

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพ ประกอบด้วย 1) สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ จากการศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 2) สถานภาพของผู้เชี่ยวชาญจากการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ปราบกฏดังตาราง 3-4

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	
	ความถี่	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	4	80.00
หญิง	1	20.00
รวม	5	100.00
<b>อายุปัจจุบัน</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
31 - 40 ปี	-	-
41 – 50 ปี	1	20.00
มากกว่า 50 ปี	4	80.00
รวม	5	100.00
<b>ตำแหน่ง</b>		
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา	1	20.00
อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	1	20.00
ศึกษานิเทศก์	1	20.00
ผู้บริหารสถานศึกษา	2	40.00
รวม	5	100.00
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี</b>		
1 - 5 ปี	1	20.00
6 – 10 ปี	1	20.00
11 ปีขึ้นไป	3	60.00
รวม	5	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 80.00) อายุปัจจุบันมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 80.00) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 40.00) และประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 60.00)

ตาราง 4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของผู้เชี่ยวชาญจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้เชี่ยวชาญ	
	ความถี่	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	16	94.11
หญิง	1	5.89
รวม		
<b>อายุ</b>		
31 – 40 ปี	-	-
41 – 50 ปี	-	-
มากกว่า 50 ปี	-	-
รวม	17	100.00
<b>วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	-	-
ปริญญาโท	16	94.11
ปริญญาเอก	1	5.89
รวม	17	100.00
<b>ตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2	11.77
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4	23.53
ผู้บริหารสถานศึกษา	8	47.06
ศึกษานิเทศก์	3	17.65
รวม	17	100.00
<b>ประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษา</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	-	-
6-10 ปี	-	-
11 – 15 ปี	17	100.00
16 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	17	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 94.11) อายุมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 100.00) ระดับการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 94.11) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 47.06) และประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษา 11 – 15 ปี (ร้อยละ 100.00)

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความตรงเชิง โครงสร้างตามหลักวิชาของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิด  
ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา**

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา มี 7 ขั้นตอน 30 แนวทาง ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่า ความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิด  
ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ค่า IOC	สรุปผล
1. <b>ขั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ๆ</b>		
1.1 สร้างนิสัยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ชอบค้นคว้าศึกษาใฝ่รู้อยู่เสมอ	1.00	ตรง
1.2 สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษา มีการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบความคิดเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่องค์กร ปรารถนาหรือตั้งความหวังไว้	0.60	ตรง
1.3 ปลุกฝังให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้ ใช้ความรู้ในการกระทำการตัดสินใจ รู้วิธีเข้าหาความรู้ ประมวลความรู้ จะทำให้มีศักยภาพที่ดีในการเป็นบุคคลรอบ รู้	0.80	ตรง
1.4 กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ ทันท่วงที ทันเหตุการณ์เป็นสากล	0.60	ตรง
1.5 ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และทบทวนวิสัยทัศน์ตนเองสม่ำเสมอ	1.00	ตรง
1.6 สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความคิดสร้าง บรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรมีกระบวนการบริหาร จัดการความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมี เทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงข้อมูลง่าย	0.60	ตรง

ตาราง 5 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ค่า IOC	สรุปผล
1.7 ใ้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างบรรยากาศให้เกิด การเรียนรู้ในองค์กรมีกระบวนการบริหารความรู้ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการมีการใช้เทคโนโลยีที่สามารถ เข้าถึงข้อมูลง่าย	1.00	ตรง
2. ขั้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง		
2.1 กำหนดทิศทางใ้บุคลากรในสถานศึกษามีแบบแผน ความคิดที่พร้อมจะเข้าใจบทบาทตนเองและองค์กร	1.00	ตรง
2.2 สร้างความตระหนักใ้บุคลากรในสถานศึกษา ทบทวน ติดตามเหตุการณ์ประเมินสิ่งที่ทำสม่ำเสมอเป็นประจำ	1.00	ตรง
2.3 สร้างนิสัยใ้บุคลากรในสถานศึกษา สามารถวิพากษ์วิจารณ์ ตนเอง สร้างอุปนิสัยรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	1.00	ตรง
2.4 ฝึกฝนใ้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดไม่ชอบอยู่นิ่ง ทางความคิด คิดอะไรใหม่ ๆ ทำอะไรใหม่ ๆ	1.00	ตรง
2.5 สนับสนุนใ้บุคลากรในสถานศึกษามีแนวความคิดต่อการ เรียนรู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และนำความรู้มาใช้ในการ พัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์	1.00	ตรง
2.6 เปิดโอกาสใ้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนรูปแบบ ความคิดที่มีแรงบันดาลใจร่วมกัน	1.00	ตรง
2.7 ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษาใ้ เกิดความรู้ความเข้าใจและมีแนวปฏิบัติงานด้วยวิธีการ ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม	1.00	ตรง
3. ขั้นปลูกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง		
3.1 สร้างบรรยากาศใ้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	1.00	ตรง

## ตาราง 5 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ค่า IOC	สรุปผล
3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษานับสนุนรูปแบบ ความคิด เห็นพ้องต้องกันว่าต้องการเห็นอะไรเกิดขึ้นใน องค์กร	0.80	ตรง
3.3 จัดประชุมสัมมนาให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ พบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศกับผู้อื่น	0.80	ตรง
4. <b>ขั้นระดมความคิดเห็น</b>		
4.1 ระดมความคิดให้บุคลากรในสถานศึกษามองภาพในอนาคต ขององค์กรที่จะต้องการอยากให้เกิดขึ้น บนวัตถุประสงค์ ค่านิยมภารกิจ หน่วยงาน โดยผ่านกระบวนการความคิด ของสมาชิกทุกคนในองค์กร	1.00	ตรง
4.2 ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา มองไปข้างหน้า มอง อนาคต และมองภาพรวมขององค์กร	0.60	ตรง
4.3 สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ประชุม สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น เปิดใจกว้าง รับฟัง ความคิดเห็นผู้อื่น	0.60	ตรง
4.4 ผู้บริหารให้อิสระสมาชิกในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟัง ความคิดเห็น และไม่ทำลายความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร	0.80	ตรง
4.5 ผู้บริหารกำหนดให้หน่วยงานเปิดโอกาสจัดเวทีให้มีการ พูดคุยกัน ทบทวนนโยบาย วัตถุประสงค์หน่วยงานร่วมกัน กำหนดแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน โดยองค์กรมีกลไกรองรับ มีกลุ่มทำงาน มอบหมายงาน เพื่อนำแผนไปปฏิบัติ	1.00	ตรง
5. <b>ขั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล</b>		
5.1 ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปความคิดเห็นของ สมาชิกเป็นแนวคิดขององค์กร	1.00	ตรง

5.2 วางมาตรการให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปผลการปฏิบัติงาน	1.00	ตรง
--	------	-----

## ตาราง 5 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ค่า IOC	สรุปผล
6. <b>ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น</b>		
6.1 สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อ ตามที่ได้ศึกษา จากตำรา การอภิปราย พุดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่าองค์กรมีการพัฒนาจริง	1.00	ตรง
6.2 กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	1.00	ตรง
6.3 ปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของบุคลากรให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	1.00	ตรง
6.4 กระตุ้นให้บุคลากรได้นำปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ มาวิเคราะห์และแนะนำให้บุคลากรสามารถนำเอาสภาพปัญหา ความจำเป็นในปัจจุบันมาปรับใช้กับค่านิยมส่วนตัวของ องค์กรได้อย่างเหมาะสม	0.60	ตรง
7. <b>ขั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น</b>		
7.1 กำหนดวิธีการให้บุคลากรในสถานศึกษามีการร่วมมือร่วมคิด ปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุดคุย สนทนา อภิปราย และสรุปผลจากพื้นฐานของข้อมูลที่เป็น จริง	0.80	ตรง
7.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นก่อนการลงมือในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	1.00	ตรง

จากตาราง 5 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา ทั้ง 7 ขั้นตอน 30 แนวทาง

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ปรากฏดังตาราง 6 - 12

ตาราง 6 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขึ้นกระตุนการคิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดสิ่งใหม่ ๆ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ขึ้นกระตุนการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ ๆ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1. สร้างนิสัยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ชอบค้นคว้าศึกษาใฝ่รู้อยู่เสมอ	4.84	0.65	เหมาะสม
2. สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบความคิดเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่องค์กรปรารถนาหรือตั้งความหวังไว้	4.72	0.77	เหมาะสม
3. ปลุกฝังให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้ ใช้ความรู้ในการกระทำการตัดสินใจ รู้วิธีเข้าหาความรู้ ประมวลความรู้ จะทำให้มีศักยภาพที่ดีในการเป็นบุคลากรรอบรู้	4.65	0.85	เหมาะสม
4. กระตุนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้	4.80	0.71	เหมาะสม

ทันสมัย ทันเหตุการณ์เป็นสากล			
5. ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และทบทวนวิสัยทัศน์ตนเองสม่ำเสมอ	4.72	0.77	เหมาะสม

## ตาราง 6 (ต่อ)

ขั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ ๆ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
6. สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความคิดสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีเทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงข้อมูลง่าย	4.84	0.65	เหมาะสม
7. ให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรมีกระบวนการบริหารความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีการใช้เทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงข้อมูลง่าย	4.56	0.94	เหมาะสม

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ ๆ มีความเหมาะสม ทั้ง 7 แนวทาง

ตาราง 7 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ ๆ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
1. กำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษามีแบบแผนความคิดที่พร้อมจะเข้าใจบทบาทตนเองและองค์กร	4.84	0.65	เหมาะสม
2. สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษาทบทวนติดตามเหตุการณ์ประเมินสิ่งที่ทำสม่ำเสมอเป็นประจำ	4.56	0.94	เหมาะสม
3. สร้างนิสัยให้บุคลากรในสถานศึกษา สามารถวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง สร้างอุปนิสัยรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	4.65	0.85	เหมาะสม
4. ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดไม่ชอบอยู่นิ่งทางความคิด คิดอะไรใหม่ ๆ ทำอะไรใหม่ ๆ	4.80	0.71	เหมาะสม
5. สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีแนวความคิดต่อการเรียนรู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์	4.72	0.77	เหมาะสม
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนรูปแบบความคิดที่มีแรงบันดาลใจร่วมกัน	4.84	0.65	เหมาะสม

7. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีแนวปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม	4.56	0.94	เหมาะสม
--	------	------	---------

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขึ้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง มีความเหมาะสม ทั้ง 7 แนวทาง

ตาราง 8 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขึ้นปลูกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นปลูกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง	ระดับความคิดเห็น		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1. สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ร่วมกันรวมทั้งปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.84	0.65	เหมาะสม
2. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสนับสนุนรูปแบบความคิด เห็นพ้องต้องกันว่าต้องการเห็นอะไรเกิดขึ้นในองค์กร	4.56	0.94	เหมาะสม
3. จัดประชุมสัมมนาให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้ พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศกับผู้อื่น	4.65	0.85	เหมาะสม

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขึ้นปลุกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง มีความเหมาะสม ทั้ง 3 แนวทาง

ตาราง 9 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขึ้นระดมความคิดเห็นตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นระดมความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1. ระดมความคิดเห็นให้บุคลากรในสถานศึกษามองภาพในอนาคตขององค์กรที่จะต้องการอยากให้เกิดขึ้น บนวัตถุประสงค์ค่านิยมภารกิจหน่วยงาน โดยผ่านกระบวนการความคิดของสมาชิกทุกคนในองค์กร	4.84	0.65	เหมาะสม
2. ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษามองไปข้างหน้า มองอนาคต และมองภาพรวมขององค์กร	4.56	0.94	เหมาะสม
3. สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ประชุมสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	4.65	0.85	เหมาะสม
4. ผู้บริหารให้อิสระสมาชิกในการแสดงความคิดเห็นยอมรับฟังความคิดเห็น และไม่ทำลายความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร	4.80	0.71	เหมาะสม
5. ผู้บริหารกำหนดให้หน่วยงานเปิดโอกาสจัดเวทีให้มีการพูดคุยกันทบทวนนโยบาย วัตถุประสงค์หน่วยงานร่วมกัน กำหนดแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน โดยองค์กรมีกลไกรองรับ มีกลุ่มทำงานมอบหมายงานเพื่อนำแผนไปปฏิบัติ	4.72	0.77	เหมาะสม

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นระดมความคิดเห็น มีความเหมาะสม ทั้ง 5 แนวทาง

ตาราง 10 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผลตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
1. ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปความคิดเห็นของสมาชิกเป็นแนวคิดของ องค์กร	4.84	0.65	เหมาะสม
2. วางมาตรการให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปผลการปฏิบัติงาน	4.56	0.94	เหมาะสม

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะ การสรุปผล มีความเหมาะสม ทั้ง 2 แนวทาง

ตาราง 11 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น	ระดับความคิดเห็น		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1. สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อตามที่ได้ศึกษา จากตำรา การอภิปราย พุดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ว่าองค์กรมีการพัฒนาจริง	4.84	0.65	เหมาะสม
2. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.56	0.94	เหมาะสม
3. ปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.65	0.85	เหมาะสม
4. กระตุ้นให้บุคลากรได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติมาวิเคราะห์และนำเสนอให้บุคลากรสามารถนำเอาสภาพปัญหาความจำเป็นในปัจจุบันมาปรับใช้กับค่านิยมส่วนตัวขององค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.71	เหมาะสม

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น มีความเหมาะสม ทั้ง 4 แนวทาง

ตาราง 12 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่นตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น	ระดับความคิดเห็น		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	ความหมาย
1. กำหนดวิธีการให้บุคลากรในสถานศึกษามีการร่วมมือ ร่วมคิดปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ พุดคุย สนทนา อภิปราย และสรุปผลจาก พื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง	4.84	0.65	เหมาะสม
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นก่อนการลงมือในการ ปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.56	0.94	เหมาะสม

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมรูปแบบ  
ความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น  
มีความเหมาะสม ทั้ง 2 แนวทาง

#### ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กร

แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ปากภูผดั่งตาราง 13 - 20

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ในภาพรวมแต่ละขั้นตอนของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบค่าที

แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิด ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
1. ขั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดสิ่งใหม่ ๆ	4.64	0.58	15.32	.00	เป็นไปได้
2. ขั้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่ การปฏิบัติจริง	4.63	0.60	14.11	.00	เป็นไปได้
3. ขั้นปลูกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตาม สภาพจริง	4.60	0.62	13.64	.00	เป็นไปได้
4. ขั้นระดมความคิดเห็น	4.64	0.58	15.32	.00	เป็นไปได้
5. ขั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล	4.65	0.57	15.62	.00	เป็นไปได้
6. ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น	4.63	0.59	14.80	.00	เป็นไปได้
7. ขั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความ เชื่อมั่น	4.63	0.59	14.80	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ ทั้ง 7 ขั้นตอน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นกระตุนการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ ๆ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบค่าที

ชั้นกระตุนการคิดอย่างสร้างสรรค์และ คิดสิ่งใหม่ ๆ	ระดับความคิดเห็น		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
1. สร้างนิสัยให้บุคลากรใน สถานศึกษา มีความกระตือรือร้น ชอบค้นคว้า ศึกษาใฝ่รู้อยู่เสมอ	4.72	0.58	16.11	.00	เป็นไปได้
2. สร้างความตระหนักให้บุคลากรใน สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยน รูปแบบ ความคิดเพื่อก้าวไปสู่สิ่ง ใหม่ที่ องค์กรปรารถนา หรือ ตั้งความหวังไว้	4.68	0.59	15.37	.00	เป็นไปได้
3. ปลุกฝังให้บุคลากรในสถานศึกษา แสวงหาความรู้ ใช้ความรู้ในการ กระทำการตัดสินใจ รู้วิธีเข้าหา ความรู้ ประมวลความรู้ จะทำให้มี ศักยภาพที่ดีในการเป็นบุคคลรอบรู้	4.62	0.55	15.58	.00	เป็นไปได้
4. กระตุนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ เป็นสากล	4.72	0.49	19.22	.00	เป็นไปได้
5. ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และทบทวน วิสัยทัศน์ตนเองสม่ำเสมอ	4.53	0.67	11.84	.00	เป็นไปได้
6. สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความคิดสร้างบรรยากาศ ให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรมี กระบวนการบริหารจัดการความรู้ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีเทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึง ข้อมูลง่าย	4.60	0.61	13.82	.00	เป็นไปได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ขั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และ คิดสิ่งใหม่ ๆ	ระดับความคิดเห็น		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
7. ให้อุคลากรในสถานศึกษามีความคิด สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ ในองค์กรมีกระบวนการบริหาร ความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการมีการใช้เทคโนโลยีที่ สามารถเข้าถึงข้อมูลง่าย	4.63	0.60	14.11	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบ  
ความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่ง  
ใหม่ ๆ มีความเป็นไปได้ทั้ง 7 แนวทาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบค่าที

ขั้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง	ระดับความคิดเห็น		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. กำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษามีแบบแผนความคิดที่พร้อมจะเข้าใจบทบาทตนเองและองค์กร	4.72	0.58	16.11	.00	เป็นไปได้
2. สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษา ทบทวนติดตามเหตุการณ์ประเมินสิ่งที่ทำสม่ำเสมอเป็นประจำ	4.68	0.59	15.37	.00	เป็นไปได้
3. สร้างนิสัยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถวิพากษ์วิจารณ์ตนเองสร้างอุปนิสัยรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	4.62	0.55	15.58	.00	เป็นไปได้
4. ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดไม่ชอบอยู่นิ่งทางความคิดอะไรใหม่ ๆ ทำอะไรใหม่ ๆ	4.72	0.49	19.22	.00	เป็นไปได้
5. สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีแนวความคิดต่อการเรียนรู้ สร้าง องค์ความรู้ใหม่ ๆ และนำความรู้ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์	4.53	0.67	11.84	.00	เป็นไปได้
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา แลกเปลี่ยนรูปแบบความคิดที่มีแรงบันดาลใจร่วมกัน	4.60	0.61	13.82	.00	เป็นไปได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ขั้นส่งเสริมการนำเอาความคิด ไปสู่การปฏิบัติจริง	ระดับความคิดเห็น		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
7. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับ บุคลากรในสถานศึกษาให้เกิด ความรู้ความเข้าใจและมีแนวปฏิบัติ งานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ไปจากเดิม	4.80	0.65	11.70	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบ  
ความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นส่งเสริมการนำเอาความคิด ไปสู่การปฏิบัติจริง  
มีความเป็นไปได้ทั้ง 7 แนวทาง

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นปลุกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริงตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบค่าที

ชั้นปลุกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง	ระดับความคิดเห็น		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.72	0.58	16.11	.00	เป็นไปได้
2. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสนับสนุนรูปแบบความคิดเห็นพ้องต้องกันว่าต้องการเห็นอะไรเกิดขึ้นในองค์กร	4.68	0.59	15.37	.00	เป็นไปได้
3. จัดประชุมสัมมนาให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศกับผู้อื่น	4.62	0.55	15.58	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นปลุกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง มีความเป็นไปได้ทั้ง 3 แนวทาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นระดมความคิดเห็น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบค่าที

ชั้นระดมความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. ระดมความคิดเห็นให้บุคลากรในสถานศึกษามองภาพในอนาคตขององค์กรที่จะต้องการอยากให้เกิดขึ้น บนวัตถุประสงค์ค่านิยมภารกิจหน่วยงาน โดยผ่านกระบวนการความคิดของสมาชิกทุกคนในองค์กร	4.72	0.58	16.11	.00	เป็นไปได้
2. ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษามองไปข้างหน้า มองอนาคต และมองภาพรวมขององค์กร	4.68	0.59	15.37	.00	เป็นไปได้
3. สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ประชุมสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	4.62	0.55	15.58	.00	เป็นไปได้
4. ผู้บริหารให้อิสระสมาชิกในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็น และไม่ทำลายความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร	4.72	0.49	19.22	.00	เป็นไปได้
5. ผู้บริหารกำหนดให้หน่วยงานเปิดโอกาสจัดเวทีให้มีการพูดคุยกัน ทบทวนนโยบาย วัตถุประสงค์ หน่วยงานร่วมกัน กำหนดแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกันโดยองค์กรมีกลไกรองรับ มีกลุ่มทำงาน มอบหมายงาน เพื่อนำแผนไปปฏิบัติ	4.53	0.67	11.84	.00	เป็นไปได้

---

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบ  
ความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นระดมความคิดเห็น มีความเป็นไปได้ทั้ง 5  
แนวทาง

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบค่าที

ชั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล	ระดับความคิดเห็น		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปความคิดเห็นของสมาชิกเป็นแนวคิดของ องค์กร	4.72	0.58	16.11	.00	เป็นไปได้
2. วางมาตรการให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปผลการปฏิบัติงาน	4.68	0.59	15.37	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล มีความเป็นไปได้ทั้ง 2 แนวทาง

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น ตามความคิดเห็น

## ของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบค่าที

ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น	ระดับความคิดเห็น		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
1. สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อตามที่ได้ศึกษาจากตำรา การอภิปราย พุดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่า องค์กรมีการพัฒนาจริง	4.64	0.58	15.32	.00	เป็นไปได้
2. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.63	0.60	14.11	.00	เป็นไปได้
3. ปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.60	0.62	13.64	.00	เป็นไปได้
4. กระตุ้นให้บุคลากรได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติมาวิเคราะห์ แนะนำให้บุคลากรสามารถนำเอาสภาพปัญหาความจำเป็นในปัจจุบันมาปรับใช้กับค่านิยมส่วนตัวขององค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.64	0.58	15.32	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 19 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น มีความเป็นไปได้ทั้ง 4 แนวทาง

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบค่าที

ชั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น	ระดับความคิดเห็น		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. กำหนดวิธีการให้บุคลากรในสถานศึกษามีการร่วมมือร่วมคิดปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุดคุย สนทนาอภิปราย และสรุปผลจากพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง	4.64	0.58	15.32	.00	เป็นไปได้
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนการลงมือในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.63	0.60	14.11	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น มีความเป็นไปได้ทั้ง 2 แนวทาง

สรุปผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีเป็นไปได้ทั้ง 7 ขั้นตอน 30 แนวทาง