

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประวัติศาสตร์การจัดการศึกษาของไทยมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะประเทศไทยได้ผ่านยุคการปฏิรูปการศึกษามาแล้วถึง 4 ยุค ได้แก่ (1) ในสมัยรัชกาลที่ 5 (พ.ศ.2411 – 2453) ผู้ทรงเป็นนักปฏิรูปการศึกษาผู้ยิ่งใหญ่เปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ นโยบายของพระองค์ที่ท่านได้เปลี่ยนโฉมหน้าการศึกษาไทยไปสู่ระบบการศึกษาของโลกแนวใหม่ (2) การปฏิวัติของนักศึกษาเมื่อเดือนตุลาคม 2516 ได้นำไปสู่ยุคการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นในเรื่องความเสมอภาค ความเป็นเอกภาพ และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (3) ในปี พ.ศ.2530 – 2535 ได้มีความพยายามปฏิรูปการศึกษากครั้งหนึ่ง โดยเน้นถึงความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องปรับตัวให้พร้อมที่จะรับการท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์ และความเป็นนานาชาติ (4) การริเริ่มปฏิรูปการศึกษาไทยในปัจจุบันนั้นสืบเนื่องมาจากผลกระทบอันรุนแรงจากวิกฤติเศรษฐกิจในเอเชียและการปฏิรูปการเมืองที่ตามมา ดังเช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปีพุทธศักราช 2540 ผลของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาและกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ภูมิภาคทันที (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 3)

แสดงให้เห็นได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาคือเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาการจัดการศึกษาเป็นที่ประจักษ์ทั่วกันถึงหลักสูตรที่ใช้กันมาตั้งแต่ พ.ศ. 2521 ซึ่งได้รับการปรับปรุงสองครั้งเฉพาะบางส่วน ไม่ครอบคลุมทั้งกระบวนการ จึงไม่เพียงพอที่จะพัฒนาเด็กไทยให้มีทักษะ และความสามารถที่ดำรงชีวิตได้ดี และรู้ทันโลกที่ผันเปลี่ยนไปแล้วอย่างรวดเร็ว การปรับปรุงหลักสูตรจึงเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547, หน้า 2-5) มาตรา 6 ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 4 ที่ว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรม

การสร้างสรรค์จรรยาบรรณทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากกระแสการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวมาแล้ว มีความสำคัญของการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 4 ว่าด้วยการศึกษามีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการที่จะพัฒนาประเทศชาติได้นั้น จะต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพโดยการพัฒนาองค์ความรู้ในตัวบุคคล อันเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาประเทศ จากที่ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นความสำคัญของการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานในการเรียนรู้ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นโรงเรียนก็จำเป็นต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่สร้างความมั่นใจให้การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในภารกิจทางการศึกษา และสอนนักเรียนให้ทำหน้าที่อย่างดีที่สุดในสังคมเหล่านั้น (Keatings, 1998, p. 706-707) เพราะโรงเรียนต้องเผชิญหน้ากับสังคม และสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Devos, Broek & Vanderheyden, 1998, p. 701) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต มีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงาน สร้างรายได้ และนำประเทศให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคมโดยยึดหลักการศึกษารสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549, หน้า 24) โรงเรียนต้องทบทวนภารกิจของตนเองเสียใหม่ โดยพิจารณาถึงรูปแบบ และโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่จะไปเติมเต็มสังคมแห่งการเรียนรู้พร้อมทั้งปรับให้เหมาะสมกับสภาพสังคมเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อเป็นกลยุทธ์ที่จำเป็น ไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (Strain, 2000, p.286)

โรงเรียนเป็นองค์กรประเภทบริการที่มีความผูกพันกับการสอนและการเรียนรู้ เป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ของโรงเรียนคือ การเรียนรู้ของนักเรียน (student learning) ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทอื่น (Hoy & Miskel, 2001, p. 32) แนวคิดเรื่องโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน

ในระบบการบริหารและสนับสนุนการศึกษานั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ได้ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ ธุรกิจเอกชนต่างก็สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกันกับระบบการบริหารรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ และให้

บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “โรงเรียน”

ปัจจุบันโรงเรียนได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษใหม่ในยุคการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (paradigm) เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ทุกภาคส่วนของสังคมมุ่งสู่การจัดการศึกษาแก่มวลชนพยายามให้โอกาสทางการศึกษาแก่ทุกคนในสังคมอย่างเท่าเทียม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2540) พร้อมกับกระบวนการปฏิรูปการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, หน้า 13) มีแนวการพัฒนาประเทศภายใต้กรอบแนวคิดที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมเพิ่มขีดความสามารถและยกระดับคุณภาพชีวิตคนส่วนใหญ่ของประเทศ เพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพ วิสัยทัศน์พัฒนาประเทศในอนาคadyสิบปี มีจุดมุ่งหมายให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยกำหนดคสภาสังคมไทยที่พึงปรารถนามุ่งพัฒนาสู่สังคมเข้มแข็งและมีคุณภาพให้เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา จากศาสตราจารย์ อารกิริสและซอน (Agyris and Schon) ที่นำเสนอเรื่องการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) เมื่อปี ค.ศ. 1978 แต่ไม่ได้รับความสนใจมากนักต่อมาศาสตราจารย์ เซนเก้ (Peter M. Senge) ได้ทำการสังเคราะห์ ทฤษฎีและวิธีการต่างๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิด โดยเขียนหนังสือเล่มแรกชื่อว่า “The Fifth Discipline : The Arts & Practice Organization” แนวคิดนี้ได้รับการตอบรับจากบุคคลองค์กรต่างๆ ทั่วโลก (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542, หน้า 9)

ปัจจุบันประเทศไทยได้รับเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ประโยชน์ โดยเริ่มใช้ในภาคธุรกิจเอกชน เช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ บริษัท เครือซิเมนต์ไทยและองค์กรอื่นอีกมากมาย (มาลี ธรรมศิริ, 2543, หน้า 3)

แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากยุคนี้ทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาองค์กร คือหากองค์กรใดสามารถพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรได้สูงสุด องค์กรนั้นก็จะสามารถอยู่รอดอย่างได้เปรียบในภาวะปัจจุบัน ซึ่งดริชเคอร์ (Drucker อ้างถึงใน จิตรกร ตั้งเกษมสุข, 2543, หน้า 229) ระบุความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 3 ประการ คือ 1) บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถที่จะเรียนรู้ได้เร็ว 2) บุคลากรมีการอุทิศตน สามารถเรียนรู้ได้ในทุก

ระดับขององค์กรแห่งผู้ทำงานที่ทรงความรู้ 3) มีนวัตกรรมทำให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าเป็นองค์กรแห่งผู้ทำงานที่ทรงความรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาวเน้นการพัฒนา เริ่มที่ตัวบุคลากรผ่านการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว เน้นการพัฒนาโดยเริ่มที่ตัวบุคลากรผ่านการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กรในการที่จะลงมือปฏิบัติการงานนำปการให้สำเร็จลุล่วง โดยให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำ (leadership) ความคิด ความเข้าใจระบบ (system thinking) และการเรียนรู้เป็นทีม (team learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนกันในทีม (วีรวุฑ มาชะศิริานนท์, 2544, หน้า 4) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยเริ่มเปลี่ยนแปลงที่คน ปรับความรู้ความเชื่อ เพื่อเปลี่ยนทัศนคติอันจะส่งผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการในที่สุด และให้เกิดเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขัน ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์

การจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังคงเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันว่ามีคุณภาพและมาตรฐานไม่เป็นที่พึงพอใจของสังคม ระบบการศึกษาไม่ดี ไม่มีการควบคุมมาตรฐานการศึกษา การกระจายการศึกษาไม่ทั่วถึงและยังไม่อาจรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค โลกาภิวัตน์ได้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2544, หน้า 313) ที่สำคัญซึ่งเป็นจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ คือ ปัจจุบันการศึกษาไทยกำลังอยู่ในภาวะวิกฤติ อันเนื่องมาจากปัญหาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ มีปัญหาเรื่องศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของคนไทย เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอุตสาหกรรมการศึกษาไทยดีน้อยกว่าทุกเรื่อง (รุ่ง แก้วแดง, 2544 หน้า 28)

จากเหตุผลที่กล่าวมากล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สภาพการจัดองค์กร แห่งการเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนก้าวทันต่อสังคมโลก และแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรและองค์กร ซึ่งย่อมจะส่งผลดีต่อความพร้อมในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น

ปัญหาการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติงานการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมเป็นอย่างไร

2. ระดับการปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาของ
รัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน
แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. ระดับการปฏิบัติงานปัญหาความคิดเห็นการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ประถมศึกษาของเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
กับครูผู้สอนแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ระดับการปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ของ
รัฐบาลและเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ระดับการปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาของ
รัฐบาลและเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ประถมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
กับครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ประถมศึกษาของเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
กับครูผู้สอน

4. เพื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ประถมศึกษา ของรัฐบาลและเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร

5. เพื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ประถมศึกษาของรัฐบาลและเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามความคิดเห็น
ของครูผู้สอน

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนแตกต่างกัน
3. ระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาของเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนแตกต่างกัน
4. ระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ของรัฐบาลและเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารแตกต่างกัน
5. ระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลและเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในปีการศึกษา 2549 มีขอบเขตการศึกษา ดังรายละเอียดดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 120 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล 73 โรงเรียน และโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน 47 โรงเรียน บุคลากรเป็นผู้บริหารรวม 238 คน และครูผู้สอนรวม 3,726 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 3,964 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 61 โรงเรียน จำนวน 488 คน มีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1.2.1 สุ่มโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ร้อยละ 50 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล จำนวน 37 โรงเรียน และโรงเรียนประถมศึกษาของเอกชน จำนวน 24 โรงเรียน

1.2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล และโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ใช้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 2 คน และสุ่มครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล และโรงเรียนประถมศึกษาของเอกชน โรงเรียนละ 6 คน ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 122 คน ครูผู้สอนจำนวน 366 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 488 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ความคิดเห็นของบุคลากรประกอบด้วย

2.1.1 ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ได้แก่

2.1.1.1 ผู้บริหาร

2.1.1.2 ครูผู้สอน

2.1.2 ประเภทของโรงเรียน ได้แก่

2.1.2.1 โรงเรียนรัฐบาล

2.1.2.2 โรงเรียนเอกชน

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ มาร์ควอร์ดท์ (Marquardt, 1996 p. 30) มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

2.2.1 พลวัตแห่งการเรียนรู้ (learning dynamics)

2.2.2 การปรับเปลี่ยนองค์การ (organization transformation)

2.2.3 การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (people empowerment)

2.2.4 การจัดการความรู้ (knowledge management)

2.2.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (technology application)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปรับมาจากแนวคิดของมาร์ควอร์ดท์ (Marquardt, 1996 p. 30) แสดงเป็นแผนภาพดังนี้

ตัวแปรต้น

ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกเป็น
1. ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร - ผู้บริหาร - ครูผู้สอน
2. ประเภทของโรงเรียน - โรงเรียนรัฐบาล - โรงเรียนเอกชน

ตัวแปรตาม

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, 1996 p. 30)
1. พลวัตการเรียนรู้ 2. การปรับเปลี่ยนองค์การ 3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล 4. การจัดการความรู้ 5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การดำเนินการวิจัยเรื่องนี้มีคำสำคัญและนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้
เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร เพื่อการจัดการบริการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 – 2 ของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

บุคลากรในโรงเรียน หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าระดับชั้นของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนประจำชั้นและรับผิดชอบดูแลนักเรียนให้คำปรึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนรัฐบาล หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดสอนตั้งแต่อนุบาล ถึง ประถมศึกษา

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เปิดสอนตั้งแต่ อนุบาล ถึงประถมศึกษา

การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานหรือองค์การที่มีการดำเนินงานส่งเสริมให้บุคคล ทีมงานในองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการเรียนรู้ที่ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก มีอยู่ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1 .

1. **พลวัตแห่งการเรียนรู้** หมายถึงผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ระดับบุคคล ทีมและระดับสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของสถานศึกษา โดยอาศัยการเรียนรู้ในระดับบุคคลเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ที่สามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของบุคคล และบุคลากรมีการแบ่งปันความรู้ให้กับทีมงานหรือองค์การที่ปฏิบัติ โดยทางโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้แบบมีทิศทางในการวางแผนเพื่ออนาคตของโรงเรียน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมการกำหนดวิสัยทัศน์ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในและภายนอกสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติและการวางแผน บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ คอมพิวเตอร์และโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2. **การปรับเปลี่ยนองค์การ** หมายถึง โรงเรียนมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารและบุคลากรมีความร่วมมือในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้โรงเรียนมีทิศทางในการบริหารตนเอง และได้ร่วมมือกันวางแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นวางแผนและแก้ไขปัญหาในโรงเรียน บุคลากรสามารถปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โครงสร้างของโรงเรียนมีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกัน และมีขอบเขตที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. **การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล** หมายถึงการเสริมความรู้ของผู้บริหารเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรและเพื่อนร่วมงานวางแผนการทำงานด้วยตนเองมากกว่าคอยสั่งการ โรงเรียนจัดให้มีการ

ประชุมอบรมเพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน เมื่อมีการประชุมหรือสัมมนาจะมีผู้บริหารเข้าร่วมทุกครั้ง โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการเสนอแนะแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรด้วยการให้คำแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนยกย่อง ยอมรับและเปิดใจกว้าง ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรกับการเรียนรู้ ผู้บริหารให้อิสระต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน บุคลากรไม่ทราบเป้าหมายของโรงเรียน

4. การจัดการความรู้ หมายถึง โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกฝนในด้านทักษะต่างๆ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ หรือเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมองและความคิดเพื่อให้ได้สิ่งที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในทีมงานกับองค์กรอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี บุคลากรมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างเป็นระบบ ในการสร้างความรู้ทั้งหลายหลายในการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติในการใช้ความรู้ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วทันต่อเวลา และสามารถนำความรู้ที่จัดเก็บได้รับการปรับปรุงและนำมาใช้ได้อย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีระบบการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน บุคลากรสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเรียนรู้ในปัจจุบัน เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา โรงเรียนจัดให้มีระบบความรู้ในการช่วยเหลือบุคลากรในทีมงานและกลุ่มงาน เช่น จัดทำคู่มือเอกสารในการปฏิบัติงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ บุคลากรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้พื้นฐาน บุคลากรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ข่าวสารให้กับสมาชิกภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรและทีมงานสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้อีเล็กทรอนิกส์ การรับ-ส่งข่าวสารและข้อมูลภายในและภายนอก จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกกับบุคลากรและทีมงาน ทั้งภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว สนับสนุนให้บุคลากรสามารถสร้างสารสนเทศใหม่ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ มีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ มีการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการบริหาร โรงเรียนมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลและอุปกรณ์การสื่อสาร และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนความรู้จากสถานที่หนึ่ง ไปอีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติของบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม
2. ได้ทราบความแตกต่างระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครูผู้สอน
3. ได้ทราบความแตกต่างระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาของเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครูผู้สอน
4. ได้ทราบความแตกต่างระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ของรัฐบาลและเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
5. ได้ทราบความแตกต่างระดับปฏิบัติงานการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลและเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
6. ได้นำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวนโยบายการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
7. นำผลการวิจัยนี้ใช้เป็นข้อมูลขยายผลการวิจัยครั้งต่อไป