

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Development of Learning Organizations in Schools  
under the Sai Mai District Office Bangkok Metropolitan Administration

พัฒนพิมล จอมจันทร์<sup>1</sup> และ นิษรา พรสุริวงษ์<sup>2</sup>

Panpimol jomjan<sup>1</sup> and Nisara Pornsurivong<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1panpimol.jomj@northbkk.ac.th](mailto:1panpimol.jomj@northbkk.ac.th)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์สถิติการถดถอยแบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .804$ ) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีทั้งหมด 4 ตัวแปรเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ( $x_1$ ) ( $\beta = .359$ ) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ( $x_3$ ) ( $\beta = .252$ ) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ( $x_4$ ) ( $\beta = .168$ ) และปัจจัยด้านการจูงใจ ( $x_2$ ) ( $\beta = .13$ ) โดยทั้ง 4 ปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 65.03 ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ  $Y=0.486+.355 x_1+.231 x_3+.168 x_4+.135 x_2$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน  $ZY=0.359 x_1+.252 x_3+.168 x_4+.139 x_2$

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผล; องค์การแห่งการเรียนรู้; สถานศึกษา

## Abstract

This research aimed to: 1. study the levels of factors affecting educational institutions as learning organizations 2. study the level of learning organization characteristics of educational institutions 3. examine the relationships between factors affecting learning organizations; and 4. investigate the factors affecting educational institutions as learning organizations under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 241 teachers from educational institutions under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan Administration. The samples were selected using stratified random sampling and simple random sampling techniques. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. Overall, the factors affecting educational institutions as learning organizations were rated at a high level.

2. Overall, the level of educational institutions as learning organizations was rated at a high level.

3. The relationship between the factors affecting educational institutions as learning organizations was at a relatively high level ( $r = .804$ ), statistically significant at the .01 level.

4. there were four significant predictive variables affecting the learning organization, ranked in order of importance as follows: organizational structure ( $X_1$ ) ( $\beta = .359$ ), leadership ( $X_3$ ) ( $\beta = .252$ ), technology ( $X_4$ ) ( $\beta = .168$ ), and motivation ( $X_2$ ) ( $\beta = .139$ ). These four variables jointly accounted for 65.03 percent of the variance in the learning organization. Accordingly, the predictive equations for the learning organization of educational institutions were as follows:

Raw score equation:  $Y = 0.486 + 0.355X_1 + 0.231X_3 + 0.168X_4 + 0.135X_2$

Standardized score equation:  $ZY = 0.359X_1 + 0.252X_3 + 0.168X_4 + 0.139X_2$

**Keywords:** Influencing Factors; Learning Organization; Educational Institutions



## บทนำ

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานและกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักต่อความก้าวหน้าและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประเทศไทยจึงได้กำหนดกรอบการพัฒนาทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจนในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในสังคม และพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจโลก ยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนเป็นศูนย์กลาง ครอบคลุมการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสุขภาวะที่ดี รวมถึงความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่มุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านการยกระดับและเพิ่มทักษะใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเปิดโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ตลอดจนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่ยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิตและผู้เรียนเป็นสำคัญ ในบริบทดังกล่าว การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยสอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1990) และมาร์ควาร์ดท์และเรย์โนลด์ส (Marquardt and Reynolds, 1994) ที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีนโยบายการศึกษาหลัก คือ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม โดยมุ่งเน้นที่สำคัญได้แก่ การพัฒนาคุณภาพโรงเรียน การลดภาระครูด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้เรียนให้พร้อมสำหรับอนาคตและส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2568) ดังนั้นผู้บริหารต้องบริหารจัดการพัฒนาครูผู้สอนในเรื่องของการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้นเพื่อเป็นพัฒนาคุณภาพและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องพัฒนาองค์กรของตน สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พร้อมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ



## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ด้านจิตใจ ด้านภาวะผู้นำและด้านเทคโนโลยี สามารถรวมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

#### ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

เซ็งเก้ (Senge, 1990) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ทีมงาน และระดับองค์การ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน โดยให้ความสำคัญกับพลวัตการเรียนรู้ร่วมกันอย่างไม่หยุดนิ่ง ซึ่งนำไปสู่การยกระดับศักยภาพครอบคลุมทั้งองค์การ

วัตคินส์ และมาร์ซิค (Watkins and Marsick, 1993) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์การที่มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ และใช้กระบวนการขององค์การเป็นกลไกในการพัฒนาคน โดยบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ องค์การมองการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมพลังบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล องค์การ และชุมชน

กนกเนตร คำไพ (2566) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์การที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ ได้แก่ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนา



และสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ชิตชัย ชุมวรฐายี (2566) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยมีการรวบรวม จัดการ และใช้ความรู้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ ผ่านการมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม สมาชิกมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีการรอบความคิดแบบเปิด คิดเชิงระบบ ทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันความรู้ ภายใต้วิสัยทัศน์ร่วมและความเข้าใจที่ชัดเจนในเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่พึงลึกและเอื้อต่อการเรียนรู้ การปรับตัว และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนขององค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และทั้งองค์กร โดยมีการจัดระบบและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนาแนวคิดร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ชีตความสามารถ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้เชิงระบบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดเชิงสร้างสรรค์ และการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร

### ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

เซงเก้ (Senge,1990) ได้กล่าวว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคลากร แม้การพัฒนาศักยภาพระดับปัจเจกบุคคลจะมีใช้สิ่งรับประกันถึงความสำเร็จของการเรียนรู้ระดับองค์กรแต่พลวัตการเรียนรู้ขององค์กรย่อมไม่อาจก่อตัวขึ้นได้เลย หากปราศจากรากฐานการเรียนรู้ของคนในองค์กร

มาร์ควาร์ด (Marquardt,1996) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการคิดวิเคราะห์ เข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว สามารถจัดการและใช้ความรู้ร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว (2564) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างมากในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง องค์กรย่อมต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ บุคลากรจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงานให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มขีด



ความสามารถในการแข่งขัน สร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณภาพการทำงาน และส่งเสริมการเติบโตอย่างมั่นคง และยั่งยืนขององค์กร

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 605 คน (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.2568: ออนไลน์) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (Taro Yamane. 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ของผู้ตอบ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทดสอบแบบสอบถามกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach) เท่ากับ 0.983 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด



### การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 241 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
5. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise

### ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ (x1)	4.32	0.265	มาก	3
2. ด้านจูงใจ (x2)	4.32	0.269	มาก	4
3. ด้านภาวะผู้นำ (x3)	4.34	0.285	มาก	2
4. ด้านเทคโนโลยี (x4)	4.35	0.261	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.237</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.33$ , S.D. = 0.237) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี (x4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.= 0.261) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ (x3) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.34$ , S.D.=0. 285) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ ด้านจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.32$ , S.D.=0. 269) ตามลำดับ



วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา  
**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งกา  
 เรียนรู้ของสถานศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. การรอบรู้แห่งตน(y1)	4.36	0.292	มาก	1
2. การมีแบบแผนความคิด(y2)	4.34	0.296	มาก	3
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม(y3)	4.33	0.300	มาก	5
4. การเรียนรู้เป็นทีม(y4)	4.34	0.287	มาก	2
5. การคิดเชิงระบบ (y5)	4.33	0.280	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>0.261</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผล  
 ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
 ( $\bar{X}=4.34, S.D.= .261$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรอบรู้แห่งตน มีความ  
 คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.36, S.D.= 0.292$ ) รองลงมา คือ การเรียนรู้เป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ใน  
 ระดับมาก ( $\bar{X}=4.34, S.D.= .287$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความคิดเห็นอยู่ใน  
 ระดับมาก ( $\bar{X}=4.33, S.D.= .300$ ) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการ  
 เรียนรู้

**ตารางที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

	$x_1$	$x_2$	$x_3$	$x_4$	$x_t$	$Y_t$
X1	1.000					
X2	.662**	1.000				
X3	.698**	.684**	1.000			
X4	.667**	.698**	.742**	1.000		
xt	.862**	.867**	.895**	.884**	1.000	
Yt	.739**	.666**	.722**	.692**	.804**	1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม  
 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .804$ ) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีรายละเอียดดังนี้  
 ด้านโครงสร้างองค์การ ( $x_1, r = .739$ ) ด้านจูงใจ ( $x_2, r = .666$ ) ด้านภาวะผู้นำ ( $x_3, r = .722$ )



ด้านเทคโนโลยี( $x_4$ ,  $r = .692$ ) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

**ตารางที่ 4** ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้					
ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.486	0.185		2.628**	0.009
X1	0.355	0.057	0.359	6.177**	0.000
X3	0.231	0.059	0.252	3.927**	0.000
X4	0.168	0.063	0.168	2.661**	0.008
X2	0.135	0.057	0.139	2.357*	0.019

R = .810      Adjusted R2 = .6503      SE(est.) = 0.155      F =112.584 \*\*      Sig =.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ( $x_1$ ) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ( $x_3$ ) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี( $x_4$ ) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ปัจจัยด้านจูงใจ( $x_2$ ) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .810 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้รวมกันสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 65.03 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.155 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ( $x_1$ ) ( $\beta = .359$ ) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ( $x_3$ ) ( $\beta = .252$ ) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ( $x_4$ ) ( $\beta = .168$ ) และปัจจัยด้านการจูงใจ ( $x_2$ ) ( $\beta = .139$ ) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 0.486 + .355X_1 + .231X_3 + .168X_4 + .135X_2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } ZY = 0.359X_1 + .252X_3 + .168X_4 + .139X_2$$

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรารุช วงศ์ใหญ่, ลีติกรณ ภาวิไชย จารีกศิลป์ และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2567) รวมถึงงานวิจัยของ พิชญพันธุ์ จันทร์น้อย, สติรพร เขาวนชัย และชนัดดา ภูหงษ์ทอง (2568)



ที่ต่างพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ผลลัพธ์ดังกล่าวเกิดจากการขับเคลื่อนที่สำคัญ ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี สถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการระบบสารสนเทศและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว (2564) ที่ระบุว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและการสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความได้เปรียบให้แก่องค์กรในยุคปัจจุบัน และ ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่น อุทิศตน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ สามารถชี้แนะและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับทรรศนะของ ภาชกร รวดเร็ว (2565) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถในการใช้อิทธิพลเชิงบวกเพื่อจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งผู้นำที่รับผิดชอบและปรับตัวได้ดีจะเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุชนาถ จันทร์บัว (2564) ที่พบว่าสถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จจากการขับเคลื่อนในสองมิติหลัก ได้แก่ ด้านการรอบรู้แห่งตน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสามารถในการปรับกระบวนการทัศน์ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษา โดยยึดหลักข้อมูล และเหตุผลเป็นฐานในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) ที่ระบุว่า บุคลากรคือรากฐานสำคัญขององค์กรที่ต้องมีความตื่นตัวในการแสวงหาความรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร และ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน สอดคล้องกับทรรศนะของ ชิตชัย ชุมวรฐายี (2566) ที่อธิบายว่า การที่บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ เปิดใจยอมรับข้อผิดพลาด ตลอดจนแลกเปลี่ยนทักษะและร่วมกันอภิปราย จะช่วยต่อยอดให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันนำไปสู่การแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์

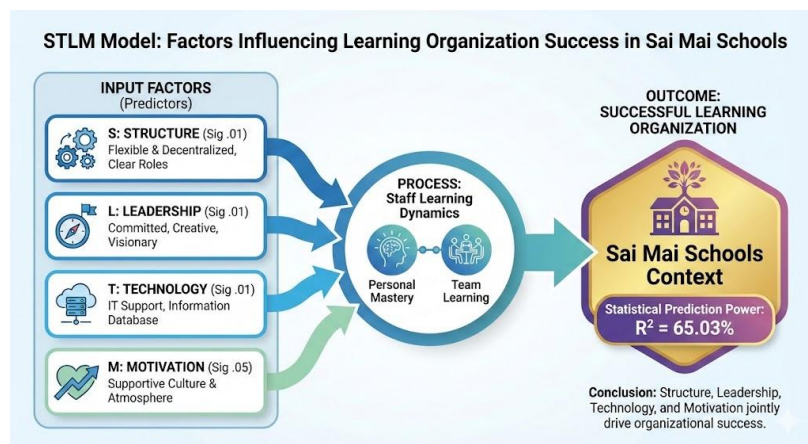
3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ดาวเด่น (2564) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงสามารถอธิบายได้ผ่านปัจจัยสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีลักษณะยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ สถานศึกษาสามารถจัดสรรบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจนา ดาวเด่น (2564) ที่เน้นย้ำการกระจายงานอย่างชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ ด้านภาวะผู้นำ ที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่น อุทิศตน และมีวิสัยทัศน์ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร ซึ่งส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ อรอนงค์ เหลืออมล้า (2565) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ



4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X1) ภาวะผู้นำ (X3) และเทคโนโลยี (X4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ปัจจัยด้านการจูงใจ (X2) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กลุ่มตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .810 สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 65.03 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ 0.155 ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาวรรณ แก้วตา และโสภา อำนวยรัตน์ (2568) ตลอดจนงานวิจัยของ กฤติญา ศรีซังส้ม (2564) ซึ่งต่างยืนยันว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการจูงใจ ควบคู่กับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เป็นกลุ่มตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านโครงสร้างองค์การ สถานศึกษามีการจัดสรรบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเปิดพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งเครือข่ายภายในและภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูว์เซอแลน (2564) ที่ระบุว่า การจัดระบบงานให้สอดคล้องและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นกระบวนการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนองค์การไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่น อุทิศตน และมีวิสัยทัศน์ริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ กนกเนตร คำไพ (2566) ที่อธิบายว่า ผู้นำที่ใช้ศิลปะและทักษะการจูงใจอย่างยืดหยุ่นตามสถานการณ์ จะสามารถสร้างความศรัทธาและโน้มน้าวให้บุคลากรตั้งศักยภาพสูงสุดมาใช้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ STLM Model เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการพยากรณ์ (พบว่า มี 4 ปัจจัยหลักที่ร่วมกันส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 65.03 สามารถเขียนเป็นโมเดลภาพรวมได้ดังนี้



แผนภาพโมเดลองค์ความรู้ (The STLM Model)



ปัจจัยขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (เขตสายไหม) "โมเดลนี้แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในบริบทโรงเรียนสังกัดเขตสายไหม เกิดจากพลังรวมของ 4 ปัจจัยหลัก ซึ่งสามารถพยากรณ์ผลสำเร็จได้สูงถึง ได้แก่

1. S - Structure (โครงสร้างองค์กร): การจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่น กระจายอำนาจ และแบ่งหน้าที่ชัดเจน
  2. T - Technology (เทคโนโลยี): การมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลที่ทันสมัยสนับสนุนการทำงาน
  3. L - Leadership (ภาวะผู้นำ): ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่น อุทิศตน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
  4. M - Motivation (แรงจูงใจ): การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- ดังนั้น เมื่อสถานศึกษามีโครงสร้างที่คล่องตัว (S) ผสมกับเทคโนโลยีที่พร้อม (T) ภายใต้การนำที่เข้มแข็ง (L) และแรงจูงใจที่ดี (M) จะส่งผลโดยตรงให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม นำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กรในที่สุด

## สรุป

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านการจูงใจ ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y=0.486+.355 x_1+.231 x_3+.168 x_4+.135 x_2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad ZY=0.359 x_1+.252 x_3+.168 x_4+.139 x_2$$

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- 1) ด้านการจูงใจ สถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ ผ่านการมอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะและศักยภาพของครูแต่



ละราย ควบคู่ไปกับการจัดระบบเสริมแรงเชิงบวกอย่างเป็นรูปธรรม โดยการยกย่องชมเชยและมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาทิศทางขององค์การ พร้อมทั้งบูรณาการวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนรวม เพื่อหล่อหลอมความผูกพันต่อองค์การและปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่การเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2) ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

## เอกสารอ้างอิง

กนกเนตร คำไพ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤติญา ศรีซังส้ม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กาญจนา ดาวเด่น. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต.



- นิภาวรรณ แก้วตา และ โสภา อำนวยรัตน์. (2568). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี*, 13(1), 1-14.
- นุชนาถ จันทร์บัว. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภาชกร รวดเร็ว. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลบุรี และอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์* (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2568). *แผนปฏิบัติการราชการประจำปี พ.ศ. 2568* สำนักงานการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://drive.google.com/file/d/1w9j9rvJ5-jM24lZCQOuV-9N-vraMhpc7/view>
- สำนักงานเขตสายไหม. (2568). *บริบทสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/saimai>
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York, NY: Irwin Professional Publishing.
- McGill, M. E. and Slocum, J. W. (1994). *The smart organization: How to build a business that learns and adapts to marketplace needs*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York, NY: Doubleday.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory statistic* (2<sup>nd</sup> ed.). New York, NY: Harper & Row

