

สมพงษ์ ลาสอน. (2551). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.กิริติ ศรีวิเชียร, ว่าที่ร้อยตรี ดร.จิรวัดน์ นาค  
พนม.

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กร  
แห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2  
ที่มีความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 กลุ่ม  
คือ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา  
จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่  
ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t - test

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่  
พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ใน  
สถานศึกษา มีอยู่ 7 ขั้นตอน 30 แนวทาง ได้แก่ 1) ชั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดสิ่งใหม่  
ๆ ประกอบด้วย 7 แนวทาง เช่น สร้างนิสัยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น 2) ชั้น  
ส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ประกอบด้วย 7 แนวทาง เช่น กำหนดทิศทางให้  
บุคลากรในสถานศึกษามีรูปแบบความคิดที่พร้อมจะเข้าไปบทบาทตนเอง และองค์กร 3) ชั้นปลูกฝัง  
การวิเคราะห์ข้อมูล ตามสภาพจริง ประกอบด้วย 3 แนวทาง เช่น สร้างบรรยากาศให้บุคลากรใน  
สถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน  
องค์กรอย่างต่อเนื่อง 4) ชั้นระดมความคิดเห็น ประกอบด้วย 5 แนวทาง เช่น ชี้นำให้  
บุคลากรในสถานศึกษามองไปข้างหน้า มองอนาคต และมองภาพรวมขององค์กร 5) ชั้นฝึกฝนให้  
เกิดทักษะการสรุปผล ประกอบด้วย 2 แนวทาง เช่น ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปความ  
คิดเห็นของสมาชิกเป็นแนวคิดของ องค์กร 6) ชั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 4 แนวทาง  
เช่น สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อตามที่ได้ศึกษา จากตำรา การอภิปราย  
พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ว่าองค์กรมีการพัฒนาจริง 7) ชั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น  
ประกอบด้วย 2 แนวทาง เช่น กำหนดวิธีการให้บุคลากรในสถานศึกษามีการร่วมมือร่วมคิด และ

ปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุคคฺย สนทนา อภิปราย และสรุปผลจากพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง

Somphong Lasorn. (2008). **The Development Of Guidelines for Promoting Mental Model of Learning Organization in Schools under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service. Area 1 and 2.** Master Thesis, M.Ed (Educational Administration). Phranakhon Si Ayutthaya : Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Advisory Committee : Dr.Kirati Sriwichian, ACT. SUB LT. Dr.Jirawat Nakpanom.

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were to develop the guidelines for idea format promotion of learning organization in the education institutions under Office of Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1 and 2 with validity according to academic structures, suitability and feasibility. The samples were divided into three groups: 1) Five scholars, 2) Seventeen specialists, 3) Two hundred and twelve school administrators. The research instruments used in collecting the data was a questionnaire. Statistical analysis was employed using median, range of inter-quartile, mean, standard deviation and t-test.

Results are indicated that the guidelines developed for idea format promotion on learning organization were punctual according to academic structures with suitability and feasibility to employ in the education institutions comprised 7 steps with 30 guidelines: 1) stimulating creative and new ideas consisting of seven guidelines, for example constructing enthusiastic habits to the education institution personnel; 2) encouraging applying the ideas to practices consisting of seven guidelines, for example appointing directions for the personnel to acquire the idea formats in agree with understanding their roles; 3) settling information analysis according to the real conditions consisting of three guideline, for example promoting the personnel with atmosphere of exchanging learning and ideas, and exchanging ways of working for continuous improvement of the organization; 4) mobilizing for better ideas comprising five guidelines, for example suggesting the personnel for the better perspective, looking to the future and looking at the organization as a whole; 5) training the personnel for summary skills with two guidelines, for example training the personnel to summarize the colleagues' ideas for the organization; 6) promoting for confidence comprised four guidelines, for example creating the personnel's confidence according the learning from reference books, discussions, conversations, and exchanging learning for better development of the organization; 7) appointing practices from confidence with two guidelines, for example

appointing ways of the personnel's cooperation and performing according to the beliefs from exchanging learning, conversations, discussions and conclusion on the basis of reality.

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.กীরติ ศรีวิเชียร ประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ว่าที่ร้อยตรี ดร.จิรวัดน์ นาคพนม กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งตลอดมาของการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านผู้เชี่ยวชาญ ท่านผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 ทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบแบบสอบถาม และเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สมพงษ์ ใสสอน