

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนาองค์กรของไทยได้รับเอาแนวคิดการบริหารจากต่างประเทศมาใช้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพื่อจะดำรงสถานภาพทางการแข่งขันในระบบทุนนิยม สถานภาพที่ต้องการก็คือความยั่งยืนขององค์กร แนวคิดหนึ่งที่สามารถสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐมีการตราไว้ในกฎหมาย คือ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมวด 3 มาตรา 11 โดยระบุว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการบริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 4-5)

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็นำมาใช้บริหารองค์กรที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยการมุ่งพัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดนี้จะครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กร ที่จะต้องมีเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาผู้นำและบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายใน และภายนอกองค์กรให้เกิดมูลค่าสูงสุด อันจะส่งผลดีต่อความพร้อมในการปรับเปลี่ยนองค์กร ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด (ถาวร อินทิสาน, 2547, หน้า 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการจากดั้งเดิม เช่น การ

ฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานเป็นครั้งคราว หรือการส่งบุคคลไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นราย ๆ กลายเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และเนื้อหาของการเรียนรู้จะไม่เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบเท่านั้น แต่ต้องเรียนรู้ข้ามสายงาน เรียนรู้ภายในองค์กร เรียนรู้ภาวะที่แท้จริงขององค์กร เรียนรู้แนวโน้ม โอกาส และวิธีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผล (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2543, หน้า 272)

โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมที่มีบทบาทในการสร้างทุนทางปัญญาให้แก่มนุษย์ กระตุ้นส่งเสริมให้มนุษย์แสดงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมา ทำให้มนุษย์คิดเป็น ทำเป็น รู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา รู้จักการเลือกสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและสิ่งดีงามให้แก่ชีวิต เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรที่ให้บริการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรอื่น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 7) เนื่องจากว่า โรงเรียนมีผู้บริหารและคณะครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ยุทธวิธี กระบวนการทำงานที่เอื้อและส่งเสริม เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนจึงต้องปรับตัวไปสู่บรรยากาศในการบริหารงานในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคน ครู รวมทั้งผู้เรียน มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและโรงเรียน ให้สามารถดำเนินการภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน ทำให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มุ่งสู่อนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายของผู้บริหาร (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 6) ด้วยเหตุนี้ความสำเร็จของการศึกษา คือ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของบุคคล ขณะเดียวกันสามารถทำให้บุคคลรู้จักนำความรู้ความสามารถที่ตนมี มาประยุกต์เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้อื่น ซึ่งนับเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ สิ่งเหล่านี้จะเกิดเป็นรูปธรรมได้นั้น ต้องมีการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาชุมชนซึ่งถือเป็นระบบย่อยที่ไม่อาจแยกออกจากระบบการศึกษาได้

การพัฒนาที่จะช่วยให้องค์กรรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและขยายขอบเขตสมรรถภาพของเยาวชนหรือผู้เรียนได้ คือ เสริมสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้เห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2555 ไว้ดังนี้ คือ พัฒนาสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้นักเรียนและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบสากล พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ภายในให้เกิดความเข้มแข็งและสร้างเครือข่ายใหม่ ๆ ที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ความรู้ใหม่ เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการ โรงเรียนแบบใหม่ พัฒนานักเรียนและครูให้มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning) เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) อย่างแท้จริง (สำนักการศึกษา, 2551, หน้า 12)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการนำนโยบายดังกล่าว ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด โดยจะศึกษาว่ามีการพัฒนาโรงเรียนอย่างไรและอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลจากการวิจัยเสนอผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์แบบในอนาคตต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับใด
2. การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่
3. การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพการพัฒนา โรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนา โรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูใน โรงเรียนสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 11 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร 36 คน ครู 412 คน รวม 448 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 20 คน ครู 187 คน รวม 207 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครู

2.1.3 ขนาดของโรงเรียน

- 1) ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401-800 คน)
- 2) ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ Senge (1999, p. 6) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ดังนี้

2.2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery)

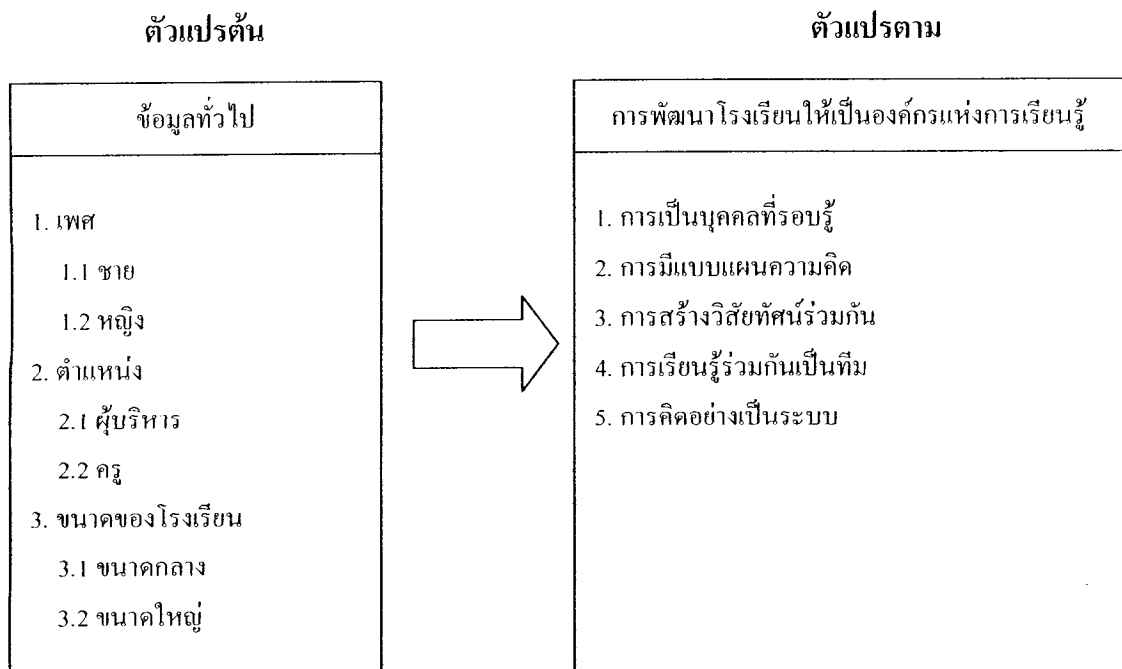
2.2.2 การมีแบบแผนความคิด (Mental model)

2.2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building shared vision)

2.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)

2.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจในความหมายของคำศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

กรุงเทพมหานคร หมายถึง เขตการปกครองพิเศษ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

โรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมถึงโรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนขยายโอกาสในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดมงคลวราราม (สมพรพสกนธ์) 2) โรงเรียนวัดนางนอง (พิพัฒน์) 3) โรงเรียนวัดศาลาลำดวน 4) โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง 5) โรงเรียนวัดสี่สุท 6) โรงเรียนวัดบางประทุนนอก 7) โรงเรียนวัดโพธิ์แก้ว 8) โรงเรียนวัดนาคานิมิตร (สว่างนพราษฎร์วิทยา) 9) โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก 10) โรงเรียนวัดยายร่ม (วัฒนราษฎร์รังสรรค์) และ 11) โรงเรียนวัดไทร (ถาวรพรหมานุกูล)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดใหม่ ๆ มีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

1) **การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery)** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีสถานที่ ๆ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ หนังสือ วารสาร ตำรา หนังสือพิมพ์ และสื่อสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์ สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ดำเนินการให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการเชิญบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร และส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร

2) **การมีแบบแผนความคิด (Mental model)** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ จัดประชุมโดยมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง ให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและร่วมกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ให้บุคลากรรู้จักปรับเปลี่ยนแนวคิดการทำงานและแสดงความคิดเห็น โดยการอ้างอิงหลักทฤษฎี

3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building shared vision) หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียน กำหนดให้บุคลากรทุกคนทำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์โรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีการดำเนินงานและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นมามองเห็นเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และจัดให้มีการประชุม เพื่อทบทวนนโยบายของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ทีมงานที่สร้างชื่อเสียง ส่งเสริมวิธีการทำงานในลักษณะเป็นทีมงานและให้มีการถ่ายโอนความรู้ระหว่างทีมงาน กำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของทีมงาน ส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร มีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ ให้อิสระกับทีมงานในการสร้างสรรค์และพัฒนาโรงเรียน จัดสรรเวลาการทำงาน เพื่อเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และจัดให้มีการประชุม เพื่อรับฟังปัญหาการทำงานของทีมงาน

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จัดให้มีการประชุม เพื่อให้บุคลากรทุกคนร่วมกันวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน ส่งเสริมให้บุคลากรนำทฤษฎีเชิงระบบมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการแนะนำให้บุคลากรจัดลำดับความสำคัญของงานและนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ใช้เป็นข้อมูลเพื่อวางแผนการทำงานในครั้งต่อไป สนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับทักษะทางด้านการคิด และแนะนำให้บุคลากรมองการทำงานในภาพรวม

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความคิดใหม่ ๆ มีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมาย และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีแบบแผนความคิด สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมีความคิดอย่างเป็นระบบ

ครู หมายถึง บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตจอมทอง สังกัด กรุงเทพมหานคร

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่
บริหารงานโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. นำเสนอต่อผู้บริหาร โรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. นำเสนอต่อผู้อำนวยการเขตจอมทอง เพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. นำเสนอต่อสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทุกโรงเรียน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้