

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันเป็นยุคของสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy/society) สารสนเทศและความรู้มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ความรู้จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มนุษย์สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญ ในกระบวนการได้มาของความรู้ ได้แก่ การสร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ แบ่งปัน และใช้ความรู้ เรียกกระบวนการนี้ว่า การจัดการความรู้ หากองค์กรสามารถจัดการความรู้จากบุคลากรในทุกระดับองค์กรและจากทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการมาแล้วเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเกิดการปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างความรู้โดยอาศัยกลไกสมองที่ซับซ้อน ความรู้ที่สร้างขึ้นจะถูกฝังลึกภายในตัวผู้สร้าง ซึ่งมีบางส่วนเท่านั้นที่สามารถนำออกมากระจายให้ผู้อื่นได้รับรู้ส่งผลให้บุคคลที่มีความรู้จึงเป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร และจากการสำรวจองค์กรชั้นนำของโลกพบว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดมูลค่าและคุณค่าเพิ่มมากที่สุดในการองค์กร (บดินทร์ วิจารณ์, 2547)

กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาของรัฐ จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปครู ในการดำเนินงานโดยมุ่งสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อครู ให้ครูมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง การประเมินผลงานของครู เน้นที่การวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี (กวี มลิตพิทยวรรณ, 2540) ดังนั้นครูในฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีสมรรถนะ ในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติทางการเรียนรู้ สามารถรู้ความเป็นไปของสังคมภายในภายนอกของสถานศึกษา อีกทั้งยังพัฒนาความรู้ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (วันทิพย์ สินสูงสุด, 2549) ครูผู้สอนจึงควรเป็นผู้ที่รู้จักพัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีความตื่นตัวและพร้อมที่จะเรียนรู้ให้ทันเหตุการณ์ในสังคมยุคข่าวสารที่เติบโตขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง (สุดา ไบแย้ม, 2542) ทั้งในด้านเนื้อหาสาระสำหรับการสอน และด้านความรู้รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ประจำวันทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สมคิด ขุนทองนุ่ม, 2533; สุทธิพร คล้ายเมืองปัก, 2543) ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของครูที่ถือเป็นพลังสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาจึงได้ดำเนินการสืบค้น สรรหา ครูดี ครูเก่ง ที่อุทิศความรู้ความสามารถให้แก่การศึกษาชาติมาอย่างยาวนาน จนมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับให้เป็นครู

แห่งชาติและครูต้นแบบซึ่งเป็นโครงการที่รองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยกย่องให้รางวัลแก่ครูที่มีรูปแบบการสอนที่ชัดเจน

ครูต้นแบบ เป็นครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ อย่างมีความสุข มีขั้นตอนการสอนที่สามารถเป็นแบบอย่างและสามารถขยายผลแก่เพื่อนครู ได้ มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูและมีบุคลิกภาพของความเป็นครูที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีรูปแบบการสอนแบบใหม่ (เส้นทางการปฏิรูปการศึกษาไทย, 2542) มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งด้านความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนนวัตกรรมด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรม คิดค้นโครงการและนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ รู้และเข้าใจในเนื้อหาที่สอน บูรณาการสอน เผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542) จะเห็นได้ว่าครูต้นแบบ คือ บุคลากรในองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้ไปสู่ประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองให้เป็นครูต้นแบบที่มีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองและเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ด้วยการศึกษาค้นคว้าให้ตนเองมีศักยภาพทั้งด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและคุณธรรม (มฤตยั แก้วกิริยา, 2546) จากการศึกษา เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับครูต้นแบบ พบว่า คุณสมบัติส่วนตัวในการพัฒนาตนเองของครูต้นแบบ คือมีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้าจากตำราและเอกสารทางวิชาการ ด้วยตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีความรู้ มีหลักการในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความรู้ความสามารถ สามารถประเมินตนเองและปรับปรุงตนเอง (รัชณีพร จาวรุ่งวณิชสกุล, 2543; อติศร เนาวนนท์, 2544; เกรียงศักดิ์ เวียงพระปรก, 2544; ศิริพันธ์ คำวะลี, 2544; ผกาพรรณ เอกวัฒน์, 2546) สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่เห็นว่าบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนา องค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เริ่มจากคนมีการใฝ่รู้ทั้งทางด้านความคิด วิทยาการและความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาด้วยตนเอง พร้อมกับนำข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ใหม่ มาพัฒนาปรับปรุงรูปแบบวิธีคิดที่เปิดกว้างอย่างถูกต้องและเป็นจริง รวมถึงความสามารถในการ มองโลกและการตัดสินใจให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

นอกจากตัวบุคคลแล้วยังพบว่ามีปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ของครูต้นแบบ คือ ผู้บริหารเป็นปัจจัยแรกที่มีผลต่อครูต้นแบบมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการบริหาร และมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็น ปัญหาในการปฏิบัติงานแล้วยังให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านสื่อและการ จัดการเรียนการสอนโดยการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน ด้านการปฏิบัติงาน โดยการ ส่งเข้าอบรม ประชุม สัมมนา (รัชณีพร จาวรุ่งวณิชสกุล, 2543; อติศร เนาวนนท์, 2544;

ธีรเชษฐ์ เปานาเรียง, 2545) และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ในด้านต่างๆ รวมถึงการสร้างบรรยากาศ โดยมีความสัมพันธ์ สร้างความไว้วางใจ มีส่วนร่วมในการทำงาน แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นผู้ริเริ่มงานและคอยอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร (พินิต แสงสุข, 2548; บุญส่ง หาญพานิช, 2546; อินทรน้อย มะลิชัยวงศ์, 2541) มีสายการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ที่แน่นอนและชัดเจน (พรศิริ เทียนอุดม, 2546) ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ พัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของอาชีพ ต้องการพัฒนา ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและเงินเดือนที่สูงขึ้น (ผกาวรรณ เอกวัฒน์, 2546) ซึ่งการเรียนรู้ของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ หากมีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เหมาะสม มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการ ปัจจัยเอื้อเหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่บุคลากรสามารถปรับตัวพัฒนาตัวเองใหม่และกระตุ้นตนเองโดยเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จขององค์กร (Marquardt, 1996) และการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge, Marquardt และ Gavin เกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้คือ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความมุ่งมั่น ใฝ่เรียนจากประสบการณ์ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ โดยมองภาพรวมของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นสิ่งแวดล้อมรอบตัวของบุคคล เช่น บรรยากาศ ผู้บริหาร การได้รับการยอมรับ แหล่งการเรียนรู้ก็เป็นปัจจัยเอื้อที่จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้ดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาครูซึ่งเป็นบุคลากรหรือสินทรัพย์ที่สำคัญของโรงเรียน โดยการส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ สามารถถ่ายทอดวิธีการและสร้างการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายมาโดยตลอด จึงได้กำหนดนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิรูปครูต้นแบบ โดยเน้นการพัฒนาโดยองค์รวม และกำหนดนโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพตลอดจนสนับสนุนให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและหน่วยงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศตลอดจนสนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานที่จะพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้การวัดผลประเมินตามสภาพจริงตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครูสามารถพัฒนาตนเองปฏิบัติจริงจนเป็นครูต้นแบบ ถ่ายทอดวิธีการสร้างการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2550) และผู้วิจัยเห็นว่าครูต้นแบบเป็นบุคลากรต้นแบบขององค์กรโรงเรียนในการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ และปัจจัยที่เอื้อเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การเรียนรู้ของครูต้นแบบ ซึ่งการศึกษาประเด็นดังกล่าวจะเป็นประโยชน์

และจำเป็นต้องมีต้นแบบของครูทั่วไปและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. คำถามการวิจัย

ปัจจัยอะไรบ้างที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาครูต้นแบบ ปี 2545 - 2549 ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอลำปลายมาศ อำเภอบ้านด่าน อำเภอชำนิ เนื่องจากเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้ดำเนินโครงการครูต้นแบบอย่างต่อเนื่องมาตลอดทุกปีอย่างสม่ำเสมอ

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ครูต้นแบบ หมายถึง ครูที่สามารถพัฒนาตนเองจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้จริง จนมีผลงานดีเด่นด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีรูปแบบ เทคนิควิธีผลิตสื่อการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน สามารถขยายผลเป็นแบบอย่างให้เพื่อนครูได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

5.2 การเรียนรู้ของครูต้นแบบ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดจากประสบการณ์ในการแสวงหาสารสนเทศและความรู้ ด้วยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้สารสนเทศ และความรู้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง

5.3 ปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูต้นแบบ หมายถึง สิ่งที่สนับสนุนหรือการได้รับความช่วยเหลือในการเรียนรู้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

5.3.1 ปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูต้นแบบในการแสวงหาสารสนเทศ ความรู้ และวิธีการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย



5.3.1.1 คุณลักษณะของครูต้นแบบ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ของครูต้นแบบ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้วิจัยตั้งทฤษฎีเสริมสร้างวินัยของคน ประกอบด้วย 5 ประการ (Senge, 1990) ดังนี้

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง บุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้จนก่อให้เกิดความชำนาญ การจัดการเรียนการสอนหลากหลาย เพื่อหาเทคนิค/วิธีการสอน การผลิตสื่อนวัตกรรม มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2) รูปแบบวิธีคิด (Mental Models) หมายถึง วิธีการคิด และการรับรู้รวมทั้งประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวครูต้นแบบ โดยอาศัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ เป็นแรงผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเอง

3) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติ แนวความคิดร่วมกันระหว่างครูต้นแบบกับผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อนร่วมงาน ในการสร้างร่วมมือพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อันนำไปสู่แนวคิดในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งการพัฒนาตนเองให้ไปในทิศทางเดียวกัน

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง กิจกรรมหรือวิธีการเรียนรู้ที่ใช้ในการเรียนรู้และแบ่งปันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ซึ่งกันและกัน (Marquardt, 1996) ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง การพัฒนาครูเครือข่าย เป็นต้น

5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง การสร้างกรอบความคิดการเรียนรู้ของครูต้นแบบในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง โดยอาศัยเหตุผลการค้นหาคำตอบอย่างมีหลักการและเป็นระบบ

5.3.1.2 พฤติกรรมสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความต้องการในการแสวงหาและการใช้สารสนเทศหรือให้เกิดการเรียนรู้ (Wilson's, 1981) โดยพิจารณาถึง

1) วัตถุประสงค์ หมายถึง วัตถุประสงค์ในการใช้สารสนเทศของครูต้นแบบ ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการ การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ เป็นต้น

2) เนื้อหาสารสนเทศ หมายถึง เนื้อหาสารสนเทศที่ครูต้นแบบใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ 1 ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ 2 คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ 3 วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ 4 สังคมศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ 5 สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ 6 ศิลปะ ดนตรี-นาฏศิลป์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ 7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ 8 ภาษาต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545)

3) ทรัพยากรสารสนเทศ หมายถึง สื่อที่ใช้ในการบันทึกความรู้ เรื่องราวต่างๆ ได้แก่ 1) ทรัพยากรตีพิมพ์ เช่น หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์อื่นๆ ฯลฯ 2) ทรัพยากรไม่ตีพิมพ์ไม่ตีพิมพ์ เช่น โสตทัศนวัสดุ เช่น รูปภาพ แถบเสียงวีดิทัศน์ และวัสดุย่อยส่วน ฯลฯ 3) ทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์ เช่น หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ วารสารอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2549)

4) แหล่งสารสนเทศ หมายถึง แหล่งที่เกิด/ แหล่งที่เป็นศูนย์รวมทรัพยากรสารสนเทศในรูปลักษณะที่หลากหลายไว้ให้บริการ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) แหล่งสารสนเทศบุคคล เป็นแหล่งสารสนเทศที่ผู้แสวงหาสร้างสารสนเทศขึ้นเอง ได้แก่ การประมวลความคิด เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น 2) แหล่งสถาบันบริการสารสนเทศ ได้แก่ ห้องสมุด เป็นต้น 3) แหล่งสารสนเทศสื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น และ 4) แหล่งสารสนเทศอินเทอร์เน็ต (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2549)

5.3.1.3 วิธีการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการเรียนรู้ที่ได้มาซึ่งสารสนเทศและความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เป็นต้น

5.3.2 ปัจจัยระดับองค์กร หมายถึง สิ่งส่งเสริมหรือเอื้อให้ครูต้นแบบ สามารถเรียนรู้ในพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง ปัจจัยเอื้อที่จะทำให้ครูต้นแบบเกิดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

5.3.2.1 ผู้บริหาร (Administrator) หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ครูต้นแบบสังกัดอยู่โดยมีลักษณะของภาวะผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร ที่บ่งบอกถึงความสามารถในการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน (จกมล พลตรี, 2541)

5.3.2.2 โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของโรงเรียน ที่เอื้อให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การกระจายอำนาจ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

5.3.2.3 วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร (Organizational Culture and Climate) หมายถึง วิถีชีวิต ค่านิยม บรรทัดฐานในการปฏิบัติงานร่วมกัน และการจัดการเรียนการสอนของครูภายในโรงเรียนอันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

5.3.2.4 แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงกระตุ้นที่ก่อให้เกิดครูต้นแบบเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง

5.3.2.5 สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูต้นแบบได้รับการสนับสนุนและความสะดวกในการเรียนรู้ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ ทรัพยากรในการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และงบประมาณ เป็นต้น

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบ การเรียนรู้และปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ซึ่งผลการศึกษาเรียนรู้จะเป็นพื้นฐานและแนวทางสำคัญในการสร้างทักษะความสามารถด้านพฤติกรรมสารสนเทศ และกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลการศึกษาปัจจัยเอื้อต่อการเรียนรู้ของครูต้นแบบ จะเป็นแรงผลักดันให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและพัฒนาครูต้นแบบและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้