

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทุกวันนี้ต้องยอมรับว่าข่าวสารสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการแข่งขันในโลกธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง ผู้ผลิตต้องตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนไปของตลาดมากขึ้น สินค้าต่าง ๆ มีช่วงอายุสั้นลงและมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดมากขึ้น เช่น บริษัทโกดักไม่คิดว่ากล้องดิจิทัลจะเติบโตรวดเร็ว ทำให้ไม่ยอมเปลี่ยนรูปแบบสินค้า ในขณะที่ซอฟต์แวร์ไม่ใครซอฟต์แวร์สร้างความร่ำรวยให้กับบิล เกท จนกลายเป็นมหาเศรษฐี ผู้ผลิตจึงต้องบริโภคข่าวสารเพื่อความได้เปรียบและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งศตวรรษที่ 21 และสามารถอยู่รอดได้ในโลกธุรกิจจึงจำเปรียบเทียบกับซีเล็กซ์ กรุป (วีรยุทธ มาณะศิริานนท์, 2542, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า "...ทุกเช้าในแอฟริกา เมื่อทิวทัศน์ขึ้นมามันจะต้องวิ่งให้เร็วกว่าสิงโตตัวที่วิ่งเร็วที่สุด มิฉะนั้นมันจะถูกจับกิน..." ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การไม่พัฒนาคุณภาพฝีมือและนวัตกรรมใหม่ ๆ จะทำให้ประสบความล้มเหลวและอาจถูกเอาเปรียบจากคู่แข่งได้

นอกจากสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อความเติบโตขององค์กรแล้ว องค์กรจะต้องปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้านต่าง ๆ เช่น เน้นการว่าจ้างโดยคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ มีทักษะพื้นฐาน และทักษะเฉพาะด้านเป็นอย่างดี พัฒนาบุคคลโดยเน้นการเรียนรู้กันเป็นทีม (team learning) แลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยตรง สร้างจิตสำนึกในการพัฒนาองค์กร พิจารณาผลงานและความดีความชอบ ดังนั้นผู้ที่เริ่มก้าวเข้าสู่โลกอาชีพและผู้ที่มืออาชีพอยู่แล้วจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้รับการว่าจ้างในองค์กรต่อไป

เมื่อเป็นเช่นนี้ การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคน องค์กรและสังคม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้น การศึกษาในปัจจุบันจึงมีแนวคิดส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อมนุษย์ในทุกช่วงอายุ เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประเทศต่าง ๆ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการศึกษาตลอดชีวิตและมุ่งปฏิรูปการศึกษาโดยนำ

การศึกษาตลอดชีวิตไปเป็นแนวคิดหลักในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547, คำนำ)

การจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกสาขาอาชีพ ทุกฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันตลอดจนมีโอกาสด้านการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพเหมาะสมกับสภาพการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ยุทธวิธีหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ประชาชนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต คือ การพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ ทุกองค์การจึงควรเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หรือ องค์การต้องมีการเรียนรู้ เพื่อสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ตอบสนองความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ไม่ใช่เฉพาะแต่ภาคธุรกิจเอกชนเท่านั้น รวมไปถึงระบบราชการไทยด้วย ดังได้กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2548) ไว้อย่างชัดเจนดังนี้

ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่นเดียวกับการจัดการความรู้ (knowledge management) และการมอบอำนาจการตัดสินใจ (empowerment) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบของการบริหารที่เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำ (leadership) ในองค์กรควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างดีเลิศเหนือกว่าคู่แข่งขั้นทั้งปวง องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนและมักจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จหรือมีความเป็นเลิศ (Pedler, Burgoyne, & Boydell, 1991, p.1) ในการพัฒนาองค์กรแห่งเรียนรู้ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ องค์กรและปัจเจกบุคคล ทุกคนมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรที่เป็นเลิศ เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป (สุรพล พุฒคำ, 2548, หน้า 1) แต่การที่จะเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศนั้น บุคลากรทุกคนต้องมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์การของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่องค์กรที่มีบุคคลเรียนรู้จำนวนมากก็ไม่ได้รับประกันว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้ และหากคนในองค์กรจำนวนหนึ่งไม่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

องค์การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ได้ (วิจารณ์ พานิช, 2547, หน้า 6) องค์การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าบุคลากรได้รับโอกาสและการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด ในการเป็นบุคคลเรียนรู้นั้นจะต้องปฏิบัติตนภายใต้วินัย 5 ประการ ดังแนวคิดของซิงเก้ (Senge, 1990, p.126) ซึ่งได้แก่ 1) ความเป็นบุคคลรอบรู้ 2) แบบแผนความคิด 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

สถานศึกษามีเป้าหมายในการผลิตผู้เรียนให้มีคุณภาพจึงต้องพัฒนาให้เป็นสถานศึกษาแห่งคุณภาพและการสร้างสรรค์ โดยนำการจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงาน วิจารณ์ พานิช (2547, หน้า 2) ให้นิยามของสถานศึกษาแห่งคุณภาพและการสร้างสรรค์ว่า จะต้องเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีบุคคลเรียนรู้ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และมีการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน สถานศึกษาควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใดๆ เพราะเป็นสถานที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก (Hoy, & Miskel, 2001, p.3) นอกจากการให้บริการเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์มาเป็นสื่อในการเรียนรู้แล้ว การเรียนรู้อย่างเกิดขึ้นในชั้นเรียน เช่น นักเรียนที่เข้าใจเนื้อหาสาระแต่ละวิชามากกว่าเพื่อนร่วมชั้นก็สามารถอธิบายให้เพื่อนเข้าใจได้ดีกว่าครูผู้สอนและยังใช้เวลาน้อยกว่าอีกด้วย ซึ่งถือเป็นการแบ่งปันความรู้ในองค์การ นอกจากนั้นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชนแล้วจะส่งผลให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในสถานศึกษา ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นด้วยความภาคภูมิใจในองค์กรของตน

อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพการศึกษาของไทยในระดับโลกแล้ว นิตยสารไทม์จัดอันดับ 200 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก มหาวิทยาลัยไทยไม่ติดอันดับเลย แสดงว่าสถาบันอุดมศึกษาไทยน่าเป็นห่วงเรื่องคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันข้อมูลผลการสอบเอ็นทรานซ์ปี 2547 มีผู้สอบได้คะแนนกลุ่มภาษา-สังคม เฉลี่ยเพียงร้อยละ 39.69 (ภาษาไทย 44.67 ภาษาอังกฤษ 33.98 สังคม 40.41) เช่นเดียวกับคะแนนกลุ่มคณิต-วิทยาศาสตร์ เฉลี่ยร้อยละ 26.58 (คณิต1 24.61 คณิต2 25.16 เคมี 27.70 ชีววิทยา 29.77 ฟิสิกส์ 25.66) ผลคะแนนค่อนข้างต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการศึกษาไทยในปัจจุบัน (สมบัติ นพรัก, 2548, กุมภาพันธ์ 18)

หลายประเทศได้ปฏิรูปการศึกษาโดยมีนโยบายหลักคือการสร้างโรงเรียนให้ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น อังกฤษ ออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา เพื่อช่วยให้ความคิดของบุคลากรในองค์การเป็นระบบ มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการความคิดอย่างต่อเนื่อง รู้จักกระจายความคิดและวิสัยทัศน์ร่วมกันและเรียนรู้เป็นทีม (สมชาย เทพแสง, 2548, หน้า 40-41) สมองของเด็กไทยนั้นมีศักยภาพไม่ด้อยไปกว่าเด็กชาติอื่น ซึ่งหากได้รับการพัฒนาได้ถูกทางแล้ว ศักยภาพด้านการศึกษาของเด็กไทยไม่น่าเป็นรองใคร ปัญหาการเรียนการสอนนั้นอยู่ที่คุณภาพของครู ครูมีปัญหาและอุปสรรคในการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ทั้งนี้สาเหตุ

เกิดจากครูขาดความอยากรู้และขาดความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ขาดแหล่งเรียนรู้ และไม่มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่มีความสามารถที่จะจูงใจเด็ก ๆ ให้สนใจและสนุกกับการเรียนได้ เมื่อพิจารณาในการจัดการศึกษาของเทศบาล เหตุที่ทำให้ครูไม่สามารถพัฒนาคุณภาพตนเองได้คือครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูมีฐานะเป็นเพียง “พนักงานครูเทศบาล” ซึ่งด้อยกว่าข้าราชการส่วนภูมิภาคทั้งระดับตำแหน่งและความก้าวหน้า (พินสุตา สิริรังศรี, และ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2549, กันยายน 13) ดังนั้นคุณภาพของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง บทบาทของครูคือต้องสอนนักเรียนให้ทำงานได้ทำงานเป็น ดังนั้นถ้าครูไม่มีคุณภาพสถานศึกษานั้นก็มีคุณภาพได้ยาก (วิฑูรย์ สิมะโชติ, 2548, มีนาคม 1)

อย่างไรก็ตาม องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดใหม่ที่ยังไม่ถูกนำมาเป็นนโยบายหลักในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในประเทศไทย หากสถานศึกษาได้มุ่งปฏิบัติเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เช่นในหลายๆ ประเทศการปฏิรูปการศึกษาก็จะบรรลุผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงต้องการค้นหาว่าบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรีมีการรับรู้ในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด และมีความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้หรือไม่ เพียงใด จึงได้ศึกษาการรับรู้และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี โดยศึกษาตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นบุคคลรอบรู้ แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างมีระบบ ซึ่งจะเป็ข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้บุคคลเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาในเรื่องดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยนำเสนอต่อผู้บริหารการศึกษานักวิชาการการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอันจะนำไปสู่การพัฒนาความเป็นองค์การการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรีต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาการรับรู้และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงการรับรู้และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและครู เรียนรู้การปฏิบัติงานของตนอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยเป็นการศึกษาการรับรู้และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ซึ่งมีขอบข่ายการศึกษา 5 ด้าน ตามแนวคิดของเซงก์ (Senge, 1990, p.126) คือ ความเป็นบุคคลรอบรู้ แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2549 จำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 326 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร และครู โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, และอัจฉรา ชานีประศาสน์, 2545, หน้า 227) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างขนาด 177 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) เป็นผู้บริหาร 20 คน และครู 157 คน แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) แต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครู

3.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 39 ปี
- 3) 40 – 49 ปี
- 4) 50 ปีขึ้นไป

3.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ถึง ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) 1 – 5 ปี
- 2) 6 – 10 ปี
- 3) 11 – 15 ปี
- 4) 16 ปีขึ้นไป

3.1.5 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) เล็ก
- 2) กลาง
- 3) ใหญ่
- 4) ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variables)

ตัวแปรตาม คือ การรับรู้และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ตามกรอบแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1990, p.126) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

- 3.2.1 ความเป็นบุคคลรอบรู้
- 3.2.2 แบบแผนความคิด
- 3.2.3 วิสัยทัศน์ร่วม
- 3.2.4 การเรียนรู้เป็นทีม
- 3.2.5 การติดต่ออย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายและขอบเขตของคำที่ใช้ดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ หมายถึง กระบวนการรวบรวม เลือกสรร และจัดระเบียบข้อมูลที่ได้รับ โดยผ่านทางอวัยวะรับความรู้สึก และตีความข้อมูลนั้นๆ ให้เป็นความหมายที่ตนเข้าใจ

2. ความคาดหวัง หมายถึง แรงจูงใจที่จะช่วยให้แสดงพฤติกรรมเพื่อจะให้บรรลุผลสำเร็จทั้งในด้านผลของการปฏิบัติงานและด้านผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่เข้ามาร่วมบริหารงานตั้งแต่การร่วมกันคิดวางแผน ดำเนินงาน และติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สมาชิกได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ สมาชิกได้เรียนรู้ร่วมกันและถ่ายทอดความรู้ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

5. ความเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การเป็นผู้มีเป้าหมายในชีวิต มีความสามารถในการควบคุมสภาวะจิตใจของตนเองให้บรรลุเป้าหมายของชีวิต ยอมรับความเป็นจริงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อก้าวทันโลก กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความคิดและการกระทำที่เกิดประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่แค่ผลประโยชน์ส่วนตน และมีเข้าใจและสัมพันธ์ไมตรีต่อผู้อื่น

6. แบบแผนความคิด หมายถึง การมีทักษะการถาม เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง กล้าที่จะถามความคิดเห็นของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปว่าความคิดในเหมาะสม นำการกระทำที่ผิดพลาดมาเป็นบทเรียนในการแก้ปัญหาครั้งต่อไป และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จขององค์การ เน้นการพึ่งพา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีวิสัยทัศน์ของตนเอง ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ มีอิสระในการแสดงถึง เข้าใจวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันสร้าง มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้สมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ และมีความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายเพื่อให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์โดยไม่ต้องมีการควบคุม

8. การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การมองเห็นเพื่อร่วมงานเป็นกัลยาณมิตร มีความจริงใจซึ่งกันและกัน พุดจากันอย่างเปิดเผย จริงใจ ปราศจากความกลัวที่จะถูกวิพากษ์วิจารณ์ กล้าที่จะซักถามที่มาที่ไป เหตุผล ความเชื่อของผู้อื่น กล้าแสดงออกถึงความเชื่อของตนเอง มีการกระตุ้นให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น อภิปรายโต้แย้ง สมาชิกตั้งมั่นว่าต้องการในสิ่งเดียวกัน เดินไปทางเดียวกัน กระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม และมีตื่นต้น มีความสุขกับงานที่ทำในแต่ละวัน

9. การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การเข้าใจว่าทุกสรรพสิ่งมีความสัมพันธ์กันเกี่ยวโยงซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ สมาชิกได้มีส่วนร่วมกันแก้ไขปัญหขององค์การ มีความอดทนต่อการแก้ปัญหา ไม่ละเลยปัญหาเล็กๆ เพราะก่อให้เกิดผลอันยิ่งใหญ่ได้ สมาชิกเห็น

ความสำคัญว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อ
แก้ปัญหาร่วมกัน ด้วยการเปลี่ยนวิธีการคิด ไม่ยึดติดกับความคิดเดิม

10. บุคลากร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
พนักงานครูเทศบาล และครูจ้างสอน

11. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
หรือผู้ที่รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

12. ครู หมายถึง พนักงานครูเทศบาลและครูจ้างสอน

13. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษา จำแนกตามจำนวน
นักเรียน ดังนี้ (เขตตรวจราชการที่ 5, 2549)

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียน 300 คนลงมา

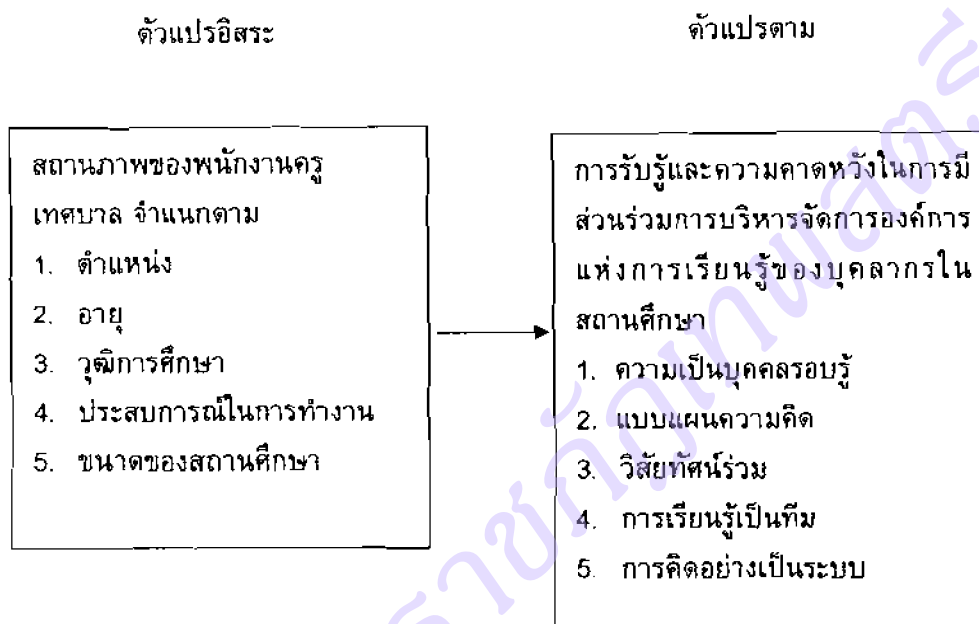
สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียน 301 - 1000 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียน 1001 - 2000 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนตั้งแต่ 2001 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการรับรู้และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหาร
จัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี โดยใช้
กรอบแนวคิดการวิจัย 5 ประการของเซ็งเก้ (Senge, 1990, p.126) ซึ่งได้แก่ 1) ความเป็นบุคคล
รอบรู้ 2) แบบแผนความคิด 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็น
ระบบ โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ที่มีตำแหน่ง อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาดังกัน มีการรับรู้และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ต่างกัน
2. การรับรู้และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กัน