

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา และเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 212 คน สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นแนวทางที่มีความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ทั้ง 7 ขั้นตอน 30 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย 7 แนวทาง
 - 1.1 สร้างนิสัยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ชอบค้นคว้าศึกษา ใฝ่รู้อยู่เสมอ
 - 1.2 สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบความคิด เพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่องค์กรปรารถนาหรือตั้งความหวังไว้
 - 1.3 ปลุกฝังให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้ ใช้ความรู้ในการกระทำ การตัดสินใจ รู้วิธีเข้าหาความรู้ ประมวลความรู้ จะทำให้มีศักยภาพที่ดีในการเป็นบุคลากรรอบรู้
 - 1.4 กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์เป็นสากล
 - 1.5 ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และทบทวนวิสัยทัศน์ตนเองสม่ำเสมอ
 - 1.6 สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความคิดสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีเทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงข้อมูลง่าย

1.7 ใ้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร มีกระบวนการบริหารความรู้ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการมีการใช้เทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึง ข้อมูลง่าย

2. ขั้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ประกอบด้วย 7 แนวทาง

2.1 กำหนดทิศทางใ้บุคลากรในสถานศึกษามีแบบแผนความคิดที่พร้อมจะเข้าใจ บทบาทตนเอง และองค์กร

2.2 สร้างความตระหนักใ้บุคลากรในสถานศึกษา ทบทวนติดตามเหตุการณ์ ประเมินสิ่งที่ทำสม่ำเสมอเป็นประจำ

2.3 สร้างนิสัยใ้บุคลากรในสถานศึกษา สามารถวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง สร้างอุปนิสัย รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

2.4 ฝึกฝนใ้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดไม่ชอบอยู่นิ่งทางความคิด คิดอะไร ใหม่ ๆ ทำอะไรใหม่ ๆ

2.5 สนับสนุนใ้บุคลากรในสถานศึกษามีแนวความคิดต่อการเรียนรู้สร้างองค์ความรู้ ใหม่ ๆ และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์

2.6 เปิดโอกาสใ้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนรูปแบบความคิดที่มี แรงบันดาลใจร่วมกัน

2.7 ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีแนวปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ๆที่แตกต่างไปจากเดิม

3. ขั้นปลูกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง ประกอบด้วย 3 แนวทาง

3.1 สร้างบรรยากาศใ้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้ง ปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3.2 ส่งเสริมใ้บุคลากรในสถานศึกษาสนับสนุนรูปแบบความคิดเห็นพ้องต้องกัน ว่าต้องการเห็นอะไรเกิดขึ้นในองค์กร

3.3 จัดประชุมสัมมนาใ้บุคลากรในสถานศึกษาได้ พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน เพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศกับผู้อื่น

4. ขั้นระดมความคิดเห็น ประกอบด้วย 5 แนวทาง

4.1 ระดมความคิดใ้บุคลากรในสถานศึกษามองภาพในอนาคตขององค์กรที่จะต้องการอยากให้เกิดขึ้น บนวัตถุประสงค์ค่านิยมภารกิจหน่วยงาน โดยผ่านกระบวนการความคิดของ สมาชิกทุกคนในองค์กร

4.2 ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา มองไปข้างหน้า มองอนาคต และมองภาพรวมขององค์กร

4.3 สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ประชุมสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

4.4 ผู้บริหารให้อิสระสมาชิกในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็น และไม่ทำลายความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร

4.5 ผู้บริหารกำหนดให้หน่วยงานเปิดโอกาสจัดเวทีให้มีการพูดคุยกันทบทวนนโยบาย วัตถุประสงค์หน่วยงานร่วมกัน กำหนดแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน โดยองค์กรมีกลไกรองรับ มีกลุ่มทำงานมอบหมายงาน เพื่อนำแผนไปปฏิบัติ

5. ชื่นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล ประกอบด้วย 2 แนวทาง

5.1 ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปความคิดเห็นของสมาชิกเป็นแนวคิดขององค์กร

5.2 วางมาตรการให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปผลการปฏิบัติงาน

6. ชื่นเสริมสร้างความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 4 แนวทาง

6.1 สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อตามที่ได้ศึกษาจากตำรา การอภิปราย พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ว่าองค์กรมีการพัฒนาจริง

6.2 กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

6.3 ปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

6.4 กระตุ้นให้บุคลากรได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติมาวิเคราะห์แนะนำให้บุคลากรสามารถนำเอาสภาพปัญหาความจำเป็นในปัจจุบันมาปรับใช้กับค่านิยมส่วนตัวขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

7. ชื่นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 2 แนวทาง

7.1 กำหนดวิธีการให้บุคลากรในสถานศึกษามีการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พูดคุย สนทนา อภิปราย และสรุปผลจากพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง

7.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนการลงมือในการปฏิบัติงานทุกครั้ง

จากการที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามวิธีดำเนินการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา ทั้ง 7 ขั้นตอน 30 แนวทาง คือ 1) ขั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย 7 แนวทาง เช่น สร้างนิสัยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ชอบค้นคว้าศึกษาใฝ่รู้อยู่เสมอ สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบความคิดเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่องค์กรปรารถนาหรือตั้งความหวังไว้ ปลุกฝังให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้ ใช้ความรู้ในการกระทำการตัดสินใจ รู้วิธีเข้าหาความรู้ ประมวลความรู้ จะทำให้มีศักยภาพที่ดีในการเป็นบุคคล รอบรู้ 2) ขั้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ประกอบด้วย 7 แนวทาง เช่น กำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษามีแบบแผนความคิดที่พร้อมจะเข้าใจบทบาทตนเองและองค์กร สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษา ทบทวนติดตามเหตุการณ์ประเมินสิ่งที่ทำสม่ำเสมอเป็นประจำ สร้างนิสัยให้บุคลากรในสถานศึกษา สามารถวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง สร้างอุปนิสัยรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ 3) ขั้นปลุกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง ประกอบด้วย 3 แนวทาง เช่น สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันรวมทั้งปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนรูปแบบความคิดเห็นพ้องต้องกันว่าต้องการเห็นอะไรเกิดขึ้นในองค์กร จัดประชุมสัมมนาให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศกับผู้อื่น 4) ขั้นระดมความคิดเห็น ประกอบด้วย 5 แนวทาง เช่น ระดมความคิดให้บุคลากรในสถานศึกษามองภาพในอนาคตขององค์กรที่จะต้องการอยากให้เกิดขึ้น บนวัตถุประสงค์ค่านิยมภารกิจหน่วยงาน โดยผ่านกระบวนการความคิดของสมาชิกทุกคนในองค์กร ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา มองไปข้างหน้า มองอนาคต และมองภาพรวมขององค์กร สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ประชุมสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น เปิดใจกว้าง รับฟัง ความคิดเห็น ผู้อื่น 5) ขั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล ประกอบด้วย 2 แนวทาง เช่น ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปความคิดเห็นของสมาชิกเป็นแนวคิดขององค์กร วางมาตรการให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปผลการปฏิบัติงาน 6) ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 4 แนวทาง เช่น สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อตามที่ได้ศึกษา จากตำรา การอภิปราย พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ว่าองค์กรมีการพัฒนาจริง กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษานำความรู้ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ไป 7) ขึ้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 2 แนวทาง เช่น กำหนดวิธีการให้บุคลากรในสถานศึกษามีการร่วมมือคิดปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุดคุยสนทนา อภิปราย และสรุปผลจากพื้นฐานของข้อมูล ที่เป็นจริง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนการ ลงมือในการปฏิบัติงานทุกครั้ง

2. แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ทั้ง 7 ขั้นตอน 30 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งสรุปได้ 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขึ้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย 7 แนวทาง ได้แก่ สร้างนิสัยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ชอบค้นคว้าศึกษาใฝ่รู้อยู่เสมอ สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบความคิดเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่องค์กรปรารถนาหรือตั้งความหวังไว้ ปลุกฝังให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้ ใช้ความรู้ในการกระทำการตัดสินใจ รู้วิธีเข้าหาความรู้ ประมวลความรู้ จะทำให้มีศักยภาพที่ดีในการเป็นบุคคลรอบรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ หน่วยงานและนักวิชาการ ได้แก่ กรมวิชาการ (2544 : 40 – 41) ; เซ็นจ์ (Senge. 1990 : 186 - 187) ได้กล่าวถึง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสรุปมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศเปิด โดยให้ทุกคนได้รับทราบความจำเป็น และการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) พัฒนาวินัยพื้นฐาน 5 ประการ โดยการปรับพื้นฐานการคิด การปฏิบัติของตนเอง และสถานศึกษา พบว่าในการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างต่อเนื่องนั้น เครื่องมือที่สำคัญที่สุด ก็คือ การเรียนรู้ขององค์กร และบุคคลในองค์กรจะทำให้องค์กร และบุคคลในองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. ขึ้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ประกอบด้วย 7 แนวทาง ได้แก่ กำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษามีรูปแบบความคิดที่พร้อมจะเข้าใจบทบาทตนเอง และองค์กร สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษา ทบทวนติดตามเหตุการณ์ประณามสิ่งที่ทำสม่ำเสมอเป็นประจำ สร้างนิสัยให้บุคลากรในสถานศึกษา สามารถวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง สร้างอุปนิสัยรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับ เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542 : 39) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ความร่วมมือ

และความเข้าใจเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้การติดต่อสื่อสารในองค์กร ความสามารถในการเลือกแนวทาง และกิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กร และนำเสนอเนื้อหาของการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)

3. ขั้นปลูกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันรวมทั้งปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนรูปแบบความคิดเห็นพ้องต้องกันว่าต้องการเห็นอะไรเกิดขึ้นในองค์กร จัดประชุมสัมมนา ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณาด แสงจันทร์ (2540 : 86) ที่ว่าการรับรู้ในเรื่องการมีรูปแบบของความคิด และการรับรู้ในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการฝึกตนเองให้ เป็นคนที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดเวลาและพฤติกรรมที่แสดงออกของการเป็นบุคคลที่มีการรับรู้ในเรื่อง การมีแบบของความคิดและการรับรู้ในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันก็คือ การที่บุคคลนั้นหมั่นทบทวน ติดตามประเมินผลสิ่งที่ตนเองปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอว่าถูกต้อง มีความคิดเป็นไปอย่างมีระบบ มีการ ทบทวนภาระกิจของหน่วยงาน เปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน พัฒนาคุณภาพการบริการและ บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน จะต้องมีการรับรู้ในเรื่องการมีรูปแบบของความคิดและมีการรับรู้ใน เรื่องการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มองหาความเป็นจริงและ เปิดใจกว้างและยอมรับ

4. ขั้นระดมความคิดเห็น ประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่ ระดมความคิดให้บุคลากร ในสถานศึกษามองภาพในอนาคตขององค์กรที่จะต้องการอยากให้เกิดขึ้น บนวัตถุประสงค์ด้านย มภารกิจหน่วยงาน โดยผ่านกระบวนการความคิดของสมาชิกทุกคนในองค์กร ชี้นำให้บุคลากรใน สถานศึกษา มองไปข้างหน้า มองอนาคต และมองภาพรวมขององค์กร สร้างบรรยากาศให้ บุคลากรในสถานศึกษาได้ประชุมสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ เดวิด (David, 1997) พบว่า 1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้ นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการสร้างบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้ โดยการ สนับสนุนก่อให้เกิดความร่วมมือและนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 5) มีการแบ่งปันความรู้และ มีการซึมซับความรู้และข้อมูลต่างๆเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6) ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่ จะเรียนรู้ภาพรวม และมีการปฏิบัติรวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ 7) ผู้นำมีการส่งเสริมให้ สมาชิกทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง

5. ขั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปความคิดเห็นของสมาชิกเป็นแนวคิดขององค์กร วางมาตรการให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ หอมจันทร์ คงชนะ (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า เมื่อครูผู้สอนมีการรับรู้และได้รับ การพัฒนาในเรื่องการมีรูปแบบของความคิด และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง น่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อตามที่ได้ศึกษา จากตำรา การอภิปราย พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ว่าองค์กรมีการพัฒนาจริง กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับ ประพันธ์ หาญขว้าง (2538 : บทคัดย่อ) พบว่าในการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างต่อเนื่องนั้น เครื่องมือที่สำคัญ ที่สุดก็คือ การเรียนรู้ การเรียนรู้ขององค์กรและบุคคลในองค์กร จะทำให้องค์กรและบุคคลในองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

7. ขั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ กำหนดวิธีการให้บุคลากรในสถานศึกษามีการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พูดคุย สนทนา อภิปราย และสรุปผลจากพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนการลงมือในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย

ตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองในระดับบุคคลจะต้องอาศัยความพร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ความต้องการของแต่ละบุคคล การให้สิ่งเสริมแรงเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ในระดับองค์กรจะต้องส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน เรียนรู้จากการแก้ปัญหา เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน และอุปสรรคของการเรียนรู้เกิดจาก ลักษณะของความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการบริหารงานในระบบราชการ หลักและวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วน และยังพบว่าข้อจำกัดการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทย ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการถูกปลูกฝังการพัฒนาในแต่ละช่วงของชีวิต เช่น จากกรอบมรดกเลี้ยงดู และการจัดระบบการศึกษาของไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้
ในสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กร
แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วยทั้ง 7 ขั้นตอน 30 แนวทาง ไปใช้กับบุคลากรใน
สถานศึกษาและกำกับติดตามประเมินผลทุกกระยะเพื่อให้เกิดประโยชน์เป็นรูปธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กร
แห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาไปจัดทำโครงการพัฒนามูลนิธิและสถานศึกษาโดยบรรจุไว้ใน
แผนปฏิบัติการประจำปี

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ควรดำเนินการ
จัดทำแผนการนิเทศกำกับติดตามการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กร
แห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบครบวงจรและต่อเนื่อง

1.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำแนวทางการส่งเสริมรูปแบบ
ความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาไปกำหนดไว้ในนโยบายเพื่อให้เป็นแนวทาง
การนำไปใช้ในสถานศึกษาให้มีความชัดเจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดในสถานศึกษาให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นแนวคิดเชิงปรัชญาลึกซึ้ง ต้องอาศัยการศึกษาอย่างถ่องแท้
จึงควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดในสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ที่ปฏิบัติได้จริงภายใต้บริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรทางการศึกษาต่อไป

2.2 ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางการ
ส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ควรจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการวิจัยในเชิงลึก ให้เป็น
รูปธรรมเพื่อพัฒนามูลนิธิ และองค์กรต่อไป