

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลใน 3 ส่วน ดังนี้คือ

ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

การศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เป็นการศึกษาความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเป็นแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าของลิเคอร์ท จำนวน 75 ข้อ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ทั้ง 4 ข้อ แสดงว่า มีความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้เป็นข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดเชิงระบบ มีข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปจำนวน 65 ข้อ ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน และข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง น้อยกว่า

0.5 จำนวน 10 ข้อ แสดงว่าไม่มีความตรงตามเนื้อหาจึงไม่นำมาเป็นแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน (ภาคผนวก ก)

ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

การศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เป็นการศึกษาความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญสาขา จำนวน 17 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 2.00 และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยายดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้เชี่ยวชาญจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ดำรงตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	17	100.00
รวม	17	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
6 – 10 ปี	8	47.06
มากกว่า 10 ปี	9	52.94
รวม	17	100.00
สำเร็จการศึกษาระดับ		
ปริญญาโท	17	100.00
รวม	17	100.00
สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุด		
บริหารการศึกษา	15	88.24
อื่น ๆ	2	11.76
รวม	17	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดคือสาขาวิชาบริหารการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 4 – 10

ตาราง 4 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.31	0.23	เหมาะสม
2. การมีแบบแผนของความคิด	4.23	0.23	เหมาะสม
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.54	0.19	เหมาะสม
4. การเรียนรู้เป็นทีม	4.20	0.31	เหมาะสม
5. การคิดเชิงระบบ	4.31	0.27	เหมาะสม
รวม	4.34	0.20	เหมาะสม

จากตาราง 4 พบว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีเหมาะสม และในแต่ละด้านได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดเชิงระบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสม

ตาราง 5 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1. กระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลที่เป็นภาพในอนาคตที่มีตัวตนเห็นได้ชัดเจนและเป็นสิ่งที่แท้จริง	5.00	1.00	เหมาะสม
2. การส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ความท้าทายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดผลทางบวก	4.00	0.50	เหมาะสม
3. การส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดผลทางบวก	4.00	0.00	เหมาะสม
4. การสนับสนุนบุคลากรให้สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	5.00	1.00	เหมาะสม
5. การแนะนำบุคลากรให้มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความพยายามที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ	4.00	1.00	เหมาะสม
6. การฝึกฝนบุคลากรให้มีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ	5.00	1.00	เหมาะสม
7. การสนับสนุนบุคลากรให้ใช้เครื่องมือไฮเทคเข้ามาช่วยในการทำงาน	4.00	0.50	เหมาะสม
8. การแนะนำบุคลากรให้มีกลวิธีในการปรับแผนปฏิบัติงานตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยไม่ละทิ้งเป้าหมายเดิม	4.00	0.00	เหมาะสม
9. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่ม ศักยภาพของตนสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้	5.00	1.00	เหมาะสม
10. การชักชวนบุคลากรให้ฝึกฝนเพื่อสร้างวินัยแห่งมุมมอง หรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง	4.00	1.00	เหมาะสม

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
11. การแนะนำบุคลากรให้สามารถจัดความ ดีงเครียดอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการลดช่องว่าง ระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริง	4.00	0.00	เหมาะสม
12. การสนับสนุนบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น ใฝ่ดี ซึ่งจะช่วยเสริมส่งให้มีความเพียรพยายามและ มีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา	4.00	1.00	เหมาะสม
13. การแนะนำบุคลากรให้ใช้ข้อมูลเพื่อการ วิเคราะห์ และตัดสินใจในการทำงาน	4.00	0.00	เหมาะสม
รวม	4.31	0.23	เหมาะสม

จากตาราง 5 พบว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการเป็น
บุคคลที่รอบรู้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีเหมาะสมทุกรายการ

ตาราง 6 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการมีแบบแผนของความคิด ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1. กระตุ้นบุคลากรให้ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ ฝึกฝนทักษะในการตั้งคำถาม เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ	4.00	0.50	เหมาะสม
2. ชักชวนบุคลากรให้พยายามออกแบบและเรียนรู้สภาพแวดล้อมของการทำงาน	4.00	1.00	เหมาะสม
3. ส่งเสริมให้บุคลากรให้การยอมรับและให้คำชมเชยผู้อื่นอยู่เสมอ	5.00	1.00	เหมาะสม
4. แนะนำบุคลากรให้ยื่นหยัดในแนวทาง ยึดมั่นในหลักการคุณค่าและความเชื่อของกฎเกณฑ์	4.00	1.00	เหมาะสม
5. ส่งเสริมบุคลากรให้ใช้เจตคติ เป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	1.00	เหมาะสม
6. ส่งเสริมบุคลากรให้ใช้แนวความคิดเห็นหรือจุดยืน เป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	0.50	เหมาะสม
7. ส่งเสริมบุคลากรให้ใช้กระบวนการทศน์ เป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	1.00	เหมาะสม
8. กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความรู้ขึ้นมาจากการพัฒนาทักษะการใช้คำถามเพื่อแลกเปลี่ยนโต้แย้ง	4.00	1.00	เหมาะสม
9. แนะนำบุคลากรให้ใช้สถานการณ์ในอดีตและปัจจุบันกำหนดรูปแบบความคิดเพื่อกำหนดวิธีการตัดสินใจ	4.00	1.00	เหมาะสม
10. แนะนำบุคลากรให้ใช้สถานการณ์ในอดีตและปัจจุบัน กำหนดรูปแบบความคิดเพื่อกำหนดพฤติกรรมการทำงาน	4.00	1.00	เหมาะสม
11. แนะนำบุคลากรให้มองโลกและสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางบวก	4.00	0.00	เหมาะสม

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
12. กระตุ้นให้บุคลากรปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.00	1.00	เหมาะสม
13. แนะนำบุคลากรให้มีการปรับกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.00	0.00	เหมาะสม
รวม	4.23	0.23	เหมาะสม

จากตาราง 6 พบว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการมีแบบแผนของความคิด ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีเหมาะสมทุกรายการ

ตาราง 7 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1. กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ ส่วนบุคคลอย่างอิสระ	5.00	1.00	เหมาะสม
2. กระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ร่วมของ องค์กรจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล	4.00	1.00	เหมาะสม
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้คนทั่วทั้งองค์กรมี ส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร	5.00	0.00	เหมาะสม
4. กระตุ้นบุคลากรให้ใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือ ในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ร่วมของ องค์กร	4.00	0.50	เหมาะสม
5. สนับสนุนบุคลากรให้ใช้การสนทนาอย่างต่อเนื่อง เป็นเครื่องมือในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ ร่วมขององค์กร	4.00	1.00	เหมาะสม
6. กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความศรัทธาและ มุ่งมั่นในการสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	5.00	1.00	เหมาะสม
7. ชี้นำให้บุคลากรมีความคาดหวังต่อการ เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
8. จัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ข่าวสารต่อกันในการปฏิบัติงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
9. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาความสามารถในการทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.00	1.00	เหมาะสม
10. กระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ด้วย ความผูกพัน	5.00	0.50	เหมาะสม
11. จัดให้มีการปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.00	เหมาะสม
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น วางแผนและแก้ไขปัญหาขององค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
13. จัดให้มีการพูดคุยเพื่อทบทวนนโยบายและ วัตถุประสงค์ขององค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
รวม	4.23	0.19	เหมาะสม

จากตาราง 7 พบว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการมี
วิสัยทัศน์ร่วม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีเหมาะสมทุกรายการ

ตาราง 8 ค่ามัชฌาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ค่ามัชฌาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้และ ความสามารถโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	4.00	0.00	เหมาะสม
2. จัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการ พูดคุยหรืออภิปรายอย่างเต็มที่และจริงจัง	4.00	1.00	เหมาะสม
3. แนะนำให้บุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อย่างลึกซึ้งด้วยการเปิดตา เปิดใจ	4.00	0.00	เหมาะสม
4. แนะนำให้บุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อย่างเป็นกัลยาณมิตร	5.00	0.00	เหมาะสม
5. องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.00	0.00	เหมาะสม
6. องค์การจัดให้มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมอย่าง เห็นได้ชัดเจน	4.00	1.00	เหมาะสม
7. แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศเป็น เครื่องมือในการ พัฒนาประสิทธิภาพและ ความสามารถของทีม	4.00	0.00	เหมาะสม
8. จัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย	4.00	1.00	เหมาะสม
9. สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.00	0.00	เหมาะสม
10. องค์การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้นำสิ่งสร้างสรรค์ ใหม่มาอภิปรายร่วมกัน	4.00	1.00	เหมาะสม
11. จัดให้บุคลากรได้แก้ไขปัญหาาร่วมกันโดยการ ติดต่อแบบสองทาง	4.00	1.00	เหมาะสม
12. แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้วางแผนการ ทำงานด้วยตนเองมากกว่าคำสั่งจากผู้บริหาร	4.00	1.00	เหมาะสม
13. จัดให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์และหาวิธีการที่จะทำ ให้งานสำเร็จ	4.00	1.00	เหมาะสม
รวม	4.20	0.31	เหมาะสม

จากตาราง 8 พบว่าคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการเรียนรู้ เป็นที่ม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมทุกรายการ

ตาราง 9 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการคิดเชิงระบบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1. แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิธีการคิดและการอภิปรายเพื่อทำความเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	4.00	1.00	เหมาะสม
2. แนะนำบุคลากรให้มองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของเรื่องราวต่าง ๆ	5.00	1.00	เหมาะสม
3. แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานโดยที่มีการยอมรับกันอย่างต่อเนื่อง	4.00	1.00	เหมาะสม
4. แนะนำให้บุคลากรทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนตัว	4.00	0.00	เหมาะสม
5. แนะนำบุคลากรให้เข้าใจองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ และปัจจัยพื้นฐานในองค์การ	4.00	1.00	เหมาะสม
6. แนะนำบุคลากรให้เห็นความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันในระบบย่อย	4.00	0.50	เหมาะสม
7. แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการมองแบบองค์รวม	4.00	1.00	เหมาะสม
8. แนะนำและฝึกฝนให้บุคลากรมีความสามารถวิเคราะห์เงินโยบาย	4.00	0.50	เหมาะสม
9. ฝึกให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความคิดเกี่ยวกับระบบที่มีความซับซ้อนออกมาเป็นภาพอย่างง่าย ๆ	4.00	1.00	เหมาะสม
10. ฝึกฝนบุคลากรให้สามารถคิดโดยอาศัยการวิเคราะห์ การอุปมาอุปไมย การสังเคราะห์และการประเมินค่า	4.00	1.00	เหมาะสม
11. แนะนำบุคลากรให้สามารถคิดเชิงบูรณาการอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกมุมมอง	4.00	0.50	เหมาะสม

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
12. แนะนำให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อหา ความเป็นไปได้ใหม่ๆ	4.00	1.00	เหมาะสม
13. แนะนำบุคลากรให้สามารถเชื่อมโยงความคิด เพื่อ หาแนวทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์	5.00	1.00	เหมาะสม
รวม	4.31	0.27	เหมาะสม

จากตาราง 9 พบว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการคิด
เชิงระบบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีเหมาะสมทุกรายการ

ตาราง 10 คะแนนเฉลี่ย ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)	คะแนนเฉลี่ย					รวม
	การเป็นบุคคล ที่รอบรู้	การมีแบบแผน ของความคิด	การมี วิสัยทัศน์ร่วม	การเรียนรู้ เป็นทีม	การคิด เชิงระบบ	
1.	4.46	4.46	4.62	4.46	4.46	4.49
2.	4.38	4.54	4.62	4.54	4.31	4.48
3.	4.54	4.15	4.54	4.15	4.46	4.37
4.	4.31	4.46	4.46	4.23	4.23	4.34
5.	4.54	4.38	4.54	4.31	4.46	4.45
6.	4.46	4.46	4.54	4.54	4.31	4.46
7.	4.15	4.23	4.38	4.08	4.23	4.22
8.	4.31	4.31	4.31	4.46	4.31	4.34
9.	4.31	4.23	4.15	4.38	4.38	4.29
10.	4.23	4.23	4.38	4.00	4.08	4.18
11.	4.15	4.23	4.46	4.23	4.00	4.22
12.	4.15	4.00	4.31	4.31	4.15	4.18
13.	4.54	4.46	4.77	4.23	4.46	4.49
14.	4.46	4.46	4.54	4.54	4.38	4.48
15.	4.31	4.15	4.54	4.15	4.62	4.35
16.	4.54	4.23	4.38	4.23	3.92	4.26
17.	4.23	4.23	4.62	4.08	4.54	4.34

จากตาราง 10 พบว่า คะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คนในภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 4.18 หมายความว่า มีความเหมาะสม และสำหรับค่ามัธยฐานในรายด้านนั้น ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่ามัธยฐาน 4.31 ด้านการมีแบบแผนของความคิด มีค่ามัธยฐาน 4.23 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่ามัธยฐาน 4.54 ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่ามัธยฐาน 4.23 ด้านการคิดเชิงระบบ มีค่ามัธยฐาน 4.31 และภาพรวมของของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละคน มีค่ามัธยฐาน (ค่ามัธยฐาน) 4.35 สรุปได้ว่ามีความเหมาะสม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คนสรุปว่า แนวทางทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเหมาะสม

ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

การศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เป็นการศึกษา 2 ส่วน คือ

1. การศึกษาความเป็นไปได้จากกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่า อัลฟาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาช ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.9504 (ภาคผนวก ง)

2. การศึกษาความเป็นไปได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 284 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.73 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t-test ในการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\mu \geq 3.50$) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ดำรงตำแหน่ง		
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน	6	2.40
ผู้อำนวยการโรงเรียน	246	97.60
รวม	252	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1 – 5 ปี	11	4.40
6 – 10 ปี	86	34.10
มากกว่า 10 ปี	155	61.50
รวม	252	100.00
สำเร็จการศึกษาระดับ		
ปริญญาตรี	124	49.21
ปริญญาโท	128	50.79
ปริญญาเอก	-	-
รวม	252	100.00
สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุด		
บริหารการศึกษา	242	96.00
อื่น ๆ	10	4.00
รวม	252	100.00

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดคือสาขาวิชาบริหารการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของ
แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนคร-
ศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 12 – 17

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนค่า t ในการทดสอบความเป็นไปได้และค่า Sig

รายการ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	ความหมาย
1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.20	0.39	28.226	0.00	เป็นไปได้
2. การมีแบบแผนของความคิด	4.13	0.43	23.644	0.00	เป็นไปได้
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.15	0.41	25.254	0.00	เป็นไปได้
4. การเรียนรู้เป็นทีม	4.13	0.43	23.201	0.00	เป็นไปได้
5. การคิดเชิงระบบ	4.20	0.45	21.055	0.00	เป็นไปได้
รวม	4.14	0.38	27.140	0.00	เป็นไปได้

จากตาราง 12 พบว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวม
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 หมายความว่ามีความเป็นไปได้ ส่วน
ในแต่ละด้านได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การ
เรียนรู้เป็นทีมและการคิดเชิงระบบผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ค่า t ในการทดสอบความเป็นไปได้
และค่า Sig

รายการ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	ความหมาย
1. กระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ที่เป็นภาพในอนาคตที่มีตัวตนเห็นได้ ชัดเจนและเป็นสิ่งที่แท้จริง	4.31	0.59	22.032	0.00	เป็นไปได้
2. ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ความท้อ ทายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และเกิดผลทางบวก	4.19	0.52	21.262	0.00	เป็นไปได้
3. ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ปัญหา เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และเกิดผลทางบวก	4.19	0.54	20.376	0.00	เป็นไปได้
4. สนับสนุนบุคลากรให้สนใจและใฝ่หาที่ จะเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.19	0.56	19.591	0.00	เป็นไปได้
5. แนะนำบุคลากรให้มีการตั้งเป้าหมายใน การทำงานที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดความ พยายามที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ	4.19	0.55	19.808	0.00	เป็นไปได้
6. ฝึกฝนบุคลากรให้มีความสามารถในการ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ	4.21	0.58	19.468	0.00	เป็นไปได้
7. สนับสนุนบุคลากรให้ใช้เครื่องมือ ไฮเทคเข้ามาช่วยในการทำงาน	4.14	0.61	16.739	0.00	เป็นไปได้
8. แนะนำให้บุคลากรมีกลวิธีในการปรับ แผน ปฏิบัติงานตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ไปโดยไม่ละทิ้งเป้าหมายเดิม	4.18	0.60	17.935	0.00	เป็นไปได้
9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะ เรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนสู่ จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้	4.22	0.57	20.113	0.00	เป็นไปได้

10. ชักชวนบุคลากรให้ฝึกฝนการสร้างวินัยใน การปฏิบัติงานตาม ความต้องการที่ แท้จริง	4.17	0.61	17.245	0.00	เป็นไปได้
--	------	------	--------	------	-----------

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	ความหมาย
11. แนะนำบุคลากรให้สามารถจัดความตึง เครียดอย่างสร้างสรรค์ด้วยการลด ช่องว่างระหว่าง วิสัยทัศน์กับความเป็น จริง	4.15	0.58	17.830	0.00	เป็นไปได้
12. สนับสนุนบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น ใฝ่ดี ซึ่งจะช่วยเหลือส่งเสริมให้มีความเพียร พยายามและมี พัฒนาการอยู่ตลอดเวลา	4.24	0.57	20.835	0.00	เป็นไปได้
13. แนะนำบุคลากรให้ใช้ข้อมูลเพื่อการ วิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงาน	4.16	0.60	17.536	0.00	เป็นไปได้
รวม	4.20	0.39	28.226	0.00	เป็นไปได้

จากตาราง 13 พบว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการเป็น
บุคคลที่รอบรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 หมายความว่า มีความ
เป็นไปได้ทุกรายการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการมีแบบแผนของความคิด ค่า t ในการทดสอบ
ความเป็นไปได้และค่า Sig

รายการ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	ความหมาย
1. กระตุ้นบุคลากรให้ใช้การวางแผนเป็น กระบวนการเรียนรู้ ผักผสมทักษะในการ ตั้งคำถาม เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ	4.20	0.58	19.156	0.00	เป็นไปได้
2. ชักชวนบุคลากรให้พยายามออกแบบ และเรียนรู้สภาพแวดล้อมของการทำงาน	4.06	0.60	14.857	0.00	เป็นไปได้
3. ส่งเสริมให้บุคลากรให้การยอมรับและให้ คำชมเชยผู้อื่นอยู่เสมอ	4.07	0.60	14.891	0.00	เป็นไปได้
4. แนะนำบุคลากรให้ยื่นข้อคิดในแนวทาง ยึดมั่นในหลักการ คุณค่า และความ เชื่อถือของกฎเกณฑ์	4.13	0.62	16.348	0.00	เป็นไปได้
5. ส่งเสริมบุคลากรให้ใช้เจตคติ เป็นปัจจัย สำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.11	0.62	15.614	0.00	เป็นไปได้
6. ส่งเสริมบุคลากรให้ใช้แนวความคิดเห็น เป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.08	0.60	15.358	0.00	เป็นไปได้
7. ส่งเสริมบุคลากรให้ใช้กระบวนการทัศน์เป็น ปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.15	0.59	17.622	0.00	เป็นไปได้
8. กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความรู้ขึ้นมาจาก การพัฒนาทักษะการใช้คำถามเพื่อ แลกเปลี่ยนโต้แย้ง	4.08	0.66	14.036	0.00	เป็นไปได้
9. แนะนำบุคลากรให้ใช้สถานการณ์ใน อดีตและปัจจุบัน กำหนดรูปแบบ ความคิด เพื่อกำหนดวิธีการตัดสินใจ	4.13	0.63	15.815	0.00	เป็นไปได้

10. แนะนำบุคลากรให้ใช้สถานการณ์ในอดีตและปัจจุบัน กำหนดรูปแบบความคิดเพื่อกำหนดพฤติกรรมการทำงาน	4.17	0.60	17.617	0.00	เป็นไปได้
---	------	------	--------	------	-----------

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	ความหมาย
11. แนะนำบุคลากรให้มองโลกและสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางบวก	4.18	0.61	17.700	0.00	เป็นไปได้
12. กระตุ้นให้บุคลากรปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.19	0.60	18.261	0.00	เป็นไปได้
13. แนะนำบุคลากรให้มีการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.17	0.62	17.067	0.00	เป็นไปได้
รวม	4.13	0.43	23.644	0.00	เป็นไปได้

จากตาราง 14 พบว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการมีแบบแผนของความคิด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 หมายความว่า มีความเป็นไปได้ทุกรายการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ค่า t ในการทดสอบความเป็นไป
ได้
และค่า Sig

รายการ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	ความหมาย
1. กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลอย่างอิสระ	4.21	0.60	18.640	0.00	เป็นไปได้
2. กระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ ร่วมขององค์การจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ ส่วนบุคคล	4.06	0.57	15.748	0.00	เป็นไปได้
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้คนทั่วทั้ง องค์การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมขององค์การ	4.10	0.59	16.234	0.00	เป็นไปได้
4. กระตุ้นบุคลากรให้ใช้การติดต่อสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการสร้าง ทัศนคติที่ดี ต่อวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ	4.15	0.62	16.682	0.00	เป็นไปได้
5. สนับสนุนบุคลากรให้ใช้การสนทนา อย่างต่อเนื่องเป็นเครื่องมือในการสร้าง ทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ	4.15	0.62	16.898	0.00	เป็นไปได้
6. กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความ ศรัทธาและมุ่งมั่นในการสร้างเป้าหมาย ขององค์การร่วมกัน	4.19	0.59	18.593	0.00	เป็นไปได้
7. ชี้นำให้บุคลากรมีความคาดหวังต่อ การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของ องค์การ	4.20	0.60	15.805	0.00	เป็นไปได้
8. จัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและข่าวสารต่อกันในการ ปฏิบัติงาน	4.14	0.58	17.517	0.00	เป็นไปได้

9. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำ ความเข้าใจ วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ ขององค์กร	4.14	0.56	18.177	0.00	เป็นไปได้
--	------	------	--------	------	-----------

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	ความหมาย
10. กระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ใน องค์การด้วยความผูกพัน	4.15	0.68	15.179	0.00	เป็นไปได้
11. จัดให้มีการปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ อย่างต่อเนื่อง	4.15	0.58	17.586	0.00	เป็นไปได้
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดง ความคิดเห็น วางแผนและแก้ไขปัญหา ขององค์กร	4.19	0.63	17.512	0.00	เป็นไปได้

จากตาราง 15 พบว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการ
เรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้าน
การมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 หมายความว่า มี
ความเป็นไปได้ทุกรายการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ค่า t ในการทดสอบความเป็นไปได้
และค่า Sig

รายการ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	ความหมาย
1. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้และ ความสามารถโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกัน และกัน	4.25	0.62	19.127	0.00	เป็นไปได้
2. จัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการ พูดคุยหรืออภิปรายอย่างเต็มที่ และจริงใจ	4.08	0.65	14.300	0.00	เป็นไปได้
3. แนะนำให้บุคลากรรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง ด้วยการเปิดตา เปิดใจ	4.06	0.60	14.629	0.00	เป็นไปได้
4. แนะนำให้บุคลากรรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.08	0.60	15.358	0.00	เป็นไปได้
5. องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงาน	4.10	0.58	16.392	0.00	เป็นไปได้
6. องค์การจัดให้มีบรรยากาศการทำงาน เป็นทีมอย่างเห็น ได้ชัดเจน	4.17	0.62	17.024	0.00	เป็นไปได้
7. แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ สารสนเทศเป็นเครื่องมือในการ พัฒนา ประสิทธิภาพและ ความสามารถของทีม	4.15	0.57	18.045	0.00	เป็นไปได้
8. จัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.10	0.65	14.644	0.00	เป็นไปได้
9. สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.13	0.64	15.660	0.00	เป็นไปได้

10. องค์การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้นำสิ่ง สร้างสรรค์ใหม่มาอภิปรายร่วมกัน	4.22	0.58	19.594	0.00	เป็นไปได้
--	------	------	--------	------	-----------

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	ความหมาย
11. จัดให้บุคลากรได้แก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยการติดต่อแบบสองทาง	4.15	0.60	17.227	0.00	เป็นไปได้
12. แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้วาง แผนการทำงานด้วยตนเอง มากกว่า คำสั่งจากผู้บริหาร	4.09	0.65	14.382	0.00	เป็นไปได้
13. จัดให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์และ หาวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ	4.15	0.55	19.019	0.00	เป็นไปได้
รวม	4.13	0.43	23.201	0.00	เป็นไปได้

จากตาราง 16 พบว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการ
เรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการ
เรียนรู้เป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 หมายความว่า มีความ
เป็นไปได้ทุกรายการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการคิดเชิงระบบ ค่า t ในการทดสอบความเป็นไป
ได้และค่า Sig

รายการ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	ความหมาย
1. แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ วิธีการคิด และการอภิปรายเพื่อทำความเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	4.18	0.64	16.865	0.00	เป็นไปได้
2. แนะนำบุคลากรให้มองเห็นความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันของเรื่องราวต่าง ๆ	4.07	0.58	15.403	0.00	เป็นไปได้
3. แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้ ปฏิบัติงานโดยที่มีการยอมรับกันอย่าง ต่อเนื่อง	4.07	0.61	14.767	0.00	เป็นไปได้
4. แนะนำให้บุคลากรทำความเข้าใจใน ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและ ในส่วนย่อย	4.08	0.64	14.398	0.00	เป็นไปได้
5. แนะนำบุคลากรให้เข้าใจองค์ประกอบ ย่อยต่าง ๆ และปัจจัยพื้นฐานในองค์การ	4.10	0.62	15.302	0.00	เป็นไปได้
6. แนะนำบุคลากรให้เห็นความซับซ้อน เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันในระบบย่อย	4.09	0.57	16.304	0.00	เป็นไปได้
7. แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรมี ความสามารถใน การมองแบบองค์รวม	4.04	0.60	14.181	0.00	เป็นไปได้
8. แนะนำและฝึกฝนให้บุคลากรมี ความสามารถวิเคราะห์เชิงนโยบาย	4.09	0.69	13.524	0.00	เป็นไปได้
9. ฝึกให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความคิด เกี่ยวกับระบบที่มีความซับซ้อนออกมา เป็นภาพอย่างง่าย ๆ	4.12	0.64	15.426	0.00	เป็นไปได้

10. ฝึกฝนบุคลากรให้สามารถคิดโดยอาศัย การวิเคราะห์การอุปมาอุปไมย การ สังเคราะห์และการประเมินค่า	4.06	0.64	13.888	0.00	เป็นไปได้
11. แนะนำบุคลากรให้สามารถคิดเชิง บูรณาการอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกมุมมอง	4.08	0.67	13.909	0.00	เป็นไปได้

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	ความหมาย
12. แนะนำให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยง ความคิดเพื่อหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ	4.13	0.57	17.420	0.00	เป็นไปได้
13. แนะนำบุคลากรให้สามารถเชื่อมโยง ความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาที่ สร้างสรรค์	4.17	0.62	17.024	0.00	เป็นไปได้
รวม	4.10	0.45	21.055	0.00	เป็นไปได้

จากตาราง 17 พบว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการคิด
เชิงระบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 หมายความว่า มีความ
เป็นไปได้ทุกรายการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 252 คน สรุปว่า แนวทางมีความเป็นไปได้

จากผลของการศึกษาแนวทางของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลของการศึกษาความ
เหมาะสมและผลของการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทาง สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
มีสาระสำคัญดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้

มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1 กระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลที่เป็น ภาพในอนาคตที่มีตัวตนเห็นได้ชัดเจนและเป็นสิ่งที่แท้จริง

1.2 ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ความท้าทายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดผลทางบวก

1.3 ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดผลทางบวก

1.4 สนับสนุนบุคลากรให้สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.5 แนะนำบุคลากรให้มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดความพยายามที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ

1.6 ฝึกฝนบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ

1.7 สนับสนุนบุคลากรให้ใช้เครื่องมือไฮเทคเข้ามาช่วยในการทำงาน

1.8 แนะนำให้บุคลากรมีกลวิธีในการปรับแผนปฏิบัติงานตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยไม่ละทิ้งเป้าหมายเดิม

1.9 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้

1.10 ชักชวนบุคลากรให้มีการฝึกฝนเพื่อสร้างวินัยแห่งมุมมองหรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง

1.11 แนะนำบุคลากรให้สามารถจัดความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ด้วยการลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริง

1.12 สนับสนุนบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น ใฝ่ดี ซึ่งจะช่วยเสริมส่งให้มีความเพียรพยายามและมีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา

1.13 แนะนำบุคลากรให้ใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงาน

2. การมีแบบแผนของความคิด

มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 กระตุ้นบุคลากรให้ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ ฝึกฝนทักษะในการตั้งคำถามเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ

2.2 ชักชวนบุคลากรให้พยายามออกแบบและเรียนรู้สภาพแวดล้อมของการทำงาน

2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรให้การยอมรับและให้คำชมเชยผู้อื่นอยู่เสมอ

2.4 แนะนำบุคลากรให้ยื่นหยัดในแนวทาง ยึดมั่นในหลักการ คุณค่าและความเชื่อถือของกฎเกณฑ์

2.5 ส่งเสริมบุคลากรให้ใช้เจตคติเป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.6 ส่งเสริมบุคลากรให้ใช้แนวความคิดเห็นเป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.7 ส่งเสริมบุคลากรให้ใช้กระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.8 กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความรู้ขึ้นมาจากการพัฒนาทักษะการใช้คำถาม เพื่อแลกเปลี่ยนโต้แย้ง

2.9 แนะนำบุคลากรให้ใช้สถานการณ์ในอดีตและปัจจุบัน กำหนดรูปแบบความคิดเพื่อกำหนดวิธีการตัดสินใจ

2.10 แนะนำบุคลากรให้ใช้สถานการณ์ในอดีตและปัจจุบัน กำหนดรูปแบบความคิดเพื่อกำหนดพฤติกรรมการทำงาน

2.11 แนะนำบุคลากรให้มองโลกและสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางบวก

2.12 กระตุ้นให้บุคลากรปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัดสินใจที่ถูกต้อง

2.13 แนะนำบุคลากรให้มีการปรับกระบวนการใหม่เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลอย่างอิสระ

3.2 กระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ร่วมขององค์การจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล

3.3 สนับสนุนและส่งเสริมให้คนทั่วทั้งองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ

3.4 กระตุ้นบุคลากรให้ใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ

3.5 สนับสนุนบุคลากรให้ใช้การสนทนาอย่างต่อเนื่องเป็นเครื่องมือในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ

3.6 กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความศรัทธาและมุ่งมั่นในการสร้างเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

3.7 ชี้แนะให้บุคลากรมีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของ
องค์การ

3.8 จัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข่าวสารต่อกัน

3.9 สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำ
ความเข้าใจวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การในการปฏิบัติงาน

3.10 กระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การด้วยความผูกพัน

3.11 จัดให้มีการปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การอย่าง
ต่อเนื่อง

3.12 ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดекแสดงความคิดเห็น วางแผนและแก้ไขปัญหของ
องค์การ

3.13 จัดให้มีการพูดคุยเพื่อทบทวนนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. การเรียนรู้เป็นทีม

มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

4.1 สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้และความสามารถโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

4.2 จัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการพูดคุยหรืออภิปรายอย่างเต็มที่
และจริงใจ

4.3 แนะนำให้บุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้งด้วยการเปิดตา
เปิดใจ

4.4 แนะนำให้บุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

4.5 องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการ
ปฏิบัติงาน

4.6 องค์การจัดให้มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัดเจน

4.7 แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนา
ประสิทธิภาพและความสามารถของทีม

4.8 จัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4.9 สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง

4.10 องค์การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้นำสิ่งสร้างสรรค์ใหม่มาอภิปรายร่วมกัน

4.11 จัดให้บุคลากรได้แก้ปัญหาร่วมกัน โดยการติดต่อแบบสองทาง

4.12 แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้วางแผนการทำงานด้วยตนเองมากกว่าคำสั่ง
จากผู้บริหาร

4.13 จัดให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์และหาวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ

5. การคิดเชิงระบบ

มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

5.1 แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิธีการคิดและการอภิปรายเพื่อทำความเข้าใจ
เรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

5.2 แนะนำบุคลากรให้มองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของเรื่องราวต่าง ๆ

5.3 แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานโดยที่มีการยอมรับกันอย่างต่อเนื่อง

5.4 แนะนำให้บุคลากรทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและใน
ส่วนย่อย

5.5 แนะนำบุคลากรให้เข้าใจองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ และปัจจัยพื้นฐานในองค์การ

5.6 แนะนำบุคลากรให้เห็นความซับซ้อนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในระบบย่อย

5.7 แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากร มีความสามารถในการมองแบบองค์รวม

5.8 แนะนำและฝึกฝนให้บุคลากรมีความสามารถวิเคราะห์เชิงนโยบาย

5.9 ฝึกให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความคิดเกี่ยวกับระบบที่มีความซับซ้อนออกมา
เป็นภาพอย่างง่าย ๆ

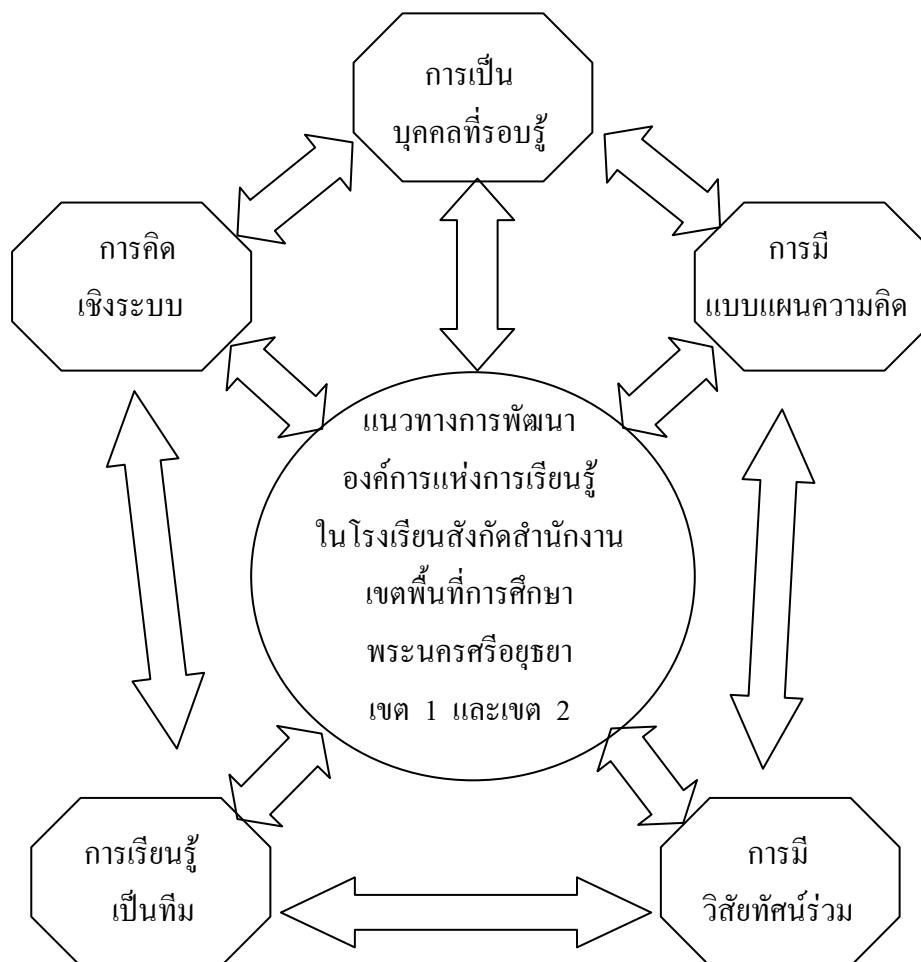
5.10 ฝึกฝนบุคลากรให้สามารถคิดโดยอาศัยการวิเคราะห์ การอุปมาอุปไมย การ
สังเคราะห์และการประเมินค่า

5.11 แนะนำบุคลากรให้สามารถคิดเชิงบูรณาการอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกมุมมอง

5.12 แนะนำให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ

5.13 แนะนำบุคลากรให้สามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาที่
สร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวทาง การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนว
ทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2