

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดลองใช้รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระยะที่ 1 นี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ตั้งสมมติฐานว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎี ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 68 แห่ง ในแต่ละสถานศึกษาใช้ตัวอย่าง จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 680 คน

ผู้วิจัยนำเสนอตามขั้นตอนการปฏิบัติของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยเริ่มต้นจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมติฐาน การวิจัย การกำหนดข้อมูลเฉพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล และตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบความตรงของ

แบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การปรับแบบจำลองและทดสอบความตรง จนแบบจำลองสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปแปลความหมายผลการวิเคราะห์จำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นำเสนอเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

1.1 ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables)

- |               |     |                                 |
|---------------|-----|---------------------------------|
| 1.1.1 VISON   | แทน | วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ |
| 1.1.2 TECHNO  | แทน | การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ |
| 1.1.3 LEADER  | แทน | ภาวะผู้นำทางวิชาการ             |
| 1.1.4 CLIMATE | แทน | บรรยากาศและวัฒนธรรมของ          |

สถานศึกษา

1.2 ตัวแปรภายใน (Endogenous Variables)

- |                |     |                              |
|----------------|-----|------------------------------|
| 1.2.1 STRUCTUR | แทน | โครงสร้างและระบบการบริหาร    |
| 1.2.2 TEAM     | แทน | การทำงานเป็นทีม              |
| 1.2.3 DEVELOP  | แทน | การพัฒนาครูและบุคลากรทางการ  |
| 1.2.4 MOTIVE   | แทน | การจูงใจ                     |
| 1.2.5 FEEDBACK | แทน | เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการ |

ศึกษา

ปฏิบัติงาน

- |             |     |                                |
|-------------|-----|--------------------------------|
| 1.2.6 LEARN | แทน | ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ |
|-------------|-----|--------------------------------|

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

- |               |     |                  |
|---------------|-----|------------------|
| 2.1 $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
|---------------|-----|------------------|

- 2.2 S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviaton)
- 2.3 SKEWNESS แทน ค่าความเบ้ (Skewness)
- 2.4 KURTOSIS แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)
- 2.5 r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน  
(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
- 2.6  $R^2$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง หรือ  
ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณ (Square Multiple  
Correlation Coefficient)
- 2.7  $X^2$  แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
- 2.8 df แทน องศาอิสระ (Degeree of Freedom)
- 2.9 GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง  
(Goodness of Fit Index)
- 2.10 AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว  
(Adjusted Goodness of Fit Index)
- 2.11 RMSEA แทน ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของรากกำลังสอง  
เฉลี่ย (Root Mean Square Error of  
Approximation)
- 2.12 RMR แทน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ  
(Root Mean Square Residual)
- 2.13 CN แทน ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N)
- 2.14 DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
- 2.15 IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
- 2.16 TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effects)

(Adjust

1. ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดลองสมมติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรมลิสเรล คือ ลักษณะของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องได้ค่า 2 ค่า คือ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน  $\pm 1$  ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ดังแสดงในตารางที่ 9 ตารางที่ 9 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสถิติความเบ้ (SKEWNESS)	ค่าความโด่ง (KURYOSIS)
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	4.31	0.404	-0.551	-0.775
โครงสร้างและระบบการบริหาร	4.21	0.408	.511	.650
การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.24	0.551	-0.684	-0.705
การทำงานเป็นที่मान	4.21	0.457	.015	-0.904
การพัฒนาครูและบุคลากร	4.29	0.472	-0.336	-0.654
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.36	0.445	-0.526	-0.185
บรรยากาศและวัฒนธรรม	4.51	0.360	-0.819	.842
การจูงใจ	4.54	0.431	-0.872	-0.242
เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ	4.52	0.256	-0.683	.417

จากตารางที่ 9 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรทั้ง 9 ตัว และได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลว่ามีการกระจายเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระมีค่าไม่เกิน  $\pm 1$  ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ยอดของโค้งข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	LEARN	VISION	STRUCTUR	TECHNO	TEAM	DEVELOP	LEADER	CLIMATE	MOTIVE
FEEDBACK									
LEARN	1.000								
VISION	0.021*	1.000							
STRUCTUR	0.216*	0.831*	1.000						
TECHNO	0.693*	0.070*	0.302*	1.000					
TEAM	0.225*	0.169*	0.302*	0.401*	1.000				
DEVELOP	0.586*	0.108*	0.284*	0.770*	0.387*	1.000			
LEADER	0.511*	-0.140*	0.294*	0.516*	0.272*	0.688*	1.000		
CLIMATE	0.342*	0.088*	0.128*	0.170*	0.145*	0.173*	0.280*	1.000	
MOTIVE	0.218*	0.038	0.086*	0.118*	0.092*	0.086*	0.200*	0.400*	1.000
FEEDBACK	0.926*	0.063	0.255*	0.712*	-0.266*	0.629*	0.564*	0.414*	0.288*
1.000									

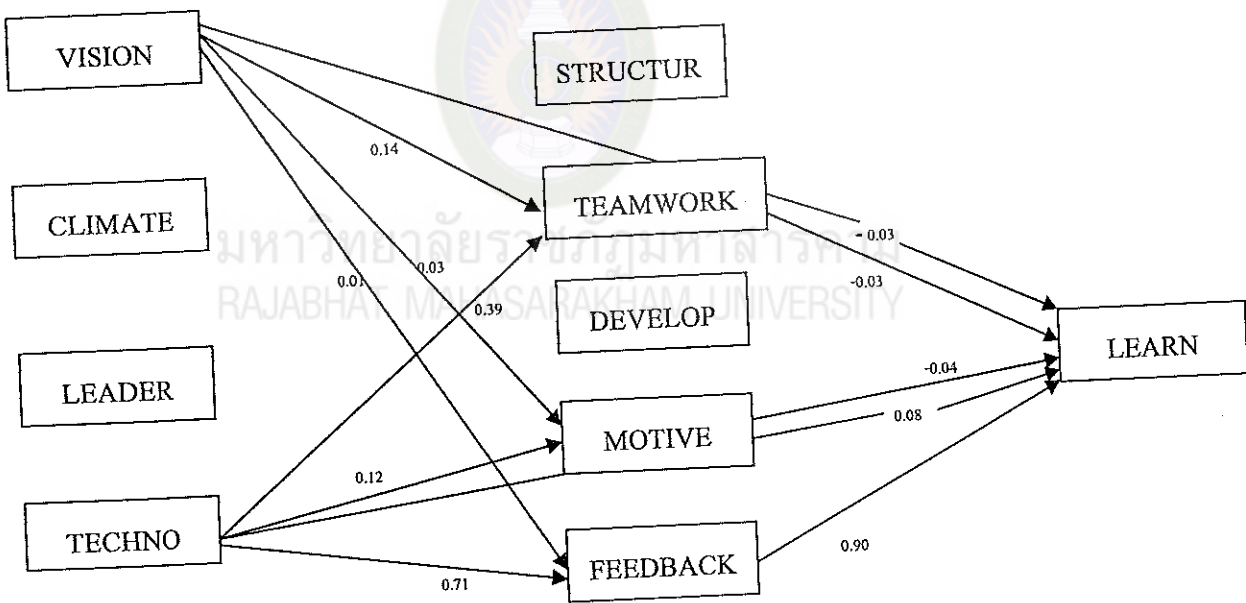
หมายเหตุ \* $p < 0.05$ 

จากตารางที่ 10 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวพยากรณ์ด้วยกัน 9 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกค่า ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.021 ถึง 0.926 เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์กับการจูงใจ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 9 ตัว ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุด ได้แก่ ด้านข้อมูลย้อนกลับ รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย

ในทางปฏิบัติจริงการตรวจสอบและปรับแบบจำลอง จะดำเนินการติดต่อกันไปจนกว่าแบบจำลองจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีความกลมกลืนทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ  $X^2 = 60.11$ ,  $df = 3$ ,  $p\text{-value} = 0.00$ ,  $GFI = 0.97$ ,  $AGFI = 0.80$ ,  $RMSEA = 0.17$ ,  $CN = 122.15$  สรุปว่า แบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นำเสนอข้อมูลดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของรูปแบบตามสมมติฐานที่กำหนดในโมเดล ปรากฏผลดังแสดงในแผนภาพที่ 6



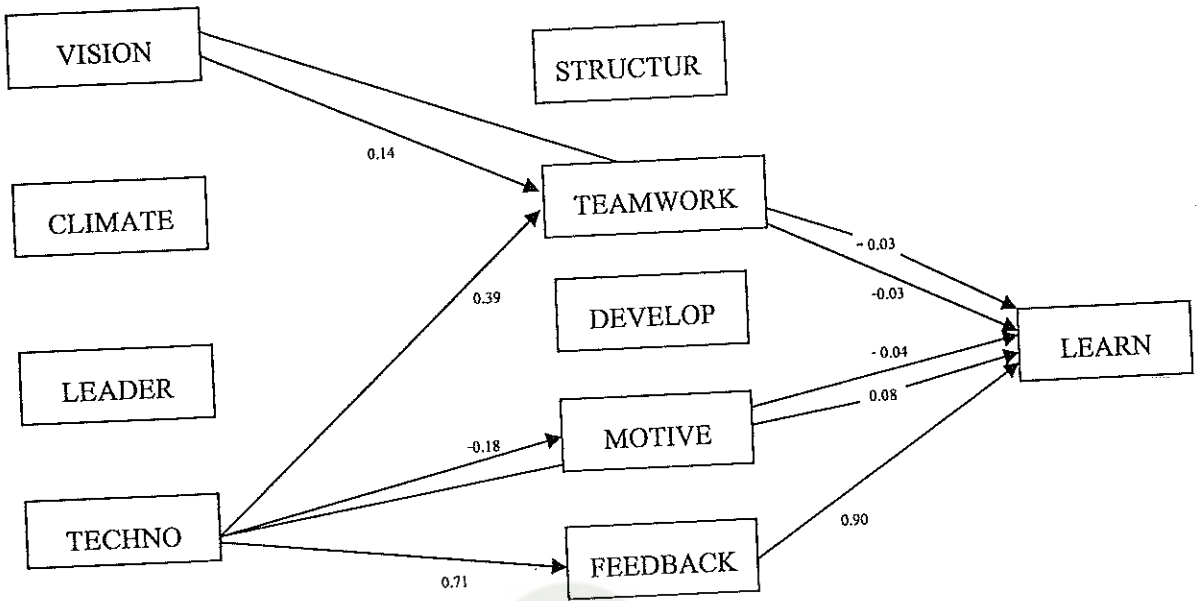
Chi-Square = 60.11, df = 3, P-Value = 0.00, RMSEA = 0.168, CN = 122.15

แผนภาพที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามตัวแบบดั้งเดิม

ตารางที่ 11 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นและ  
ตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย
$X^2$	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P > .05$ )	$X^2 = 60.11, df = 3$ ( $p\text{-value} = 0.000$ ) (ไม่ผ่านเกณฑ์)	$X^2 = 3.00, df = 2$ ( $p\text{-value} = 0.220$ ) (ผ่านเกณฑ์)
GFI	$\geq 0.90$	0.97 (ผ่านเกณฑ์)	1.00 (ผ่านเกณฑ์)
AGFI	$\geq 0.90$	0.80 (ไม่ผ่านเกณฑ์)	0.98 (ผ่านเกณฑ์)
RMSEA	$\leq 0.05$	0.17 (ไม่ผ่านเกณฑ์)	0.02 (ผ่านเกณฑ์)
RMR	$\leq 0.05$	0.06 (ไม่ผ่านเกณฑ์)	0.01 (ผ่านเกณฑ์)
CN	$\geq 200$	122.15 (ไม่ผ่านเกณฑ์)	2078.50 (ผ่านเกณฑ์)

จากตารางที่ 11 จะเห็นได้ว่า ตัวแบบตั้งต้นมีค่าสถิติที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ  $X^2 = 60.11, df = 3, p\text{-value} = 0.00, GFI = 0.97, AGFI = 0.80, RMSEA = 0.17, RMR = 0.06, CN = 122.15$  สรุปว่า แบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยไม่กลมกลืน จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับตัวแบบโดยยึดการทดสอบเพื่อพัฒนาตัวแบบ (Model Generating - MG) โดยมีการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแปรตามแบบ (Model Modification Indices) และคำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี จากนั้นปรับทีละพารามิเตอร์ โดยยินยอมให้พ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น ให้ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ และหยุดปรับตัวแบบเมื่อสถิติได้ตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ จนได้ตัวแบบสุดท้ายได้ค่าสถิติ คือ  $X^2 = 3.00, df = 2, p\text{-value} = 0.220, GFI = 1.00, AGFI = 0.98, RMSEA = 0.02, RMR = 0.01, CN = 2078.50$  แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ดังแสดงในแผนภาพที่ 7



Chi-Square = 3.00, df = 2, P-Value = 0.22, RMSEA = 0.02, CN = 2078.50

แผนภาพที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง  
เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้  
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแบบสุดท้าย



ตารางที่ 12 อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรผล					
		LEARN	STRUCTUR	TEAMWORK	DEVELOP	MOTIVE	FEEDBACK
VISION	DE	-0.03	-	0.14	-	0.02	0.01
	IE	0.01	-	-	-	0.01	-
	TE	-0.03	-	0.14	-	0.03	0.01
TECHNO	DE	0.08	-	0.39	-	-0.18	0.71
	IE	0.62	-	-	-	0.29	-
	TE	0.69	-	0.39	-	0.12	0.71
TEAMWORK	DE	-0.03	-	-	-	-	-
	IE	-	-	-	-	-	-
	TE	-0.03	-	-	-	-	-
MOTIVE	DE	-0.04	-	-	-	-	-
	IE	-	-	-	-	-	-
	TE	-0.04	-	-	-	-	-
FEEDBACK	DE	0.90	-	-	-	-	-
	IE	-0.02	-	-	-	-	-
	TE	0.88	-	-	-	-	-
R <sup>2</sup>		0.48	-	0.18	-	0.10	0.51

หมายเหตุ  $X^2 = 3.00$ ,  $df = 2$ ,  $p\text{-value} = 0.22$ ,  $GFI = 1.00$ ,  $AGFI = 0.98$

$RMSEA = 0.02$ ,  $RMR = 0.01$ ,  $CN = 2078.50$

จากตารางที่ 12 กำหนดเส้นทางอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง

1.1 ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

เท่ากับ -0.03

1.2 ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

เท่ากับ 0.08

1.3 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.03

1.4 ปัจจัยด้านการจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.04

1.5 ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน มีค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.90

## 2. อิทธิพลทางอ้อม

2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้าน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ส่งผ่านด้านการทำงานเป็นทีมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.14 ด้านการจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.02 และด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.01

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งผ่านด้านการทำงานเป็นทีมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.39 ด้านการจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.18 และด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71

3. อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด คือปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.88

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยเชิงสาเหตุ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วยปัจจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน ไปพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามลำดับที่กล่าวมา

## ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น ที่ได้ทั้ง 5 ปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน มาจัดทำรูปแบบการพัฒนาแต่ละปัจจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. การยกร่างรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเบื้องต้น โดยผู้วิจัย
2. การนำเสนอรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเบื้องต้น เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น และให้คำแนะนำโดยการจัดประชุมเชิง

ปฏิบัติการ (Workshops) ประกอบด้วยบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง/ชุมชน ชาวบ้าน นักวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียน จำนวน 30 คน ผู้วิจัยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยและร่วมกันวิพากษ์รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแนะนำเสนอผลการเสนอแนะในการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) ของตนเองแล้วมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming)

3. นำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สมบูรณ์ขึ้น เพื่อนำไปทดลองใช้ในระยะที่ 3 ต่อไป สำหรับรายละเอียดแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงาน มีดังต่อไปนี้

1. การยกร่างรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเบื้องต้น โดยผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่จะนำมาพัฒนา คือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน มาจัดทำรูปแบบการพัฒนาแต่ละปัจจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

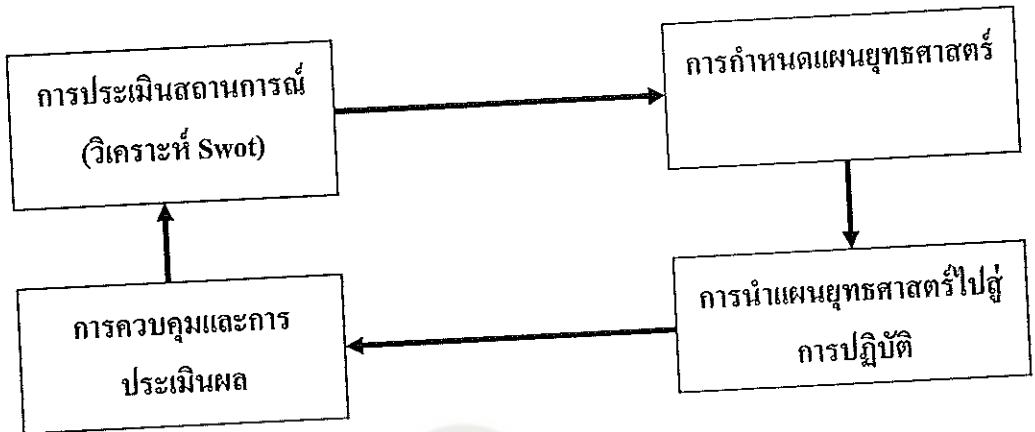
1.1 รูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (ปัจจัยที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีค่าเท่ากับ  $-0.03$  ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ได้ยกร่างกิจกรรมขึ้นมา 1 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมย่อย ดังต่อไปนี้

กิจกรรมย่อยที่ 1 การอบรมการประเมินสถานการณ์ เป็นการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT)

กิจกรรมย่อยที่ 2 การอบรมการกำหนดยุทธศาสตร์ เป็นการเลือกใช้ยุทธศาสตร์โดยใช้ฐานจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา (SWOT) กิจกรรมย่อยที่ 3 การอบรมการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ภายใต้สถานะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ตลอดจนการพัฒนาการจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กิจกรรมย่อยที่ 4 การอบรมการควบคุมและการประเมินผล ด้วยการเปรียบเทียบมาตรฐานที่กำหนดตามแผนการดำเนินงานกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงจากการดำเนินงาน และแนวคิดใหม่ จะวัดด้วยระบบการประเมินจากตัวชี้วัด (BSC , KPI )



แผนภาพที่ 8 รูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์เบื้องต้น

เป้าหมาย ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์  
วิทยากรศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา 22

หลักสูตร บรรยายตามรายวิชา จำนวน 6 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ทั้งระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์กร สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาวิชา

1. ประเมินสถานการณ์ (วิเคราะห์ Swot)
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์
3. การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
4. การควบคุมและการประเมินผล

งบประมาณ

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 30 คน ๆ ละ 130 บาท

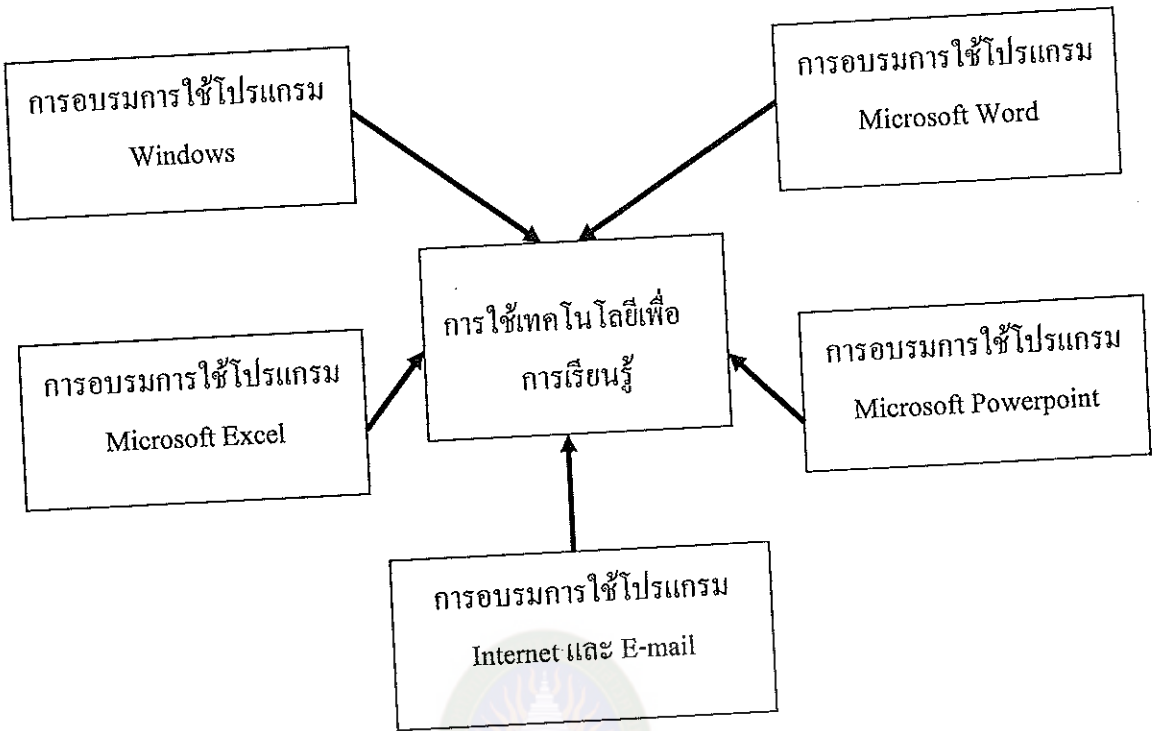
รวม 3,900 บาท

2. ค่าวัสดุอุปกรณ์	1,000 บาท
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	2,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	6,900 บาท

### 1.2 รูปแบบการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (ปัจจัยที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.08 ผู้วิจัยจึงจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติ และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ ได้ยกร่างกิจกรรมขึ้นมา 5 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

- ชั่วโมง
- กิจกรรมที่ 1 การอบรมการใช้โปรแกรม Windows เวลา 3 ชั่วโมง
- ชั่วโมง
- กิจกรรมที่ 2 การอบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Word เวลา 3 ชั่วโมง
- ชั่วโมง
- กิจกรรมที่ 3 การอบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Excel เวลา 3 ชั่วโมง
- ชั่วโมง
- กิจกรรมที่ 4 การอบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Powerpoint เวลา 3 ชั่วโมง
- ชั่วโมง
- กิจกรรมที่ 5 การอบรมการใช้โปรแกรม Internet ,E-mail เวลา 3 ชั่วโมง



แผนภาพที่ 9 รูปแบบการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เบื้องต้น

เป้าหมาย ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโลกสว่างประชาสรรค์  
วิทยากร ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา 22

หลักสูตร บรรยายตามรายวิชา จำนวน 15 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ

ใช้โปรแกรม Windows โปรแกรม Microsoft Word โปรแกรม Microsoft Powerpoint

โปรแกรม Microsoft Excel และ Internet , E-mail

เนื้อหาวิชา

- |   |                |
|---|----------------|
| 1. อบรมการใช้โปรแกรม Windows              | เวลา 3 ชั่วโมง |
| 2. อบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Word       | เวลา 3 ชั่วโมง |
| 3. อบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Excel      | เวลา 3 ชั่วโมง |
| 4. อบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Powerpoint | เวลา 3 ชั่วโมง |
| 5. อบรมการใช้โปรแกรม Internet ,E-mail     | เวลา 3 ชั่วโมง |

## งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 30 คน ๆ ละ	130 บาท
2 วัน ๆ ละ	3,900 บาท
รวม	7,800 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์	2,000 บาท
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	2,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	11,800 บาท

## 1.3 รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม (ปัจจัยที่ 3)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีค่าเท่ากับ  $-0.03$  ผู้วิจัยจึงจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและระบบงาน ได้ยกร่างกิจกรรมขึ้นมา 1 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมย่อยดังต่อไปนี้

กิจกรรมย่อยที่ 1 การสร้างเกี่ยวกับความเข้าใจขนาดของทีมงานการมีปฏิสัมพันธ์ทาง สังคมของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม ทีม ตระหนักในความสำคัญของมันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่ก็มีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

กิจกรรมย่อยที่ 2 การสร้างความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน โดยให้เข้าใจการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับสถานศึกษา มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

กิจกรรมย่อยที่ 3 การสร้างปทัสถานของทีมงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

กิจกรรมย่อยที่ 4 การสร้างความเข้าใจบทบาทของทีมงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษายบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของครูและ



บุคลากรทางการศึกษา โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก



แผนภาพที่ 10 รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเบื้องต้น

เป้าหมาย ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน โคกสว่างประชาสรรค์  
 วิทยากรศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัชฌมศึกษา 22

หลักสูตร บรรยายตามรายวิชา จำนวน 6 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา

เนื้อหาวิชา

1. ขนาดของทีมงาน
2. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
3. ปทัสถานของทีมงาน
4. สถานภาพของสมาชิกในทีมงาน

งบประมาณ

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 30 คนๆ ละ 130 บาท



	รวม	3,900 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์		1,000 บาท
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง		2,000 บาท
รวมทั้งสิ้น		6,900 บาท

#### 1.4 รูปแบบการพัฒนาการงานใจ (ปัจจัยที่ 4)

0.04 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการงานใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.04 ผู้วิจัยจึงจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและระบบงาน ได้ยกักร่างกิจกรรมขึ้นมา 1 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมย่อย ดังต่อไปนี้

กิจกรรมย่อยที่ 1 การอบรมการเรียนรู้ความต้องการของบุคคล (Need Access) โดยใช้แบบสำรวจทางด้านจิตวิทยาเป็นเครื่องมือ ซึ่งครอบคลุมทั้งความต้องการทางด้านสรีระ จิตวิทยา และความต้องการของจิตใต้สำนึก ซึ่งเป็นความต้องการที่ล่วงรู้ได้ยากมาก

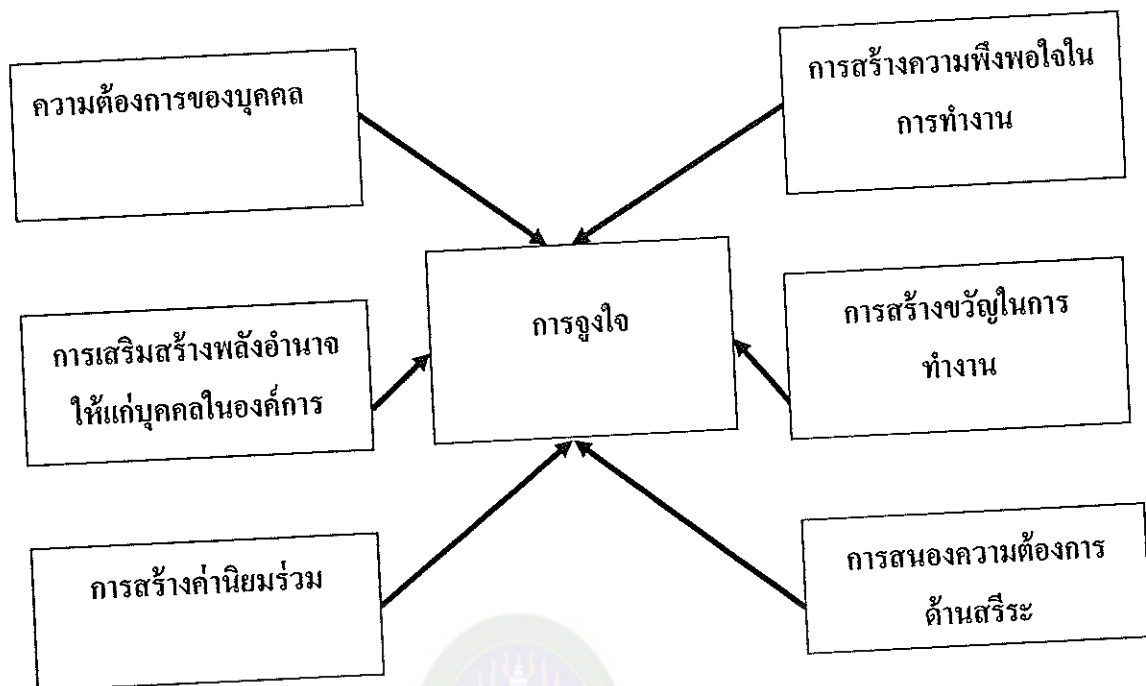
กิจกรรมย่อยที่ 2 การอบรมการสร้างความพึงพอใจ (Job Satisfaction) เนื่องจากการสนองความต้องการของบุคคล โดยไปปรับองค์ประกอบหรือระบบเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำจะต้องดำเนินการให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำแทนการไปปรับเป้าหมายขององค์การ โดยวิธีการที่นิยมใช้คือวิธีการของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ด้วยการปรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ปัจจัยงานใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย 1) กิจกรรมที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้งานมีความสำเร็จตามเป้าหมาย 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำ 4) ความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะท้าทายอย่างเหมาะสมกับความสามารถ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

กิจกรรมย่อยที่ 3 การอบรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจใน 6 วิธีหลัก คือ 1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือในระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) กำหนดหรือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดหรือความชอบของบุคคลโดยไม่ให้เกิดความเสียหายต่อระบบเป้าหมายขององค์การ 3) สร้างค่านิยมร่วมในเป้าหมายขององค์การให้กับสมาชิกในองค์การ 4) การให้บำเหน็จรางวัลที่เหมาะสมตามผลงานและพฤติกรรม 5) สร้างสภาพการทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน และ 6) ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

กิจกรรมย่อยที่ 4 การอบรม การสร้างค่านิยมร่วม (Shared Common Value) โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจค่านิยมที่จะจูงใจให้คนทำงานและมีพลังขับให้สมาชิกทุกคน ในการทำงานต้องเสริมสร้างให้ได้ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ อุดมการณ์ : คนทำงานคือคนที่มีคุณค่าต่อสังคม ชรรณนิยม : คนในองค์กรมีการทำงานเป็นประจำจนเป็นพฤติกรรมปกติของคนในองค์กร ผู้ใดไม่ทำงานถือว่าเป็นพฤติกรรมไม่ปกติและไม่มีคุณค่า ระบบ : คนทุกคนที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่างทำงานตามบทบาทหน้าที่กันทุกคน ทั้งนี้การสร้างค่านิยมร่วมจึงถือเป็นวิธีการที่สำคัญในการเสริมแรงหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคล ซึ่งตามปกติการเปลี่ยนแปลงเจตคติในทิศทางเดียวกันจะเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าการเปลี่ยนแปลงเจตคติในทิศทางที่สวนทางกัน เช่น ถ้ายอมรับค่านิยมร่วมว่าการทำงานเป็นสิ่งมีคุณค่ายิ่งเห็นสมาชิกในองค์กรยึดมั่นในค่านิยม และมุ่งมั่นทำงานเป็นประจำก็ยิ่งเพิ่มเจตคติในเชิงบวกต่อค่านิยมการทำงานมากขึ้น การเพิ่มค่านิยมให้มีปริมาณมาก ๆ จะทำให้คนเกิดความทะยานอยากที่จะมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกันกับค่านิยมร่วมมากขึ้นตามไปด้วย

กิจกรรมย่อยที่ 5 การอบรมการสนองความต้องการทางด้านสรีระ (Reply to Physiological Needs) การดำเนินการให้บุคลากรได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทน การประกันสังคม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะความปลอดภัยในการทำงานอย่างน้อยที่สุดให้มีมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดจะมีส่วนสำคัญในการสนองความต้องการทางด้านสรีระแก่บุคคลทุกคนในองค์กร

กิจกรรมย่อยที่ 6 การอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร (Empowerment) การที่บุคคลจะมีพลังอำนาจในตนเองนั้นจะต้องใช้วิธีการที่สำคัญ 3 ด้านคือ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรอบรู้ และรับรู้สิ่งเปลี่ยนแปลงรอบข้างที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น จัดทำจดหมายข่าวของสถานศึกษา ฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ หรือศึกษาต่อ เป็นต้น 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการเปิดโอกาส (Opportunity) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น รับฟังความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพนักเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการให้อำนาจที่เป็นทางการ (Authority) เช่น แต่งตั้งให้เป็นประธานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพงาน ประธานการจัดหาทุนการศึกษา หรือ ปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นต้น



แผนภาพที่ 11 รูปแบบการพัฒนาการจูงใจเบื้องต้น

เป้าหมาย ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโลกสว่างประชาสรรค์  
วิทยากร ศึกษาานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัชฌมศึกษา 22

หลักสูตร บรรยายตามรายวิชา จำนวน 6 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและเกิด

แรงจูงใจในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา

เนื้อหาวิชา

1. รู้ความต้องการของบุคคล
2. สร้างความพึงพอใจและขวัญใจในการทำงาน
3. การสร้างค่านิยมร่วม
4. การสนองความต้องการทางด้านสรีระ
5. การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคล

ในองค์กร

## งบประมาณ

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 30 คน ๆ ละ	130 บาท
	รวม 3,900 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์	1,000 บาท
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	2,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	6,900 บาท

## 1.5 รูปแบบเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน (ปัจจัยที่ 5)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.90 ผู้วิจัยจึงจัดทำรูปแบบโปรแกรมการใช้ข้อมูลย้อนกลับ โดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและระบบงาน ได้ยก ร่างกิจกรรมขึ้นมา 1 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมย่อย ดังต่อไปนี้

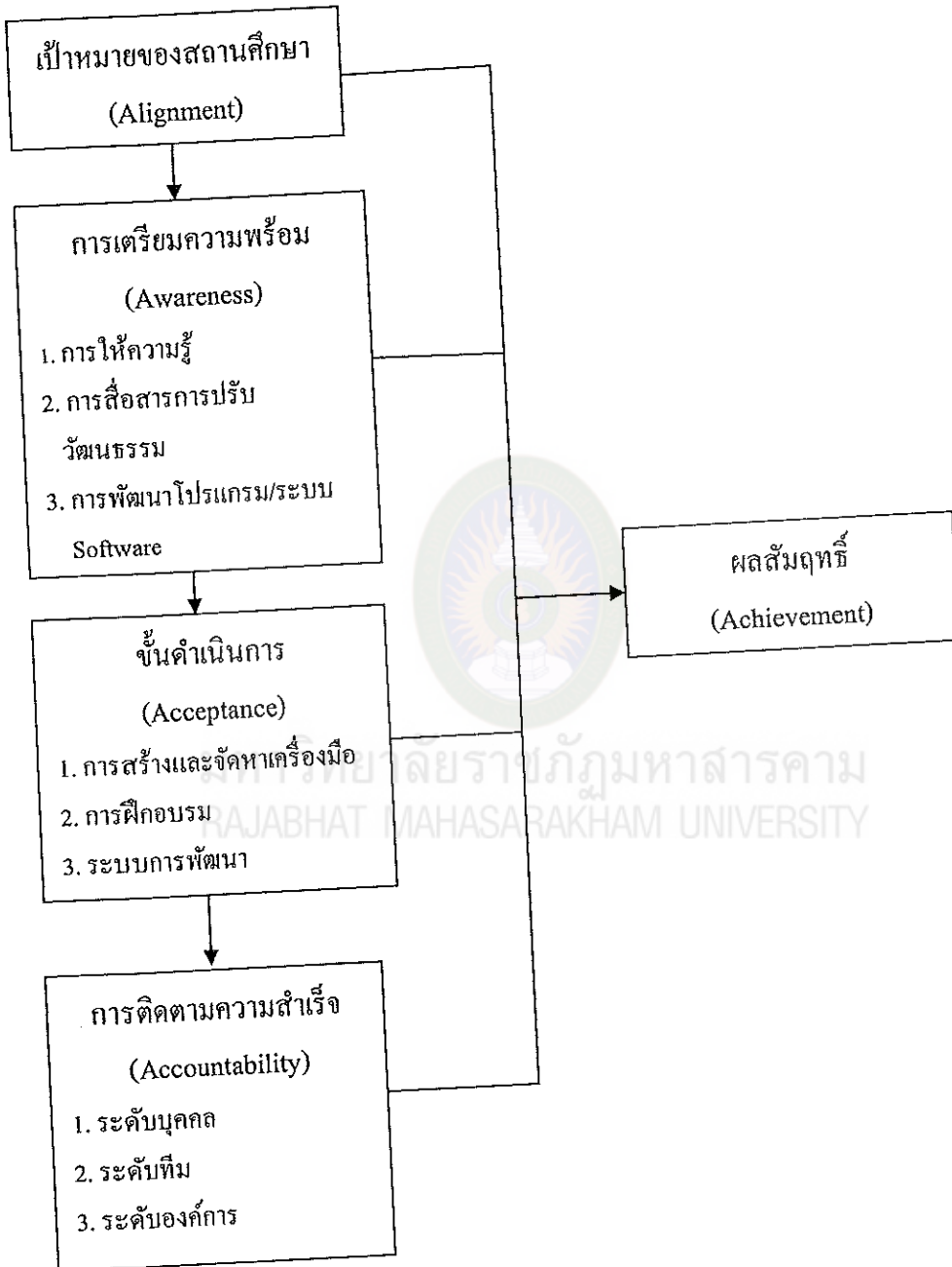
กิจกรรมย่อยที่ 1 การวิเคราะห์เป้าหมายขององค์กร(Alignment) ข้อมูลย้อนกลับพึงตอบรับยึดโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมของหน่วยงาน เช่น หากหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม แนวทางการพัฒนา การประเมินหรือกิจกรรมการพัฒนา ต้องให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่ม การสร้างสิ่งใหม่ และการสร้างทีมงาน

กิจกรรมย่อยที่ 2 การสร้างความตระหนัก (Awareness) ถึงประโยชน์ ความสำคัญ และเป้าหมายของการนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ ระยะเวลาแรกเริ่มจะกำหนดเพื่อการพัฒนาก่อน หากเป็นที่ยอมรับ เข้าใจดีจึงขยายผลไปสู่เพื่อเป้าหมายการตัดสินใจ

กิจกรรมย่อยที่ 3 การยอมรับ (Acceptance) ต่อการใช้ประโยชน์ของโปรแกรม เน้นคุณภาพ ความเหมาะสม ความเกี่ยวข้อง การสร้างประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคล งาน และองค์กร ประกันความปลอดภัย การปกป้องความลับ ตลอดจนยอมรับต่อผลการประเมิน

กิจกรรมย่อยที่ 4 ภาระรับผิดชอบ (Accountability) โปรแกรมการใช้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จำเป็นต้องมีระบบสนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต้องถือเป็นภาระหน้าที่ ร่วมมือกันส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การติดตามความสำเร็จในระยะสั้นว่า ครู บุคลากรและนักเรียน

เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่พึงประสงค์มากขึ้นเพียงใด และพฤติกรรมนั้นในระยะยาว ส่งผลดีต่อสถานศึกษาเพียงไร



แผนภาพที่ 12 รูปแบบการพัฒนาเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงานเบื้องต้น

เป้าหมาย ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโลกสว่างประชาสรรค์  
 วิทยากรศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา 22

หลักสูตร บรรยายตามรายวิชา จำนวน 6 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการ  
 กำหนดเป้าหมายของการทำงานและนำข้อมูลย้อนกลับไปพัฒนางานในหน้าที่เพื่อเกิด  
 ประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและสถานศึกษา

เนื้อหาวิชา

1. กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา
2. สร้างความความตระหนักและเตรียมความพร้อม
3. การดำเนินการ
4. การติดตามความสำเร็จ

งบประมาณ

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 30 คนๆ ละ	130 บาท
	รวม 3,900 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์	1,000 บาท
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	2,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	6,900 บาท

2. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้น  
 พื้นฐานในเบื้องต้น เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น และให้คำแนะนำโดยการจัดประชุมเชิง  
 ปฏิบัติการ (Workshop) ประกอบด้วยบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาสถานศึกษา  
 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา  
 ผู้ปกครอง ชุมชน นักวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียน จำนวน 30 คน ใน  
 วันที่ 15 กันยายน 2556 ณ ห้องประชุม โรงเรียนโลกสว่างประชาสรรค์ ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่ม  
 ย่อยและร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้น  
 พื้นฐานที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและนำเสนอผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus  
 Groups) ของตนเองแล้วมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain  
 Storming) และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
 สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานให้สมบูรณ์ขึ้นเพื่อนำไปทดลองให้ในระยะที่ 3 ต่อไป

ผู้ร่วมวิพากษ์รูปแบบของโครงการแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเบื้องต้น ได้แก่

- |                              |                                      |
|------------------------------|--------------------------------------|
| 1. นายนิยม ไผ่โสภา           | ผู้อำนวยการสถานศึกษา                 |
| 2. นายคุณัญญ์ธอม เสนานาค     | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา              |
| 3. นายสยาม ใจบุญ             | หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล           |
| 4. นางสาวเน่งน้อย วงศ์ตาทำ   | หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป             |
| 5. นางสาววีระยา ศรีสุวรรณค์  | หัวหน้ากลุ่มวิชาการ                  |
| 6. นายวีระศักดิ์ ธีแพง       | ครู                                  |
| 7. นายอุทิศ สาริพา           | ครู                                  |
| 8. นายศิริพร ใจหลัก          | ครู                                  |
| 9. นางจริญญา ภาชนะวรรณ       | ครู                                  |
| 10. นายสิริศักดิ์ ไชยนาม     | พนักงานราชการ                        |
| 11. นางสุพรรณษา โสภา         | บุคลากรทางการศึกษา                   |
| 12. นายศรายุทธ วงศ์ชาติ      | ศึกษานิเทศก์                         |
| 13. พระครูอรุณสุตาภรณ์       | กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน          |
| 14. นายพรศักดิ์ นามราช       | ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 15. นายณรงค์ วารี            | กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน          |
| 16. นางจันทร์ทอง เชื้อพระทอง | ผู้ปกครอง                            |
| 17. นายบุศบา ภาคทอง          | ผู้ปกครอง                            |
| 18. นายทองสี พ่อโคตร         | ผู้นำชุมชน                           |
| 19. นายสมภาร กวานสูง         | ผู้ใหญ่บ้าน                          |
| 20. นายอุดมศักดิ์ แสงสร      | ชาวบ้าน                              |
| 21. นายประสิทธิ์ แสงชุมพู่   | กำนัน                                |
| 22. ร.ต.เสาร์ เขียวแสง       | ผู้ใหญ่บ้าน                          |
| 23. นายสุรสิทธิ์ เดชาเลิศ    | ผู้ใหญ่บ้าน                          |
| 24. นายคำนึ่ง ใจเที่ยง       | ผู้นำชุมชน                           |
| 25. นางสาวน้ำทิพย์ สวัสดิภาพ | ประธานนักเรียน                       |
| 26. นายนรุต พลอดสอด          | นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5        |
| 27. ค.ช.กำชัย ดีปาน          | นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2        |



28. นางสาวกาญจน์ ตะเนา นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3  
 29. นางสาวรัตติยา ชลารินทร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3  
 30. นางสาวรัชณี แพงหอม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

หลังจากผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 รูปแบบแล้ว ผู้วิจัยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มที่สองคือ ผู้ปกครอง/ชุมชน ชาวบ้าน และนักเรียน จากนั้นร่วมกันวิพากษ์รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตัวเอง แล้วมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) โดยที่ประชุมมีนายพรศักดิ์ นามราช ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ ที่ได้รับเลือกจากสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมให้เป็นประธานในที่ประชุม และนายสยาม ใจบุญ ครูโรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ เป็นเลขานุการ ผู้เข้าประชุมได้ร่วมกันวิพากษ์และเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม

การเสนอความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมวิพากษ์ ในบรรยากาศที่เป็นกันเองระหว่างกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน นักวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียน ในขณะที่รับประทานอาหารว่าง และได้ร่วมสรุปรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

### 1. รูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

1.1 ประธานฯ : “ขอให้ทุกท่านได้ศึกษาและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง”

1.2 ครู 1 : “การทำงานในสถานศึกษามีหลายระดับทั้งระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์การจึงอยากขอเสนอให้มีการส่งเสริมและจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ให้ครบทั้งสามระดับ”

1.3 ครู 2 : “เห็นควรให้เพิ่มให้ครบตามที่มิผู้เสนอแต่ต้องสอดคล้องกัน”

1.4 ผู้อำนวยการ : “การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรต้องสอดคล้องกันในภาพรวมและสามารถทำงานร่วมกันได้ในระดับต่าง ๆ ดังนั้นถ้าแต่ละระดับมีเป้าหมาย



และทิศทางของตัวเองแล้วก็จะทำให้เป็นแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมตามที่มีผู้เสนอ”

1.5 ประธานฯ : “ให้เพิ่มเติมให้ครบทั้งสามระดับตามที่ประชุมเสนอ”

## 2. รูปแบบการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

2.1 นักเรียน : “ขอให้เพิ่มการอบรมการใช้งาน FacebookK เข้ากับรายการ Internet,e-mail ด้วย เนื่องจากตอนนี้มีสมาชิกเข้าใช้งานเป็นจำนวนมาก”

2.2 ครู1 : “ขอสนับสนุนให้เพิ่มการใช้งาน FacebookK ด้วย เนื่องจากนักเรียนสมัครเป็นสมาชิกจำนวนมาก ครูต้องตามทันและสามารถนำเสนอความรู้เพื่อการเรียนรู้โดยสามารถสื่อสารกันและเสนอความคิดผ่านสื่อนี้ได้ อีกทั้งจะได้เข้าใจเด็กนักเรียนให้มากขึ้นด้วย”

2.3 ประธาน : “ให้เพิ่มการอบรมการใช้งานโปรแกรม Facebook”

## 3. รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

3.1 บุคลากรทางการศึกษา : “เห็นควรให้ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายของโมเดลการทำงานเป็นทีมเพื่อสะดวกต่อการนำไปศึกษาของผู้สนใจทุกระดับ”

3.2 นักวิชาการ : “ควรมีกระบวนการแก้ไขปรับปรุงรูปแบบอย่างต่อเนื่อง จึงเห็นว่าควรเพิ่มการปรับปรุงแก้ไขด้วย”

3.3 ประธาน : “ให้ปรับภาษาที่ใช้และให้เพิ่มขึ้นตอนการติดตามและประเมินผลด้วย”

## 4. รูปแบบการพัฒนาการจูงใจ

4.1 ครู 1 : “ขอให้รวบรวมข้อสองและสามเข้าด้วยกันเพราะมีเนื้อหาใกล้เคียงกันและจะได้อบรมไปในขณะเดียวกัน”

4.2 ครู 2 : “ขอให้รวมเนื้อหาของข้อสองและสามเข้าด้วยกันและให้เพิ่มเนื้อหาให้มีความสำคัญกับการสร้างค่านิยมร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา”

4.3 ประธานฯ : “ให้รวมข้อสองและสามเข้าด้วยกันและให้เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมการสร้างค่านิยมร่วมของบุคลากร”

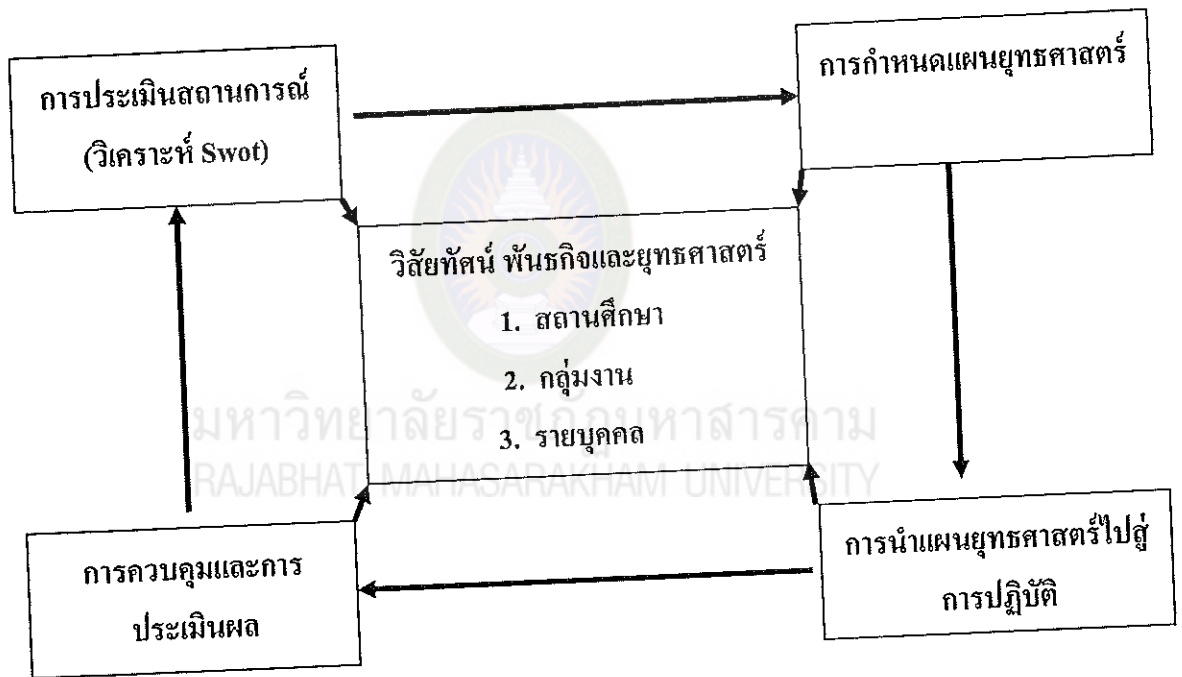
## 5. รูปแบบเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ

5.1 นักวิชาการ : “ขอให้เพิ่มข้อมูลย้อนกลับเข้าเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับปัจจัยนี้เพราะเป็นขั้นตอนการประเมินซ้ำอันเป็นการตรวจสอบติดตามอย่างต่อเนื่อง”

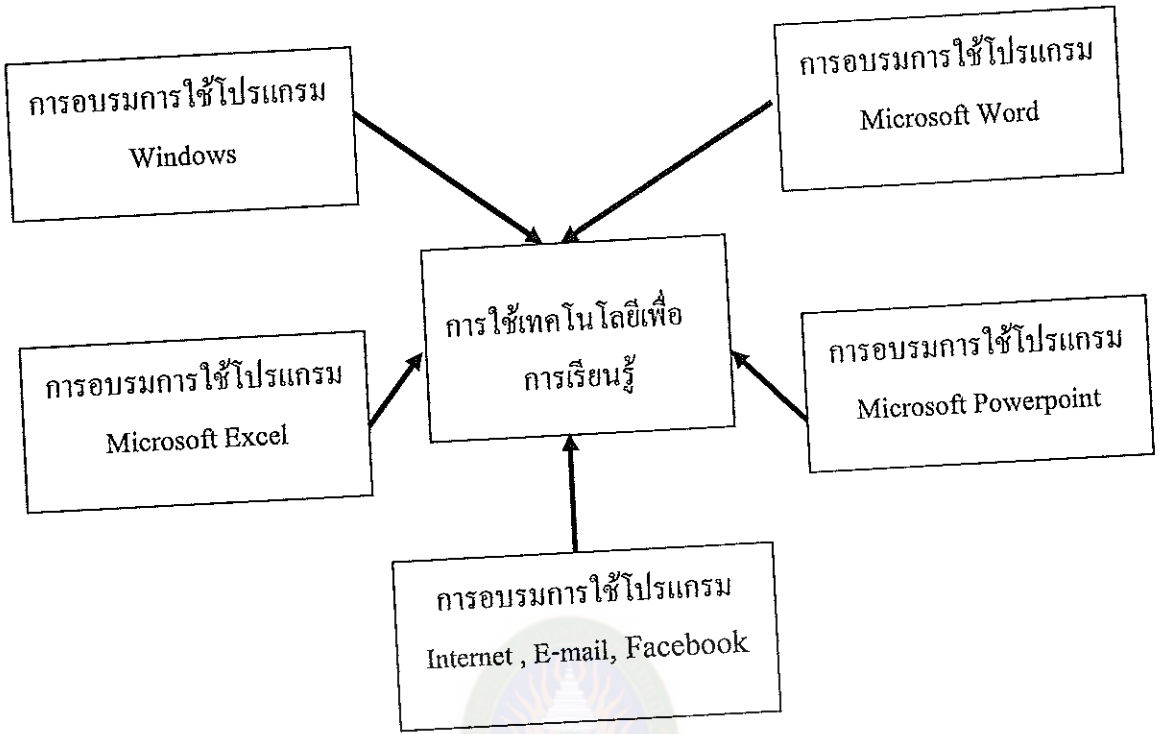
5.2 ผู้ปกครอง : “ที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนตัวผู้บริหารและนโยบายบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง จึงขอให้เพิ่มเติมปัจจัยแห่งความสำเร็จเข้าไปด้วย”

5.3 ประธานฯ : “ให้เพิ่มขั้นตอนการประเมินซ้ำหรือใช้ข้อมูลย้อนกลับอีกครั้ง และให้ใส่ปัจจัยแห่งความสำเร็จเพิ่มเติม”

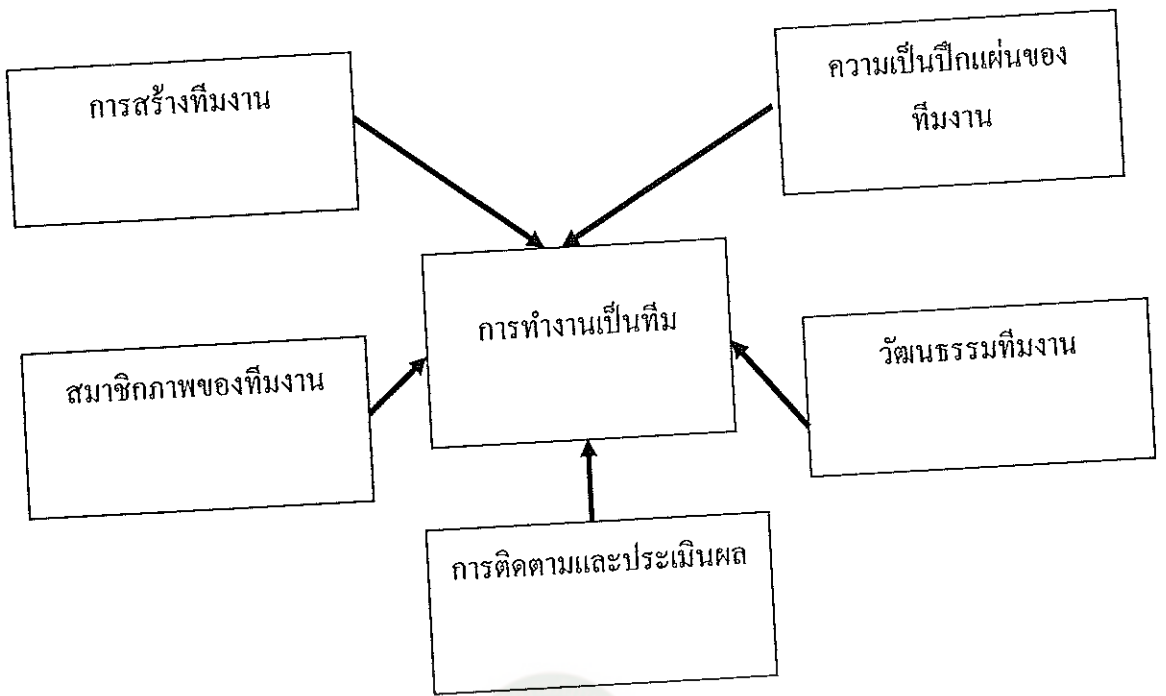
ผู้วิจัยได้นำผลจากการเสนอแนะในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการมาปรับปรุงแผนผังการพัฒนารูปแบบของโครงการแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สมบูรณ์ดังมีรูปแบบ ดังนี้



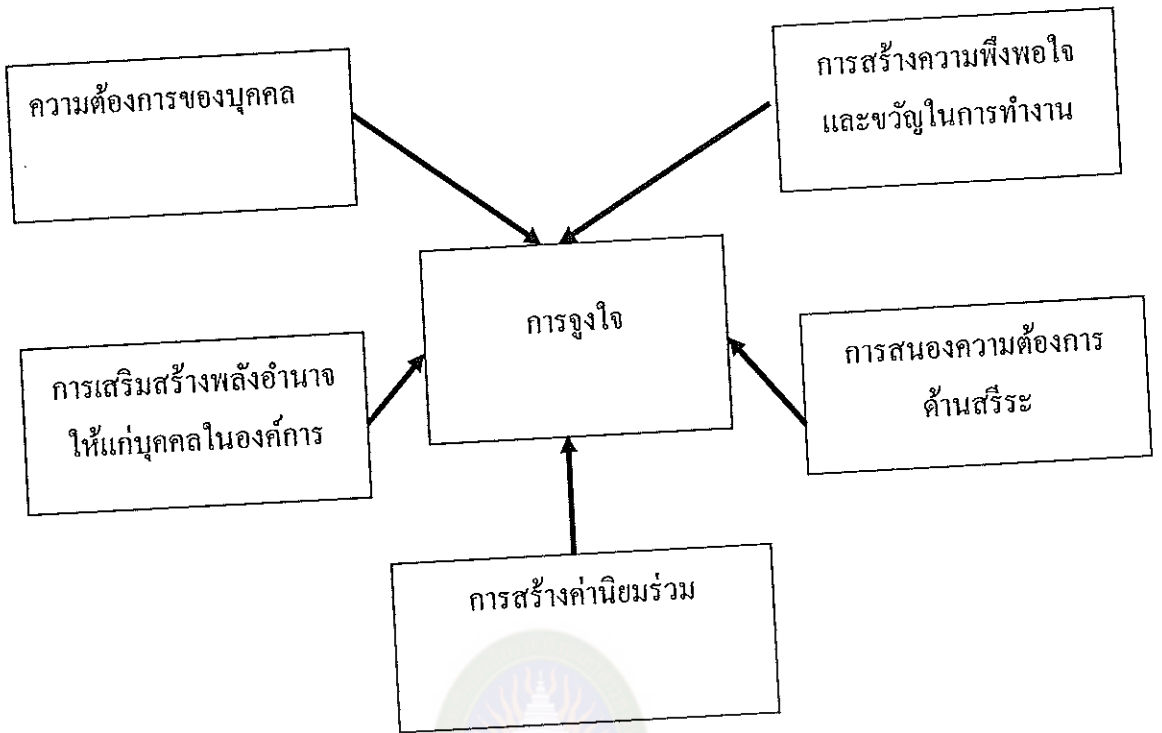
แผนภาพที่ 13 รูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์



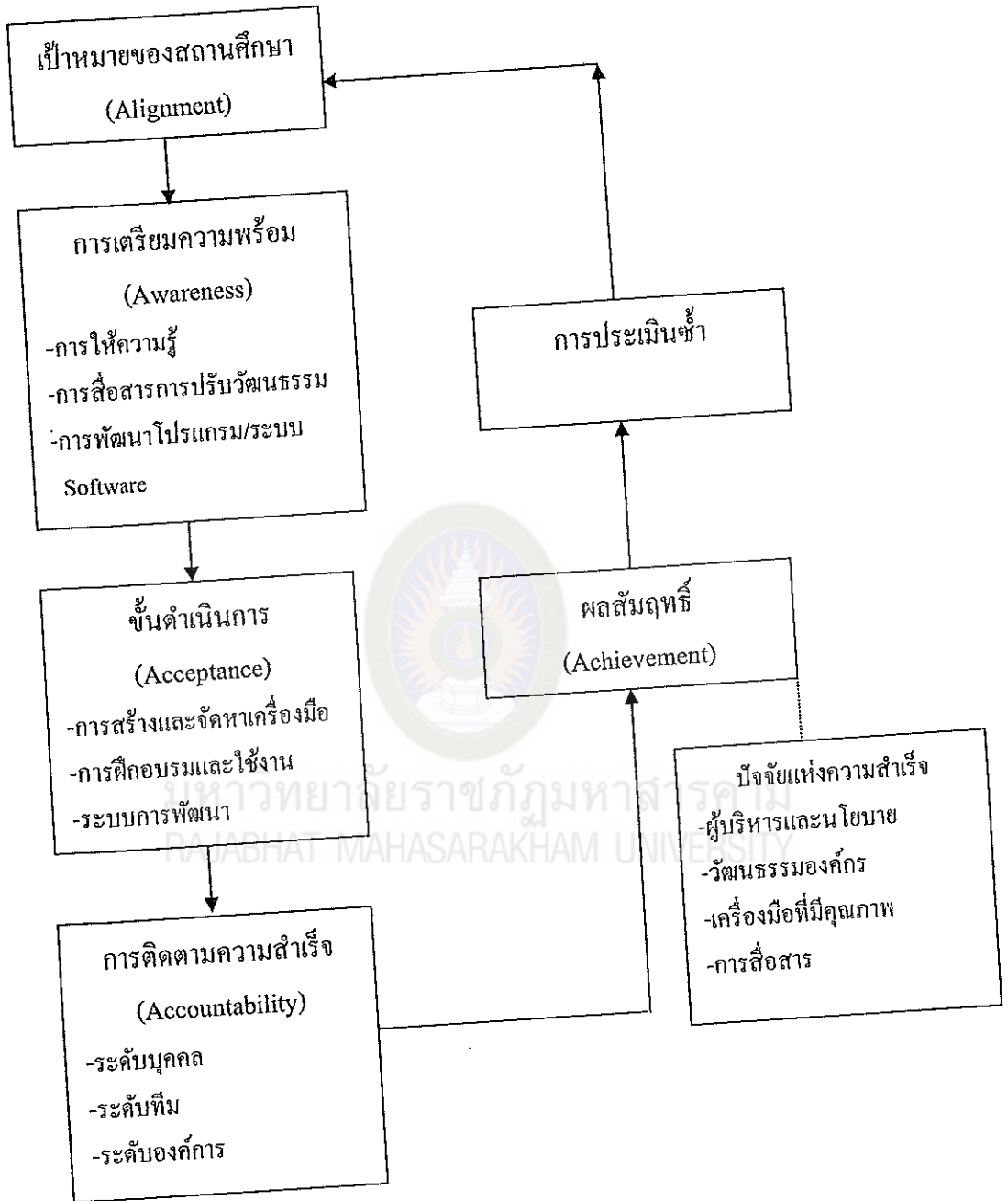
แผนภาพที่ 14 รูปแบบการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้



แผนภาพที่ 15 รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม



แผนภาพที่ 16 รูปแบบการพัฒนาการจูงใจ



แผนภาพที่ 17 รูปแบบการพัฒนาเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน

### ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลังจากได้รูปแบบในระยะที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง คือ โรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ ตั้งอยู่ หมู่ 6 ตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มทดลองนี้ ด้วยเหตุผลดังนี้

1. เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความต้องการที่จะทดลอง
2. มีความพร้อมในด้านบุคลากรที่มีความต้องการ และตั้งใจจริงที่จะทดลองใช้รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เป็นสถานศึกษาที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสะดวกต่อการติดตามการใช้รูปแบบดังกล่าว ภายใน 4 เดือน

ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจูงใจ และด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรมการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ในวันที่ 20 กันยายน 2556 ณ ห้องประชุมโรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ ผู้เข้าอบรมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน
2. การฝึกอบรมการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ในวันที่ 21 - 22 กันยายน 2556 ณ ห้องประชุมโรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ ผู้เข้าอบรมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน
3. การฝึกอบรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในวันที่ 23 กันยายน 2556 ณ ห้องประชุมโรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ ผู้เข้าอบรมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน
4. การฝึกอบรมการพัฒนาการจูงใจ ในวันที่ 24 กันยายน 2556 ณ ห้องประชุมโรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ ผู้เข้าอบรมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน
5. การฝึกอบรมการพัฒนาการกำหนดเป้าหมายและใช้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน ในวันที่ 25 กันยายน 2556 ณ ห้องประชุมโรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ ผู้เข้าอบรมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน

หลังจากทดลองครบ 4 เดือน ผู้วิจัยจึงทำการประเมินผลการทดลอง  
เปรียบเทียบก่อนและหลังใช้รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทางสถิติโดยวิธีวิเคราะห์ด้วย MANOVA  
ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้  
(Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ขององค์ประกอบเกี่ยวกับ  
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

N		$\bar{X}$	S.D.	SKEWNESS	KURTOSIS	
<b>1. Pretest</b>						
1.1	กระบวน	30	2.89	.539	-.146	-.092
1.2	ผลลัพธ์	30	2.83	.397	-.199	-.134
<b>2. Posttest</b>						
2.1	กระบวน	30	4.21	.322	-.336	-.287
2.2	ผลลัพธ์	30	4.35	.387	-.413	-.460

จากตารางที่ 13 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ขององค์ประกอบเกี่ยวกับ  
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของ  
ข้อมูลว่ามีการกระจายเป็น โค้งปกติหรือไม่ โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness)  
และค่าความโด่ง (Kurtosis) ขององค์ประกอบเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้  
มีค่าไม่เกิน  $\pm 1$  ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ยอดของโค้งข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็น โค้ง  
ปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้



ตารางที่ 14 แสดงผล Multivariate

Within Subjects Effect	Value	F	Sig
1. Pillai's Trace	.992	2.523(a)	.000
2. Wilks' Lambda	.008	2.523(a)	.000
3. Hotelling's Trace	10.892	2.523(a)	.000
4. Roy's Largest Root	10.892	2.523(a)	.000

หมายเหตุ

a Exact statistic

b Design: Intercept Within Subjects Desing: ระยะเวลา

c Tests are based on averaged variables.

จากตารางที่ 14 แสดง Within Subjects Effect ระยะเวลา โดยใช้วิธีของ Pillai's Trace Wilks' Lambda, Hotelling's Trace และ Roy's Largest Root ต่างให้ผลการทดสอบตรงกัน คือ ค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .05 ซึ่งแสดงว่าก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนทางการทดลอง สรุปได้ว่ารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลทำให้เกิดการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม เพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างในแต่ละด้านต่อไปดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบ Tests of Within-Subjects Contrasts

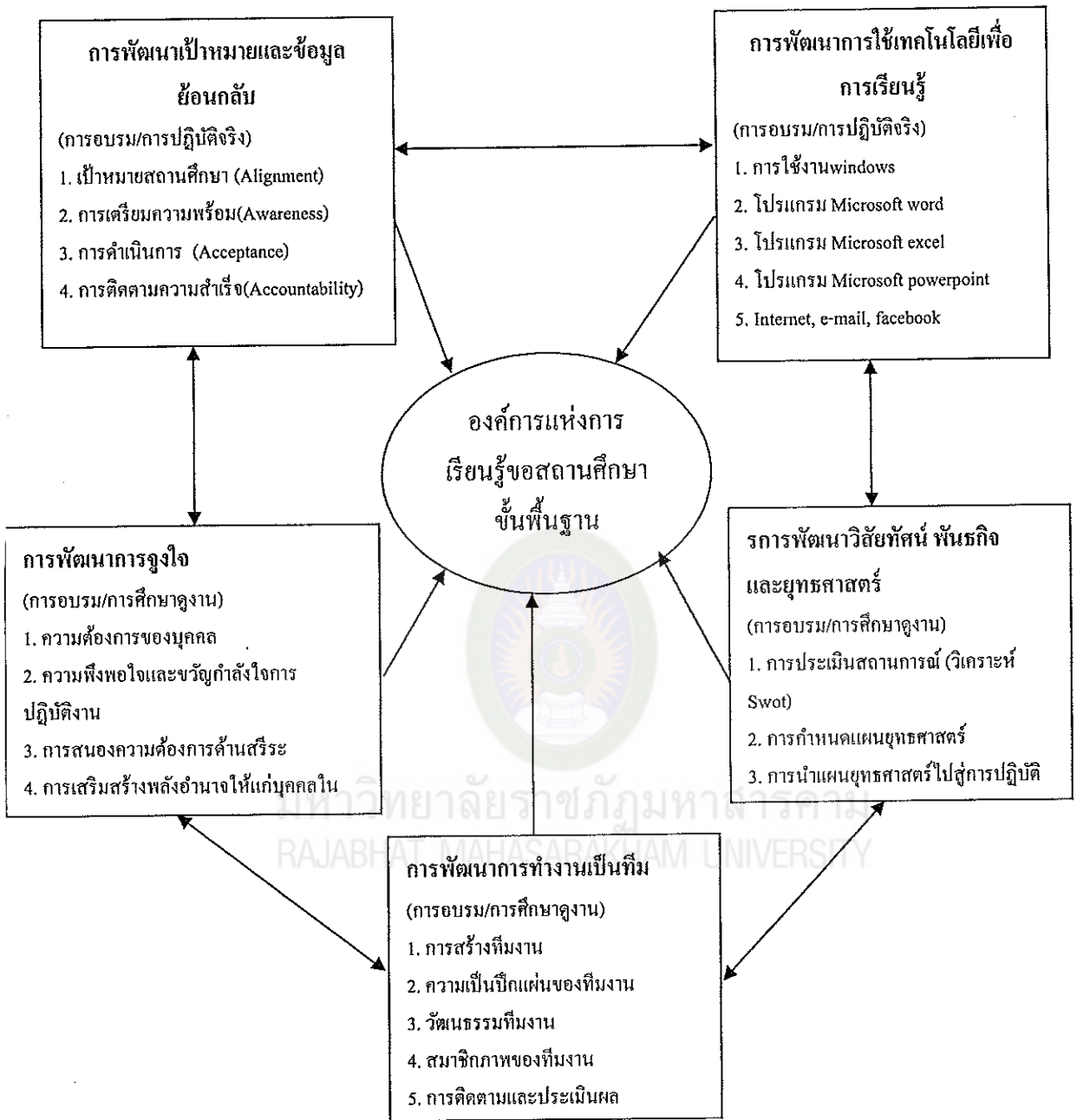
Source	Measure	ระยะเวลา	Typ III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระยะเวลา	กระบวน	Linear	21.400	1	21.600	133.319	.000
	ผลลัพธ์	Linear	34.711	1	34.711	289.362	.000
Error (ระยะเวลา)	กระบวน	Linear	4.655	29	.161		
	ผลลัพธ์	Linear	3.479	29	.120		

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองขององค์ประกอบด้านกระบวนการ และองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 2 ด้านซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า หลังจากที่โรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ ซึ่งเป็นกลุ่มทดลองได้นำรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไปทดลองใช้แล้วเกิดผลการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัย ได้สร้างขึ้นทั้งโดยรวม (Multivariate Test) และทั้งโดยการแยกทดสอบทีละตัวแปร (Univariate Test) ดังแสดงในตารางที่ 14 และ 15

### รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จากผลการวิจัยที่สรุปได้ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 3) การพัฒนาการจูงใจ 4) การพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ และ 5) การพัฒนาการทำงานเป็นทีม วิธีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทำได้โดย การฝึกอบรม การปฏิบัติจริง และการศึกษาดูงาน ประกอบกันตามความเหมาะสมของแต่ละปัจจัย ดังแผนภาพที่ 18



แผนภาพที่ 18 รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22