

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยมีแนวทางการศึกษา 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาความถูกต้องตามหลักวิชาการของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 2) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 3) ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นศึกษาความถูกต้องตามหลักวิชาการของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

ผู้วิจัยศึกษาค้นความเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ของหน่วยงานและนักวิชาการและนำข้อมูลที่เป็นแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้จากการสังเคราะห์ใน บทที่ 2 มาจัดทำเป็นแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความถูกต้องตามหลักวิชาของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าความสอดคล้อง และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริม การเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ความเหมาะสม ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.00 จึงถือว่า รายการในข้อนี้ มีความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 212 คน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และนำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที (t - test) เมื่อทดสอบค่าที (t - test) จากค่าเฉลี่ย ($\mu \geq 3.50$) มีระดับนัยสำคัญที่ .05 จะถือว่ารายการนั้นมีความเป็นไปได้

สรุปผลการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามวิธีดำเนินการวิจัย สามารถสรุป ได้ดังนี้
แนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนมีแนวทางปฏิบัติ คือ การสนับสนุนให้ครูมีวิสัยทัศน์ของตนเองซึ่งเป็นภาพในอนาคตที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงภาวะแวดล้อม สถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความแน่วแน่ในวิสัยทัศน์ มีการ ทบทวนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตนเอง โดยจัดเตรียมสถานที่ให้สงบเงียบปราศจากสิ่งรบกวน แนะนำ ครูให้เตรียมตัว ทำจิตใจให้สงบให้เกิดสมาธิ ถามความต้องการของตนเองที่แท้จริงในอนาคต ทบทวนสิ่งที่ต้องการเพื่อให้แน่ใจ นึกถึงสิ่งที่จะตามมาหลังจากที่วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจริงแล้วจึงตัดสินใจ

เลือกวิสัยทัศน์ 2) การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์มีแนวทางปฏิบัติ คือ การแนะนำให้ครูเข้าใจความแตกต่างระหว่างวิสัยทัศน์ของตนเองกับความเป็นจริง มีความพยายามและอดทนต่ออุปสรรค ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพตนเอง รู้จักนำเอาความสำเร็จแม้เพียงเล็กน้อยมาเป็นจุดสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง ปรับเปลี่ยนอารมณ์ที่บั่นทอนจิตใจให้เป็นพลัง หรือเปลี่ยนแรงกดดันให้เป็นแรงผลักดัน คิดสร้างสรรค์วิธีการต่าง ๆ ที่จะทำวิสัยทัศน์ให้เกิดผลสำเร็จ โดยโรงเรียนจะต้องมีนโยบายสนับสนุนทั้งด้านการเงินและทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และมีนโยบาย การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยให้รางวัลเพื่อตอบแทนผู้สนใจศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้สูงได้สำเร็จ เมื่อไม่สามารถทำให้วิสัยทัศน์สำเร็จได้ทำให้เกิดความเครียด ขอมรับสาเหตุของความผิดพลาดหรือความล้มเหลวทำให้หาวิธีแก้ปัญหาได้ และแนะนำให้ครูปรับวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้สูงให้มีลักษณะใกล้เคียงกับการดำเนินชีวิตปัจจุบัน 3) การยึดมั่นต่อความจริงมีแนวทางปฏิบัติ คือ การแนะนำครูตัดสินใจในการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง ตระหนักถึงเรื่องของความซื่อสัตย์ในการพูดความจริงที่พบเห็น กระตุ้นครูให้มีความมุ่งมั่นในการพูดความจริงแจ้งให้ครูรับรู้สภาพความเป็นจริงในสถานะปัจจุบันของโรงเรียน แนะนำให้ครูยอมรับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันโดยไม่หลอกตัวเอง โรงเรียนมีระบบแจ้งข้อมูลข่าวสารล่วงหน้า โดยมีเนื้อหาที่ชัดเจน มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล มีนโยบายในการยกย่อง ยกเว้นโทษให้ผู้ที่พูดความจริง สร้างวัฒนธรรม บรรยากาศในโรงเรียนให้ทุกคนมีความไว้วางใจกัน สามารถเปิดเผยความเป็นจริงได้ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เหตุการณ์ปัจจุบัน ให้ครูได้วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของตนเองเพื่อรับรู้สถานภาพของตนเองในปัจจุบัน นำผลมาประเมินสภาพปัญหา แล้วหาแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไข 4) การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน มีแนวทางปฏิบัติ คือ การแนะนำให้ครูวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ใ้ตรงต่อและคาดการณ์ผลลัพธ์ของการทำงานในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ปฏิบัติงานอย่างมีสติรู้ตนเองเสมอ นำความรู้ความสามารถออกมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ นำเทคนิคใหม่ต่าง ๆ มาทดลองใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน สร้างประสบการณ์ในการจัดการงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน สนับสนุนให้ครูเฝ้าหาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะตนเองตามความต้องการอย่างต่อเนื่องจนเกิดความชำนาญ สนับสนุนให้วิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ กระตุ้นให้ครูฝึกฝนวิธีการของความคิดให้มากขึ้นจนมีความชำนาญและความมั่นใจมากขึ้น ส่งเสริมให้ครูถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผู้วิจัยได้พัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ประกอบด้วย 4 ด้าน 56 รายการ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้ในองค์กรและพบว่า แนวทางการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนตน ด้านการจัดการความตึงเครียดเท่ากันกับด้านการฝึกจิตได้สำนึกในการทำงาน และด้านการยึดมั่นต่อความจริงอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยมีประเด็นมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว มีรายการที่เป็นไปได้และสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ สันับสนุนให้ครูมีวิสัยทัศน์ของตนเองซึ่งเป็นภาพในอนาคตที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงสถานะแวดล้อม สถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีความแน่วแน่ในวิสัยทัศน์ มีการทบทวนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตนเอง โดยจัดเตรียมสถานที่ให้สงบเงียบปราศจากสิ่งรบกวน แนะนำครูให้เตรียมตัวทำจิตใจให้สงบ เพื่อให้เกิดสมาธิ ถามความต้องการของตนเองที่แท้จริงในอนาคต ทบทวนสิ่งที่ต้องการเพื่อให้แน่ใจ นึกถึงสิ่งที่จะตามมาหลังจากที่วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจริงแล้วจึงตัดสินใจเลือกวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็นจ์ (Senge, 1990 : 10 – 11) ที่กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ของตนเองซึ่งเป็นภาพในอนาคตที่ชัดเจน ซึ่งตรงกับแนวคิดของหลายคนที่กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว คือ ความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นในอนาคต (กรมวิชาการ, 2544 : 33) ผู้รอบรู้จะต้องเป็นผู้ที่หมั่นตรวจสอบวิสัยทัศน์ส่วนตัวอยู่เสมอ (วิจารณ์ พานิช, 2548 : 5) วิสัยทัศน์อาจเกิดขึ้นในหลายมิติ และมีมากขึ้นเรื่อย ๆ เพียงแต่ต้องตั้งใจที่จะรักษาวิสัยทัศน์ของตนเองไว้ไม่ให้เปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (พร้อมภักดี กัลยาณิวัฒนา, 2544 : 39) การได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ส่วนตัว โดยเตรียมสถานที่ที่สงบ และเตรียมตัวให้มีสมาธิ ถามตนเองว่าความมุ่งหมายที่แท้จริงในอนาคตเป็นอย่างไร ทบทวนสิ่งที่มุ่งหมายอีกเพื่อให้มั่นใจ คิดถึงสิ่งที่จะตามมาหลังจากความมุ่งหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ ถ้ามีจะยังคงอยากได้ผลข้างเคียงนั้นด้วยหรือไม่ ถ้าไม่ก็เริ่มต้นถามตนเองว่าความมุ่งหมายที่แท้จริงในอนาคตเป็นอย่างไร ใหม่อีกรอบหนึ่ง (วีระรุช มาหะศิริรานนท์, 2543 : 38 – 39) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีชา กองจินดา (2549 : 123) พบว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ต้องมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลโดยมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน

2. ด้านการจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ มีรายการที่เป็นไปได้และสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้ แนะนำให้ครูเข้าใจความแตกต่างระหว่างวิสัยทัศน์ของตนเอง กับความเป็นจริง มีความพยายามและอดทนต่อผู้อุปสรรค ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพตนเอง รู้จักนำเอาความสำเร็จแม้เพียงเล็กน้อยมาเป็นจุดสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง ปรับเปลี่ยนอารมณ์ที่บั่นทอนจิตใจให้เป็นพลัง หรือเปลี่ยนแรงกดดันให้เป็นแรงผลักดัน คิดสร้างสรรค์วิธีการต่าง ๆ ที่จะทำวิสัยทัศน์ให้เกิดผลสำเร็จ โดยโรงเรียนจะต้องมีนโยบายสนับสนุน ทั้งด้านการเงินและทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และมีนโยบายการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยให้รางวัลเพื่อตอบแทน ผู้สนใจศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้สูงได้สำเร็จ เมื่อไม่สามารถทำวิสัยทัศน์สำเร็จได้ทำให้เกิดความเครียด ยอมรับสาเหตุของความผิดพลาดหรือความล้มเหลวทำให้หาวิธีแก้ปัญหาได้ และแนะนำให้ครูปรับวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้สูงให้มีลักษณะ ใกล้เคียงกับการดำเนินชีวิตปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็นจ์ (Senge, 1990 : 10 – 11) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลกำหนด

วิสัยทัศน์ที่สูงกว่าความเป็นจริงแล้วและไม่สามารถไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้จะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริง จะทำให้เกิดความท้อแท้และความตึงเครียด ซึ่งสามารถขจัดและลดความเครียดลงได้โดย พยายามลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริง ทั้งนี้อาจเป็นการปรับวิสัยทัศน์เข้าสู่ความเป็นจริง หรือพยายามหาหนทางที่จะทำให้ไปถึงวิสัยทัศน์ที่กำหนด และสอดคล้องกับ (พร้อมภักดี กัลยาณิณี, 2544 : 44) ซึ่งกล่าวว่า อุปสรรคที่เกิดจากความต้องการบรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการ ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์วิธีการหรือผลงานใหม่ ๆ และปัจจัยที่สนับสนุนต่อการกำจัดความเครียดหรืออุปสรรค คือ การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ระดับบุคคลจะต้องอาศัยความพร้อมในทุกด้าน และความต้องการของแต่ละบุคคลที่ต้องการจะเรียนรู้ ระดับองค์กรจะต้องสนับสนุนให้สิ่งเสริมแรงเป็นแรงจูงใจซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีชา กองจินดา (2549 : 117) พบว่า การเป็นบุคคลรอบรู้สามารถใช้ความท้าทายและปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดความพยายามที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ใช้เครื่องมือที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชปเปเทลลี (Ceppetelli, 1995 : 56 – 60) ที่พบว่าผู้บริหารมีส่วนก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการสนับสนุนเรื่องเวลาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมให้ด้วย

3. ด้านการยึดมั่นต่อความจริง มีรายการที่เป็นไปได้และสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ แนะนำครูตัดสินใจในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง ตระหนักถึงเรื่องของ ความซื่อสัตย์ ในการพูดความจริงที่พบเห็น กระตุ้นครูให้มีความมุ่งมั่นในการพูดความจริง แจ้งให้ครูรับรู้สภาพความเป็นจริงในสภาวะปัจจุบันของโรงเรียน แนะนำให้ครูยอมรับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยไม่หลอกตัวเอง โรงเรียนมีระบบแจ้งข้อมูลข่าวสารล่วงหน้า โดยมีเนื้อหาที่ชัดเจน มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล มีนโยบายในการยกย่อง ยกเว้นโทษให้ผู้ที่พูดความจริง สร้างวัฒนธรรม บรรยากาศในโรงเรียนให้ทุกคนมีความไว้วางใจกัน สามารถเปิดเผยความเป็นจริงได้ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เหตุการณ์ปัจจุบัน ให้ครูได้วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของตนเอง เพื่อรับรู้สถานภาพของตนเองในปัจจุบัน นำผลมาประเมินสภาพปัญหา แล้วหาแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โรเบิร์ต (Roberts. 1994 : 13) ที่กล่าวว่า การได้เห็นหรือการพูดความจริงเป็นส่วนประกอบพื้นฐานของการเป็นบุคคลรอบรู้ เพราะาสภาวะการตั้งเครียดที่สร้างสรรค์อยู่กับความเข้าใจในสภาวะการณที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง และได้ให้แนวทางในการจัดอุปสรรคในการพูดความจริงว่า ให้กำหนดนโยบายในการยกเว้นการลงโทษอย่างเป็นทางการแก่ทุกคนในองค์กรที่พูดความจริงและสอดคล้องกับ เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิริานนท์ (2545 : 24) ซึ่งกล่าวว่า การยึดมั่นต่อความจริง คือ การให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้ง จะช่วยให้เราทำงานทุกสิ่งได้อย่างถูกต้องอยู่ตลอดเวลา ความสำคัญของการใช้วิธีนี้ประการหนึ่งก็คือ จะช่วยให้คนเรามีระบบการคิดและการตัดสินใจที่ดี ไม่มีเรื่องของการ “หลอกตัวเอง” เกิดขึ้นเป็นผลให้ตัวเรานั้นไม่มีวันรู้ซึ่งถึงสถานภาพของตัวเอง ณ ปัจจุบันได้เลย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประชาน เสนิยวงศ์ ณ อุษยา (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ได้พิจารณาสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยในการตัดสินใจและอยู่บนบรรทัดฐานสร้างแรงบันดาลใจใฝ่ดี ใช้ปฏิภาณไหวพริบต่อการแก้ปัญหา

4. ด้านการฝึกจิตได้สำนึกในการทำงาน มีรายการที่เป็นไปได้และสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้ แนะนำให้ครูวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ไตร่ตรองและคาดการณ์ผลลัพธ์ของการทำงานในการปฏิบัติงานทุกครั้งปฏิบัติงานอย่างมีสติรู้ตนเองเสมอ นำความรู้ความสามารถออกมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ นำเทคนิคใหม่ต่าง ๆ มาทดลองใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน สร้างประสบการณ์ในการจัดการงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน สนับสนุนให้ครูใฝ่หาที่จะเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะตนเองตามความต้องการอย่างต่อเนื่องจนเกิดความชำนาญ สนับสนุนให้วิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ กระตุ้นให้ครูฝึกฝนวิธีการของความคิดให้มากขึ้นจนมีความชำนาญและความมั่นใจมากขึ้น ส่งเสริมให้ครูถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็นจ์ (Senge. 1990 : 10 – 11) ที่กล่าวว่า ถ้าองค์กรสามารถจัดการฝึกรวม ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของบุคคลในองค์กร การปฏิบัติงานโดยทักษะเหล่านั้นจะยังคงเกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งตรงกับแนวคิดของหลายคนที่กล่าวว่า การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน ถือว่าเป็นการมีความชำนาญ ขั้นสูงสุด ช่วยให้การงานดำเนินไปโดยอัตโนมัติและมีผลงานดี โดยจะต้องฝึกทักษะในงาน แต่ละประเภทอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ (เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาหะศิริานนท์. 2544 : 20 - 29) การฝึกจิตใต้สำนึกในการการฝึกทักษะทำงานให้ชำนาญเป็นอัตโนมัติ มีผลงานดีเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่อง (กรมวิชาการ. 2544 : 33) การจะบรรลุขีดความสามารถระดับนี้ได้ นั้นจะต้องมีการฝึกทักษะในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง (จำเรียง วิยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. 2540 : 21) สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ประพันธ์ หาญกว้าง (2538 : บทคัดย่อ) ในการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างต่อเนื่องนั้น เครื่องมือที่สำคัญที่สุดก็คือ การเรียนรู้ขององค์กรและบุคคลในองค์กรจะทำให้องค์กรและคนในองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ในสถานศึกษา ไปจัดทำเป็นคู่มือ หรือแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยมอบให้สำนักงานพัฒนาบุคลากร นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่นต่อไป

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ควรนำแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ในสถานศึกษาไปทดลองใช้ในสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแนวทางที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ควรนำแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ในสถานศึกษาไปกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จและแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ในสถานศึกษาชี้แจงในที่ประชุมให้กับครูทุกคนทราบเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา (Research and development) เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว ด้านการจัดการความเครียดเชิงสร้างสรรค์ ด้านการยึดมั่นต่อความจริง ด้านการใช้จิตใต้สำนึก โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.3 ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรต่อการนำแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ในสถานศึกษา ไปปฏิบัติในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

2.4 ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กับสถานศึกษาในสังกัด อื่น ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น