

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ สมมุติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สมมุติฐานการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีแบบภาวะผู้นำต่างกัน มีการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2551 จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนปัจจุบัน ขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตอนที่ 3 ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ระยะที่ 2 การดำเนินการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า มี 3 แบบ โดยส่วนใหญ่เป็นแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ รองลงมาเป็นแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน ตามลำดับ

1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับที่ 1 ได้แก่ ด้านการบริหารแบบเชิงรุก ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

1.3 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

2. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน ส่วนแนวทางการพัฒนาที่เหมือนกันพบว่า มีดังนี้

4.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ ที่เหมือนกัน ได้แก่ การส่งครูเข้ารับการอบรม

4.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีรูปแบบวิธีความคิดที่เหมือนกัน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ โดยการกระตุ้นให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่เหมือนกัน ได้แก่ จัดให้มีการประชุมพูดคุยเพื่อให้ครูสร้างความเข้าใจร่วมกัน

4.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการเรียนรู้เป็นทีมที่เหมือนกัน ได้แก่ มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้ครูได้ทำงานร่วมกัน

4.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการคิดอย่างเป็นระบบที่เหมือนกัน ได้แก่ จัดให้มีการประชุมเพื่อให้ครูได้ระดมสมอง และสนับสนุนให้ครูใช้วงจรเดมมิ่ง PDCA ในการปฏิบัติโครงการ กิจกรรม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่สรุปข้างต้น สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามี 3 แบบ โดยส่วนใหญ่เป็นแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ รองลงมาเป็นแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากกรุงเทพมหานคร (สำนักงานการศึกษา, 2551ค : 18) ได้มีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรจึงมีจุดเน้นให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเป็นผู้ประสานงานที่ดีแก่ชุมชน ยึดมั่นประโยชน์ของผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างโอกาสการพัฒนาในทุกสถานการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา และร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญชัย จะเกรง (2551 : 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นการกระทำของผู้บริหารโรงเรียน ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีศิลปะในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานเกิดความต้องการและแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ขององค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิกันยา วัชรสุกณี (2538 : 83) เรื่องภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจำนวนสูงกว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และเมื่อพิจารณาตามแบบภาวะผู้นำ พบว่า

1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความใส่ใจต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ยูคัล (Yukl. 2006 : 264) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้ตามรู้สึกให้ความไว้วางใจ ชื่นชม ศรัทธา มีความจงรักภักดี และเคารพนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ใน ระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการรับสมัครเข้าสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีผู้มาสมัครสอบเกือบทุกจังหวัดของประเทศไทย ทำให้เกิด ความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ และพื้นฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษาได้รับรู้ และให้การยอมรับ สอดคล้องกับ โอพาร์ บุญมี (2547 : 36-37) ที่กล่าวว่า การยอมรับความแตกต่างของบุคคลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง ทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจ และผลผลิตเพิ่มขึ้น เกิดผลดีอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ ประเสริฐ ชัยเดช (2551 : 25) ที่กล่าวว่า สร้างคน ก่อนสร้างงาน ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า กรุงเทพมหานคร ได้มีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา โดยได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2551 ของสำนักงานการศึกษา (สำนักงานการศึกษา. 2550 : 18) ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากพฤติกรรมของแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นผู้นำที่ มีบทบาทในการจูงใจลูกน้องให้ปฏิบัติงานที่ระดับหนึ่งตามความคาดหวังของหน่วยเหนือ ซึ่ง สอดคล้องกับ มัย สุขเอี่ยม (2551 : 73) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะแสดงบทบาทด้วยการ ช่วยเหลือให้ลูกน้องตระหนักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถระบุเป้าหมายที่ต้องการจะทำให้ สำเร็จ มีความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน และ มีความเข้าใจถึง ความต้องการของตนเองและบำเหน็จรางวัลที่พวกเขาต้องการนั้นเชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายของ องค์กร สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2548 : 377) ที่กล่าวว่า โดยพื้นฐานของผู้นำแบบ

แลกเปลี่ยน คือ การใช้กระบวนการการแลกเปลี่ยนผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุประสงค์ของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด หรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็จะได้จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ทำให้การดำเนินการขององค์กรในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (Efficiency) บังเกิดผลดี (Excel) สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอพาร์ บุญมี (2547 : 81) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอปลวกแดง มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารแบบเชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีการประเมินคุณภาพมาตรฐาน โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบนโยบาย Smart school ของสำนักงานการศึกษา และจะต้องเตรียมรับการประเมินทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ผลก็คือ มีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดี และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร สอดคล้องกับ ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549 : 51) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเชิงรุก เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในเรื่องการแลกเปลี่ยนชนิดกันไว้ดีกว่าแก้ เช่น การให้หรือผลตอบแทนเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามข้อตกลง ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉยรับอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรตามกรอบการประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบนโยบาย Smart school อยู่เสมอ อีกทั้งโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในเมืองหลวงมีความทันสมัย และ มีการแข่งขันกันสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้การบริหารแบบวางเฉยรับคงไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางได้

1.3 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้นำคนหนึ่งอาจแสดงพฤติกรรมได้ทั้งที่เป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในสัดส่วนที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นคิดของ แบทส (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 : 369) ที่กล่าวว่า แม้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอย่างเด่นชัด แต่โดยกระบวนการแล้วไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างแท้จริง เขายอมรับว่าผู้นำคนเดียวก็อาจใช้ภาวะผู้นำได้ทั้งสองแบบในเวลาและสถานการณ์ที่ต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยเหมือนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ส่วนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา, 2551ค : 18) ได้มีการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรจึงมีจุดเน้นให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเป็นผู้ประสานงานที่ดีแก่ชุมชน ยึดมั่นประโยชน์ของผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งต่างจากพฤติกรรมด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ จะเน้นการให้รางวัลเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนตอบแทน ซึ่งจะทำให้เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น และเกิดการแตกแยกในหมู่คณะได้

2. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่หน่วยงาน สอดคล้องกับ จำเริญ จิตรหลัง (2550 : 19) ที่กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซ็งกี ทั้ง 5 ด้าน สอดคล้องกับ นคร ตั้งกะพิภพ (2550 : 26) ที่กล่าวว่า การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกรอบความคิดที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นส่วนส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปตามต้องการและมีทิศทางตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมคิด ชุมนุมพร (2549 : 91) เรื่อง การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่ง สำนักการศึกษา (2549 : 49) ได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะสายงานบริหารสถานศึกษาด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน สมรรถนะประจำสายงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับจำเริญ จิตรหลัง (2550 : 19) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจะต้องให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถ

สร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปลูกฝังความคิดรวบยอดให้บุคลากรทุกคนใฝ่ใจที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาศักยภาพของตน และเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ชุมนุมพร (2549 : 91) เรื่อง การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านรูปแบบวิธีความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้นำยุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำนักรออกแบบ ซึ่งสอดคล้องกับ เดชนีย์ เทียมรัตน์ และกานต์สุตา มาณะสิรานนท์ (2544 : 33) ที่กล่าวว่า ผู้นำในยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่มีบทบาทเป็นนักรออกแบบ (Leader as designer) คือ จะต้องรู้ ต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่า สิ่งใดควรเปลี่ยน สิ่งใดควรพัฒนาขึ้นมาใหม่ แต่การปฏิบัติเช่นนั้นได้ ก็ขึ้นอยู่กับรูปแบบวิธีความคิด สอดคล้องกับ จำริญ จิตรหลัง (2550 : 19) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพยายามให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ และเปลี่ยนแปลงความคิดเก่า ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเปลี่ยนมาพัฒนารูปแบบความคิดและความเชื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ชุมนุมพร (2549 : 91) เรื่อง การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านรูปแบบวิธีความคิด อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักการศึกษา (2549:49) ได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะสายงานบริหารสถานศึกษาด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน สมรรถนะประจำสายงานการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร โดยเปิดโอกาสให้เพื่อร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด ซึ่งสอดคล้องกับ พจน์ สะเพียรชัย (2546 : 3) ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมกัน กับบุคคลสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยากเห็นหรือต้องการให้สถานศึกษาเป็นอย่างไร ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ กลายเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ชุมนุมพร (2549 : 91) เรื่อง การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การส่งเสริมองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงานของสายผู้บริหาร สายผู้สอน สมรรถนะหลักกำหนดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม และทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2550 : 46-47) ที่ได้ระบุเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของสายผู้บริหาร เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม หมายถึงการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อร่วมงาน สอดคล้องกับ ประชาน เสนิวังศ์ ณ อุทยา (2546 : 23) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้เพราะการเรียนรู้ร่วมกัน จะทำให้เกิดเป็นทีมที่มีสติปัญญา มีความรอบรู้ และพัฒนาความสามารถอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับ เช็งกี (1999 : 6) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิด และการรวบรวมทักษะความคิด ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้เป็นหนึ่งเดียวดีกว่าการมีพรสวรรค์ของแต่ละคน

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการคิดอย่างเป็นระบบครบวงจร ซึ่งสอดคล้องกับเช็งกี (1999 : 6-7) ที่กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ กระบวนการคิดอย่างมีขั้นตอน มีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความคิดก่อน – หลัง ของงานหรือกิจกรรม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบครบวงจร สอดคล้องกับจำเริญ จิตรหลัง (2550 : 19) ที่กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบครบวงจร ครอบคลุมรอบด้าน การคิดให้เป็นภาพรวม และมีความเป็นหนึ่งเดียวที่ประกอบด้วยหน่วยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดต่อกันทั้งหมด นั่นคือ บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ชุมชุมพร (2549 : 91) เรื่อง การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับการอบรม เกี่ยวกับการจัดการความรู้ องค์กรแห่งการ

เรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาตลอด ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2550 : ออนไลน์) ได้บัญญัติสาระสำคัญไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครใน 5 ปี ข้างหน้า (พ.ศ.2551-2555) (สำนักการศึกษา. 2551:12) จะพัฒนานักเรียนและครูให้มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning) เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) อย่างแท้จริง

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก สภาพแวดล้อม ประสบการณ์ของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แม้แต่เพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันย่อมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับกันยา สุวรรณแสง (2544 : 69) ที่กล่าวว่าแต่ละคนในโลกนี้ย่อมมีความแตกต่างกันไม่มากก็น้อย ทั้งภายนอกคือทางกายและภายในคือจิตใจ สติปัญญา ความถนัด ความสามารถ เจตคติ ความสนใจ ความต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับความต้องการและความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรของตน ส่วนแนวทางการพัฒนาที่เหมือนกันพบว่า มีดังนี้

4.1 ด้านบุคคลที่รอบรู้ พบว่า มีแนวทางในการพัฒนาที่เหมือนกัน ได้แก่ การส่งครูเข้ารับการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ ตามแนวคิดของเซ็งกี (1999 : 193-194) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์การสร้างเงื่อนไขด้วยการกระตุ้น สนับสนุนบุคคล ให้เกิดการพัฒนาเป็นบุคคลที่รอบรู้ ทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความอยากรู้อยากเห็นเพิ่มขึ้น โดยการใช้การฝึกอบรม (Training) การให้การศึกษาเรียนรู้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมศักดิ์ คงเที่ยง

(2532 : บทคัดย่อ) เรื่อง ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรจัดมากที่สุด คือ การฝึกอบรม สอดคล้องกับ วันทนา เนาวัน (2548 : 25-27) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคคลที่นิยมกันมาก และถ้าจัดได้ดีจะเป็นการพัฒนาบุคคลที่ดีที่สุด หมายถึง การยกระดับความสามารถของพนักงานในทุกวิถีทางให้สามารถทำงานตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้ โดยมองว่าเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนา สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2549 : 14) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น จะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

4.2 ด้านรูปแบบวิธีความคิด พบว่า มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีรูปแบบวิธีความคิด ที่เหมือนกัน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ โดยการกระตุ้นให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 96) ที่กล่าวว่า ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

4.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า มีแนวทางในการพัฒนาเหมือนกัน คือ ใช้การประชุมพูดคุยเพื่อสร้างความเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดของ เซ็งกี (1999 : 297) ที่กล่าวว่า การเสนอแนะ เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดขึ้น และเกิดการยอมรับในทางปฏิบัติ สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลภายในองค์กร การร่วมแสดงวิสัยทัศน์สามารถดำเนินการผ่านเครื่องมือที่ใช้ เช่น การประชุมเพื่อให้เกิดการพูดคุย ได้แย้งทางความคิด สร้างความสัมพันธ์เบื้องต้น ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

4.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า มีแนวทางในการพัฒนาที่เหมือนกัน คือ มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด ชุมนุมพร (2549 : 29) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีวิธีการที่สำคัญ คือ เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม (Team management) ซึ่งเป็นเรื่องของการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำ (Leadership) และความเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน

4.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีแนวทางในการพัฒนาที่เหมือนกัน คือ 1) จัดให้มีการประชุมเพื่อระดมสมอง 2) ใช้วงจรเดมมิ่ง PDCA ในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็งกี (1999 : 87) ที่กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) เป็นกระบวนการคิด

อย่างมีขั้นตอน มีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความคิดก่อน-หลัง ของงานหรือกิจกรรมมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เรียกว่า แผนที่แสดงการดำเนินการ (Process mapping)

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 3 แบบ โดยส่วนใหญ่เป็นแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ รองลงมา เป็นแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยนตามลำดับ ข้อเสนอแนะสำหรับผลการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสำนักการศึกษาในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ก้าวสู่ผู้บริหารพันธุ์ใหม่ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

1.2 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ เป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับสำนักการศึกษา ได้มีการนำเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยให้นำผู้บริหารสถานศึกษาไปศึกษาดูงานทั้งหน่วยงานภายใน ได้แก่ สถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุด และหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำแนวทางที่ได้มาใช้ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลลัพธ์ คือ นักเรียน เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข ตรงตามการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

1.3 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล

ที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับสำนักการศึกษาในการเป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

1.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับสำนักการศึกษา ในการเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุดต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการรับรู้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นครูผู้สอน

2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาในเรื่องการศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อจะช่วยให้ได้แนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย แล้วนำมาสร้างเป็นแบบที่เป็นมาตรฐานต่อไป