

การเขียนบทความจากวิทยานิพนธ์เพื่อการเผยแพร่

ชื่อเรื่อง

(ภาษาไทย) การพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

(ภาษาอังกฤษ) THE DEVELOPMENT GUIDELINE OF SHARED VISION IN SCHOOL UNDER OFFICE OF PRANAKHON SI AYUTTHAYA EDUCATION SERVICE AREA 1 AND 2

ชื่อผู้วิจัย(ภาษาไทย) นางพัชรินทร์ แจ่มสีดา

ชื่อผู้วิจัย (ภาษาอังกฤษ) PATCHARIN SRISUPUN

ABSTRACT

The purpose of the research was to develop the guidelines of the shared vision in schools under the Offices of Phranakhon Si Ayutthaya Education Service Area 1 and 2. The sample group consisted of 1) 16 school administrators, 2) 7 academic experts, 3) 30 educational administrators, and 4) 213 school administrators. The data were collected by using the interviewing form and rating scale questionnaire and analyzed by using mean, standard deviation and t – test.

The findings revealed that the guidelines of the shared vision creation that were consistent with academic principle were suitable and possible within 5 steps as follows: 1) communicating ideas such as creating the mechanism and effective media usage to spread correctly and suitably the shared vision throughout the schools, and giving clear and correct information to create the shared vision; 2) selling ideas such as exchanging information freely among colleagues in schools, and supporting the competence creation to achieve the shared goals of schools; 3) testing ideas such as reflecting ideas related to vision to find out if the teachers agree or disagree, and using the vision strategies to find out how the vision of the teachers was; 4) discussing ideas such as supporting the participatory administration, decentralizing the decision making, supporting ideas and exchanging suggestions, serving and facilitating closely

the teachers by teaching and training, indicating the weaknesses and strengths, giving advice and taking care of teachers, and 5) creating ideas such as giving teachers opportunities to show their opinions and decision making and join the shared vision procedures, and searching for the ways to create the internal cooperation in schools by minimizing various gaps.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 3) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 30 คน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 213 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามลักษณะสำรวจรายการและมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบด้วย t-test

ผลการวิจัยพบว่า

แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่มีความตรงตามความต้องการ และความตรงตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การบอกเล่าแนวความคิด เช่น สร้างระบบกลไกและการใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปถึงครูทุกคนภายในสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเหมาะสม ให้ข้อมูลในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอย่างตรงไปตรงมาชัดเจนและถูกต้อง ฯลฯ 2) การขายแนวความคิด เช่น จัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในสถานศึกษากับเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระ ส่งเสริมการสร้างความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมของสถานศึกษา ฯลฯ 3) การทดสอบความคิด เช่น สะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ว่าครูในสถานศึกษาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยมากน้อยเพียงใด ใช้กลยุทธ์ในการทดสอบวิสัยทัศน์เพื่อค้นหาว่าครูในสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เป็นอย่างไร ฯลฯ 4) การปรึกษาหารือ เช่น ส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจในการตัดสินใจสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ บริการและอำนวยความสะดวกช่วยเหลือครูโดยการสอนความรู้ ช่วยฝึก คอยชี้จุดอ่อน จุดแข็ง แนวทางและเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาหารือ คอยดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ฯลฯ 5) การร่วมสร้างสรรค์ เช่น เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค้นหาวิธีที่จะสร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษาโดยการลดช่องว่างต่าง ๆ

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกแห่งการสื่อสารที่ไร้พรมแดนและเป็นโลกที่เราได้ยินจนคุ้นเคยว่าโลกาภิวัตน์ปัจจัยต่างๆไม่หยุดนิ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีการแข่งขันกันโดยใช้ความรู้ ความคิด ความเป็นมาตรฐาน ความมีคุณภาพ ความรับผิดชอบทางสังคม ความมีคุณธรรม จริยธรรม การปรับตัว ตามการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียวไม่เป็นการเพียงพอการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น บุคคล หน่วยงาน องค์กร หรือประเทศใดที่มีองค์ความรู้มากกว่าจะมีความได้เปรียบ การมองไปข้างหน้าจะทำให้เกิดการพัฒนาและการคิดใหม่เท่านั้นที่จะทำให้อยู่รอด ซึ่งเป็นผลให้องค์กรต้องพัฒนาแนวคิดทางการจัดการที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและวิสัยทัศน์เป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนา เป็นความคาดหวังที่บุคคลหรือองค์กรหรือประเทศปรารถนาที่จะบรรลุในอนาคต เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับ บุคคล ในระดับองค์กรและระดับประเทศ วิสัยทัศน์เป็นพิมพ์เขียวเพื่อบอกวิธีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวเพื่ออนาคต เป็นเครื่องชี้นำหน่วยงานให้ไปสู่อนาคตนอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความฝันแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นหน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้นเป็นหน่วยงานที่พึงปรารถนา และบุคลากรจะเกิดความรู้สึกผูกพันมุ่งมั่นในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อได้เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดฝันร่วมกัน(วรนุช แสงนิมิตกุล. 2545 : 11)

องค์กรจะพัฒนาให้มีความก้าวหน้ามีความเข้มแข็งได้นั้น ทุกคนในองค์กรต้องช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานหรือที่เรียกว่าต้องสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน วิสัยทัศน์ที่ดีต้องระบุภาพในอนาคตได้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรเกิด แรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และสิ่งที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์ต้องเกิดจาก การกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ปัญหาของการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติมักเกิดจากการที่ผู้บริหารไม่สามารถสื่อสารข้อความวิสัยทัศน์ให้เข้าถึงจิตใจของผู้ร่วมงานได้ นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังขาดการทบทวนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการใช้วิสัยทัศน์ของคนใดคนหนึ่งมากกว่าวิสัยทัศน์ขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญกว่าข้อความวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกฝ่าย ที่ประกอบด้วยการย้อนอดีต มองปัจจุบันวาดฝันอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรหรืออาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการประชุมค้นหาอนาคตร่วมกัน และถ้ามีวิสัยทัศน์ แต่ไม่ลงมือทำก็เท่ากับฝันไป ขยันทำแต่ไม่มีวิสัยทัศน์ก็เท่ากับว่าเสียเปล่า มีวิสัยทัศน์และขยันทำด้วยจะสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้อย่างสำเร็จ การดำเนินการเพื่อขอให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของมาตรฐานสากลประเทศไทย (P.S.O.) นั้น ประกอบไปด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน 2) การกำหนดภารกิจและเป้าหมาย 3) การกำหนดกิจกรรมสำคัญที่ต้องดำเนินการ 4) การเริ่มดำเนินการและ 5) การตรวจติดตามอย่างต่อเนื่อง (วรเดช จันทรศร. 2542 : 21)

การจะพัฒนาองค์กรเพื่อให้ได้รับการรับรอง หรือผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานสากลประเทศไทย (Thailand International : P.S.O.) จะต้องมีการวางแผน การทำงานอย่างเป็นระบบรวมทั้งเมื่อจะลงมือปฏิบัติก็ต้องปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับขั้นนี้เพื่อยึดเอาหลักการของ P.S.O. ซึ่งเน้น เรื่องของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ(Learning by doing) ของสมาชิกในองค์กร ขั้นตอนของการทำ P.S.O. ประกอบด้วย 10 ขั้นตอนดังนี้ ซึ่งหนึ่งใน 10 ขั้นตอนคือ กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและการจะได้มาซึ่งการทำงานถึง 10 ขั้นตอนดังที่กล่าว จะต้องอาศัยการวางแผนและออกแบบระบบการทำงานอย่างดียิ่งขึ้น เพื่อให้ การเตรียมการรวมทั้งการทำงาน P.S.O. สามารถบรรลุเป้าหมายได้ องค์กรต่างๆ จะต้องเตรียมการในสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ 1) ตั้งคณะกรรมการพัฒนา P.S.O. ชุดต่างๆ เช่น คณะกรรมการผลักดัน คณะกรรมการคุณภาพ ซึ่งคณะนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารของหน่วยงาน คณะกรรมการประชาสัมพันธ์ คณะกรรมการเทคนิค คณะนี้เอาไว้ทำงานเชิงเทคนิค เช่น จัดทำแผนภูมิจัดทำระบบเอกสาร เตรียมการนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย อะไรทำนองนี้ คณะกรรมการอาจจะมากกว่านี้ แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน 2) จัดประชุมแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ฯลฯ (ประชาสรรค์ แสนภักดี. 2004 : ออนไลน์)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

วิธีการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาความต้องการทราบแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 ขั้นการตรวจสอบความตรงตามความต้องการและความตรงตามหลักวิชาการของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา

ขั้นที่ 4 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการทราบแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในขั้นการบอกเล่าแนวความคิด การขยายแนวความคิด การทดสอบความคิด การปรึกษาหารือและการร่วมสร้างสรรค์

2. ผลการตรวจสอบความตรงตามความต้องการและความตรงตามหลักวิชาการของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาพบว่าแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.8 ขึ้นไปและมีความตรงตามความต้องการและความตรงตามหลักวิชาการในขั้นการบอกเล่าแนวความคิด การขยายแนวความคิด การทดสอบความคิด การปรึกษาหารือและการร่วมสร้างสรรค์

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาของผู้บริหารการศึกษา พบว่าแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา มีความเหมาะสมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีการกระจายของความคิดเห็นน้อยและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติในขั้นการบอกเล่าแนวความคิด การขยายแนวความคิด การทดสอบความคิด การปรึกษาหารือและการร่วมสร้างสรรค์

4. ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษามีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในขั้นการบอกเล่าแนวความคิด การขยายแนวความคิด การทดสอบความคิด การปรึกษาหารือและการร่วมสร้างสรรค์

อภิปรายผล

ผลการพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นการบอกเล่าแนวความคิด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ของครูทุกคนในสถานศึกษา โดยถือว่าทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นนักการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ชีวิต นับว่าสอดคล้องกับแนวคิดในการนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การที่จะนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการศึกษานั้น จุดเริ่มต้นของการพัฒนา

2. ขั้นการขยายแนวความคิด ทุกประเด็นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในสถานศึกษากับเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระ ซึ่งเป็นลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเพดเดอร์และบอยเดล ที่กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าจะต้องมีกระบวนการในการมองภายในองค์กร

3. ขั้นการทดสอบความคิด ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา ทุกประเด็น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยประเด็นที่มีความเหมาะสมสูง

ที่สุดคือ การเปิดโอกาสและเต็มใจที่จะพิจารณารับฟังความคิดเห็นต่างๆ โดยไม่ทำลายความคิดใหม่ๆ ซึ่งถ้าแนวคิดได้รับการพัฒนาสนับสนุนจะทำให้ครูทุกคนในสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่นและมีการตอบสนองออกมาในทางบวก เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกันเมื่อนำไปตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมไปใช้

4. **ขั้นการปรึกษาหารือ** ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาในทุกประเด็น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ประเด็นที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ การพัฒนาให้ครูเกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยการจัดสภาพบรรยากาศการทำงานจัดเตรียมแหล่งวิทยากร ปัจจัยสนับสนุนต่างๆ และจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542 : 30) ที่ศึกษาการพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. **ขั้นการร่วมสร้างสรรค์** ผลการวิจัย พบว่าในทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าความเหมาะสมสูงสุด คือ การให้ความสำคัญกับคณาจารย์ในสถานศึกษาและเมื่อนำมาตรวจสอบความเป็นไปได้ พบว่า ในทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าความเป็นไปได้สูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนในสถานศึกษามีการแสดง ความหวังและความต้องการได้อย่างเต็มที่

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารงานในระดับนโยบายของหน่วยงาน ควรนำแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มากำหนดเป็นนโยบายหลักของหน่วยงาน เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาในด้านอื่นๆ ของสถานศึกษา

2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา เป็นองค์ความรู้ที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ควรนำแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง และเพื่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้จริง ควรนำไปปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยความร่วมมือกันของบุคลากรภายใน

สถานศึกษา จะทำให้แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา มีผลเป็นรูปธรรมและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยเมื่อนำค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้มีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าในการนำแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาไปใช้ปฏิบัติจริง อาจจะไม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างสมบูรณ์แบบ ซึ่งอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จ เพราะการดำเนินการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีการพัฒนาที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษา ฉะนั้นจึงมีอุปสรรคมากมายในการดำเนินการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการฝึกทักษะในการจัดการปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรนำแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา ไปใช้จริงในสถานศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานจริงในสถานศึกษา ผลการดำเนินงานตลอดจนปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการนำแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาที่มีบริบท ต่างๆ กัน เช่น ขนาด ที่ตั้ง จำนวนบุคลากรภายในโรงเรียนรวมทั้งข้อมูลเฉพาะของแต่ละสถานศึกษาว่า มีความแตกต่างกันอย่างไร มีประเด็นใดบ้างที่จะต้องนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. (2542). การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้. ภาคนิพนธ์

พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพมหานคร:

โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประชาสรรค์ แสนภักดี. (2004, ตุลาคม). “มาตรฐานสากลประเทศไทย,” (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://www.plan.dmh.go.th/pso.asp>.

ปวีณัฐ คำเทศ. (2545). การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพมหานคร :

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วรงค์ จันทรร. (2542). ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผล

ของงานภาครัฐ (P.S.O.). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิต

พัฒนบริหารศาสตร์.

วรนุช แสงนุมนวล. (2545). วิสัยทัศน์ตามกระแสโลก. กรุงเทพมหานคร : บิ๊กเบงก์.

Pedler, M. J. Burgoyne, J. & John, Boydell. (1991). **The Learning Company: A Strategy for**

Sustainable Development. Maidenhead : McGraw-Hill.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา