

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม ขอบเขต การพัฒนาประเทศในโลกยุคใหม่จำเป็นต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการผลิตเพื่อการแข่งขัน นอกจากนี้ยังมีความเชื่อว่าการศึกษาของไทยในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งภูมิปัญญา ระบบการศึกษาเป็นระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างคนให้มีความสุขกับการเรียนรู้ (ไพโรพรรณ เกียรติโชติชัย, 2545 : 34)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน การจัดการศึกษาของประเทศ จึงเน้นการพัฒนาคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข จึงมีความจำเป็นที่ทุกหน่วยหรือองค์กรของสังคม จะต้องจัดการศึกษาและบริหารองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก

ในปัจจุบันการพัฒนางานขององค์กรของไทยได้รับเอาแนวคิดการบริหารจากต่างประเทศมาใช้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ก็เพื่อจะดำรงสถานภาพทางการแข่งขันหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเพื่อความอยู่รอดในกระแสการแข่งขันอันเชี่ยวกราดในระบบทุนนิยม ดังนั้นสถานภาพที่องค์กรต้องการคือการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรนั่นเอง ซึ่งเครื่องมือทางด้านบริหารประการหนึ่งที่จะสามารถช่วยให้องค์กรได้รับความสำเร็จอันยั่งยืน คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งได้รับการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในภาครัฐและเอกชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐ มีการตราไว้ในกฎหมาย คือ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหมวด 3 มาตรา 11 ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้ สอดคล้องกับการบริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. 2546 : 4-5)

แนวคิดในการพัฒนางานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จะครอบคลุมตั้งแต่ตัวปัจเจกบุคคล ไปจนถึงตัวองค์กร ที่จะต้องมีเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนใน

องค์การโดยมีการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้พื้นฐานวินัย 5 ประการที่ทุกคนจะต้องศรัทธาและร่วมกันถือปฏิบัติ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดเชิงระบบ เซ็นจ์ (Senge, 1990 : 10-11) ในทำนองเดียวกัน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544 : 7) ได้สนับสนุนแนวความคิดนี้ว่า หัวใจของการสร้างสรรค์องค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ให้เกิดผลจริงจิ่งในรูปของการนำไปปฏิบัติแก่บุคคล ทีมงานและองค์การ ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 64) ระบุว่าการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ทำได้โดยได้ยึดแนวคิดในการสร้างวินัย 5 ประการ เป็นพื้นฐานสำคัญให้เกิดขึ้นกับองค์การ และที่สำคัญที่สุดต้องทำอย่างเป็นระบบ

ในโลกแห่งการแข่งขันในปัจจุบัน ทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองอันจะนำไปสู่สังคมแห่งความรู้ ในส่วนของการบริหารในองค์การผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมหรือทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (อโณมา คงตะแบก. 2548 : ออนไลน์) ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2547 : 9) ที่กล่าวว่า องค์การการเรียนรู้ต้องมีเทคโนโลยีและทักษะที่เหมาะสมในการหาความรู้ ทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน เช่น ความสามารถในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและการสืบค้นเว็บไซต์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประเด็นที่กระทรวงศึกษาธิการจะต้องดำเนินการให้โรงเรียนสามารถเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ ได้เพราะเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคต่อไป และยัง สอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพูน (2548 : ออนไลน์) ซึ่งได้กล่าวว่า การที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องมีกลยุทธ์ กระบวนการและพนักงาน กล่าวคือ ถ้าจะปรับกลยุทธ์ ก็ต้องเชื่อในส่วนบนโดยฝ่ายบริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อบอกทิศทางที่จะมุ่งไปให้แข่งขันได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2548 : 6-8) มีแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาประชากรให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล กำหนดพันธกิจ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทุกด้านและมีเป้าประสงค์เพื่อให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 (2549 : 29-30) มีแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล กำหนดพันธกิจ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และมีเป้าประสงค์ เพื่อให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงสามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

ดังนั้นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ อั้นเป็นนโยบายที่โรงเรียนต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กำหนด

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ที่ให้ส่วนราชการมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักการศึกษา นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน แต่ถ้าโรงเรียนยังไม่มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ชัดเจน โรงเรียนก็ไม่สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่กล่าวมาแล้วข้างต้นได้ และจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ซึ่งโรงเรียนจะต้องผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และการยอมรับจากสังคม เพราะถ้าโรงเรียนไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา และไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ชุมชนไม่ส่งบุตรหลานมาเข้าเรียน โรงเรียนก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ผู้วิจัยเห็นว่า การนำแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้กับโรงเรียน จะช่วยให้โรงเรียนมีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพจนได้รับการยอมรับจากสังคม มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งหากยังไม่มีการศึกษาโรงเรียนก็จะขาดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพที่ชัดเจน แต่การนำแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ ต้องมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมและเป็นไปได้จึงจะเกิดผลดี ซึ่งประเด็นที่ต้องพิจารณาว่าแนวทางที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาถึง ผู้วิจัยเห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากร และคุณภาพของ นักเรียนที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2
2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1.1 ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2548 : 1) จำนวน 243 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 (2548 : 5) จำนวน 207 คน รวมทั้งสิ้น 450 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.2.1 ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 84) ได้ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน

1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2548 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (ยูทช ไกยวรรณ, 2545 : 104) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 284 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

- 2.1 แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
- 2.2 ความเหมาะสมของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
- 2.3 ความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 มาจากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วย วินัย 5 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการคิดเชิงระบบ เซ็นจ์ (Senge. 1990 : 10-11) รวมทั้งแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2548 : 6-8) แผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 (2549 : 29-30) ด้วยการสังเคราะห์และบูรณาการแนวทางที่เป็นไปได้ตาม หลักวิชาการที่ตรงกับความต้องการหรือความพึงพอใจของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 โดยสรุปเป็นภาพประกอบ 1

แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ
แนวปฏิบัติเกี่ยวกับ

- การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- การมีแบบแผนของความคิด
- การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- การเรียนรู้เป็นทีม
- การคิดเชิงระบบ

ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จาก การตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องแนวปฏิบัติในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของคนในองค์การในด้าน การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมี วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดเชิงระบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

2. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลที่เป็นภาพในอนาคตที่มีตัวตน เห็นได้ชัดเจนและเป็นสิ่งที่แท้จริง การส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ความท้าทายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดผลทางบวก การส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดผลทางบวก การสนับสนุนบุคลากรให้สนใจและใฝ่หา ที่จะเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การแนะนำบุคลากรให้มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดความพยายามที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ การฝึกฝนบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ การสนับสนุนบุคลากรให้ใช้เครื่องมือไฮเทค เข้ามาช่วยในการทำงาน การแนะนำให้บุคลากรมีกลวิธีในการปรับแผนปฏิบัติงานตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยไม่ละทิ้งเป้าหมายเดิม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ การชักชวนบุคลากรให้ฝึกฝนการสร้างวินัยในการปฏิบัติงานตามความต้องการที่แท้จริง การชักชวนบุคลากรให้มีการฝึกฝนเพื่อสร้างวินัยแห่งมุมมองหรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง การกระตุ้นบุคลากรให้สร้างสรรค์ผลงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตร การแนะนำบุคลากรให้สามารถขจัดความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ด้วยการลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริง การสนับสนุนบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น ใฝ่ดี ซึ่งจะช่วยเหลือส่งเสริมส่งเสริมให้มีความเพียรพยายามและมีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา และการแนะนำบุคลากรให้ใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงาน

3. การมีแบบแผนของความคิด หมายถึง การกระตุ้นบุคลากรให้ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ ฝึกฝนทักษะในการตั้งคำถามเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ การสนับสนุนบุคลากรให้ใช้บรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกัน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ การชักชวนบุคลากรให้พยายามออกแบบและเรียนรู้สภาพแวดล้อมของการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรให้การยอมรับและให้คำชมเชยผู้อื่นอยู่เสมอ การแนะนำบุคลากรให้ยืนหยัดในแนวทาง ยึดมั่นในหลักการ คุณค่าและความเชื่อถือของกฎเกณฑ์ การแนะนำบุคลากรให้รับรู้สภาพขององค์การ การ ส่งเสริมบุคลากรให้ใช้เจตคติเป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมบุคลากรให้ใช้ แนวความคิดเห็นเป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมบุคลากรให้ใช้ กระบวนทัศน์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความรู้ขึ้นมาจากการพัฒนาทักษะการใช้คำถาม เพื่อแลกเปลี่ยนได้แข็ง การแนะนำบุคลากรให้ใช้สถานการณ์ในอดีตและปัจจุบัน กำหนดรูปแบบความคิด เพื่อกำหนดวิธีการตัดสินใจการแนะนำบุคลากรให้ใช้ สถานการณ์ในอดีตและปัจจุบัน กำหนดรูปแบบความคิด เพื่อกำหนดพฤติกรรมการทำงาน การแนะนำบุคลากรให้มองโลกและสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางบวก การกระตุ้นให้บุคลากรปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้องและการแนะนำบุคลากรให้มีการปรับกระบวนทัศน์ใหม่เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลอย่างอิสระ การกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ร่วมขององค์การจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การสนับสนุนและส่งเสริมให้คนทั่วทั้งองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ การกระตุ้นบุคลากรให้ใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ การสนับสนุนบุคลากรให้ใช้การสนทนาอย่างต่อเนื่องเป็นเครื่องมือในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ การกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความศรัทธาและมุ่งมั่นในการสร้างเป้าหมายขององค์การร่วมกัน การชี้แนะให้บุคลากรมีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์การ การจัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข่าวสารต่อกัน การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำความเข้าใจวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การในการปฏิบัติงาน การกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การด้วยความผูกพัน การจัดให้มีการปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน องค์การอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้บุคคลในองค์การทำงานร่วมกัน การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น วางแผนและแก้ไขปัญหาขององค์การ การจัดให้มีการพูดคุยเพื่อทบทวนนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การและการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การร่วมกันกำหนดแผนการปฏิบัติงาน

5. การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การจัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการพูดคุยหรืออภิปรายอย่างเต็มใจและจริงจัง การแนะนำให้บุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้งด้วยการเปิดตา เปิดใจ การแนะนำให้บุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร การที่องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน การที่องค์การจัดให้มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัดเจน การแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพ และความสามารถของทีม การจัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การ มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง การที่องค์การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้นำสิ่งสร้างสรรค์ใหม่มาอภิปรายร่วมกัน การจัดให้บุคลากรได้แก้ไขปัญหาร่วมกันโดยการติดต่อแบบสองทาง การจัดให้บุคคลในองค์การมีโอกาสสื่อสารกันโดยตรงอย่างเปิดเผย และจริงจังการแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้วางแผนการทำงานด้วยตนเองมากกว่าคำสั่งจากผู้บริหาร การส่งเสริมบุคลากรในองค์การมีความสามัคคีและการจัดให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์และหาวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ

6. การคิดเชิงระบบ หมายถึง การแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิธีการคิด และการอภิปรายเพื่อทำความเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ การแนะนำบุคลากรให้มองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของเรื่องราวต่าง ๆ การแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานโดยที่มี การยอมรับกันอย่างต่อเนื่อง การแนะนำให้บุคลากรทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนตัวย่อย การแนะนำบุคลากรให้เข้าใจองค์ประกอบย่อยต่างๆ และปัจจัยพื้นฐานในองค์การ การแนะนำบุคลากรให้เห็นความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันในระบบย่อย การแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากร มีความสามารถในการมองแบบองค์รวม การแนะนำและฝึกฝนให้บุคลากรมีความสามารถวิเคราะห์เชิงนโยบาย การฝึกให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความคิดเกี่ยวกับระบบที่มีความซับซ้อนออกมาเป็นภาพอย่างง่าย ๆ การจัดให้มีการกำกับ ติดตามการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างมีระบบ การฝึกฝนบุคลากรให้สามารถคิดโดยอาศัยการวิเคราะห์ การอุปมาอุปไมย การสังเคราะห์และการประเมินค่า การแนะนำบุคลากรให้สามารถคิดเชิงบูรณาการอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกมุมมอง การแนะนำให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ การแนะนำบุคลากร ให้สามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์และการสนับสนุนให้บุคลากรจัดเก็บข้อมูลและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

8. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี

9. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2

10. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2

11. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2

12. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะรับ

1. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้โรงเรียนสามารถพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ