

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน  
เลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

On Being the Learning Organization of Learn Satit  
Pattana School under the Office  
of Private Education Commission, BMA

ปริญญานีย์ อัสัมภินพงศ์ *Pariyane Asumpinpong\**

จิตติยาภรณ์ เขาวรากุล *Jitriyaporn Chaowarakul\*\**

วัลย์พรรณ อ้วนนาแวง *Walaipan Ouannaweng\*\*\**

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง "การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน  
เลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน  
กรุงเทพมหานคร" การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นองค์กร  
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กร  
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยเน้นไปที่การวิเคราะห์ความเป็นองค์กร  
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยศึกษาทางด้านการคิดเชิงระบบ ความรอบรู้  
ของบุคลากร แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ของทีม  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ  
ที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จากกลุ่ม

\* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ วิทยาลัยนวัตกรรม  
ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

\*\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาปีการศึกษา 2566 จำนวน 123 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test (Independent Sample) และทดสอบค่า ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับ มาก ซึ่งด้านความรอบรู้ของบุคลากรและการเรียนรู้ของทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าครูและบุคลากร ทางการศึกษา โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** องค์กรแห่งการเรียนรู้, สถานศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

## Abstract

*This research aims to study the On Being the Learning Organization of Learn Satit Pattana School, under the Office of the Private Education Commission, BMA. The study has two main objectives: first, studying the school's organizational learning and secondly comparing factors based on personal factors and work experience. The analysis focuses on the school's organizational learning aspects: Systematic Thinking, Knowledge Mastery of Personnel, Thinking Model, Shared Vision, and Team Learning. The research methodology includes a five-level Likert Scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.93 and statistical analysis of data collected from a sample group comprising 123 teachers and educational personnel in the Academic Year 2023. Statistical tools used include frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, and F-test (One-way ANOVA).*

*The research findings have indicated a high level of organizational learning of Learn Satit Pattana School in overall and various factors. The Personnel Knowledge Mastery and Team Learning score the highest averages, followed by Systemic thinking at a high level ranks next, and the past one is the shared vision respectively. Furthermore, hypothetical result suggests no significant difference in perceptions of organizational learning among educators and education personnel, regardless of gender, marital status, education level, or work experience, with statistical significance at the 0.05 level.*

**Keywords:** Learning Organization, Educational Institution, Office of the Private Education Commission

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ในปัจจุบัน ทำทนายให้ระบบการศึกษาปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป้าหมายหลักของการศึกษาในปัจจุบันคือ การสร้างบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถที่เข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับภาคแรงงานและสังคมแห่งอนาคต การเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลต่อการปรับตัวของระบบการศึกษาทั้งในมิติของกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้การศึกษาเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างสังคมที่ยั่งยืน

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างมากในวงการการศึกษา โดยเฉพาะในปัจจุบันที่องค์กรต่าง ๆ มุ่งมั่นในการพัฒนาเอกลักษณ์ของตนให้เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมและเศรษฐกิจสมัยใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและสังคมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการสอนและการเรียนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังเน้นการสนับสนุนการเรียนรู้ในโครงสร้างและกระบวนการของสถานศึกษาเอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างสรรค์วิถีการเรียนรู้ที่เข้ากับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน

หลักการและแนวคิดความสำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการตามทฤษฎีของ เซงเก้ (Senge) มีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในองค์กร โดยแต่ละประการมีความสำคัญและอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง ประการแรกคือ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ที่เน้นการมองเห็นองค์กรเป็นระบบที่เชื่อมโยงกันและมีผลกระทบต่อกัน จากนั้นมีการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) ซึ่งเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจและความสามารถในการปรับตัว แบบแผนทางความคิด (Mental Models) ซึ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงแนวคิดและความคิดเดิม ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) ที่เน้นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อสร้างการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทีมอย่างเต็มที่ โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา เป็นหนึ่งองค์กรที่มุ่งเน้นการเป็นแหล่งการเรียนรู้ และมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและเข้าถึงได้โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่มีความเข้าใจและมุ่งหน้าสู่เป้าหมายร่วมกัน อย่างไรก็ตามจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนในปีการศึกษา 2565 พบปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจและการสื่อสารภายในองค์กร ทำให้โรงเรียนยังคงมีความแตกต่างในการมุ่งหน้าสู่เป้าหมาย

ร่วมกันได้อย่างเต็มที่และเต็มประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนาเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อทำความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะของโรงเรียน และการพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
4. ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

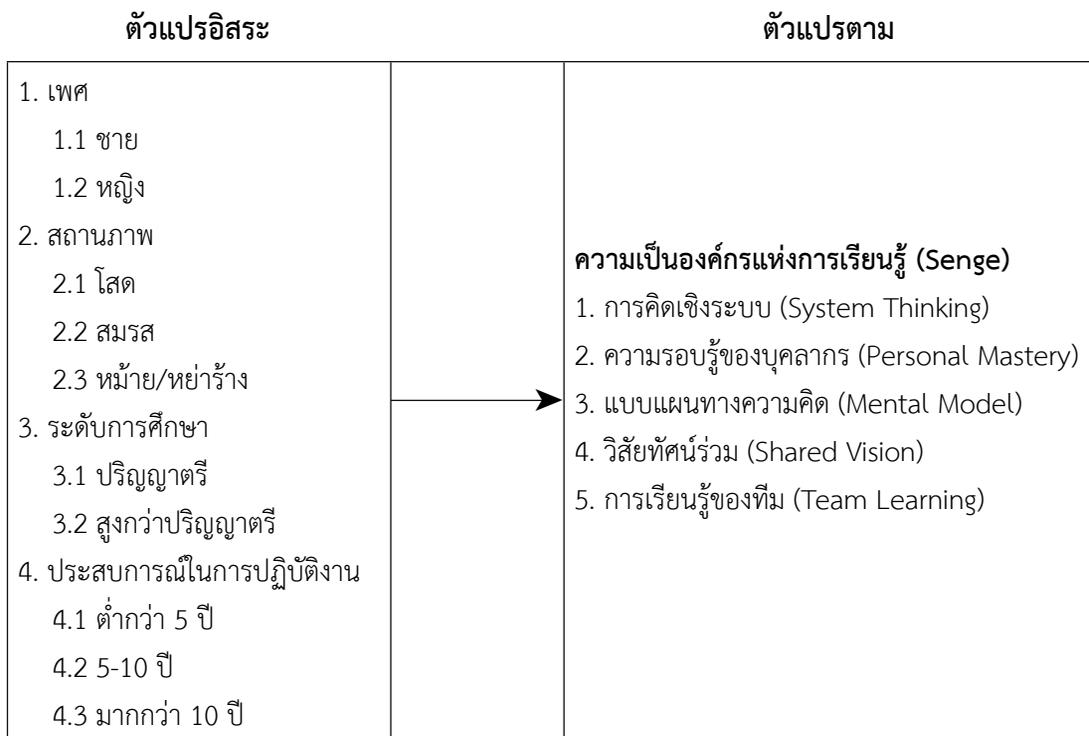
## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา ประจำปีการศึกษา 2566 ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 180 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 123 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ความน่าจะเป็น 95% และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อประเมินความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge) ได้แก่ 1) ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) 2) ด้านความรอบรู้ของบุคลากร (Personal Mastery) 3) ด้านแบบแผนทางความคิด (Mental Model) 4) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และ 5) ด้านการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

## การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยใช้แนวคิดของเซงเก้ (Senge) 5 ด้าน ตามหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นพื้นฐาน หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Consistency-IOC) ความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 หาค่าความเชื่อมั่นการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient;  $\alpha$ ) พบว่า มีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.93

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามผ่าน Google Form จำนวน 123 คน หรือร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง และติดตามการตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา โดยการทดสอบ ค่า t-test (Independent Sample) ส่วนสถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบ ค่า F test (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ตารางที่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	57	46.0
หญิง	66	54.0
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>
สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	82	67.0
สมรส	37	30.0
หม้าย/หย่า	4	3.0
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	76	61.8
สูงกว่าปริญญาตรี	47	38.2
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	63	51.2
5-10 ปี	35	28.5
มากกว่า 10 ปี	25	20.3
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 มีสถานภาพโสดจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2

## 2. ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

### ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

(n=123)

การวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
การคิดเชิงระบบ	3.77	0.54	มาก
ความรู้รอบรู้ของบุคลากร	4.07	0.51	มาก
แบบแผนทางความคิด	3.65	0.54	มาก
วิสัยทัศน์ร่วม	3.37	0.69	มาก
การเรียนรู้ของทีม	3.40	0.77	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

การวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรอบรู้ของบุคลากร (Personal Mastery) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การคิดเชิงระบบ (System Thinking) อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ในลำดับต่อไปจะเป็นตารางในส่วนของรายด้าน ดังนี้

การคิดเชิงระบบ (System Thinking) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ ปัญหา อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ท่านมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลในการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ความรู้รอบรู้ของบุคลากร (Personal Mastery) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้น สนใจและเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอจากวิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ และอินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารให้บุคลากรทุกคนรับทราบร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

แบบแผนทางความคิด (Mental Model) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานให้

สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ท่านพร้อมเปิดรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนได้ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการจัดระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีวิธีการเพิ่มแนวทางการจัดการเรียนการสอน โดยสนับสนุนให้บุคลากรระดมความคิดร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมปรึกษาก่อนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

### การวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ t-test และ one-way ANOVA (F-Test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ปรากฏผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งภาพรวมและรายด้าน

(n=123)

การวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	แปลผล
การคิดเชิงระบบ	3.77	0.54	มาก
ความรู้รอบรู้ของบุคลากร	4.07	0.51	มาก
แบบแผนทางความคิด	3.65	0.54	มาก
วิสัยทัศน์ร่วม	3.37	0.69	มาก
การเรียนรู้ของทีม	3.40	0.77	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

สมมติฐานข้อที่ 2 ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เพศชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** แสดงการทดสอบสมมติฐานด้านเพศ

(n=123)

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p-value
ชาย	57	3.67	0.51	0.26	0.78
หญิง	66	3.64	0.52		

สมมติฐานข้อที่ 3 ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน :

$H_0$ : โสด = สมรส = หม้าย/หย่าร้าง

$H_1$ : โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง อย่างน้อย 1 คู่

**ตารางที่ 5** แสดงการทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพการสมรส

(n=123)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	โสด (n=82)		สมรส (n=37)		หม้าย/หย่าร้าง (n=4)		f	p-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
การคิดเชิงระบบ	3.72	0.57	3.99	0.44	3.86	0.57	1.39	0.25
ความรอบรู้ของบุคลากร	3.99	0.65	4.24	0.49	4.12	0.54	2.20	0.11
แบบแผนทางความคิด	3.61	0.57	3.78	0.48	3.40	0.35	1.92	0.15
วิสัยทัศน์ร่วม	3.40	0.67	3.42	0.71	2.65	0.45	2.95	0.05
การเรียนรู้ของทีม	3.38	0.75	3.49	0.81	3.08	0.85	0.74	0.47
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.53</b>	<b>3.77</b>	<b>0.49</b>	<b>3.42</b>	<b>0.43</b>	<b>1.57</b>	<b>0.21</b>

สมมติฐานข้อที่ 4 ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน :

$H_0$  : ปริญญาตรี = สูงกว่าปริญญาตรี

$H_1$  : ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 6 แสดงการทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษา

(n=123)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p-value
ปริญญาตรี	76	3.67	0.51	0.338	0.73
สูงกว่าปริญญาตรี	47	3.63	0.52		

สมมติฐานข้อที่ 5 ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 และมากกว่า 10 มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน :

$H_0$  : ต่ำกว่า 5 ปี = 5-10 ปี = มากกว่า 10 ปี

$H_1$  : ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี อย่างน้อย 1 คู่

**ตารางที่ 7** แสดงการทดสอบสมมติฐานด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

(n=123)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ต่ำกว่า 5 ปี (n=63)		5-10 ปี (n=35)		มากกว่า 10 ปี (n=25)		f	P -value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
การคิดเชิงระบบ	3.71	0.54	3.79	0.57	3.91	0.48	1.17	0.31
ความรอบรู้ของบุคลากร	4.02	0.63	4.04	0.63	4.24	0.53	1.22	0.29
แบบแผนทางความคิด	3.59	0.54	3.68	0.56	3.76	0.54	0.89	0.41
วิสัยทัศน์ร่วม	3.36	0.64	3.44	0.72	3.33	0.75	0.21	0.80
การเรียนรู้ของทีม	3.39	0.75	3.37	0.78	3.47	0.84	0.12	0.88
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.50</b>	<b>3.66</b>	<b>0.53</b>	<b>3.74</b>	<b>0.53</b>	<b>0.518</b>	<b>0.59</b>

**อภิปรายผลการวิจัย**

1. การวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเนื่องจาก สภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมและทางวัฒนธรรม สถานศึกษาและผู้บริหารต้องมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเองและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา มั่นดี (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการพัฒนาสถานศึกษาไม่ใช่แค่ครูและบุคลากรคนใดคนหนึ่งสามารถทำได้ดีที่สุดใน แต่เป็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรทั้งสถานศึกษาที่ต้องช่วยกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูและบุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของนันธิดา ผมฉลวย (2559) ที่ได้ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ระดับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเรียนรู้ของทีม รองลงมาคือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ โดยในแต่ละด้านมีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายดังนี้

1.1 การคิดเชิงระบบ (System Thinking) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากร ให้มีการเชื่อมโยงการทำงานและมองเห็นปัญหาต่าง ๆ และการแก้ไขปัญหาได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากการคิดเชื่อมโยงจะทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์และชัดเจน มองภาพรวมหรือ ภาพจากความคิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ (Marquardt, 1996) ทำให้กระบวนการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยามาศ สิทธิพันธ์ (2559) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ครูหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

1.2 ความรอบรู้ของบุคลากร (Personal Mastery) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจาก การฝึกฝนตนเอง ใฝ่หาความรู้อยู่ตลอดเวลาทำให้สามารถรู้เท่าทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอด และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากคนในสถานศึกษามีลักษณะนี้จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มินตรา อินตะไชย (2560) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ในระดับมาก

1.3 แบบแผนทางความคิด (Mental Model) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสืบเสาะหาข้อมูลอยู่ตลอด ดังนั้นจึงต้องมีการจำแนกแยกแยะข้อมูลต่าง ๆ และจัดเก็บข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ เป็นระบบเพื่อจะได้ใช้ข้อมูลนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มินตรา อินตะไชย (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านรูปแบบวิธีคิด (Mental Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้รู้จักการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เป็นหมวดหมู่

1.4 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดพลังร่วม ของคนทั้งองค์กรโดยสถานศึกษาได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเป้าหมายของโรงเรียนสู่การนำไปปฏิบัติทั้งในภาพของหน่วยงานและบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของบุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในด้านครูผู้สอนมีมุมมองในภาพรวมของโรงเรียนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

1.5 การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ และมีมุมมองใหม่ ๆ เกิดขึ้น ทำให้สถานศึกษามีแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษารูปแบบใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอและการที่ครูและบุคลากรรู้แนวทางและเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันแล้ว จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา มั่นดี (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่าสภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางและมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรในสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาร่วมกัน

2. เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสพการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาคิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือเพศชายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นไปในทิศทางเดียวกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญชู (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์การเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การเพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การเพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาคิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรทุกสถานภาพการสมรส มีความพร้อมในการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาได้จัดการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญชู (2557) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาคิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากนโยบายการบริหารงานเพื่อบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากรที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งศรี ปัจจัย (2559) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์การเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การเพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาคิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก ในปัจจุบันสังคม

มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรต้องจะปรับตัว และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะมีประสบการณ์การทำงานน้อยหรือมากก็ตาม เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานได้ลุล่วงสำเร็จทำให้สถานศึกษามีคุณภาพและอยู่รอดในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพลิน บุญนา (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยามาศ สิทธิพันธ์ (2559) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ:

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิศล้ำพัฒนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรอบรู้ของบุคลากร (Personal Mastery) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การคิดเชิงระบบ (System Thinking) อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) โดยข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา มีดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะต่อสถานศึกษา

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ จัดให้มีการสร้างพื้นที่และกลไกที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้มีการเข้าฟังความคิดเห็นและข้อเสนอจากครูและบุคลากรทุกคน โดยอาจจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์หรือการประชุมทีม เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางการศึกษา โดยการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมาเชื่อมโยงกับเป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและทักษะ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและประยุกต์ใช้วิสัยทัศน์ โดยการจัดอบรมหรือการสนับสนุนในการศึกษาต่อ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีสร้างกลุ่มทีมที่มีความหลากหลาย โดยจัดสร้างกลุ่มทีมที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีพื้นฐานและความสามารถที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกของการมีส่วนร่วมและความเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการติดตามและประเมินผล โดยจัดสร้างระบบการติดตามและประเมินผลเพื่อวัดความก้าวหน้า ในการพัฒนาวิสัยทัศน์และการนำไปใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะต่อนโยบายภาครัฐ

2.1 ควรสนับสนุนและสร้างโครงสร้างที่เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการและองค์กร

2.2 ให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการศึกษา

2.3 ควรสนับสนุนโครงการและกิจกรรมที่เน้นการศึกษาเชิงรุกในโรงเรียน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยความหลากหลายและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่นักเรียน

2.4 ควรสนับสนุนให้มีนโยบายและแนวทางที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาทุกระดับ โดยการสร้างแรงจูงใจและระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทางวิชาการและองค์กร

2.5 ควรสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาทางด้านการศึกษา เพื่อสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานในอนาคต

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำข้อเสนอแนะที่น่าจะมีการพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไป โดยสามารถเน้นไปที่ด้านการนำวิสัยทัศน์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่การดำเนินการและผลการปฏิบัติของโรงเรียนได้ เช่น

1. การวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบของการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน โดยทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการวิเคราะห์ถึงผลกระทบของการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนและมีการนำไปใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน
2. การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยทำการสำรวจถึงกระบวนการและแนวทางที่โรงเรียนใช้ในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง เช่น วิธีการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ และการจัดการเปลี่ยนแปลง
3. การศึกษาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของวิสัยทัศน์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยทำการสำรวจเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลในการสร้างและการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

## รายการอ้างอิง

- ฉันทนา บุญชู. (2557). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม. วารสารวิทยาสาร. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2559. จาก <https://journal.oas.psu.ac.th>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยามาศ สิทธิพันธ์. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนภา มั่นดี. (2560). การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไพลิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มินตรา อินตะไชย. (2560). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- รุ่งศรี ปัจจัย. (2559). การพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

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

Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success.* New York: McGraw-Hill.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.* London: Century Press.