

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE SAIMAI DISTRICT OFFICE,
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

อวิกา จันทรังาม¹, และ นิษรา พรสุริวงษ์²
Awika Janngam¹, and Nissara Pronsurivong²
^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
^{1,2}Faculty of Education, North Bangkok University
e-mail: awika.jann@northbkk.ac.th

Received: March 10, 2026

Reviewed: March 29, 2026

Revised: April 4, 2026

Accepted: April 4, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 โดยการกำหนดจากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของของยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบและการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (*t-test*) และสถิติค่าเอฟ (*F-test*) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, โรงเรียน, ครู

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of being a learning organization of school; 2) to compare learning organization of schools; and 3) explore

guidelines for promoting schools as learning organizations. The research sample consisted of 241 teachers from schools under the Saimai District Office, Bangkok, in the 2025 academic year. The sample size was determined using Yamane's formula (1973), and participants were selected through stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling via drawing. The research instruments included questionnaires and interviews. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall perception of the school as a learning organization was at a high level. 2) A comparative analysis of the school as a learning organization revealed that: Work experiences: Perceptions different significantly at the 0.05 level. Educational level, Perceptions difference significant at the 0.01 level, School size: There was no significant difference in overall perceptions. 3) Guidelines for promoting the school as a learning included five dimensions: (1) Personal Mastery (2) Mental Models (3) Shared Vision (4) Team Learning and (5) Systems Thinking.

Keywords: Learning Organization, School, Teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน และภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพคุณธรรม อันเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวข้ามสถานการณ์ต่างๆ สู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้บัญญัติไว้สอดคล้องกันว่าการศึกษามีความหมายว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอด การอบรม การสร้างสรรค์จรรโลง การฝึก ความรู้ การสืบสารทางวัฒนธรรม ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นจากการจัดสภาพสังคมแวดล้อม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มาตรา 10 ได้บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4, 2562) การบริหารสถานศึกษาเป็นการกำหนดแนวทางกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการคิดวิเคราะห์พิจารณา ตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ บริหารจัดการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ รู้จักใช้ทรัพยากรที่มีให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์ทั้งคน เงิน เวลา และ ทรัพยากรอื่น เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ (สุสนา สาแม, 2567, น. 20)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์อย่างสูงสุดชนิดไม่เคยปรากฏมาก่อน โดยมีการสร้างฐานความรู้ และทุนทางปัญญา เพื่อใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์บริการในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยทรัพยากรมนุษย์ในยุคต่อจากนี้ต้องมีความสามารถ สมรรถนะ และมีความเป็นมืออาชีพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเพียรพยายามที่จะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นเพื่อกระตุ้นและเร่งเร้าให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นใน การเพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้ไปสู่อนาคตที่ดียิ่งขึ้น (จิตชัย ชุมวรฐาย, 2566, น. 12) ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมายที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งหลักการของซึ่งประกอบด้วยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ กระบวนการสร้างองค์กรที่มุ่งพัฒนาให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้เป็นทีม อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน (สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์, 2567, น. 17)

โรงเรียนในสำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 605 คน ซึ่งเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีการส่งเสริมการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประสาน ตรวจสอบ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนการรับนักเรียนแต่ละระดับ เพื่อเตรียมการรับนักเรียน ประสานงานติดตาม สรุปผลการรับเด็กเข้าเรียนของสถานศึกษาในพื้นที่เขต ให้บริการข้อมูลสารสนเทศ และประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับงานการศึกษาของสำนักงานเขต วางแผนและระดมทรัพยากร ประสานและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพในสถานศึกษา การส่งเสริมการพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน การคุ้มครองสิทธิของนักเรียน สำรวจและจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและประสานการใช้ประโยชน์แหล่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน การสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานการสำรวจข้อมูลส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กความสามารถพิเศษกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการด้านภารกิจของศูนย์วิชาการ ดำเนินการด้านการเงิน ด้านงบประมาณและการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย การบริหารงานของฝ่ายบริหาร จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป (สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, 2568)

จากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำความรู้ที่ได้มาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ กระตุ้นให้บุคลากรมีความ

กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงความรู้ ความคิดในการวางแผน การแก้ไขปัญหาขององค์กรและนำข้อมูลที่ได้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ให้เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

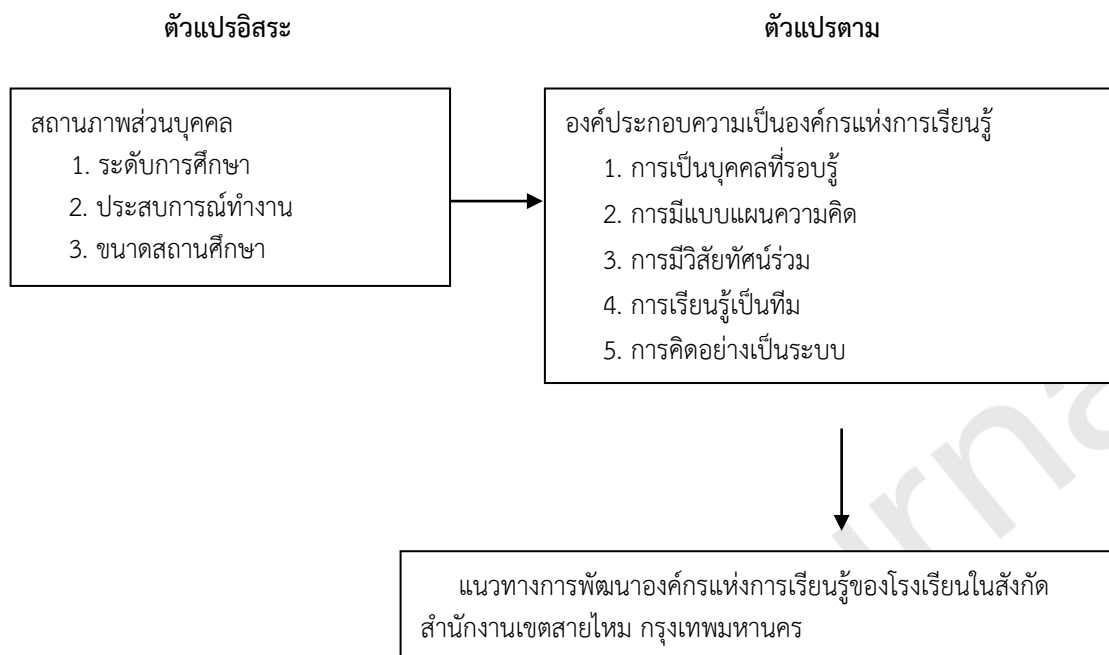
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 605 คน ประจำปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 241 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์กรประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด ของ Senge (1990) ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีข้อคำถามแบ่งเป็น 5 ด้าน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
2. กำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของ Likert (1967) และการสร้างแบบสอบถาม จากตำราการวิจัยเบื้องต้นของบุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 103) มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
4. ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.976

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พร้อมกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. ผู้วิจัยนัดหมายเวลาสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล และไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ *t-test* และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ *F-test*

4. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยค่า *t - test* แบบ independent และสถิติ *F-test*
3. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สำหรับคำถามปลายเปิด (Open - ended)
4. คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1970)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 40.66 ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 90.04 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.96 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 214 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 88.80

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	M	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.45	0.380	มาก	3
2. การมีแบบแผนความคิด	4.46	0.378	มาก	1
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.40	0.363	มาก	4
4. การเรียนรู้เป็นทีม	4.38	0.363	มาก	5
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.46	0.429	มาก	2
รวม	4.43	0.267	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($M = 4.43, SD = 0.267$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีแบบแผนความคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.46, SD = 0.378$) รองลงมาคือ การคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.46, SD = 0.429$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.38, SD = 0.363$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการศึกษา		ประสบการณ์การทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	<i>t</i>	<i>P-Value</i>	<i>F</i>	<i>P-Value</i>	<i>F</i>	<i>P-Value</i>
1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้	6.237**	0.000	1.618	0.186	0.392	0.676
2. การมีแบบแผนความคิด	4.617**	0.010	1.632	0.183	1.714	0.182
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	6.013**	0.000	3.365*	0.019	2.375	0.095
4. การเรียนรู้เป็นทีม	9.655**	0.000	1.876	0.134	2.056	0.130
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	15.175**	0.000	1.545	0.204	1.426	0.242
ภาพรวม	13.610**	0.000	2.939*	0.034	2.636	0.074

ตารางที่ 3

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.697	3	0.232	1.618	0.186
	ภายในกลุ่ม	34.042	237	0.144		
	รวม	34.739	240			

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด						
	ระหว่างกลุ่ม	0.693	3	0.231	1.632	0.183
	ภายในกลุ่ม	33.558	237	0.142		
	รวม	34.251	240			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม						
	ระหว่างกลุ่ม	1.293	3	0.431	3.365*	0.019
	ภายในกลุ่ม	30.352	237	0.128		
	รวม	31.645	240			
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.734	3	0.245	1.876	0.134
	ภายในกลุ่ม	30.916	237	0.130		
	รวม	31.650	240			
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ						
	ระหว่างกลุ่ม	0.847	3	0.282	1.545	0.204
	ภายในกลุ่ม	43.329	237	0.183		
	รวม	44.176	240			
รวม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.614	3	0.205	2.939*	0.034
	ภายในกลุ่ม	16.510	237	0.070		
	รวม	17.124	240			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แตกต่างทางด้านทัศนคติเป็นผลมาจากระดับทักษะการคิดวิเคราะห์และกระบวนการทางการบริหารที่พัฒนาตามรูปแบบทางการศึกษา โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักให้ความสำคัญกับความซับซ้อนของนวัตกรรมและโครงสร้างเชิงระบบมากกว่า ส่งผลให้เกณฑ์การประเมินของครูแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการมีแบบแผนความคิดมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประสบการณ์แตกต่างกัน ความแตกต่างทางด้านทัศนคติเป็นผลมาจากระดับทักษะการคิดวิเคราะห์และกระบวนการทางการบริหารที่พัฒนาตามรูปแบบทางการศึกษา โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักให้ความสำคัญกับความซับซ้อนของนวัตกรรมและโครงสร้างเชิงระบบมากกว่า ส่งผลให้เกณฑ์การประเมินของครูแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน ครูได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการพัฒนา PLC ในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดการรับรู้และমনทัศน์ที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สอดคล้องและเป็นไปในเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งสังกัด มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีมไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนร่วมกัน และใช้ระบบการนิเทศภายในเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

การมีแบบแผนทางความคิด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อทบทวนความเชื่อเดิมและเปิดรับนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายสมัยใหม่ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบส่งเสริมกระบวนการสะท้อนคิดก่อนและหลังการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล

วิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับร่วมวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนเพื่อกำหนดทิศทางและพันธกิจของสถานศึกษาร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตรชื่นชมความสำเร็จร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

การเรียนรู้ของทีม พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการผ่านกระบวนการ Lesson Study เพื่อทดลองและพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นการทำงานเชิงบูรณาการและการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา

การคิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบการทำงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ส่งเสริมการจัดการสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีหลักการ

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) และการส่งเสริม ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับนโยบายส่วนกลางที่สนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับสมรรถนะองค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องงานวิจัยของ นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ กันตินันท์ เวชสาร และเจริญวิญญ์ สมพงษ์ธรรม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ สร้อยสุนีย์ รามปบอด และตรัยภูมิินทร์ ตรีไตรศร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุงโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ ธารรัตน์ บุญมีพิพิธ และวรชัย วิภูอุปโภคตร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิจัย องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีแบบแผนความคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมาคือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.46 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าด้านการมีแบบแผนความคิด โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาการสร้างทักษะสืบเสาะเชิงลึก เพื่อยกระดับสมรรถนะของครูในการปรับแนวคิดพื้นฐานให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกให้มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางความคิดตามสถานการณ์ที่ต่างกัน และสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวว่า จิตสำนึกเชิงระบบที่กำหนดพฤติกรรมและการตัดสินใจ โดยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ตามความเป็นจริง เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติให้มีความยืดหยุ่นและเพิ่มสมรรถนะในการตอบสนองต่อวิกฤตการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องแนวคิดของ Marquardt (1996) ได้กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด คือ จิตสำนึกเชิงระบบที่สะท้อนพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคลากร โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อคนในองค์กรมีสติสัมปชัญญะในการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ตามความเป็นจริง เพื่อปรับปรุงทัศนคติให้ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อวิกฤตการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่างทางด้านทัศนคติเป็นผลมาจากระดับทักษะการคิดวิเคราะห์และกระบวนการทางการบริหารที่พัฒนาตามรูปแบบทางการศึกษา โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักให้ความสำคัญกับความซับซ้อนของนวัตกรรมและโครงสร้างเชิงระบบมากกว่า ส่งผลให้เกณฑ์การประเมินของครูแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ดารารัตน์ สีหะวงษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษา แบบบูรณาการศึกษานิเทศก์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวุฒิการศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 ครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการพัฒนา PLC ในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดการรับรู้และมโนทัศน์ที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สอดคล้องและเป็นไปในเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน ทั้งทั้งสังกัด สอดคล้องงานวิจัยของ ดารารัตน์ สีหะวงษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษา แบบบูรณาการศึกษานิเทศก์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านขนาดของโรงเรียน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าครูรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ระดับการรับรู้และการให้คุณค่าต่อองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเพาะเจาะจงตามช่วงวัยวิชาชีพที่ต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ สร้อยสุนีย์ งามบอด และตรัยภูมิ นรินทร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

3.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่ชัดเจนร่วมกัน และใช้ระบบการนิเทศภายในเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวว่า การฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญเป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลร่วมของทักษะและความสามารถเป็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงเห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อเราต่อองค์กรขณะเดียวกันก็เห็นภาพในอนาคตที่พึงเป็นไปได้ และสอดคล้องแนวคิดของ ชิตชัย ชุมวรฐายี (2566) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของ

บุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่รับผิดชอบ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ มีการฝึกฝนทักษะการทำงานจนชำนาญ นำปัญหาที่พบมาสร้างแรงผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถปรับตัวให้ทำงานได้ในทุกสถานการณ์ มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนเองให้กับผู้อื่น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นต้องการใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ

3.2 การมีแบบแผนทางความคิด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อทบทวนความเชื่อเดิมและเปิดรับนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายสมัยใหม่ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบส่งเสริมกระบวนการสะท้อนคิด ก่อนและหลังการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล สอดคล้องแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นการตระหนักรู้และสำรวจภาพสมมติฐานหรือความเชื่อที่ฝังลึกที่มีต่อตนเอง ผู้อื่น และโลก ซึ่งเป็นตัวกรองการรับรู้ การฝึกฝนนี้ช่วยให้บุคคลสามารถแยกแยะความเชื่อกับการปฏิบัติจริงเข้าใจมุมมองผู้อื่น และมีความคิดที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนและแนวคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องแนวคิดของ วันชนก อาจปฐ (2564) ได้กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดทบทวน สถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ วิเคราะห์งานได้งานชัดเจน พร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

3.3 วิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับร่วมวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อกำหนดทิศทางและพันธกิจของสถานศึกษาร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตร ชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของ Marquardt (1996) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การ ปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง อย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในที่สุด และสอดคล้องแนวคิดของ ชิตชัย ชุมวรฐายี (2566) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างถ่องแท้ นำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมาเป็นหลักในการทำงานของตนเอง เห็นความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า และริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนสำเร็จ

3.4 การเรียนรู้ของทีม พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการผ่านกระบวนการ Lesson Study เพื่อทดลองและพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการทำงานเชิงบูรณาการและการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาภูมิปัญญาและความสามารถของกลุ่มให้เกิดขึ้น มากกว่าผลรวมของสมาชิกแต่ละคน เป็นการประสานและพัฒนาศักยภาพของทีมเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่แท้จริง โดยเน้นการเสวนารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น วางตัวเป็นกลาง และสร้างบรรยากาศแห่งความเกื้อกูล และสอดคล้องแนวคิดของ นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์และ

ความรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างทีมงานที่มีคุณภาพและสามารถเพิ่มศักยภาพภายในองค์กร

3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบการทำงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ส่งเสริมการจัดการสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีหลักการ สอดคล้องแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวว่า วิธีการคิดที่ใช้ภาษาในการอธิบายและทำความเข้าใจ ปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของระบบ ช่วยให้มองเห็นเหตุ และผลของปัญหาต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งเป็นรากฐานในการกำหนดกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความเป็นจริง และสอดคล้องแนวคิดของ วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ได้กล่าวว่า ครูมีความรู้ และความสามารถเชื่อมโยงความรู้ สามารถเข้าใจภาพรวมของกระบวนการความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล สามารถมองปัญหาโดยการแยกภาพรวมออกมาเป็นภาพย่อย ครูคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการฝึกฝนด้านการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องโดยการสำรวจและแก้ปัญหาสิ่งรอบตัว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ยังมีปัญหาด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนควรจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับมาก ควรมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประยุกต์ใช้นวัตกรรมการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับนโยบาย สนับสนุนให้บุคลากรวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของสถานการณ์อย่างเป็นองค์รวมเพื่อสร้างความเข้าใจในโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน ระบบสะท้อนการคิดทั้งก่อนปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อถอดบทเรียนและพัฒนาแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง กระบวนการตัดสินใจให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และมีเหตุผลรองรับตามหลักวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนารองครุแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กันตินันท์ เวชสาร และเจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม. (2565). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 4(8), 40-49.
- ชิตชัย ชุมวรรธนี. (2566). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต
ชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง [การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. คลังปัญญา มสธ.
<https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/13166>
- ดรรชนี สี่หวงษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2565). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใน
เครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารัฐ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 10(1), 80-94.
- ธารรัตน์ บุญมีพิพิธ และวรชัย วิภูอุปโคตร. (2567). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมือง
ชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการสมาคม
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)*, 30(2), 14-23.
- นุชรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
หนองแขม กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต]. คลังปัญญาและ
นวัตกรรม มหาวิทยาลัยรังสิต. <https://rsuir-library.rsu.ac.th/handle/123456789/1368>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.
- วันชนก อัจจุ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4151/1/RMUTT-175338.pdf>
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2562). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
<http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1152/1/62010586051.pdf>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (1 พฤษภาคม 2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136
ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53.

- สุพิชญ์ ชูศรีจันทร์. (2567). *แนวทางการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
<http://itthesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5366/1/650620091.pdf>
- สร้อยสุรีย์ งามปอด และตรัยภูมิรินทร์ ตรีไตรศร. (2566). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(5), 173-186.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*.
พริกหวานกราฟฟิค. <https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf>
- สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. (2568). *อำนาจหน้าที่และพื้นที่การปกครอง*. สำนักงานเขตสายไหม.
<https://webportal.bangkok.go.th/saimai/page/sub/27123/อำนาจหน้าที่และพื้นที่การปกครอง>
- สุสนา สาแม. (2567). *ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในยุคดิจิทัล สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]. คลังปัญญา มรย. <https://wb.yru.ac.th/xmlui/handle/yr/7299?show=full>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing* (3rd ed.). Harper and Row.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill Book.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: Master the 5 Elements for Corporate Learning*. Davies-Black Publishing.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday Currency.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Harper and Row.

