

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว องค์การต่างๆ จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างเหมาะสม และทันทั่วถึง เพื่อความอยู่รอดในสังคม ทุกองค์กรจึงมุ่งพัฒนาตนเองไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ซึ่งรวมถึงระบบราชการที่จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหาร ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาพื้นฐาน และการเร่งพัฒนาขีดสมรรถนะและเสริมสร้างความเข้มแข็ง อันจะช่วยทำให้ระบบราชการสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การพัฒนาระบบการบริหารองค์กรให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มีพลวัตสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้รูปแบบการบริหารองค์กรเปลี่ยนแปลงไป ทั้งในมิติเชิงโครงสร้าง เพื่อแบ่งขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์กรให้มีความสามารถในการบูรณาการและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมามีปัญหาของการจัดการศึกษาของโรงเรียนประการหนึ่งก็คือการบริหารจัดการที่มีระบบศูนย์รวมอยู่ที่ส่วนกลาง ทำให้การบริหารองค์กรขาดประสิทธิภาพ โครงสร้างทางการบริหารงานเป็นแบบรวมอำนาจ และสั่งงานลดหลั่นกันมาเป็นชั้น ๆ ไม่มีการกระจายอำนาจ และไม่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้นำระดับล่างจึงไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่กล้าวิพากษ์วิจารณ์หรือตัดสินใจทำอะไรใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากนโยบายที่สั่งการมาจากเบื้องบน แต่เมื่อได้รับโอกาสให้ฝึกฝนการรับผิดชอบ ตัดสินใจเอง ก็ขาดความรู้ และทักษะการบริหารจัดการ การบริหารงานการจัดการศึกษาดังกล่าวจึงไม่ส่งเสริมต่อการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์กร และมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ ดังนั้นแนวความคิดในเรื่องการจัดการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนไปจากแนวคิดเดิม (นิติมา เทียนทอง, 2546 : 89-102)

การจัดการศึกษาก็เป็นองค์กรที่ต้องพัฒนาตนเองไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน เพราะการศึกษาเป็นเทคนิคหรือเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม เจตคติ และวัฒนธรรมในสังคมทุกระดับ เพื่อให้คนเป็นพลเมืองที่ดี

มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันจะต้องตระหนักเสมอว่า องค์กรของตนกำลังเผชิญกับภัยคุกคามหรืออุปสรรคที่หลากหลาย ซับซ้อน รุนแรง และแตกต่างไปจากเดิม ต้องเผชิญกับการแข่งขันซึ่งเป็นเรื่องที่ทำนายต่อผู้บริหารว่าทำอย่างไรให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน ความรุนแรงและความซับซ้อนของการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมส่งผลให้องค์กรซึ่งเป็นระบบที่คล้ายกับสิ่งมีชีวิตต้องปรับโครงสร้างการดำเนินงานและรูปแบบการบริหาร เช่นเดียวกับองค์กรในอนาคตที่ต้องปรับตัวใน 2 มิติ ได้แก่ โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่พิจารณาโครงสร้างทางกายภาพเท่านั้น ผู้บริหารจะต้องถ่วงดุลระหว่างโครงสร้างรูปแบบและกระบวนการจัดการ ระบบสารสนเทศ ระบบรางวัล ทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์ของพันธกิจ โดยรูปแบบองค์กรในอนาคตจะแบนราบ มีการทำงานแบบเป็นทีมเชื่อมโยงแบบเครือข่าย แต่โครงสร้างต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การแข่งขันและกลยุทธ์ โดยองค์กรในอนาคตจะให้ความสำคัญกับความหลากหลาย การเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งองค์กรในอนาคตจะให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และคุณธรรม ขณะที่ผู้บริหารระดับสูงจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนด และสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์กร (ศิริวิช คโนทัย, 2552 : 24)

สถานศึกษาที่เอื้ออำนวยความสะดวก และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทั้งสถานศึกษาเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์ในเรื่องขององค์ความรู้และผลงานใหม่ๆ และจะส่งผลต่อการพัฒนาและการปฏิรูปสถานศึกษาเพื่อให้สามารถปรับตัวและเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา คือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) บุคลากรจะมีการเรียนรู้เป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ 2) การมีรูปแบบความคิด (Mental Model) แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ แสดงถึงวุฒิภาวะที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจ

แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้น ให้เสร็จทีละส่วน (Senge, 2006 : 7-8)

การมีส่วนร่วมถือเป็นหลักการสากลที่อารยประเทศให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนาการเมืองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความปลอดภัยและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุก ๆ ฝ่าย International Association for Public Participation (IAP2) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ว่า “เป็นกระบวนการที่นำเอาประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน และใช้ข้อมูลความเห็นของประชาชนเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ” และได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ความชำนาญของประชาชนแก้ไขร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เออร์วิน วิลเลียม (Erwin William, 1976 : 138) สอดคล้องกับ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2527 : 10 อ้างถึงใน โกวิทช์ พวงงาม, 2545 : 3) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ในลักษณะของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในมิติของการพัฒนาไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุน และปฏิบัติงาน 4) การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล และเครื่องมือของการมีส่วนร่วมนั้นมีอยู่หลากหลายประเภท ได้แก่ ประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ก่อนการออกกฏคำสั่งหรือการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร การสอบถามสาธารณะ (Public inquiry) หรือ “การสอบสวนโดยเปิดเผย” และ “การรับฟังทางมหาชน” ซึ่งหมายถึง มาตรการทางการปกครองที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบหรือความเสียหายในเรื่องนั้น ๆ ได้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งคัดค้าน ก่อนที่ฝ่ายบริหารจะออกกฏหรือมีคำสั่งในเรื่องนั้น ๆ โดยให้องค์กรหรือบุคคลที่มีความเป็นอิสระเป็นผู้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นการออกเสียงประชามติ (Referendum) เป็นกระบวนการของการให้ประชาชนออกเสียงลงคะแนน เพื่อลงมติวินิจฉัยชี้ขาดเกี่ยวกับสภาพปัญหาต่างๆที่เกิดในการบริหารงานขององค์กร และการลงชื่อ (Public registries) หรือลงทะเบียนของประชาชนที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นรายงานและข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล หรือเกิดความสำเร็จ ทั้งในด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา การสร้างนวัตกรรม การเพิ่มความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ทำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น การหลีกเลี่ยง การเผชิญหน้า ความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมในการพัฒนาก่อให้เกิด การพึ่งตนเอง เป็นช่องทางสะท้อนปัญหาความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น เป็นการพัฒนาศักยภาพ ของบุคคล สนับสนุนการพัฒนาความรักท้องถิ่นและความรับผิดชอบต่อสังคม (สุทัตดา วารานนท์, 2552 : 20-21) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้สนับสนุนให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เบ็ดเสร็จในตนเอง ตามแนวคิดใน การใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management : SBM) ที่เน้นในเรื่องการกระจายอำนาจจาก ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา ดังปรากฏในหมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัด การศึกษา ตามมาตราที่ 39 ความว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” ทำให้การบริหารการศึกษาต้องมึ การปรับเปลี่ยนลักษณะการบริหารงาน โดยเฉพาะผู้บริหาร ปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความได้ เปรียบเทียบทางการแข่งขันขององค์กร คือ ความรู้ ที่ต้องมีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยลักษณะการเรียนรู้ดังกล่าวองค์กรจะต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะสามารถทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนความรู้อันเกิดจากการลองผิดลองถูก สามารถถ่ายโอนความรู้ไปยังองค์กรอื่นได้เพื่อให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง สามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญมาสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ต้องมีการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงให้ความสนใจ และต้องการทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารแบบการมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ว่าเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

คำถามการวิจัย

1. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับมาก

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 951 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 290 คน

3. ตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

3.1 กระบวนการมีส่วนร่วม จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

- 3.1.1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
- 3.1.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 3.1.3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
- 3.1.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

3.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ คือ

- 3.2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 3.2.2 การมีรูปแบบความคิด
- 3.2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 3.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 3.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำศัพท์ที่มีความหมายเฉพาะในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันกับหัวข้อการวิจัยที่ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ในลักษณะของ (1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา (2) การมีส่วนร่วมใน

การวางแผน (3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และ (4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ดังนี้

2. **การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา** หมายถึง การให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา เช่น มีส่วนร่วมในการการวิเคราะห์ SWOT การประชุมบุคลากร การแสดงความคิดเห็นเสนอปัญหาและความต้องการ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ และมีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารและกิจกรรมร่วมกัน

3. **การมีส่วนร่วมในการวางแผน** หมายถึง การให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดรูปแบบการบริหารงาน กำหนดวิธีการดำเนินงาน กำหนดงบประมาณ และกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินโครงการของโรงเรียน

4. **การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน** หมายถึง การให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เข้ามามีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน การให้ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม/โครงการ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน การเผยแพร่ข้อมูลกิจกรรม/โครงการ และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน

5. **การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล** หมายถึง การให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การติดตามผลการดำเนินงาน การตรวจสอบ การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินกิจกรรม และการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน

6. **การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา** หมายถึง การพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ในสถานะของ (1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (2) การมีรูปแบบความคิด (3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ ดังนี้

7. **การเป็นบุคคลที่รอบรู้** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่น ส่งเสริมสมาชิกทุกคนให้เป็นบุคคลเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อพัฒนางานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

8. **การมีรูปแบบความคิด** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิธีการคิดของสมาชิกให้มีแนวความคิด และมุมมองไปในทิศทางเดียวกัน อย่างทันสมัยเพื่อพัฒนางานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย

9. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน และอยากปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน

10. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้ทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทักษะ เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน

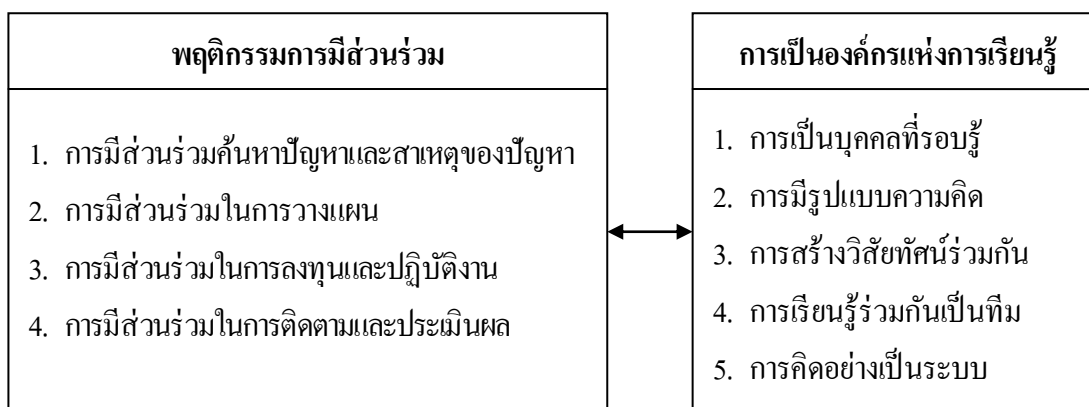
11. การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นระบบ รู้จักจัดลำดับความสำคัญให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน กำกับ ติดตาม สร้างขวัญกำลังใจ และประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

12. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอบ้านลาด อำเภอท่ายาง อำเภอชะอำ และอำเภอแก่งกระจาน

13. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอบ้านลาด อำเภอท่ายาง อำเภอชะอำ และอำเภอแก่งกระจาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ และแนวคิด การมีส่วนร่วมของ เจมส์ คีดี ปิ่นทอง (2527 : 10 อ้างถึงใน โกวิท พวงงาม, 2545 : 8) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก (Senge, 1990 : 7-10) จึงได้มีกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 สามารถนำมาปรับปรุงในการบริหารองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น