

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ความเจริญทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สังคมแบบดั้งเดิมเปลี่ยนสภาพเป็นสังคมโลกที่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดนและเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย (กรมสามัญศึกษา, 2542: บทนำ) ดังนั้น หากเราไม่สามารถเผชิญกับความซับซ้อนและความเคลื่อนไหวที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ เราก็จะอยู่ในสภาวะวิกฤติ (ประเวศ วะสี, 2543: ก)

ผลกระทบจากสภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้สังคมไทยเริ่มหันมาทบทวนทิศทางการพัฒนาประเทศใหม่ โดยกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ด้านวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสู่ “สังคมที่เข้มแข็ง มีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมภูมิปัญญา และการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544: 2) โดยในด้านสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้มุ่งเปิดโอกาสให้คนไทย ทุกคนสามารถคิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตรู้เท่าทันโลก เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านวิชาการ การจัดการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาคนให้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อก้าวไปอีกขั้นหนึ่งสู่ความคิดที่ช่วยให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมกันสนับสนุนเพราะทุกส่วนทุกฝ่ายจะเป็นได้ทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้ สังคมก็เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2543: 2) ความคิดเรื่องสังคมแห่งการเรียนรู้ เริ่มเป็นที่กล่าวถึง และยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นหากเป้าหมายของการศึกษาที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนก็จำเป็นต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่สร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในภารกิจทางการศึกษา และสอนนักเรียนให้ทำหน้าที่อย่างดีที่สุดที่สุดในสังคมเหล่านั้น (Keatings, 1998: 706-707) เพราะโรงเรียนต้องเผชิญหน้ากับสังคมและสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Devos, Broeck, and Vanderheyden, 1998: 701) โรงเรียนต้องทบทวนภารกิจของตนเองเสียใหม่ โดยพิจารณาถึงรูปแบบและโครงสร้างที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่จะไปเติมเต็มสังคมแห่งการเรียนรู้ ปรับให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อเป็นกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา (Strain, 2000: 286) อีกทั้งโรงเรียน

เป็นองค์การประเภทบริการที่มีข้อผูกพันกับการเรียนการสอน เป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน คือ การเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน โรงเรียนจึงน่าจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทอื่น (Hoy and Miskel, 2001: 32) แนวคิดเรื่องโรงเรียนกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตาม วิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศได้ในอนาคต

แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกา โดย Argyris และ Schon ได้นำเสนอเรื่องการเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) เมื่อ ปี ค.ศ.1978 แต่ครั้งนั้นยังไม่ได้รับความสนใจมากนัก ต่อมา Senge ได้ทำการสังเคราะห์ ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิด โดยเขียนหนังสือเล่มแรกชื่อ “The Fifth Discipline: The Arts and Practice of Learning Organization” แนวคิดนี้จึงได้รับการกล่าวถึงและตอบรับจากบุคคล องค์การต่างๆ ทั่วโลก (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542: 9) ซึ่งปัจจุบันแนวคิดและแนวปฏิบัติต่าง ๆ เป็นนิยมแพร่หลาย หากเปิดดู จากอินเทอร์เน็ตจะพบคำว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ ปรากฏในลักษณะบทความ งานวิจัยรวมทั้ง การสังเคราะห์งานวิจัยไปสู่การปฏิบัติอย่างมากมาย (วิระวัฒน์ ปิ่นนิคัมย์, 2543: 5)

ในส่วนของประเทศไทยได้รับแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ครั้งแรก โดยเริ่มจากภาคธุรกิจเอกชน เช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เครือซีเมนต์ไทย และองค์การอื่นๆ อีกมากมาย (มาลี ธรรมศิริ, 2543: 3) จากนั้นแนวคิดดังกล่าวก็เริ่มเผยแพร่เข้าสู่ องค์การภาครัฐโดยนำแนวคิดมาปรับใช้ด้วยเช่นกัน จะเห็นได้จากแนวคิดการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โดย ปรัชญา เวสารัชช (2539: 40-41) ได้กล่าวถึงระบบราชการที่ พึงประสงค์ว่าจะต้องมีลักษณะอย่างน้อย 5 ประการ คือ เป็นระบบที่มีวิสัยทัศน์เป็นองค์การการเรียนรู้ ยืดหยุ่นและปรับตัว เน้นผลจากการทำงานและมีลักษณะเสริมแรง โดยกล่าวถึงระบบราชการที่เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ว่าระบบราชการมิใช่เป็นเพียงกลไกที่รับฟังคำสั่งหรือยึดติดกับรูปแบบของ กฎระเบียบเก่า ๆ โดยขาดดุลพินิจ แต่ต้องเป็นองค์การที่รับรู้รับทราบข้อมูลสถานการณ์ และสภาพ ปัญหาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำข้อมูลใหม่มาวิเคราะห์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้ ต้องเป็นองค์การพลวัตทันสมัยและความพร้อมในการแก้ปัญหาลักษณะใหม่ ๆ อยู่เสมอ องค์การ ที่จะมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ จะต้องเข้าใจถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริงอยู่ตลอดเวลา สามารถรวบรวมวิเคราะห์กลั่นกรองและมีความสามารถในการตัดสินใจสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวการ ปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2544: 24) ได้กล่าวว่า ราชการยุคใหม่ต้องทบทวนภารกิจ โดยมุ่งพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับขนาด

ให้กะทัดรัด คล่องตัวปรับเปลี่ยน รวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปรับองค์การ โดยรัฐดำเนินการกิจที่จำเป็นเท่านั้น มุ่งเน้นการสร้างพัฒนา คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานเป็นทีม และมีอาชีพ เน้นการสร้างและพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่องและให้มีความรู้อย่างกว้างขวาง

แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ถูกนำไปปรับใช้อย่างแพร่หลาย และนำไปสู่การศึกษา ค้นคว้าวิจัยทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น มาลี ธรรมศิริ (2543) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์การไทย มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความเป็นไปได้สูงในระบบย่อยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ นอกจากนี้ ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาราชการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อวิเคราะห์ถึงศักยภาพและลักษณะองค์การที่จะสร้างและพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารระดับล่าง และผู้ปฏิบัติยังไม่สามารถมองเห็นภาพรวมและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามแนวคิดดังกล่าวได้ทัน และส่วนใหญ่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง จะเห็นได้ว่าองค์การของไทยเริ่มมีความพร้อมที่จะรับแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในการบริหาร

ในบริบททางการบริหารการศึกษาของไทย ก็รับเอาแนวความคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ มาใช้ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพัฒนาข้าราชการครู เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารในสถานศึกษา โดยหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ได้บรรจุความรู้เรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้เข้าไปในหลักสูตรฝึกอบรมด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้เรื่องนี้นำไปขยายผลต่อในสถานศึกษา กรมสามัญศึกษา (2545: 23) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “กรมสามัญศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เร็วที่มีประสิทธิภาพ เป็นแกนนำในการปฏิรูปการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมายเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานสากล” นอกจากนี้ยังพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ยังถูกนำไปปรับใช้ในวงการบริหารการศึกษา โดยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหลายแห่งได้นำแนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไปกำหนดไว้ในวิสัยทัศน์บ้าง ในแผนกลยุทธ์บ้าง แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับแนวความคิดนี้ไปปรับใช้ เนื่องจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องจัดการศึกษาเพื่อสร้างบุคลากรในการแข่งขันกับนานาชาติ ต้องสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะเพียงพอเหมาะสมกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพราะการศึกษายุคใหม่จำเป็นต้อง มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ โดยผู้เรียนจะกลายเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ และสร้างรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง และชุมชน จะต้องแสวงหาความรู้ใหม่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องปรับบทบาทสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้(กรมสามัญศึกษา, 2545: 11) สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจึงต้องรับนโยบายในการปรับบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น แต่จากผลการศึกษาที่ผ่านมายังพบว่า การปรับเปลี่ยนองค์การหรือดำเนินการในอันที่จะนำสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานยังอยู่ในระดับต่ำ (กรมสามัญศึกษา, 2545: 7) และหากพิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะนักเรียนยังขาดการเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ในการวัดคุณภาพระดับชาติ อยู่ในระดับที่ต่ำ ในหลายวิชา (กรมวิชาการ, 2545: 40) และจากการสำรวจติดตามผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่ายังมีสถานศึกษาหลายแห่งดำเนินการสร้างการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้และสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่สอดคล้องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 10) ดังนั้น การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารและบุคลากรต้องรับรู้รับทราบเรื่ององค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติหรือปรับปรุงองค์การและส่วนประกอบอื่นให้ดีขึ้น แต่ปัจจุบันยังขาดการศึกษาในเรื่ององค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ดังนั้นจึงอาจอนุมานได้ว่าสาเหตุประการหนึ่งที่สถานศึกษาชั้นพื้นฐานยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ เนื่องจากยังขาดแนวทางที่ถูกต้อง และการกำหนดคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้รับความสนใจและถูกนำไปปรับใช้ในองค์การที่มีลักษณะการให้บริการสาธารณะประเภทสถานศึกษาเป็นอย่างมาก และนอกจากนี้ยังพบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทดสอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ยังมีผู้ศึกษาน้อยมาก การหาคำตอบเรื่องคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ควรทำการวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบให้กระจ่าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าองค์ประกอบ ที่ใช้กำหนดคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีลักษณะอย่างไร และหากนำองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวมาตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของประเทศไทยแล้ว จะมีความกลมกลืนกันหรือไม่ และตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งคำถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะอย่างไร ประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง
- 2) องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
- 3) ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากร ในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาโมเดลองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมุติฐานของการวิจัย

จากแนวคิดของ Marquardt (1996) เกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของ Senge (1990) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดไว้ในบทที่ 2 ดังนั้น จึงกำหนดสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. โมเดลองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นคุณลักษณะขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 พลวัตรแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
- 1.2 การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation)
- 1.3 การเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment)
- 1.4 การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)
- 1.5 การปรับใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากคุณลักษณะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ผู้วิจัยจะใช้เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

2. วินัย 5 ประการของบุคลากร ซึ่งเป็นตัวแปรตามในการวิจัย ประกอบด้วย

- 2.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)
- 2.2 แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)
- 2.3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 2.4 การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)
- 2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2552

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาโมเดลองค์ประกอบของคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ และกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแบบการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-sectional) ซึ่งหมายถึง การดำเนินการศึกษาในครั้งเดียวกันไม่แยกศึกษาตามช่วงเวลา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการดำเนินการ หรือส่งเสริมให้บุคคล ทีมงาน หรือกลุ่มบุคคลในองค์กร มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตนเอง แล้วนำมาพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องและค้ำึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่เป็นลักษณะประจำตัวขององค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. องค์กรประกอบ หมายถึง องค์กรกำหนดด้านต่าง ๆ ของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมอำนาจบุคคล ด้านการบริหารจัดการความรู้ และด้านการปรับใช้เทคโนโลยี

3.1 องค์กรประกอบด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสนใจที่จะค้นหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม มีวิธีการสร้างการเรียนรู้หลากหลายในองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์กับนโยบายที่สอดคล้องกัน มีการใช้การสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และสามารถคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน

3.2 องค์กรประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง คุณลักษณะขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ หรือวัฒนธรรมภายในองค์กร จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนารูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ จากการทำงาน กำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อนและมีความคล่องตัว และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น

3.3 องค์กรประกอบด้านการเสริมอำนาจบุคคล หมายถึง คุณลักษณะขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานุเคราะห์ด้านการเรียนรู้ การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์มากกว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนางาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบการสัมมนา และมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลในชุมชน

3.4 องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ หมายถึง คุณลักษณะขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการใช้แหล่งความรู้ต่างๆ ภายในองค์กร การค้นหาความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงาน การจัดเก็บและใช้ความรู้ มีการผสมผสานความรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ การคิดอย่างสร้างสรรค์และทดลองสิ่งใหม่ๆ ช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างกลุ่ม และการร่วมกันสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.5 องค์ประกอบด้านการปรับใช้เทคโนโลยี หมายถึง คุณลักษณะขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อค้นหาความรู้ที่จำเป็น การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารภายในองค์กร และการใช้เทคโนโลยีช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

4. โมเดลองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง แผนภาพแสดงแนวคิดเชิงทฤษฎีของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้กำหนดคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. การพัฒนาโมเดลองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้กำหนดคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยพัฒนาจากแนวคิดของ Marquardt (1996) เกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้เป็นหลัก แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาให้เข้ากับบริบทของประเทศไทยโดยผ่านการตรวจสอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

6. ความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ภาวะการณ์ที่โมเดลมีความสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริง โดยสามารถพิจารณาได้จากผลการวิเคราะห์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมมาได้

7. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลจริงที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม

8. วินัย หมายถึง เทคนิควิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานุเคราะห์โดยเน้นการแสวงหาการเสริมสร้างทักษะหรือสมรรถนะที่เกิดจากการศึกษาใคร่ครวญอยู่เสมอ แล้วนำมาปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

9. วินัย 5 ประการ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกตามสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวิสัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้จากการทำงานและประสบการณ์ต่างๆ จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญในการสร้างพื้นฐานให้บุคคลและองค์การยึดถือปฏิบัติ เพื่อจะก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์แบบ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาวินัย 5 ประการตามแนวคิดของ Senge (1990) ที่ประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

9.1 ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง การใส่ใจในการพัฒนาตนเอง สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ประารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน และมุ่งสู่จุดหมายแห่งความสำเร็จ

9.2 แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง แบบแผนทางจิต เจตคติ การมองโลก มองสังคม ที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน

9.3 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างทัศนะของความร่วมมือกันที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกัน สมาชิกมีความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร มีมุมมองร่วมกัน ยินยอมพร้อมใจและผูกพันต่อจุดหมายาร่วมกัน

9.4 การเรียนรู้ของทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร โดยอาศัยความรู้ ความคิดและประสบการณ์ของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีม โดยการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

9.5 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การคิดอย่างมีกลยุทธ์ วิธีการในการอธิบายและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นองค์ความรู้ที่จะช่วยให้ผู้ฟังสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

10. บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2552

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

- 1) ทำให้ได้ตัวแปรต่างๆ ที่ใช้กำหนดคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร
- 2) เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และเชื่อมต่อกับสถานศึกษาในระดับอื่นๆ ที่เหมาะสมต่อไป
- 3) ทำให้ทราบปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล