

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการจัดการศึกษาไว้หลายประการ โดยเฉพาะการออกกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาชาติ ตามมาตรา 81 ระบุให้มีการปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กลยุทธ์การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติ มาตรา 39 ที่ว่า กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 20)

จากสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจึงส่งผลให้ทุกองค์กรจะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นับเป็นความท้าทายขององค์กร ที่ก่อให้เกิดทั้งโอกาสข้อจำกัดต่อการดำเนินงานขององค์กรซึ่งย่อมจะมีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน และปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ ๆ จึงอยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรขององค์กรใดมีการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าและก้าวไปพร้อม ๆ กันย่อมทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสามารถในการเสริมสร้าง การแข่งขัน และพัฒนาองค์กรได้ดีเท่านั้น (พสุ เดชะรินทร์. 2541 : 23)

รูปแบบความคิดเป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและนอกองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่นจ (Senge. 1990 : 10 - 11) แนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กรจึงจำเป็นต้องมีเป้าหมาย และมีระบบงานเพื่อพัฒนาผู้นำ และบุคลากรในองค์กร โดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 - 2549 (2548 : 9) และรวมถึงฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 - 2554 (2550 : 5) ที่เน้นคน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพ และขีดความสามารถที่ได้มาตรฐาน และยังคงสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545 : 16) ที่ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจัดการศึกษา และความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษา ปัจจุบันแนวคิด การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำลังได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในประเทศต่าง ๆ มีองค์กรธุรกิจมากมาย ได้นำแนวคิดนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการ องค์กรจนประสบความสำเร็จ จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1990 เซ็นจ์ นักวิชาการทางด้านการศึกษาของ คณะบริหารจัดการ (Sloan school of management) แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts institute of technology : MIT) เซ็นจ์เชื่อว่าการทำงานในโลกปัจจุบันจะเต็มไปด้วย การเรียนรู้ หากบุคคลในองค์กรใดสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าองค์กรคู่แข่งก็จะส่งผลให้องค์กรนั้น มีความได้เปรียบในภาวะที่มีการแข่งขันสูง เซ็นจ์ (Senge. 1990 : 29) ในหนังสือวินัย 5 ประการ (The fifth discipline) องค์กรที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งเสริมให้ บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ในขณะที่ตัวองค์กรก็ต้อง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความสามารถ และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้เรียนรู้ถึงสภาพการณ์ ในปัจจุบันขององค์กร มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับบุคลากรทุก คนในองค์กร

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว สถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ จะต้องมีการบริหารจัดการให้มีสภาพ ลักษณะและการปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ให้เป็นไปตามแนวทาง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2544 : 43) ได้กล่าวไว้ว่า ในบรรดาองค์กรทั้งหมด สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ เพราะเป็นองค์กรที่ ให้บริการ และผูกพันกับเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุด ของสถานศึกษาคือการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งในการดำเนินงานของสถานศึกษา ต้องอาศัยแนว ทางการพัฒนาขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ดังที่กฎหมายรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545 : 15) กำหนดซึ่งในการบริหารจัดการ สถานศึกษาตามแนวทางขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบที่สำคัญคือการเป็นบุคคล ที่รอบรู้ การมีรูปแบบของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ตามที่ เซ็นจ์ นักวิชาการทางด้านการศึกษาของสหรัฐอเมริกาเป็นผู้คิดขึ้น ซึ่งในปัจจุบันแนวคิด

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ นี้ได้รับความนิยมนอย่างแพร่หลาย มีองค์กรธุรกิจมากมายที่ได้นำแนวคิดนี้ไปใช้บริหารองค์กรจนประสบความสำเร็จ เช่น องค์กรนาซ่า โมโตโรล่า, เซลล์, ฟอร์ด, มอเตอร์ จำกัด, ฮอนด้า, ซีร็อก, โกดัก, ไอบีเอ็ม (Motorola, Shell, Ford, Motor company, Honda, Zerox, Kodak, IBM) (เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. 2542 : 31) สำหรับประเทศไทยองค์กรที่ประกาศตัวว่านำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร คือ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ส่วนในงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นจะใช้แนวทางของเซ็นจ์เป็นส่วนใหญ่ เพราะการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางของเซ็นจ์เน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบทุกระดับตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร ซึ่งถือเป็นการบริหารจัดการอย่างหนึ่งที่มีกระบวนการที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2540 : 16 - 48)

รูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบใหม่ที่ใช้ทักษะการมององค์กรแบบองค์รวม คือ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งทรัพยากรบุคลากรต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และใช้ทักษะประสบการณ์เป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับการใช้กลยุทธ์การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกองค์กร (จำเรียง วิยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธุ์. 2540 : 12) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องเปลี่ยนรูปแบบ และวิธีการจากแบบดั้งเดิม เช่น จากการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานเป็นครั้งคราว หรือการส่งบุคคลไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นราย ๆ กลายเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และเนื้อหาของการเรียนรู้ก็ไม่เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังเรียนรู้ข้ามสายงาน เรียนรู้ภายในองค์กร เรียนรู้ภาวะที่แท้จริงขององค์กร เรียนรู้แนวโน้มและโอกาส เรียนรู้วิธีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผล ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นฐานความคิดที่สำคัญ ที่ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สืบไป (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2543 : 272) บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ และขีดความสามารถการเรียนรู้ของตนเองเพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ขององค์กร (อโนมา คงตะแบก. 2548 : ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2547 : 9) ที่กล่าวว่า องค์กรการเรียนรู้ต้องมีเทคโนโลยี และทักษะที่เหมาะสมในการหาความรู้ ทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน เช่น ความสามารถในการเข้าถึง

อินเทอร์เน็ตและการสืบค้นเว็บไซต์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประเด็นที่กระทรวงศึกษาธิการจะต้องดำเนินการให้โรงเรียนเข้าถึงความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ตามกระแสโลกในยุคโลกาภิวัตน์

ปัญหาในพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดจากบุคลากร และองค์กร เพราะบุคลากรในองค์กรคิดว่าตนเองรู้ทุกเรื่องที่ต้องการรู้แล้ว ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ใหม่ เห็นว่าความคิดของตนดีที่สุดใน ไม่ยอมรับความคิดเห็นอื่น ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลง ไม่สนใจเรียนรู้ประสบการณ์จากอดีต คิดว่างานที่ทำปัจจุบันมีมากอยู่แล้ว ไม่ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ไม่กระตือรือร้น และผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ บุคลากรไม่มีความมุ่งมั่นทะเยอทะยานในสิ่งที่ทำทวย (จำเรียง วิยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธุ์, 2540 : 55 – 56)

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

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 (2549 : 29 - 30) แผนปฏิบัติการ 4 ปี ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางสากล กำหนดพันธกิจ เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขัน และมีเป้าประสงค์ เพื่อให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงสามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ

จากพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 22) ที่ให้ส่วนราชการมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ในสถานศึกษาและนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ที่มุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา และคุณภาพของนักเรียน สภาพปัจจุบัน และปัญหา เกี่ยวกับการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เกิดจาก ความคร่ำครึขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นคณะครูผู้บริหารที่ใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ในการบริหารงาน โดยไม่สนใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม ยึดวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิม ๆ ที่มีอยู่สมาชิกในองค์กร ขาดการใฝ่รู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติงานไม่เรียนรู้การใช้เทคโนโลยี และมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในอดีตมากเกินไป จนไม่สนใจที่จะนำความรู้ใหม่ ๆ มาสู่องค์กร ไม่เปิดโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่ ยังคงใช้ระบบการบริหารงานแบบควบคุมสั่งการ ไม่กระจายอำนาจตัดสินใจในองค์กร ไม่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปรายซักถาม เสนอแนะความคิดเห็นพร้อมหาข้อสรุปแล้วนำไปเป็นแนวปฏิบัติ ไม่มีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงรอคอยแก้ไข เป็นปัญหาเฉพาะหน้าไม่มีนโยบายการทำงานในเชิงรุก สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหานั้น ผู้นำองค์กร ทุกระดับไม่สนใจใฝ่เรียนรู้ ขาดแรงใฝ่ดีในทางสร้างสรรค์ ไม่ยอมเรียนรู้จากผู้อื่น รวมทั้งพยายามปกป้องความคิดของตนเอง

เห็นว่าดีกว่าแนวคิดของผู้อื่นการสื่อสารภายในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการปิดกั้นข้อมูลการรับข้อมูลฝ่ายเดียว การพยายามสร้าง หรือ บิดเบือนข้อมูล รวมทั้งไม่มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ดี ทำให้การตัดสินใจเกิดจากประสบการณ์มากกว่าการใช้ข้อมูล บุคลากรสนใจเฉพาะงานของตน ไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านอื่น ทั้ง ๆ ที่ทุกงานในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กันทั้งระบบ ผู้บริหารมองไม่เห็นปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ ไม่ว่าจะปัญหาภายใน เช่น ระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน บุคลากรไร้ประสิทธิภาพ บรรยากาศการทำงานไม่โปร่งใส ฯลฯ หรือปัญหาภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ประเพณี วัฒนธรรม และวิถีการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองจึงส่งผลกระทบต่อการทำงาน และการเรียนรู้ของบุคลากรและองค์กร (เสนอ บุญยะคงรัตน์. 2550 : สัมภาษณ์) แต่ถ้าโรงเรียนยังไม่มีเป้าหมาย และทิศทาง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของที่ชัดเจนโรงเรียน ก็ไม่สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นได้ และจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านประเมินคุณภาพ การศึกษา จากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และการยอมรับจากสังคม เพราะถ้าโรงเรียนไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา และไม่ได้การยอมรับจากสังคม ชุมชน ไม่ส่งบุตรหลานมาเข้าเรียนโรงเรียนก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบ ความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จะช่วยให้โรงเรียนมีเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพจนได้รับ การยอมรับจากสังคม มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และดำรงอยู่ได้อย่างโดดเด่นเป็นสง่ามีคุณภาพ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาถึง แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนแต่การนำแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติ ต้องมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้วิจัยเห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษา ถึงการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ของแนวทางเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากร องค์กร และผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา

4. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษา ที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติราชการ และหน้าที่หลัก คือ การให้ความรู้ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและชุมชนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาในงานสถานศึกษา และผู้เรียนให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาถ้ามีแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา คงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำแนวทางการส่งเสริมรูปแบบ ความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยิ่งขึ้นตลอดจนเป็นไปตามมาตรฐานทุกระดับ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ประกอบด้วย

1.1 ชั้นศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติต้องมีความรู้ การศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีประสบการณ์ ในหน่วยงานทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

1.2 ชั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติต้องมีความรู้ โดยไม่ต่ำกว่า วุฒิกการศึกษาปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงานทางการศึกษา หรือสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 17 คน

1.3 ชั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 450 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

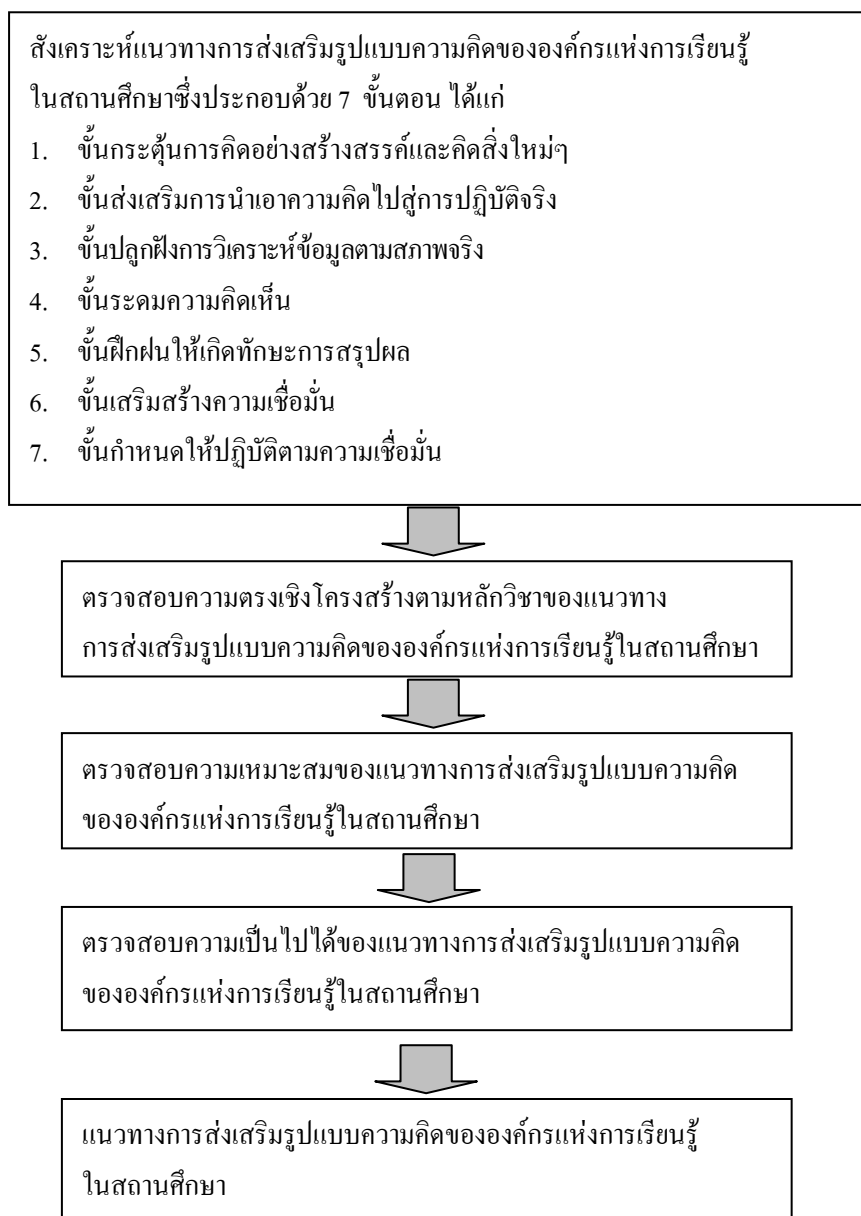
2.1 ความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.2 ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่ง การเรียนรู้
ในสถานศึกษา

2.3 ความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรี ยนรู้
ในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรี ยนรู้
นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540 : 38 - 41) ; เจริญสุข ภาวศิริพงษ์
(2542 : 39) และเซ็นจ์ (Senge. 1990 : 186 - 187) แล้วนำมาสังเคราะห์และบูรณาการ สามารถสรุป
เป็นแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรี ยนรู้ในสถานศึกษาได้ 7 ขั้นตอน
ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติการกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ปลูกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง ระดมความคิดเห็น ฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล เสริมสร้างความเชื่อมั่น กำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น ของแนวทางตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปแนวทางได้ 7 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 **ขั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ ๆ** หมายถึง การสร้างนิสัยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ชอบค้นคว้าศึกษาใฝ่รู้อยู่เสมอ สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบความคิดเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่องค์กรปรารถนา หรือ ตั้งความหวังไว้ปลูกฝังให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้

1.2 **ขั้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง** หมายถึง การกำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษามีรูปแบบความคิดที่พร้อมจะเข้าใจบทบาทตนเองและองค์กร สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษา ทบทวนติดตามเหตุการณ์ประเมินสิ่งที่ทำสม่ำเสมอเป็นประจำ

1.3 **ขั้นปลูกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง** หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.4 **ขั้นระดมความคิดเห็น** หมายถึง การระดมความคิดให้บุคลากรในสถานศึกษามองภาพในอนาคตขององค์กรที่จะต้องการให้เกิดขึ้น บนวัตถุประสงค์ค่านิยมภารกิจหน่วยงาน โดยผ่านกระบวนการความคิดของสมาชิกทุกคนในองค์กร ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา มองไปข้างหน้า มองอนาคต และมองภาพรวมขององค์กร

1.5 **ขั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล** หมายถึง ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปความคิดเห็นของสมาชิกเป็นแนวคิดขององค์กร วางมาตรการให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปผลการปฏิบัติงาน

1.6 **ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น** หมายถึง สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อตามที่ได้ศึกษา จากตำรา การอภิปราย พุดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ว่าองค์กรมีการพัฒนาจริง

1.7 **ขั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น** หมายถึง กำหนดวิธีการให้บุคลากรในสถานศึกษามีการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุดคุย สนทนา อภิปราย และสรุปผลจากพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนการลงมือในการปฏิบัติงานทุกครั้ง

2. **ความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กร**แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความคิดเห็น ตรงกันว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3. **ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กร**แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้พิจารณาว่าแนวทางการส่งเสริม

รูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสอบวัดค่าได้ด้วยแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. ความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงภายใต้บริบทด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ซึ่งสอบวัดได้ด้วยแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

6. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต้องมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก สาขา การบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีประสบการณ์ในหน่วยงานทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

7. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีประสบการณ์ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงานทางการศึกษา หรือสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 17 คน

8. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียน ที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา หรือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา สามารถนำแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจนผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานทุกระดับ และสนองต่อพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนถึงชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 สามารถนำแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปพัฒนาองค์ความรู้ประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาตามความสอดคล้องเหมาะสมและเป็นไปได้ภายใต้บริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรทางการศึกษาของแต่ละแห่งให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 สามารถนำแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปเผยแพร่ให้แต่ละสถานศึกษาในสังกัด

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล