บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่องศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำเสนอซึ่งดำเนินการต่อไป สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานและนักวิชาการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามฉบับที่ 1 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง

2. ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน เครื่องที่ใช้คือ แบบสอบถามฉบับที่ 2 ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสม ค่ามัธยฐาน$\geq$3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.00 จึงถือว่ารายการนั้นมีความเหมาะสม

3. ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 212 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1และเขต 2 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามฉบับที่ 3 ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย $\geq$ 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไม่เกิน 1.00 และทำการทดสอบ $\mu \geq 3.50$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงถือว่ารายการนั้นมีความเป็นไปได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สรุปผลการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามวิธีดำเนินการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยวิจัยได้ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้นตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชาการ ทั้ง 5 ด้าน 64 รายการ ได้แก่ 1) ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ประกอบด้วย 15 รายการ เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกัน การให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด 2) ด้านรูปแบบความคิด ประกอบด้วย 13 รายการ เช่น กระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ๆไปปฏิบัติ 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 12 รายการ เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ประกอบด้วย 12 รายการ เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมพลังสมอง ส่งเสริมให้บุคลกรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 12 รายการ เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการกะเกณฑ์และวางแผนงานล่วงหน้า ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูลเพียงพอขณะวางแผน

2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีความเหมาะสมโดยพิจารณาจากการตอบแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ที่ตอบแบบสอบถาม ผลวิจัยพบว่ามีความเหมาะสมประกอบด้วย 5 ด้าน 64 รายการ

3. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้โดยสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถาม ผลวิจัยพบว่ามีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน 64 รายการ

4. สรุปแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน 64 รายการ ดังต่อไปนี้

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ประกอบด้วย 15 รายการ ได้แก่

1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกัน
2. การให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด
3. การให้โอกาสแก่บุคลากรได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากอคติหรือการมุ่งจับผิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนามากขึ้นหลังการฝึกอบรม

5. ส่งเสริมให้บุคลกรมีโอกาสทบทวนและสังเคราะห์แนวคิด แจ้งการฝึกอบรม

6. บุคลากรได้รับการกระตุ้น และเสริมแรงจูงใจเพื่อการเรียนรู้

7. มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในสถานศึกษากับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

8. หยิบยกประเด็นที่อ่อนไหวเกี่ยวกับสถานศึกษามาอภิปรายกัน

9. การปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาในลักษณะที่เห็นความสำคัญและคุณค่า

10. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เสวนากันในเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง

11. ส่งเสริมให้บุคลาการในสถานศึกษาได้ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

12. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัว สนใจที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา

13. สนับสนุน และเอื้อประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ตลอดจนอุปกรณ์ ในการเรียนรู้ต่าง ๆ

14. สนับสนุนในการจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์การเรียนรู้และเครื่องมืออุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ

15. สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านรูปแบบความคิด ประกอบด้วย 13 รายการ ได้แก่

1. กระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบ

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปปฏิบัติ

3. การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่หลากหลาย

4. การให้โอกาสบุคลากรสามารถแบ่งความคิดเชิงความเชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติจริงได้

5. การส่งเสริมบุคลากรสมารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้ หลากหลายมุมมอง

6. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าใจความคิดอ่านของเพื่อนร่วมงาน

7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะทางความคิด เช่นทักษะวางแผนงาน

8. ส่งเสริมให้บุคลากรคิดทบทวนและไตร่ตรอง เปรียบเทียบ ความคิดด้านต่าง ๆ ได้

9. สนับสนุนบุคลากรมีการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงว่าแนวคิดของตนมีกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

10. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดที่เหมาะสม และเป็นจริงได้ในการปฏิบัติงาน

11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบูรณาการทางความคิดในงานของตนที่รอบด้าน

12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการค้นคว้าและเพิ่มเติมหลักแนวคิดใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

13. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีระบบการคิดเชิงปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนที่ชัดเจน

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 12 รายการ ได้แก่

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแปลงวิสัยทัศน์มาสู่พันธกิจ และแผนปฏิบัติจริงได้
4. สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์หลังจากได้ศึกษาและไตร่ตรองจากข้อมูลที่สร้างสรรค์รอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้
5. สนับสนุนบุคลากรสามารถเชื่อโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กรได้
6. เปิดโอกาสบุคลากรมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนร่วมกับเพื่อร่วมงานได้อย่างดี
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. ส่งเสริมให้บุคลกรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม
3. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการร่วมคิดร่วมทำเป็นทีมงาน
4. สนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานในงานประจำ และงานการพัฒนาต่าง ๆ
5. สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันในเชิงปริมาณและคุณภาพ
6. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการประเมินความก้าวหน้าใน สายงานโดยมีการเรียนรู้เป็นทีมเป็นเกณฑ์ชี้วัด
7. เปิดโอกาสให้บุคลากร (เข้าใหม่) ได้รับการปฐมนิเทศ และปลูกฝังทัศนคติ การเรียนรู้เป็นทีม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประชุม อภิปราย จัดทำประชาพิจารณ์เพื่อรวมพลังการเรียนรู้เป็นทีม

9. สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่ง และยินดีรับผิดชอบพร้อมกันเต็มใจร่วมชะตากรรมในทีมงานของตน

10. การให้โอกาสบุคลากรสามารถเปิดใจ และแสดงความรู้สึกที่เป็นจริงโดยไม่หวาดระแวงถึงผลกระทบ

11. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน และสามารถผ่อนแรงเนื่องจากการเรียนรู้และทำงานเป็นทีม

12. เปิดโอกาสให้บุคลากรมองเห็นว่าการเรียนรู้ของทีมทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 12 รายการ ได้แก่

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการกะเกณฑ์และวางแผนงานล่วงหน้า
2. ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูลเพียงพอขณะวางแผน
3. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงเหตุผลของการวางแผนโครงการต่าง ๆ
4. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่
6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดผสมผสานระหว่างนโยบายและแผนงานได้ดี
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมท้องถิ่น
8. ส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับความร่วมมือในหน่วยงาน
9. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแปลงความคิดลงสู่แผนปฏิบัติการได้จริง
10. เปิดโอกาสขณะวางแผนให้ บุคลากรใส่ใจในปัจจัยการบริหาร เช่นคน เงิน วัตถุดิบ
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทบทวนและตรวจสอบแนวคิดของตนจากแหล่งภูมิปัญญาที่เชื่อถือได้
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อสภาวะการณ์ปัจจุบัน

อภิปรายผล

จากผลวิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสรุปเป็น 5 ประเด็นหลัก คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงานและนักวิชาการ ได้แก่ กรมวิชาการ (2544 : 40–41) ; วิโรจน์ สารรัตนะ (2544 : 7) ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 64-66) ; วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (2547 : 74) ; เดชน์ เทียมวัฒน์ และกานต์สุดา มาฆะศิวานนท์ (2545 : 17) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประธาน เสนียวงศ์ ณ อยุธยา (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ มีการสานประโยชน์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี 2) การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทุกคนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการะดมพลังสมอง มีการร่วมคิดอย่างกว้างขวางจนนำไปสู่การตัดสินใจ 3) วิธีการคิดและมีมุมมองที่เปิดกว้างได้เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นกันเอง หลากหลาย ส่งเสริมความคิดที่สร้างสรรค์ และมีโกทัศน์ใหม่ ๆ 4) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้พิจารณาสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยในการตัดสินใจและอยู่บนบรรทัดฐานสร้างแรงบันดาลใจใฝ่ดีใช้ปฏิภานไหวพริบต่อการแก้ปัญหา ปลูกฝังจิตสำนึกต่อการแก้ปัญหา ปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานและปฏิบัติตนเองเป็นตัวอย่างที่ดี และ 5) การคิดและเข้าใจเชิงระบบ มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน มีการจัดลำดับความสัญของงานบุคคลได้นำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกัน การให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วม

2. ด้านรูปแบบความคิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา กองจินดา (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า การศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือแนวปฏิบัติในการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดเชิงระบบ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้จะกระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปปฏิบัติ

3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาองค์กรที่เน้นการสร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อม เพื่อให้สมาชิกขององค์กรเกิดการเรียนรู้สามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การกำหนดวิสัยทัศน์ การศึกษาให้รู้สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการประเมินผลเป็นวิธีการที่ใช้เพื่อพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในองค์กร เปิดโอกาส

บุคลากรมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน

4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ เซ็นจ์ (Senge. 1990 : 10-11) ได้กล่าวถึงแนวทางของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นประกอบไปด้วยมิติที่สำคัญ 5 มิติ ที่เป็นวินัย หรือการฝึกฝนให้เกิดในตัวบุคคล และจะเป็นการผลักดัน สนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ซึ่งผลให้ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมพลังสมอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับนักวิชาการ ได้แก่ สามารถ ศรีวิริยาภรณ์ (2548 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงแนวทางของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามรถของตน สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนา เป็นที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ เป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกัน และการที่จะบรรลุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ต้องมีวินัย 5 ประการ เป็นองค์ประกอบหลักซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการกะเกณฑ์และวางแผนงานล่วงหน้า ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูลเพียงพอขณะวางแผน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการดำเนินการวิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นการวิจัยไปใช้กับการวิจัยดังต่อไปนี้ คือ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน 64 รายการ ไปใช้ทดลองในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยเห็นความสำคัญที่จะต้องปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1และเขต 2 ควรดำเนินการจัดทำแผนการนิเทศกำกับติดตามแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการวิจัยพบว่า ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดเชิงปรัชญา ลึกซึ้ง ต้องอาศัยการศึกษาอย่างถ่องแท้ จึงควรมีการศึกษาโดยใช้แบบจำลองของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับสถานศึกษาได้นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนต่อไป

2.2 จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นควรศึกษาวิจัยในเชิงลึก ที่นำเอาแนวคิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในกระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา