3.95	0.26	มาก	7
3. ด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน	3.70	0.43	มาก	11
4. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	3.91	0.38	มาก	9
5. ด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้	4.18	0.27	มาก	2
6. ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	4.36	0.40	มาก	1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	SD	แปลค่า	ลำดับ
7. ด้านมุ่งเน้นคุณภาพ	4.04	0.36	มาก	3
8. ด้านกลยุทธ์	3.78	0.41	มาก	10
9. ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน	3.91	0.31	มาก	8
10. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่าย	3.96	0.39	มาก	6
11. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.97	0.33	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.26</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.98$ ,  $SD=0.26$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ( $\bar{x}=4.36$ ,  $SD=0.40$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้ ด้านมุ่งเน้นคุณภาพ ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านกลยุทธ์ และด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน

2. การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน แสดงผลดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ตำแหน่งงาน		ประสบการณ์การทำงาน	
	t	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
1. ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม	1.742	.083	15.890*	.000	9.662*	.000	23.306*	.000	10.442*	.000
2. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร	-1.177	.245	10.058*	.000	8.346*	.000	32.066*	.000	9.238*	.000
3. ด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน	-1.425	.160	14.064*	.000	7.273*	.000	54.125*	.000	14.066*	.000
4. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	-.954	.345	7.795*	.000	5.659*	.001	26.263*	.000	8.316*	.000
5. ด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้	.366	.715	2.616	.052	2.242	.085	17.803*	.000	2.519*	.043
6. ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	-.968	.334	4.339*	.006	3.241*	.023	4.693*	.010	2.734*	.030

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล	เพศ		อายุ		ระดับ การศึกษา		ตำแหน่งงาน		ประสบการณ์ การทำงาน	
	t	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
7. ด้านมุ่งเน้นคุณภาพ	-1.549	.123	.862	.462	1.826	.144	6.915*	.001	2.329	.058
8. ด้านกลยุทธ์	.936	.351	21.411*	.000	12.183*	.000	59.274*	.000	15.353*	.000
9. ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน	-.528	.598	12.126*	.000	5.241*	.002	29.819*	.000	9.533*	.000
10. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่าย	1.454	.148	19.721*	.000	20.093*	.000	36.706*	.000	15.255*	.000
11. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	-.863	.389	4.332*	.006	1.999	.116	21.468*	.000	3.747*	.006
<b>รวม</b>	<b>1.006</b>	<b>.316</b>	<b>19.806*</b>	<b>.000</b>	<b>11.127*</b>	<b>.000</b>	<b>59.089*</b>	<b>.000</b>	<b>15.803*</b>	<b>.000</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานีที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยการเปรียบเทียบรายคู่พบผลดังนี้

บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลน้อยกว่าทุกกลุ่มอายุ สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลน้อยกว่าทุกระดับการศึกษา สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลมากกว่าทุกตำแหน่งงาน สำหรับบุคลากรที่มีตำแหน่งครู มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลมากกว่าตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป สำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

3. แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและเลือกระบบสารสนเทศที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของสถานศึกษา มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สนับสนุนสวัสดิการเพื่อการสรรหาคอมพิวเตอร์ มีหน่วยงานให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเป็นงานประจำในการแสวงหาความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ นำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์และต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรโดยเน้นการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้แก่ผู้อื่น มีการสอนงานและถ่ายทอดแบบกัลยาณมิตร เผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ 3) ด้านการมุ่งเน้นคุณภาพจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่ชัดเจน สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ใช้ระบบการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) และใช้ระบบการปรับปรุงคุณภาพด้วยวงจร PDCA โดยยึดตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพสถานศึกษา

### อภิปรายผล

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ได้กล่าวว่า สถานศึกษาจะต้องร่วมมือกับบุคคล ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชน ซึ่งสถานศึกษาต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเพื่อมุ่งเน้นคุณภาพและเป็นแนวทางในการประกันคุณภาพการศึกษา และอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวสูง สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย มีการเปิดกว้างทางความคิดและยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมการทำนวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์อย่างต่อเนื่อง ทำงานร่วมกันจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่ง

ความสำเร็จให้กับองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรได้ ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและบริหารจัดการให้เกิดขึ้น โดยมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ 1) โครงสร้างที่เหมาะสม 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร 3) การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5) การสร้างและถ่ายโอนความรู้ 6) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ 7) มุ่งเน้นคุณภาพ 8) กลยุทธ์ 9) บรรยากาศที่เกื้อหนุน 10) การทำงานเป็นทีมและมีเครือข่าย และ 11) การมีวิสัยทัศน์ร่วมจากตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ด้านนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน อีกทั้งทำให้สถานศึกษามีเป้าหมายทิศทางการบริหารงาน และพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการระดับมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพบุคลากร พัฒนาความสามารถทางการแข่งขันในด้านวิชาชีพ ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม และประเทศชาติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaiser (2000) ได้ศึกษาเรื่อง แบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวก จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การได้รับการสนับสนุนต่อเนื่องจากผู้บริหาร วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงสร้างที่อธิบายให้สมาชิกเข้าใจการเรียนรู้ วิธีการบริหาร บรรยากาศและแรงจูงใจ ควรมีลักษณะการเปิดใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคคลต้องกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ที่ต้องการ และกล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรจะต้องสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกัน ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนานันท์ โกศินานนท์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า คณาจารย์ประจำและเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าบุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจและไม่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ สนใจติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงาน มีการจัดระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ระบบอินเทอร์เน็ตมีความรวดเร็วและทันสมัยครอบคลุมการทำงานในทุกพื้นที่ และเชื่อมต่อไปยังสาขาวิชาหรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลค้นหาสารสนเทศและแหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์ในสาย

วิชาชีพ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวลผลข้อมูลอย่างรวดเร็วและถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล เทียบเคียงการทำงานของมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์กร สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จันทร์สุข (2556) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าวิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้ของวิทยาลัย มีการพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสืบค้นข้อมูลได้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย ใช้เทคโนโลยีในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และใช้จัดเก็บความรู้ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวมสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสถานศึกษา มีบริบทการทำงาน มีวัฒนธรรมและสังคมที่คล้ายคลึงกัน ถึงแม้จะมีเพศที่แตกต่างกัน แต่การปฏิบัติงานในองค์กรต่างก็อยู่ในบริบทและทรัพยากรแบบเดียวกัน มีความเท่าเทียมกันในการทำงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิขยา บุญเจริญ (2556) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในปัจจุบันของแต่ละองค์กร แต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน ซึ่งองค์กรได้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคน โดยองค์กรมีการปฏิรูปและส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา บวรพาณิชย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

นารี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานีที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลน้อยกว่าทุกกลุ่มอายุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีประสบการณ์การทำงานน้อย ขาดทักษะในการทำงาน ไม่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่หลัก จึงขาดโอกาสในการเรียนรู้ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญ และขาดโอกาสในการสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิขชยา บุญเจริญ (2556) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์การทำงานมาหลายปี ส่งผลให้เกิดความชำนาญในการทำงานมากกว่า ทำให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องมากกว่า มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง การทำงานจะเน้นคุณภาพ ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสราภรณ์ อยู่มาก และโชติมา แก้วทอง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า อายุมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลน้อยกว่าทุกระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ต้นประยูร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงเช่นในระดับปริญญาโท มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวการบริหารจัดการสมัยใหม่ เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ จะได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง รวมถึงมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ผู้ที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลมากกว่าทุกตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน เป็นผู้ที่มีบทบาทในการวางแผนและการตัดสินใจ นำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยภาพรวมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี พบว่า มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลน้อยกว่าทุกกลุ่มประสบการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์

การทำงานมานาน จะมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และคุ้นเคยกับการทำงาน มีความละเอียดรอบคอบ มีมุมมองในการแก้ปัญหาอุปสรรคด้านและเข้าใจชัดเจนกว่า พัฒนาการเองศึกษาหาความรู้ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี ศรีนวล และ สถาพร ถาวรอธิวาสน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสายนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ พบว่า อาจารย์และบุคลากรในสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษา ลักษณะงานตามตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งสายงานสนับสนุน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิทยาลัย 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและเลือกสรรระบบสารสนเทศที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของสถานศึกษา มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ติดตั้งเครื่องแม่ข่าย ติดตั้งระบบแลน ครอบคลุมทุกพื้นที่ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑาพร บุญวรรณ (2553) ได้กล่าวว่า การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ ควรคำนึงถึงลักษณะการใช้งาน เช่น การติดตั้ง Web Server การติดตั้งระบบ Lan เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านสารสนเทศไปยังแผนกหรืองานต่าง ๆ จัดกระบวนการทำงานของสารสนเทศอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีเขาช่วย 2) ด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรเป็นบุคคลใฝ่เรียนรู้ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสอนงานและถ่ายทอดแบบกัลยาณมิตร หมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงานของตนหรือกลุ่มสู่สาธารณะ สอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล จันทร์สุข (2553) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการถ่ายโอนและใช้ความรู้คือ กำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นวาระประจำในการประชุมประจำเดือน มีการเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ เช่น จุดหมายข่าว จุลสาร วารสาร เว็บไซต์ ส่งเสริมการรวมทีมและหมุนเวียนงานเพื่อการถ่ายโอนความรู้กระจายไปทั้งองค์กร และการนำความรู้ที่ได้รับจากการเผยแพร่ไปพัฒนางาน 3) ด้านการมุ่งเน้นคุณภาพ สถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย มีการกระจายอำนาจการทำงาน และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจหลัก เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑาพร บุญวรรณ (2553) ได้กล่าวว่า การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ จัดโครงสร้างองค์กรจะ

เป็นแบบแนวราบ มีชั้นการบังคับบัญชาน้อย มีการมอบอำนาจให้กับผู้นำในแต่ละงานภายในองค์กร โดยการให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดหน่วยงานย่อยและผู้รับผิดชอบหลัก ควรสร้างวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ทั้งระดับฝ่าย ระดับแผนกวิชา และระดับบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทุกด้าน ในด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ถึงแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ควรปรับบทบาทการควบคุมสั่งการให้น้อยลง คอยช่วยเหลือให้มากขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ กระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกฝนการเรียนรู้ และค้นหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมการสร้างแนวคิด แรงบันดาลใจในการทำงาน และดำเนินกิจกรรมที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี
2. ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้เพื่อศึกษาความแตกต่างและความเหมือนของการดำเนินการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- จุฑาทพร บุญวรรณ. (2553). **การพัฒนารูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยเทคนิค**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต มหวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นฤมล จันทร์สุข. (2556). **รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นุช อนิวรรณ. (2551). การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่  
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.)  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- ประยูร อิมสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา.  
ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราณี ต้นประยูร. (2560). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 7(2),  
35-44.
- พนานันท์ โกศินานนท์. (2551). แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่การเป็นองค์กรแห่งการ  
เรียนรู้. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ภัทรวดี ศรีนวล และ สถาพร ถาวรอธิวาสน์. (2554). ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการ  
เรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบชนา และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์  
ประชารักษ์ นครสวรรค์. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 5(1): 17-24.
- ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ.2560-2579.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- \_\_\_\_\_. (2561). มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการ  
อาชีวศึกษา.
- สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี. (2561). แผนยุทธศาสตร์พัฒนาสถานศึกษา. รายงานการ  
ประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสถานศึกษา. ปทุมธานี: วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี.
- อภิขญา บุญเจริญ. (2556). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.  
สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารยา บวรพาณิชย์. (2553). ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับ  
ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Kaiser, S. M. (2000). Mapping the Learning Organization: Exploring A Model of  
Organizational Learning. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy,  
Louisiana State University.



Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*.

*Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.

Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York:

Irwin.