

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงในตาราง 2 – 3

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	
	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4	80.00
หญิง	1	20.00
รวม	5	100.00
อายุปัจจุบัน		
ไม่เกิน 30 ปี	-	-
31 - 40 ปี	1	20.00
41 - 50 ปี	-	-
มากกว่า 50 ปี	4	80.00
รวม	5	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	-	-
ปริญญาโท	2	40.00
ปริญญาเอก	3	60.00
รวม	5	100.00
ตำแหน่ง		
หัวหน้ากลุ่มติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา เขต 1	1	20.00
ศึกษานิเทศก์	2	40.00
ผู้บริหารสถานศึกษา	1	20.00
อาจารย์ ระดับ 8 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	1	20.00
รวม	5	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี		
ไม่เกิน 5 ปี	1	20.00
6 - 10 ปี	-	-
11 - 15 ปี	4	80.00
16 ปีขึ้นไป	-	-

รวม 5 100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 80.00) อายุปัจจุบันมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 80.00) ระดับการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 60.00) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 40.00) และประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของผู้เชี่ยวชาญจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้เชี่ยวชาญ	
	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	15	88.24
หญิง	2	11.77
รวม		
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	-	-
31 – 40 ปี	-	-
41 – 50 ปี	-	-
มากกว่า 50 ปี	17	100.00
รวม	17	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	-	-
ปริญญาโท	17	100.00
ปริญญาเอก	-	-
รวม	17	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2	11.77
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4	23.53
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	8	47.06

ศึกษานิเทศก์	3	17.65
รวม	17	100.00
ประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษา		
ไม่เกิน 5 ปี	-	-
6-10 ปี	-	-
11 – 15 ปี	17	100.00
16 ขึ้นไป	-	-
รวม	17	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 88.24) อายุ มากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 100.00) ระดับการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 100.00) ตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 47.06) และประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษา 11 – 15 ปี (ร้อยละ 100.00)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลสรุปจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและนักวิชาการมา สังเคราะห์ขั้นตอน กระบวนการและกิจกรรมของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 5 องค์กรประกอบ 64 รายการ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ตามโครงสร้างและหลักวิชา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งอยู่ในระหว่าง 0.60-1.00 (ภาคผนวก ง) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความตรงเชิงเนื้อหา หลักวิชาและโครงสร้างทั้ง 5 ด้าน 64 รายการ ดังนี้

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ประกอบด้วย 15 รายการ ได้แก่

1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกัน
2. การให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด
3. การให้โอกาสแก่บุคลากรได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากอคติหรือการมุ่งจับผิด
4. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนามากขึ้นหลังการฝึกอบรม
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทบทวนและสังเคราะห์แนวคิด แจ้งการฝึกอบรม
6. บุคลากรได้รับการกระตุ้น และเสริมแรงจูงใจ เพื่อการเรียนรู้

7. มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในสถานศึกษากับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

8. หยิบยกประเด็นที่อ่อนไหวเกี่ยวกับสถานศึกษามาอภิปรายกัน

9. การปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาในลักษณะที่เห็นความสำคัญและคุณค่า

10. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เสวนากันในเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง

11. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

12. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัว สนใจที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา

13. สนับสนุน และเอื้อประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ตลอดจนอุปกรณ์ในการเรียนรู้ต่าง ๆ

14. สนับสนุนในการจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์การเรียนรู้และเครื่องมืออุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ

15. สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านรูปแบบความคิด ประกอบด้วย 13 รายการ ได้แก่

1. กระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบ

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ

ไปปฏิบัติ

3. การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่หลากหลาย

4. การให้โอกาสบุคลากรสามารถแบ่งความคิดเห็นเชิงความเชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติจริงได้

5. การส่งเสริมบุคลากรสามารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้ หลากหลายมุมมอง

6. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าใจความคิดอ่านของเพื่อนร่วมงาน

7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะทางความคิด เช่น ทักษะวางแผนงาน

8. ส่งเสริมให้บุคลากรคิดทบทวนและไตร่ตรอง เปรียบเทียบ ความคิดด้านต่าง ๆ ได้

9. สนับสนุนบุคลากรมีการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงว่าแนวคิดของตน มีกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

10. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดที่เหมาะสม และเป็นจริงได้ในการปฏิบัติงาน

11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบูรณาการทางความคิดในงานของตนที่รอบด้าน

12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการค้นคว้าและเพิ่มเติมหลักแนวคิดใหม่

13. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีระบบการคิดเชิงปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลสัมฤทธิ์

ที่ชัดเจน

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 12 รายการ ได้แก่

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแปลงวิสัยทัศน์มาสู่พันธกิจ และแผนปฏิบัติจริงได้
4. สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์หลังจากได้ศึกษาและไตร่ตรองจากข้อมูล

ที่สร้างสรรค์รอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. สนับสนุนบุคลากรสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กรได้
6. เปิดโอกาสบุคลากรมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี
7. เปิดโอกาสบุคลากรพิจารณารอบแนวคิดทั่วไปและจารีตประเพณี
8. สนับสนุนบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ตามบริบท และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
9. ส่งเสริมบุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมในการกำหนดวิสัยทัศน์
10. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักดีถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของตน

11. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงผลกระทบต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากวิสัยทัศน์และพันธกิจของตน

12. เปิดโอกาสบุคลากรมองการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ได้อย่างชัดเจน

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ประกอบด้วย 12 รายการ ได้แก่

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมพลังสมอง
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม
3. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการร่วมคิด

ร่วมทำ เป็นทีมงาน

4. สนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานในงานประจำ และงานการพัฒนาต่างๆ
5. สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันในเชิงปริมาณและ

คุณภาพ

6. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการประเมินความก้าวหน้าใน สายงานโดยมีการเรียนรู้เป็นทีมเป็นเกณฑ์ชี้วัด

7. เปิดโอกาสให้บุคลากร (เข้าใหม่) ได้รับการปฐมนิเทศ และปลูกฝังทัศนคติ การเรียนรู้เป็นทีม

8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประชุม อภิปราย จัดทำประชาพิจารณ์เพื่อร่วมพลังการเรียนรู้เป็นทีม
9. สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่ง และยินดีรับผิดชอบพร้อมกันเต็มใจร่วมชะตากรรมในทีมงานของตน
10. การให้โอกาสบุคลากรสามารถเปิดใจ และแสดงความรู้สึกที่เป็นจริงโดยไม่หวาดระแวงถึงผลกระทบ
11. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน และสามารถผ่อนแรงเนื่องจากการเรียนรู้และทำงานเป็นทีม
12. เปิดโอกาสให้บุคลากรมองเห็นว่าการเรียนรู้ของทีมทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 12 รายการ ได้แก่

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการกะเกณฑ์และวางแผนงานล่วงหน้า
 2. ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูลเพียงพอขณะวางแผน
 3. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงเหตุผลของการวางแผน โครงการต่าง ๆ
 4. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี
 5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่
 6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดผสมผสานระหว่างนโยบายและแผนงานได้ดี
 7. เปิดโอกาสให้บุคลากรพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมท้องถิ่น
 8. ส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับความร่วมมือในหน่วยงาน
 9. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแปลงความคิดลงสู่แผนปฏิบัติการได้จริง
 10. เปิดโอกาสขณะวางแผนให้ บุคลากรใส่ใจในปัจจัยการบริหาร เช่นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์
 11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทบทวนและตรวจสอบแนวคิดของตนจากแหล่งภูมิปัญญาที่เชื่อถือได้
 12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อสภาวะการณ์ปัจจุบัน
- สรุปผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความตรงเชิงเนื้อหา หลักวิชาและโครงสร้าง ทั้ง 5 ด้าน 64 รายการ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ ปรากฏตามตาราง 4 - 9

ตาราง 4 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมในภาพรวมแต่ละ
ขั้นตอนของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธย ฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	ความหมาย
1. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	4.45	.50	เหมาะสม
2. ด้านรูปแบบความคิด	4.39	.54	เหมาะสม
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.39	.54	เหมาะสม
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.40	.61	เหมาะสม
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.38	.54	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.41	.55	เหมาะสม

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสม ทั้ง 5 ด้าน

ตาราง 5 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	

1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกัน	4.35	.49	เหมาะสม
2. การให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด	4.47	.51	เหมาะสม
3. การให้โอกาสแก่บุคลากร ได้อภิปรายแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากอคติหรือการมุ่งจับผิด	4.76	.43	เหมาะสม
4. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนามากขึ้น หลังการฝึกอบรม	4.29	.68	เหมาะสม
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทบทวนและสังเคราะห์ แนวคิดแจ้งการฝึกอบรม	4.76	.66	เหมาะสม
6. บุคลากรได้รับการกระตุ้น และเสริมแรงจูงใจ เพื่อ การเรียนรู้	4.24	.43	เหมาะสม
7. มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในสถานศึกษา กับ หน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.35	.49	เหมาะสม
8. หยิบยกประเด็นที่อ่อนไหวเกี่ยวกับสถานศึกษามา อภิปรายกัน	4.24	.43	เหมาะสม
9. การปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาในลักษณะ ที่เห็นความสำคัญและคุณค่า	4.47	.51	เหมาะสม
10. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เสวนากัน ในเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.41	.50	เหมาะสม
11. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	4.76	.43	เหมาะสม

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	

12. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัว สนใจที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา	4.35	.49	เหมาะสม
13. สนับสนุน และเอื้อประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยี ปฏิบัติงาน ซึ่งกันและกัน ตลอดจนอุปกรณ์ ในการเรียนรู้ต่าง ๆ	4.53	.51	เหมาะสม
14. สนับสนุนในการจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ การเรียนรู้และเครื่องมืออุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ ต่าง ๆ	4.24	.43	เหมาะสม
15. สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.47	.51	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.45	.50	เหมาะสม

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล มีความเหมาะสม ทั้ง 15 รายการ

ตาราง 6 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบความคิด ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเหมาะสม	
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
		ความหมาย

1. กระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบ	4.53	.51	เหมาะสม
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ๆไปปฏิบัติ	4.06	.74	เหมาะสม
3. การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่หลากหลาย	4.53	.87	เหมาะสม
4. การให้ออกาสบุคลากรสามารถแบ่งความคิดเชิงความเชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติจริงได้	4.47	.51	เหมาะสม
5. การส่งเสริมบุคลากรสามารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้หลากหลายมุมมอง	4.24	.43	เหมาะสม
6. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าใจความคิดอ่านของเพื่อนร่วมงาน	4.47	.51	เหมาะสม
7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะทางความคิด เช่น ทักษะวางแผนงาน	4.47	.51	เหมาะสม
8. ส่งเสริมให้บุคลากรคิดทบทวนและไตร่ตรองเปรียบเทียบความคิดด้านต่าง ๆ ได้	4.29	.47	เหมาะสม
9. สนับสนุนบุคลากรมีการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงว่าแนวคิดของตนมีกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	4.53	.51	เหมาะสม
10. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดที่เหมาะสมและเป็นจริงได้ในการปฏิบัติงาน	4.24	.43	เหมาะสม
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบูรณาการทางความคิดในงานของตนที่รอบด้าน	4.53	.51	เหมาะสม
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการค้นคว้าและเพิ่มเติมหลักแนวคิดใหม่	4.24	.43	เหมาะสม

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	

13. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีระบบการคิดเชิงปัจจัย

นำเข้ากระบวนการและผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

ที่ชัดเจน

4.47

.51

เหมาะสม

รวมเฉลี่ย

4.39

.54

เหมาะสม

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบความคิด มีความเหมาะสม ทั้ง 13 รายการ

ตาราง 7 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน	4.53	.51	เหมาะสม
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน	4.06	.74	เหมาะสม
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแปลงวิสัยทัศน์มาสู่พันธกิจและแผนปฏิบัติจริงได้	4.53	.87	เหมาะสม
4. สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์หลังจากได้ศึกษาและไตร่ตรองจากข้อมูลที่สร้างสรรค์รอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.47	.51	เหมาะสม
5. สนับสนุนบุคลากรสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กรได้	4.24	.43	เหมาะสม
6. เปิดโอกาสบุคลากรมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี	4.47	.51	เหมาะสม
7. เปิดโอกาสบุคลากรพิจารณารอบแนวคิดทั่วไปและจารีตประเพณี	4.47	.51	เหมาะสม
8. สนับสนุนบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ตามบริบทและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	4.29	.47	เหมาะสม
9. ส่งเสริมบุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.53	.51	เหมาะสม
10. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักดีถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของตน	4.24	.43	เหมาะสม

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
11. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงผลกระทบต่อองค์กรและสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของตน	4.53	.51	เหมาะสม
12. เปิดโอกาสบุคลากรมองการพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่างชัดเจน	4.24	.43	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.39	.54	เหมาะสม

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีความเหมาะสม ทั้ง 12 รายการ

ตาราง 8 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมพลังสมอง	4.47	.51	เหมาะสม
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม	4.53	.87	เหมาะสม
3. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการร่วมคิดร่วมทำเป็นทีมงาน	4.06	.74	เหมาะสม
4. สนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานในงานประจำและงานการพัฒนาต่าง ๆ	4.53	.87	เหมาะสม
5. สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันในเชิงปริมาณและคุณภาพ	4.47	.51	เหมาะสม
6. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการประเมินความก้าวหน้าในสายงานโดยมีการเรียนรู้เป็นทีมเป็นเกณฑ์ชีวิต	4.24	.43	เหมาะสม
7. เปิดโอกาสให้บุคลากร (เข้าใหม่) ได้รับการปฐมนิเทศ และปลูกฝังทัศนคติ การเรียนรู้เป็นทีม	4.47	.51	เหมาะสม
8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประชุม อภิปราย จัดทำประชาพิจารณ์เพื่อรวมพลังการเรียนรู้เป็นทีม	4.47	.51	เหมาะสม
9. สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่ง และยินดีรับผิดชอบพร้อมกันเต็มใจร่วมชะตากรรมในทีมงานของตน	4.29	.47	เหมาะสม

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเหมาะสม	ความหมาย
---------------------------	-------------	----------

	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	
10. การให้โอกาสบุคลากรสามารถเปิดใจ และแสดง ความรู้สึกที่เป็นจริงโดยไม่หวาดระแวงถึงผลกระทบ	4.53	.87	เหมาะสม
11. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถลดความซ้ำซ้อนของ งาน และสามารถผ่อนแรงเนื่องจากการเรียนรู้และ ทำงานเป็นทีม	4.24	.43	เหมาะสม
12. เปิดโอกาสให้บุคลากรมองเห็นว่าการเรียนรู้ของทีม ทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง	4.47	.51	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.40	.61	เหมาะสม

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความเหมาะสม ทั้ง 12 รายการ

ตาราง 9 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการกะเกณฑ์และวางแผนงานล่วงหน้า	4.24	.43	เหมาะสม
2. ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูลเพียงพอขณะวางแผน	4.47	.51	เหมาะสม
3. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงเหตุผลของการวางแผนโครงการต่าง ๆ	4.53	.51	เหมาะสม
4. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.06	.74	เหมาะสม
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่	4.53	.87	เหมาะสม
6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดผสมผสานระหว่างนโยบายและแผนงานได้ดี	4.47	.51	เหมาะสม
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมท้องถิ่น	4.24	.43	เหมาะสม
8. ส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับความร่วมมือในหน่วยงาน	4.47	.51	เหมาะสม
9. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแปลงความคิดลงสู่แผนปฏิบัติการได้จริง	4.47	.51	เหมาะสม
10. เปิดโอกาสขณะวางแผนให้บุคลากรใส่ใจในปัจจุบันการบริหาร เช่นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์	4.29	.47	เหมาะสม
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทบทวนและตรวจสอบแนวคิดของตนจากแหล่งภูมิปัญญาที่เชื่อถือได้	4.53	.51	เหมาะสม
ตาราง 9 (ต่อ)			
ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเหมาะสม	ความหมาย	

	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อสภาวะการณ์ปัจจุบัน	4.24	.43	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.38	.54	เหมาะสม

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความเหมาะสม ทั้ง 12 รายการ

สรุปผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมทั้ง 5 ด้าน 64 รายการ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ ปรากฏตามตาราง 10 – 15

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ในภาพรวมแต่ด้านของ
แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา

องค์ประกอบขององค์กร แห่งการเรียนรู้	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
1. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	4.46	.40	40.25	.000	เป็นไปได้
2. ด้านรูปแบบความคิด	4.38	.49	26.65	.000	เป็นไปได้
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.39	.49	26.70	.000	เป็นไปได้
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.40	.49	26.71	.000	เป็นไปได้
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.36	.49	25.96	.000	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	4.39	.47	29.26	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 10 แสดงว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 เป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษา
มีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้
ทั้ง 5 ด้าน และโดยรวม

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคลตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
1. ส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษามีความร่วมมือกัน	4.55	.49	30.72	.000	เป็นไปได้
2. การให้โอกาสแก่บุคลากรมี ส่วนร่วมในการกำหนด	4.58	.49	31.98	.000	เป็นไปได้
3. การให้โอกาสแก่บุคลากรได้ อภิปรายแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานของ สถานศึกษาได้อย่างเปิดเผยโดย ปราศจากอคติหรือการมุ่งจับผิด	4.95	.22	94.83	.000	เป็นไปได้
4. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนา มากขึ้นหลัง การฝึกอบรม	4.36	.54	22.99	.000	เป็นไปได้
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส ทบทวนและสังเคราะห์แนวคิด แจ้งการฝึกอบรม	4.93	.35	58.28	.000	เป็นไปได้
6. บุคลากรได้รับการกระตุ้น และ เสริมแรงจูงใจ เพื่อการเรียนรู้	4.05	.22	36.14	.000	เป็นไปได้
7. มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายใน สถานศึกษากับหน่วยงานหรือ บุคคลภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.55	.49	30.72	.000	เป็นไปได้
8. หยิบยกประเด็นที่อ่อนไหว เกี่ยวกับสถานศึกษามาอภิปราย กัน	4.05	.22	36.14	.000	เป็นไปได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
9. การปฏิบัติต่อบุคลากรใน สถานศึกษาในลักษณะที่เห็น ความสำคัญและคุณค่า	4.57	.49	31.42	.000	เป็นไปได้
10. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้เสวนากันในเชิงวิชาการอย่าง ต่อเนื่อง	4.40	.49	26.61	.000	เป็นไปได้
11. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้ช่วยเหลือสนับสนุนการ ปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	4.95	.22	94.83	.000	เป็นไปได้
12. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความตื่นตัว สนใจที่จะเรียนรู้ ตลอดเวลา	4.55	.49	30.72	.000	เป็นไปได้
13. สนับสนุน และเอื้อประโยชน์ ทางด้านเทคโนโลยีปฏิบัติงานซึ่ง กันและกัน ตลอดจนอุปกรณ์ ในการเรียนรู้ต่าง ๆ	4.42	.49	26.97	.000	เป็นไปได้
14. สนับสนุนในการจัดสร้าง ศูนย์ฝึกอบรมศูนย์ การเรียนรู้ และเครื่องมืออุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ	4.17	.47	25.81	.000	เป็นไปได้
15. สนับสนุนให้บุคลากรนำ นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.35	.47	25.93	.000	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	4.46	.40	40.28	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 11 แสดงว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 เป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล มีความเป็นไปได้ทั้ง 15 รายการ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบความคิด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านรูปแบบความคิด	ความเป็นไปได้			Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t		
1. กระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบ	4.43	.49	27.27	.000	เป็นไปได้
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปปฏิบัติ	4.08	.65	12.77	.000	เป็นไปได้
3. การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่หลากหลาย	4.64	.76	21.61	.000	เป็นไปได้
4. การให้ออกาสบุคลากรสามารถแบ่งความคิดเชิงความเชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติจริงได้	4.57	.49	31.42	.000	เป็นไปได้
5. การส่งเสริมบุคลากรสามารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้หลากหลายมุมมอง	4.17	.38	25.81	.000	เป็นไปได้
6. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าใจความคิดอ่านของเพื่อนร่วมงาน	4.57	.49	31.42	.000	เป็นไปได้
7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะทางความคิด เช่น ทักษะวางแผนงาน	4.57	.49	31.24	.000	เป็นไปได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
8. ส่งเสริมให้บุคลากรคิดทบทวนและไตร่ตรอง เปรียบเทียบความคิดด้านต่าง ๆ ได้	4.25	.43	25.16	.000	เป็นไปได้
9. สนับสนุนบุคลากรมีการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงว่าแนวคิดของตนมีกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	4.43	.49	27.27	.000	เป็นไปได้
10. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดที่เหมาะสม และเป็นจริงได้ในการปฏิบัติงาน	4.17	.38	25.81	.000	เป็นไปได้
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบูรณาการทางความคิดในงานของตนที่รอบด้าน	4.65	.47	34.82	.000	เป็นไปได้
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการค้นคว้าและเพิ่มเติมหลักแนวคิดใหม่	4.17	.38	25.84	.000	เป็นไปได้
13. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีระบบการคิดเชิงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลสัมฤทธิ์ที่ ชัดเจนที่ชัดเจน	4.35	.47	29.93	.000	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	4.38	.49	26.65	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 12 แสดงว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 เป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบความคิด มีความเป็นไปได้ทั้ง 23 รายการ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน	4.43	.49	27.27	.000	เป็นไปได้
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน	4.08	.65	12.77	.000	เป็นไปได้
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแปลงวิสัยทัศน์มาสู่พันธกิจและแผนปฏิบัติจริงได้	4.64	.76	21.61	.000	เป็นไปได้
4. สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์หลังจากได้ศึกษาและไตร่ตรองจากข้อมูลที่สร้างสรรค์รอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.57	.49	31.42	.000	เป็นไปได้
5. สนับสนุนบุคลากรสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กรได้	4.17	.38	25.81	.000	เป็นไปได้
6. เปิดโอกาสบุคลากรมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี	4.57	.49	31.42	.000	เป็นไปได้

7. เปิดโอกาสบุคลากรพิจารณารอบแนวคิดทั่วไปและจารีตประเพณี	4.57	49	31.24	.000	เป็นไปได้
--	------	----	-------	------	-----------

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
8. สนับสนุนบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ตามบริบทและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	4.25	.43	25.16	.000	เป็นไปได้
9. ส่งเสริมบุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.43	.49	27.27	.000	เป็นไปได้
10. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักดีถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของตน	4.17	.38	25.81	.000	เป็นไปได้
11. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงผลกระทบต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากวิสัยทัศน์และพันธกิจของตน	4.65	.47	34.82	.000	เป็นไปได้
12. เปิดโอกาสบุคลากรมองการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ได้อย่างชัดเจน	4.17	.38	25.81	.000	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	4.39	.49	26.70	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 13 แสดงว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 เป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีความเป็นไปได้ทั้ง 12 รายการ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในกิจกรรมระดมพลังสมอง	4.35	.47	25.93	.000	เป็นไปได้
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดง ความคิดเห็นตามโอกาสและ สถานการณ์ที่เหมาะสม	4.43	.49	27.27	.000	เป็นไปได้
3. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับ งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก ในการร่วมคิด ร่วม ทำ เป็นทีมงาน	4.08	.65	12.77	.000	เป็นไปได้
4. สนับสนุนให้บุคลากรมีการ ประสานงานในงานประจำ และ งานการพัฒนาต่าง ๆ	4.64	.76	21.61	.000	เป็นไปได้
5. สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ และปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันใน เชิงปริมาณและคุณภาพ	4.57	.49	31.42	.000	เป็นไปได้
6. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ ประเมินความก้าวหน้าในสายงาน โดยมีการเรียนรู้เป็นทีมเป็น เกณฑ์ ชีววัด	4.17	.38	25.81	.000	เป็นไปได้

7. เปิดโอกาสให้บุคลากร (เข้าใหม่) ได้รับการปฐมนิเทศ และปลูกฝัง ทัศนคติ การเรียนรู้เป็นทีม	4.57	.49	31.42	.000	เป็นไปได้
---	------	-----	-------	------	-----------

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประชุม อภิปราย จัดทำประชาพิจารณ์ เพื่อรวมพลังการเรียนรู้เป็นทีม	4.57	.49	31.42	.000	เป็นไปได้
9. สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็น หนึ่งและยินดีรับผิดชอบพร้อมกัน เต็มใจร่วมชะตากรรมในทีมงาน ของตน	4.25	.43	25.16	.000	เป็นไปได้
10. การให้โอกาสบุคลากรสามารถ เปิดใจ และแสดงความรู้สึกที่เป็น จริงโดยไม่หวาดระแวงถึง ผลกระทบ	.43	.49	27.27	.000	เป็นไปได้
11. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถลด ความซ้ำซ้อนของงาน และ สามารถผ่อนแรงเนื่องจาก การเรียนรู้และทำงานเป็นทีม	4.17	.38	25.81	.000	เป็นไปได้
12. เปิดโอกาสให้บุคลากรมองเห็นว่า การเรียนรู้ของทีมทำให้เกิด การพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง	4.65	.47	34.82	.000	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	4.40	.49	26.71	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 14 แสดงว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 เป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม มีความเป็นไปได้ทั้ง 12 รายการ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการ กะเกณฑ์และวางแผนงานล่วงหน้า	4.17	.38	25.81	.000	เป็นไปได้
2. ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูล เพียงพอขณะวางแผน	4.35	.47	25.93	.000	เป็นไปได้
3. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึง เหตุผลของการวางแผนโครงการ ต่าง ๆ	4.43	.49	27.27	.000	เป็นไปได้
4. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถ คิดถึงวิธีการและขั้นตอนการ ทำงานได้เป็นอย่างดี	4.08	.65	12.77	.000	เป็นไปได้
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเปิด ช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่	4.64	.76	21.61	.000	เป็นไปได้
6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิด ผสมผสานระหว่างนโยบายและ แผนงานได้ดี	4.57	.49	31.42	.000	เป็นไปได้
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรพิจารณาถึง วัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรม ท้องถิ่น	4.17	.38	25.81	.000	เป็นไปได้
8. ส่งเสริมให้บุคลากรให้ ความสำคัญกับความร่วมมือใน หน่วยงาน	4.57	.49	31.42	.000	เป็นไปได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ความเป็นไปได้			t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน				

9. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถ แปลงความคิดลงสู่แผนปฏิบัติ การได้จริง	4.17	.49	31.24	.000	เป็นไปได้
10. เปิดโอกาสขณะวางแผนให้ บุคลากรใส่ใจในปัจจัยการ บริหาร เช่นคน เงิน วัสดุคิบ ฯลฯ	4.25	.43	25.16	.000	เป็นไปได้
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการ ทบทวนและตรวจสอบแนวคิด ของตนจากแหล่งภูมิปัญญา ที่เชื่อถือได้	4.43	.49	27.27	.000	เป็นไปได้
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบ แนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนอง ต่อสภาวะการณ์ปัจจุบัน	4.17	.38	25.81	.000	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	4.36	.49	25.81	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 15 แสดงว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 เป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษา
มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่าง
เป็นระบบ มีความเป็นไปได้ทั้ง 12 รายการ

สรุปผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ มีเป็นไปได้ ทั้ง 5 ด้าน 64 รายการ