

**ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้  
ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1**

วรรณภา ศิริชัยพิภักทร\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การสอน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 19 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 418 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 200 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบและด้านแบบแผนทางความคิด ด้านบุคลากรรอบรู้อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยครูที่มีเพศชาย มีความพึงพอใจโดยภาพรวมด้านบุคลากรรอบรู้และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าครูที่มีเพศหญิง 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี และพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปีมีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป

**คำสำคัญ**

ความพึงพอใจ ครู องค์การแห่งการเรียนรู้

**บทนำ**

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีการพัฒนาและปรับตัวเข้าสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามยุค การแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ต้องมีกลยุทธ์หรือเทคนิควิธีที่เหนือกว่าที่อื่น

-----  
\* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการให้ทันสมัยทันทั่วถึง การบริหารจัดการที่ดี ต้องถูกต้อง แม่นยำ ชัดเจน รวดเร็ว องค์กรจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรและระบบการทำงานเพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งเพราะหยุดก็เหมือนถอยหลัง และพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสนใจใฝ่รู้ กระตือรือร้น และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป้าหมายของการนำองค์กรสู่การเรียนรู้ ขณะนี้เทคโนโลยีเปลี่ยนเร็วมาก การที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในอดีตนั้นไม่จำเป็นว่าจะต้องเก่งทุกด้าน แต่ในปัจจุบันบุคลากรจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเก่งรอบด้าน ที่สำคัญบุคลากรจะต้องมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตัวเอง พร้อมทั้งจะเรียนรู้ พร้อมทั้งจะเผชิญกับความท้าทาย มุ่งสู่การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ โดยสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมการใช้ฐานความรู้ (Knowledge Base Society) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรใดมีความรู้หรือข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ มีฐานข้อมูลที่มากและดีกว่า ย่อมเป็นองค์กรที่ได้เปรียบ ดังนั้นการเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีความสามารถทางการแข่งขันสูง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ซึ่งในส่วนของภาครัฐได้กำหนดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ซึ่งได้กล่าววว่าองค์กรของภาครัฐต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในปัจจุบันมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องได้แก่ จินดารัตน์ เพชรสุริยา (2553, หน้า 85) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงอยากศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อที่จะผลักดันให้โรงเรียนเอกชนมีการพัฒนาองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาและยกระดับการศึกษาที่สามารถส่งผลให้นักเรียนนักศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาทุกขั้นตอนของการดำเนินการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่หน่วยงานในองค์กร โดยการสร้างคุณค่า (Value Carte) เพิ่มคุณค่า(Add Value) เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กร และช่วยเพิ่มตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนเพื่อให้เกิดการยอมรับในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนเอกชนมากขึ้น เพราะการเรียนโรงเรียนเอกชนผู้ปกครองจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการส่งเสียบุตรหลานเอง เพื่อให้โรงเรียนเอกชนเป็นสถานศึกษาที่มีมาตรฐานและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นที่ยอมรับ ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการทำองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้โรงเรียนเอกชนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด เขต 1 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การสอน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 19 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 418 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 418 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน และดำเนินการสุ่มอย่างง่ายตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 200 คน ได้กลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.608-610)

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 คือด้านบุคลากรรอบรู้ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 418 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้จำนวน 200 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ประกอบด้วยครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน เพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 เพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 ประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ประสบการณ์ในการสอน 5-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ แบบสำรวจรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการสอน แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ได้แก่ ด้านบุคลากรรอบรู้ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 200 ฉบับ ระหว่างวันที่ 5-16 มีนาคม 2560 นักรับและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหา

ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า ( t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One Way Analysis of Variance)กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอน

### ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านแบบแผนทางความคิด และด้านบุคลากรรอบรู้

2. ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากรรอบรู้และด้าน的学习ร่วมกันเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่มีเพศชาย มีความพึงพอใจสูงกว่า ครูที่มีเพศหญิง ตรงตามสมมติฐานข้อที่ 1

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 10 ปีขึ้นไปและครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 สูงกว่า ครูที่ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปีมีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป

### อภิปราย

จากการวิจัย เรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านแบบแผนความคิด และลำดับสุดท้ายคือ ด้านบุคลากรรอบรู้ ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 ได้มีการพัฒนาตนเองตามกลยุทธ์ของสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตาม ยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ของกรมอาชีวศึกษา มีการยกระดับและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ อีกทั้งมีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล จึงส่งผลให้โรงเรียนเอกชน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีพฤติกรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้ สมาชิกทุกคนในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและนำความรู้ไปใช้ให้เกิด

ประโยชน์ต่อการทำงาน และทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นมาในสถานศึกษา ทั้งการให้ความรู้ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การระดมความคิด การสร้างบรรยากาศ การมีวิสัยทัศน์ ดังที่ เจษฎา นกน้อย และคณะ (2552, หน้า 9) ศึกษาเรื่องนวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มุ่งเน้นในการกระตุ้นเร้าและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและทีมงาน ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยทุกคนในองค์กรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สร้างระบบการเรียนรู้ในองค์กร และใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกัน มีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่น้อย ทำให้เกิดการยืดหยุ่นในการบริหารงาน มีการให้สิทธิ์และเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีการกระจายความรับผิดชอบลงสู่สายงาน ทำให้ทุกคนในองค์กรมีการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อหนุนกันในการทำงาน เกิดการทำงานแบบเป็นทีม และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา มัชปาโต (2550, หน้า 128-129) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และเพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดารัตน์ เพชรสุริยา (2553, หน้า 85-90) ศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยขออภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านบุคลากรรอบรู้ ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 ด้านบุคลากรรอบรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูและบุคลากรด้านการสอนมีความรอบรู้ในสาขาวิชาที่ตัวเองสอน มีการจัดฝึกอบรมและออกฝึกงานตามสถานประกอบการ เป็นระยะ ครูจึงมีทักษะที่ดีสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะฝีมือสู่แก่นักเรียนนักศึกษาได้อย่างเต็มที่ ครูสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีไปใช้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมสร้างสื่อการเรียนการสอนผลิตนวัตกรรมดี ๆ มาใช้ในการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรและภายนอกองค์กรมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเกิดการพัฒนาองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา มัชปาโต (2550, หน้า 128-129) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และเพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านบุคลากรรอบรู้อยู่ในระดับมาก องค์กรที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา นั้น เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเคลื่อนไหวและบุคลากรในองค์กรต้องแสวงหาความรู้มาแบ่งปันและเผยแพร่ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนา งานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนครูและการส่งเสริมจากฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ-อุปกรณ์และการประกาศเกียรติคุณยกย่องเชิดชูเกียรติคุณงามความดี การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อใ้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สถานศึกษาให้การสนับสนุนในทุกด้าน รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และควรนำระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นการ

กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ดี ๆ ภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดารัตน์ เพชรสุริยะ(2552, หน้า 85-90)ศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบุคลากรรอบรู้ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านแบบแผนทางความคิด ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 ด้านแบบแผนทางความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากครูและบุคลากรด้านการสอนมีระเบียบแบบแผนทางการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถวางแผนการทำงาน และปฏิทินการปฏิบัติงาน ครูสามารถจัดการทางความคิดสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ มีวุฒิภาวะในการจัดการกับงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำ ครูมีแนวคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้เป็นอย่างดี ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีการพัฒนางานในระบบสายงานแผนงานตามฝ่าย ปฏิบัติงานตามรูปแบบ อย่างเป็นระเบียบแบบแผน ดังที่ พัชยา พันธุ์วงศ์ (2545, หน้า 118) กล่าวว่า ลักษณะการเรียนรู้ขององค์กรนั้น ต้องพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศ กระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ร่วมจินตนาการช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทหนักแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น เช่น ระดมความคิดทิศทางการพัฒนาองค์กรในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การกำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนพัฒนากำลังคนตามความต้องการขององค์กร การสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรของหน่วยงานที่ก้าวไปข้างหน้าตามเป้าหมายขององค์กร กำหนดกรอบปฏิบัติงาน ร่วมประสานสร้างผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพงษ์ ปานศิริ (2558, หน้า 69) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในด้านการเรียนรู้ของทีม อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา มัชปาโต (2550, หน้า 128-129) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และ เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5ด้านแบบแผนทางความคิดในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551, หน้า 117) ได้ศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ด้านแบบแผนความคิด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธภา อัครเจษฎากร (2554, หน้า 78)ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพนัสนิคมพิทยาคาร อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านแบบแผนความคิด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูมีการจัดการและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โรงเรียนมีการจัดประชุมปรึกษาหารือในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ครูและบุคลากรมีความตระหนักดีว่าในอนาคต ความสำเร็จของโรงเรียนเป็นการรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรทุกคน ทั้งนี้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทัศนคติต่อกันในการวางแผนการพัฒนางานและปรับทิศทางในการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ดังที่ เจษฎา นกน้อยและคณะ (2552, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะแตกต่างจากองค์กร โดยทั่วไป ทั้งนี้ลักษณะหนึ่งที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และทิศทางของการดำเนินงานองค์กรร่วมกัน ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรแทน ที่มาจากการกำหนดจากผู้บริหาร ดังเช่นในอดีตอันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของ ก่อให้เกิดความรักความมุ่งมั่นในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัย วิทยา กุอ (2555, หน้า 115 – 125) ศึกษาภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวงเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่าภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวง ในด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูและบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด มีบทบาทในการทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีการประชุมปรึกษาหารือกันอยู่เสมอ จัดให้มีการทำงานตามสายงานและความถนัด ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในหน่วยงาน ครูและบุคลากรทุกคนมีการเรียนรู้และปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมไปถึงการที่ครูและบุคลากรมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับงานของผู้อื่น อันนำไปสู่ผลสำเร็จของงานตามที่มุ่งหมายไว้ ดังที่ พรทิพา วันตา (2553, หน้า 105) ได้ศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรีกรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้ แบบเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเดือน บุญศรี (2552, หน้า 60) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 77 ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2 ด้านการเรียนรู้ แบบเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพงษ์ ปานศิริ (2558, หน้า 69) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในด้านการเรียนรู้ของทีม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของของ ศักดา มัชปาโต (2550, หน้า 128-129) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และ เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในระดับมาก

1.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูและบุคลากรด้านการสอนใน โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด มีทัศนคติมีความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ องค์การมีการจัดการอบรมเพื่อให้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ ในองค์กรมีการบริหารจัดการทำงานอย่างเป็น ระบบ ครูและบุคลากรด้านการสอนมีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบทำให้งานประสบความสำเร็จ ครูสามารถ ถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรด้านการสอนจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่าง เหมาะสมและรวดเร็ว องค์การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดการประสานงานกัน ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของของ ศักดา มัชปาโต (2550, หน้า 128-129) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และ เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5ด้านการคิดอย่างเป็นระบบในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินดารัตน์ เพชรสุริยา (2552, หน้า 85 – 90 ) ศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การส่งเสริม องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ในด้าน ความคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เท่านั้น ที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ.05 ทั้งนี้พบว่า ครูเพศชาย มีความพึงพอใจด้าน บุคคลรอบรู้และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าครูเพศหญิง เนื่องจาก การที่ครูเพศชายมีการทำงานอยู่ที่โรงเรียนนานกว่าครูเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่ และมีการคำนึงถึง ความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก โดยเห็นได้จากตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่ในองค์กร รวมไปถึง ถึงแม้กระทั่งผู้บริหารเองก็เป็นเพศชาย รวมไปถึงการแบ่งงาน แบ่งงานให้ตรงตามความถนัด และในการ ทำงานบุคลากรชายมีการประสานงานกันสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรได้เร็วกว่าและมากกว่า และมีจำนวนน้อยกว่าครูเพศหญิง ให้การยอมรับซึ่งกันและ มีพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสนับสนุนกัน ครูเพศ ชายมีการแสดงออกกล้าคิดกล้าตัดสินใจและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความผูกพันและปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ร่วมกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียนก็พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายของงาน ดังที่ เสาวรินทร์ สายรังสี (2554,บทความวิชาการชายฉลาดกว่าหญิง ... จริงหรือ?) ได้ศึกษาวิจัยของนักวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับ ระบบสมองพบว่าสมองของชายและหญิงมีความแตกต่างกันอยู่จริง โดยผู้ชายจะมีจำนวนเซลล์สมองมากกว่า ผู้หญิงประมาณร้อยละ 4 และมีเนื้อสมองมากกว่าผู้หญิงประมาณ 100 กรัม รวมทั้งผู้ชายยังมีความสามารถ



ในการใช้สมองซีกซ้ายซึ่งเป็นส่วนที่ควบคุมทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ คำนวณ ตรรกะและเหตุผล การใช้ภาษาและการเขียนได้ดีกว่าผู้หญิง ทำให้ผู้ชายส่วนใหญ่มีความถนัดในด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เครื่องยนต์กลไก การวิจัยค้นคว้าทดลอง การวางแผน การแก้ปัญหาปริศนาต่าง ๆ การใช้แผนที่ การจดจำทิศทาง และการกระชาระทางได้อย่างแม่นยำเหนือกว่าผู้หญิง ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจที่ผู้ชายจะสามารถลุกจากที่นั่งบนอัฒจันทร์เพื่อลงไปซื้อเครื่องดื่มและกลับมาอย่างที่เดิมได้โดยไม่หลง เช่นเดียวกับที่มีผู้หญิงจำนวนไม่น้อยมักมีปัญหาเวลาออกรถเข้าจอดขนานกับริมขอบถนน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูดี พงษ์ ปานศิริ (2558, หน้า 69) ศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา ในภาพรวมและ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นราย ด้านที่ 2 ไม่พบความแตกต่าง โดยพบว่าในภาพรวมครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจ ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การ สอนน้อยกว่า 5 ปีและครูที่มีประสบการณ์การสอน 5-10ปีมีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 1 สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอน 10ปีขึ้นไป

เนื่องมาจากหลายปัจจัย ดังเช่น ครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด หากมีประสบการณ์สอนมากกว่า ย่อมจะพึงพอใจต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมากกว่า และคงปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ครูที่ เชี่ยวชาญงานสอนและครูที่อยู่นานเกิน 10 ปีนั้นอาจไม่กระฉับกระเฉงมุ่งมั่นเท่ากับครูที่มีประสบการณ์ การสอน 5-10 ปี จะต้องเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างบรรยากาศขององค์การให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ประสบการณ์สอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยครูใน สถานศึกษาที่สอนอยู่นานย่อมต้องกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าครูที่เพิ่งทำงานในโรงเรียนเอกชนมีการ แข่งขันสูงและทำงานตามนโยบายผู้บริหาร หากไม่ใส่ใจในความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน แล้วนั้นอาจมีผลกระทบต่อการทำงานได้ การทำงานส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าของโรงเรียน และการ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของงานแต่ละงานตามที่โรงเรียนได้วางไว้ และครูที่เข้ามาสอนในโรงเรียน เอกชนใหม่นั้นจะเปลี่ยนงานบ่อย บางท่านอาจรอสอบบรรจุราชการจึงทำให้อาจไม่พึงพอใจต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิภา วันตา (2553, หน้า 113) ได้ศึกษาองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรีกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรีกรุงเทพมหานครจำแนกตาม ประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านบุคคลรอบรู้ โรงเรียนควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา มีการจัดอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งทางวิชาการและการลงมือปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพื่อจะได้มีการพัฒนาองค์ความรู้อยู่เสมอ
2. ด้านแบบแผนความคิด มีการให้บุคลากรวางแผนการทำงานแผนการปฏิบัติงาน ทั้งแผนจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติตามแผนนั้นอย่างเคร่งครัดเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมแชร์ประสบการณ์เสมอ ในการประชุมควรกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม มีความชัดเจนในทุก ๆ ด้าน ในการมอบหมายหน้าที่ของแต่ละงานให้ชัดเจน
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ควรให้การส่งเสริมสนับสนุน การใช้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน จัดให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ที่ดีมีการเรียนรู้ร่วมกัน ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ควรจะใช้หลักการและเหตุผลในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ควรทำงานเป็นระบบระเบียบตามกรอบแนวคิดที่วางไว้

### ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริม และพัฒนาการบริหารจัดการให้โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

## เอกสารอ้างอิง

- จินดารัตน์ เพชรสุริยา. (2552). การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ดวงเดือน บุญศรี. (2552). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราภรณ์ ศิริทวี. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง เทคนิคการจัดกิจกรรมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้. กรุงเทพมหานคร : โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.๒๕๔๐ ( อัดสำเนา)
- เจษฎา นกน้อย,ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุต,พนิต วุฒิรงค์ และ กรภัทร จารุกำเนิดนก.(2552). นานาทัศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิวา วันดา. (2553). องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติพงษ์ ปานศิริ. (2558).การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ค้นคว้าอิสระปริญญา
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ ศิริพงษ์ เสาภายน. (2556). การศึกษาอิสระ Independent Studies. กรุงเทพฯ : บริษัทมิตรภาพการพิมพ์สตูดิโอ จำกัด.
- ภัทรวดี ศรีนวล และ สดภาพ ถาวรธิวาสน์. (2554, มกราคม – มิถุนายน). “ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์”. วิทยาศาสตร์ สุขภาพ. 5(1), 17 - 23.
- วิทยา กูอ.(2555). สภาวะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวงเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่. เขต 5. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิสารัตน์ ถนอมนา.(2560).ความคิดเห็นของครูในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตอำเภอถลาง.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด. (2560). แผนปฏิบัติการประจำปี 2560 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด. ร้อยเอ็ด: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด.
- อัมพร ปัญญา. (2553).การพัฒนาารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุขวิทย์ นิพนธ์ปรัชญาศุขวิทย์บัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อิสริย์ พงศ์มลานนท์. (2551). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ศุทธภา อัครเจษฎากร. (2554). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนนัสพิทยาคาร อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.