

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการจัดการศึกษาไว้หลายประการ โดยเฉพาะการออกกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาชาติ ตามมาตรา 81 ระบุให้มีการปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กลยุทธการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ฉะนั้นการที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องสร้างความรู้ที่มีความหมายแก่ตนเองได้ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้นั้นจำเป็นต้องเรียนรู้ รับรู้ เข้าใจ และปรับเปลี่ยนยุทธวิธีกระบวนการที่เอื้อและส่งเสริมเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจในเชิงระบบที่จะประสานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ต่อไป

แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีการศึกษาเรื่อยมาจนกระทั่งในปี ค.ศ. 1990 เซ็นจ์ (Senge. 1990 : 1) อธิบายถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความสามารถและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้เรียนรู้ถึงสภาพการณ์ในปัจจุบันขององค์กรเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร

แนวคิดแห่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดใหม่ที่นำมาใช้บริหารองค์กรที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว สถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่จะต้องมีการบริหารจัดการให้มีสภาพ ลักษณะและการปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ให้เป็นไปตามแนวทางองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2544 : 43) ได้กล่าวไว้ว่า ในบรรดาองค์กรทั้งหมดสถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ เพราะเป็นองค์กรที่ให้บริการและผูกพันกับเรื่องการเรียนรู้การสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายหลักที่สำคัญ

ที่สุดของสถานศึกษา คือ การเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งในการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องอาศัยแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ดังที่กฎหมาย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติกำหนด ซึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวทางขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ นั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมี วิทยาลัยน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดเชิงระบบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 เป็นหน่วยงานของ กระทรวงศึกษาธิการที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 449 โรงเรียนได้กำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน ถ้าบุคลากรในโรงเรียนยังไม่มีความเป็นบุคคลรอบรู้ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ก็ไม่สามารถตอบสนองนโยบายดังกล่าวได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลรอบรู้ ซึ่งปัจจุบันแนวทาง ส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ไม่ได้มีการกำหนดไว้เป็นแนวทางที่ชัดเจน

การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal mastery) ซึ่งเป็นวินัยข้อหนึ่งตามแนวคิดเกี่ยวกับองค์กร แห่งการเรียนรู้ของเซ็นจ์ ถือว่าเป็นเสาหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่เป็นบุคคลรอบรู้จะ สามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานต้องการได้อย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติที่ดีต่อ การแสวงหาความรู้ และการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้ ดังนั้นบุคลากรทุกคนในโรงเรียนจะต้องเป็นบุคคลรอบรู้

จากผลงานวิจัยของ นายผดุงศักดิ์ หงษ์ทอง (2547 : 109) พบว่า การพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการมี วิทยาลัยน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการคิดเชิงระบบและด้าน การเป็นบุคคลที่รอบรู้ แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีการปฏิบัติด้านการเป็นบุคคลรอบรู้สูงสุดในระดับสุดท้าย และเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ไม่ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการ เป็นบุคคลรอบรู้ที่ชัดเจนไว้ ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการนำแนวทางส่งเสริมการเป็น บุคคลรอบรู้ ที่ผ่านกระบวนการพัฒนาและมีประสิทธิภาพ มาใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จะทำให้การปฏิบัติด้านการเป็น บุคคลรอบรู้ อยู่ในระดับที่มากขึ้น และจะช่วยให้มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการเป็นบุคคล รอบรู้ที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในสังกัดสามารถ จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น ใน

การนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา แนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ตามแนวคิดของ เซ็นจ์ มาพัฒนาให้ใช้ได้จริงและ สอดคล้องกับบริบท ศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ประกอบกับยังไม่เคยมีผู้ใดทำการวิจัยในเรื่องดังกล่าว อีกทั้ง ยังเป็นการเผยแพร่แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และกระตุ้นให้มีผู้ทำการวิจัยด้านนี้มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ซึ่งสามารถให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยมีแนวทางการศึกษา 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นศึกษาความถูกต้องตามหลักวิชาการของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ได้แก่ การร่างและพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ได้แก่ การศึกษาความเหมาะสม และการปรับปรุงแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ได้แก่ การศึกษาความเป็นไปได้ และการปรับปรุงแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้

ในการพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ผู้วิจัยมีรายละเอียดในเรื่องพื้นที่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปร และกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ได้แก่

1.1 ชั้นศึกษาความถูกต้องตามหลักวิชาการของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ศึกษากลุ่มตัวอย่างจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 5 คน

1.2 ชั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ศึกษากลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารการศึกษา คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่รับผิดชอบกลุ่มนิเทศและติดตามประเมินผล กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผนงานพัฒนาบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 18 คน

1.3 ชั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ศึกษากลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 212 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

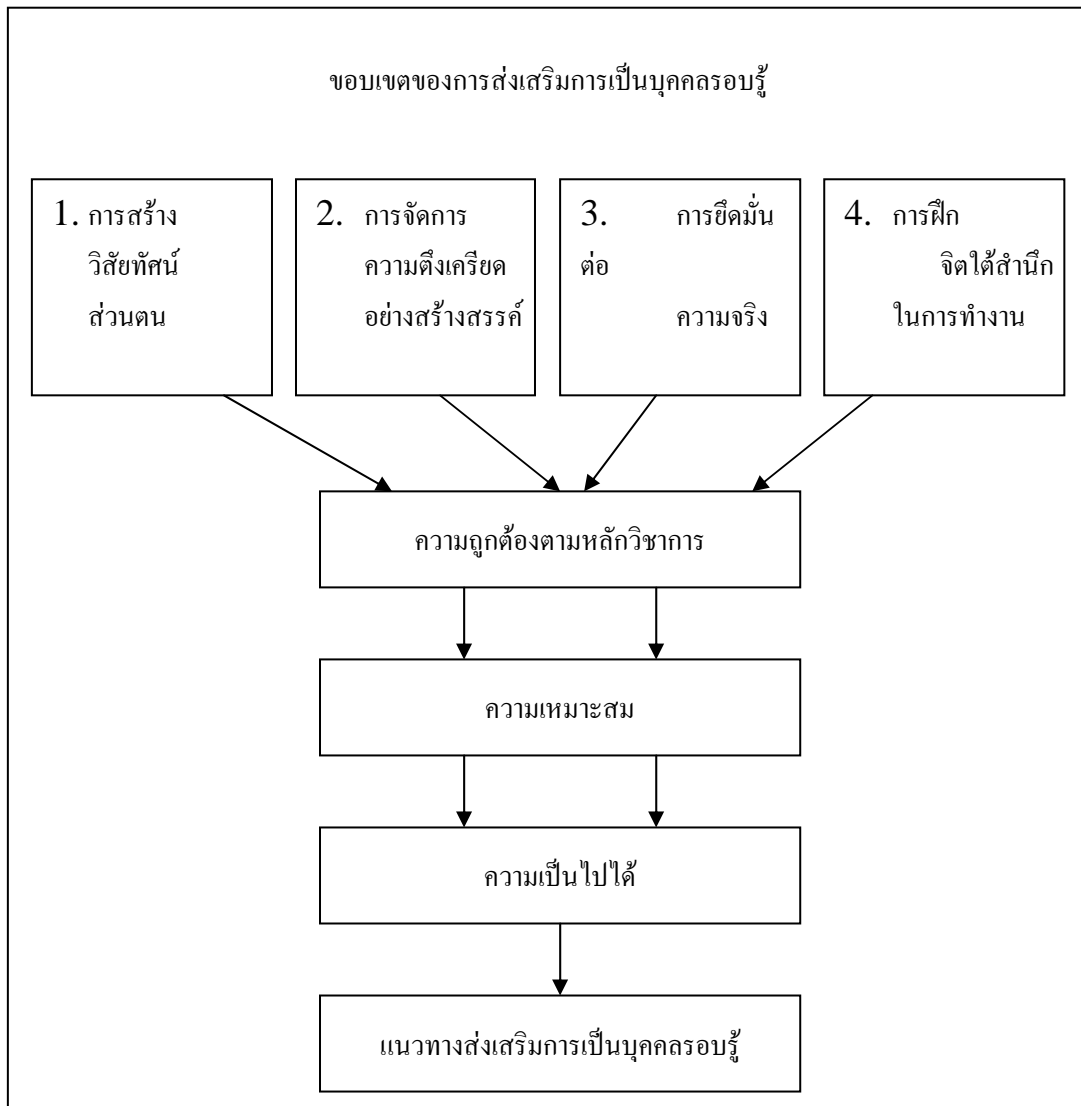
2.1 ความถูกต้องตามหลักวิชาการของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้

2.2 ความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้

2.3 ความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มาจากแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ เซ็นจ์ (Senge. 1990 : 10-11) ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ การยึดมั่นต่อความจริง การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน เนื่องจาก เซ็นจ์ เป็นนักวิชาการด้านการเรียนรู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากนักวิชาการและหน่วยงานทั่วไป โดยสรุปเป็นภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาแนวทาง หมายถึง การนำแนวทางที่มีอยู่มาพัฒนาโดยผ่านกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาความถูกต้องตามหลักวิชาการของแนวทาง 2) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทาง 3) ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทาง

แนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง แนวปฏิบัติซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว
- 2) การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์
- 3) การยึดมั่นต่อความจริง
- 4) การฝึกจิตใจสำนึกในการทำงาน

การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว หมายถึง การสนับสนุนให้ครูมีวิสัยทัศน์ของตนเองซึ่งเป็นภาพในอนาคตที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงสภาวะแวดล้อม สถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีความแน่วแน่ในวิสัยทัศน์ มีการทบทวนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตนเอง โดยจัดเตรียมสถานที่ให้สงบเงียบปราศจากสิ่งรบกวน แนะนำครูให้เตรียมตัว ทำจิตใจให้สงบให้เกิดสมาธิ ถามความต้องการของตนเองที่แท้จริงในอนาคต ทบทวนสิ่งที่ต้องการเพื่อให้แน่ใจ นึกถึงสิ่งที่จะตามมาหลังจากที่วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจริงแล้วจึงตัดสินใจเลือกวิสัยทัศน์

การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การแนะนำให้ครูเข้าใจความแตกต่างระหว่างวิสัยทัศน์ของตนเองกับความเป็นจริง มีความพยายามและอดทนต่ออุปสรรค ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพตนเอง รู้จักนำเอาความสำเร็จแม้เพียงเล็กน้อยมาเป็นจุดสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง ปรับเปลี่ยนอารมณ์ที่บั่นทอนจิตใจให้เป็นพลัง หรือเปลี่ยนแรงกดดันให้เป็นแรงผลักดัน คิดสร้างสรรค์วิธีการต่าง ๆ ที่จะทำวิสัยทัศน์ให้เกิดผลสำเร็จ โดยโรงเรียนจะต้องมีนโยบายสนับสนุนทั้งด้านการเงินและทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และมีนโยบาย การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยให้รางวัลเพื่อตอบแทนผู้สนใจศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้สูงได้สำเร็จ เมื่อไม่สามารถทำให้วิสัยทัศน์สำเร็จได้ทำให้เกิดความเครียด ขอมรับสาเหตุของความผิดพลาดหรือความล้มเหลวทำให้หาวิธีแก้ปัญหาได้ และแนะนำให้ครูปรับวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้สูงให้มีลักษณะใกล้เคียงกับการดำเนินชีวิตปัจจุบัน

การยึดมั่นต่อความจริง หมายถึง การแนะนำครูตัดสินใจในการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง ตระหนักถึงเรื่องของความซื่อสัตย์ในการพูดความจริงที่พบเห็น กระตุ้นครูให้มีความมุ่งมั่นในการพูดความจริง แจ้งให้ครูรับรู้สภาพความเป็นจริงในสภาวะปัจจุบันของโรงเรียน แนะนำให้ครูยอมรับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันโดยไม่หลอกตัวเอง โรงเรียนมีระบบแจ้งข้อมูลข่าวสารล่วงหน้า โดยมีเนื้อหาที่ชัดเจน มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล มีนโยบายในการยกย่อง ยกเว้นโทษให้ผู้ที่พูดความจริง สร้างวัฒนธรรม บรรยากาศในโรงเรียนให้ทุกคนมีความไว้วางใจกัน สามารถเปิดเผยความเป็นจริงได้ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เหตุการณ์ปัจจุบัน ให้ครูได้วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของตนเองเพื่อรับรู้สถานภาพของตนเองในปัจจุบัน นำผลมาประเมินสภาพปัญหา แล้วหาแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไข

การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน หมายถึง การแนะนำให้ครูวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ใต้วรรณและคาดการณ์ผลลัพธ์ของการทำงานในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ปฏิบัติงานอย่างมีสติรู้ตนเองเสมอ นำความรู้ความสามารถออกมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ นำเทคนิคใหม่ต่าง ๆ มาทดลองใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน สร้างประสบการณ์ในการจัดการงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน สนับสนุนให้ครูใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะตนเองตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความชำนาญ สนับสนุนให้วิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ กระตุ้นให้ครูฝึกฝนวิธีการของความคิดให้มากขึ้นจนมีความชำนาญและความมั่นใจมากขึ้น ส่งเสริมให้ครูถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่อำนวยความสะดวก กระตุ้น สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ บุคลากรในองค์กร มีการเรียนรู้และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะอย่างต่อเนื่องและขยายขอบเขตความสามารถของตน สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน จนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายภายในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 9 อำเภอ คือ พระนครศรีอยุธยา ท่าเรือ นครหลวง บางปะหัน บ้านแพรก อุทัย วังน้อย ภาชี และอำเภอมหาราช เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 7 อำเภอ คือ เสนา บางซ้าย บางไทร บางปะอิน ลาดบัวหลวง บางบาล และอำเภอผักไห่

การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กว้างไกล ยึดมั่นในวิสัยทัศน์นั้น ขอมรับความจริง ทราบขีดความสามารถของตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาส มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้เพิ่มศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นใฝ่รู้ รู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ มีวินัยในตนเอง วิเคราะห์ตนเองถึงจุดอ่อนจุดแข็ง สามารถเปลี่ยนสภาวะกดดันให้เป็นแรงกระตุ้น ใช้ข้อมูลที่เป็น

จริงใจให้การวิเคราะห์และตัดสินใจ ตลอดจนใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน เพื่อหาหนทางที่จะทำให้ บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ๆ

ความถูกต้องตามหลักวิชาการของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง รั้อยละ ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับขอบเขตของความถูกต้องตามหลักวิชาการของ แนวทางปฏิบัติ ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ ด้วยวิธีการเจงนับจากแบบสอบถามประเภทตรวจสอบ รายการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการ สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับขอบเขตของความเหมาะสมในการนำแนวทาง ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ของตนเองภายใต้บริบท ศักยภาพ และความพร้อมที่มีอยู่ ซึ่งสอบวัดได้ด้วยแบบสอบถามประเภท มาตรฐานวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง คะแนนที่ได้จาก การสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับขอบเขตของความเป็นไปได้ในการ นำแนวทาง ไปใช้ปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของตนเองภายใต้บริบท ศักยภาพ ความพร้อมที่มีอยู่ ซึ่งสอบวัดได้ด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรฐานวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำแนวทางส่งเสริมการเป็น บุคคลรอบรู้ กำหนดเป็นนโยบายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเป็นบุคคลรอบรู้
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 สามารถนำแนวทาง ส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ไปจัดทำเป็นคู่มือให้สถานศึกษา นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ สภาพของแต่ละท้องถิ่นต่อไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สามารถนำแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป