

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมและการบริหารงานภายในองค์กรในด้านวัฒนธรรมการบริหารองค์กร เพราะวัฒนธรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรนั้นได้รับผลประโยชน์สูงสุดโดยเสียต้นทุนต่ำสุด (อโณมา คงตะแบก, 2545) ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรใดไม่สามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรของตนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแล้ว องค์กรเหล่านี้ย่อมต้องเกิดปัญหาความมั่นคงต่อการดำรงอยู่ขององค์กรอย่างแน่นอน (เจษฎา นกน้อย, 2549) การเรียนรู้แนวทาง การทำงานที่สนับสนุนและพัฒนาองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร (ชงชัย สมบูรณ์, 2549) จากความสำคัญนี้ องค์กรทั้งหลายจึงมุ่งมั่นพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งจะช่วยผลักดันให้องค์กรปรับกระบวนการพัฒนาองค์กรในรูปแบบเดิมสู่องค์กรที่พัฒนาในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (โกศล ดิษฐ์ธรรม, 2547) ที่สำคัญยิ่งคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้เท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ในโลกปัจจุบันนี้ได้ (อมลวรรณ วีระธรรมโม, 2548)

ในประเทศไทยได้เห็นความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงได้มีการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดไว้ในกฎหมายบ้านเมืองอย่างชัดเจน ดังปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 เรื่อง การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ” เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้เกิดความสอดคล้องกับวิธีการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (เกษรา รักษาดี, 2549) จากพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ทำให้หลาย ๆ องค์กรได้กำหนดพันธกิจ หรือค่านิยมไว้อย่างชัดเจนว่าที่จะปรับองค์กรของตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลายองค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งหมายถึง การปรับเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยมและแบบแผนการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การแต่งกาย การเล่น การทำงาน วัฒนธรรมองค์กรอาจทำให้คนกลายเป็นคนเฉื่อยชาทำงานไปวัน ๆ คนไม่เฉื่อยชาอาจจะถูกกลืนในที่สุด แต่ภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งคนจะทำงานอย่างภาคภูมิใจ ทุ่มเทาให้กับงาน วัฒนธรรมมีหน้าที่ในการสร้างกฎ ข้อบังคับเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดศรัทธาและผนึกกำลังเข้าด้วยกัน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะหล่อหลอมค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง (กรีซ สืบสนธิ์, 2537 อ้างถึงใน ชูชาติ งามจริต, 2549) วัฒนธรรมองค์กรนั้นจะเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมร่วมที่เกิดจากการตกผลึกของการกระทำ หรือแนวปฏิบัติของคนในองค์กร และสังคม (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2549) ให้ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ช่วยกันคิดค้นและผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้ก้าวไปได้อย่างมั่นคงและเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด (ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์, 2549) Patterson, Purkey และ Parker (1986) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ควรสร้างให้เกิดขึ้น ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purpose) 2) การเสริมพลัง (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision - Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) ความมีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง จะส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นความคาดหวังของผู้บริหารในทุกองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีลักษณะเปรียบเสมือนสถาบันการเรียนรู้ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง อย่างมีส่วนร่วมและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและยกระดับศักยภาพ อันได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญของตน ทีมงานและองค์กร สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสนับสนุนจากองค์กร ด้วยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้นั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะแนวคิดของ Marquardt (1996)

ที่ได้เชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน และแบ่งออกเป็นระบบย่อย ๆ ของการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics) 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) 3) การสร้างอำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล (Empowering and Enabling People) 4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) 5) การใช้เทคโนโลยี (Technology Application) ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาและยกระดับองค์กรต้องเหมาะสมกับคนและวัฒนธรรมขององค์กรและที่สำคัญต้องมีวัฒนธรรมในการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ (Marquardt & Reynolds, 1994)

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่ใกล้ชิดกันอย่างยิ่ง ดังที่ Senge (1990 อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2550) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นเป็นตัวแทนของการเคลื่อนย้ายวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับ Westbrook (1993) ที่ได้สรุปไว้ชัดเจนว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร หากวัฒนธรรมไม่เอื้อต่อการจัดการคุณภาพทั้งองค์กรแล้วจะส่งผลทางด้านลบต่อการจัดการคุณภาพทั้งองค์กรได้

โรงเรียนนับเป็นองค์กรทางการศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรเพื่อเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของชาติ ในแต่ละโรงเรียนมีบุคลากรที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ มาร่วมกันจัดการศึกษา ดังนั้น การนำพาโรงเรียนไปสู่ทิศทางเป้าหมายของโรงเรียน และเพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง โดยภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในปัจจุบันเมื่อมีการปฏิรูปการศึกษา การศึกษาในอนาคตจะเต็มไปด้วยการแข่งขัน โรงเรียนที่มีความพร้อมทุกด้านจึงจะสามารถอยู่รอดได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารโรงเรียนให้เกิดความเป็นเลิศ ให้เป็นที่ยอมรับของลูกค้ำ คือ ผู้ปกครองหรือชุมชนในเขตบริการของโรงเรียน และต้องสร้างวัฒนธรรมในการทำงานให้มีสภาพที่เอื้อต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Patterson, Purkey และ Parker (1986) และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996) เนื่องจากการมองสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ในส่วนต่าง ๆ ของระบบได้ครอบคลุมมากกว่าเพียงแต่การมองความรู้ในตัวบุคคลหรือทีม ซึ่งจะ เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ด้านการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรใน โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
4. เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ตาม การรับรู้ของบุคลากรใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งมีสมมติฐาน ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนทางบวก
2. วัฒนธรรมองค์การอย่างน้อยหนึ่งด้านที่เป็นตัวแปรพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สามารถนำข้อมูลมาใช้ประกอบการ กำหนดบทบาทการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สามารถนำข้อมูลมาเป็น แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. สามารถกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้ องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4. ผลวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 1 และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปัตตานี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์กรของ Patterson, Purkey and Parker (1986) เพื่อตรวจวัดวัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้าน ดังนี้

- 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose)
- 2) การเสริมพลัง (Empowerment)
- 3) การตัดสินใจ (Decision - Making)
- 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community)
- 5) ความไว้วางใจ (Trust)
- 6) ความมีคุณภาพ (Quality)
- 7) การยอมรับ (Recognition)
- 8) ความเอื้ออาทร (Caring)
- 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
- 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

1.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
- 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)
- 3) การสร้างอำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล (Empowering and Enabling People)
- 4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
- 5) การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

2. ขอบเขตของประชากร

2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 139 คน และหัวหน้ากลุ่มวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 139 คน จากโรงเรียน 139 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 164 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 82 คน และหัวหน้ากลุ่มวิชาการโรงเรียน จำนวน 82 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) แล้วใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาไว้ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

- 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose)
- 2) การเสริมพลัง (Empowerment)
- 3) การตัดสินใจ (Decision - Making)
- 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Community)
- 5) ความไว้วางใจ (Trust)
- 6) ความมีคุณภาพ (Quality)
- 7) การยอมรับ (Recognition)
- 8) ความเอื้ออาทร (Caring)
- 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
- 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
- 2) การปรับเปลี่ยนขององค์การ (Organization Transformation)
- 3) การสร้างอำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล (People Empowerment)
- 4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

5) การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของคำที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนการทำงานที่กลุ่มสามารถเรียนรู้ร่วมกันและถ่ายทอดสู่สมาชิกรุ่นใหม่ เป็นแบบแผนแนวคิดที่ยึดถือ ปฏิบัติและกำหนดร่วมกันในโรงเรียน ซึ่งแสดงออกด้วยการรับรู้ ยึดถือและประพฤติปฏิบัติ เป็นบรรทัดฐานในการทำงาน แบบแผนปฏิบัติของโรงเรียน ประกอบด้วย ความมุ่งประสงค์(Purpose) การเสริมพลัง (Empowerment) การตัดสินใจ(Decision Making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community) ความไว้วางใจ (Trust) ความมีคุณภาพ (Quality) การยอมรับ (Recognition) ความเอื้ออาทร(Caring) ความซื่อสัตย์สุจริต(Integrity) ความหลากหลายของบุคลากร(Diversity)
2. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงเป้าหมายของโรงเรียน โดยคำนึงถึงความสำคัญที่ครูในโรงเรียนจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติงาน
3. การเสริมพลัง หมายถึง การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในโรงเรียนบางสถานการณั พร้อมทั้งให้โอกาสครูในการรับรู้ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน
4. การตัดสินใจ หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนในการตัดสินใจแต่ละครั้งพร้อมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด
5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง การดำเนินการเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลักและให้ความช่วยเหลือพัฒนาครู พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของโรงเรียนให้มากที่สุด
6. ความไว้วางใจ หมายถึง การให้โอกาสบุคลากรในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการมอบหมายงานให้ทำโดยผู้บริหารไม่ไปควบคุม
7. ความมีคุณภาพ หมายถึง การเห็นความสำคัญและคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
8. การยอมรับ หมายถึง การเปิดโอกาส ให้การยอมรับ เห็นคุณค่าในความคิดเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรและนักเรียน

9. ความเอื้ออาทร หมายถึง การเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน ทั้งทางหน้าที่การงาน การพัฒนาตนเองด้านการศึกษา และการฝึกอบรม

10. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายพร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของครู โดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้

11. ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง เห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างครูแต่ละคนในด้านทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของครูแต่ละคนได้เข้าใจเกี่ยวกับความมุ่งหมายของโรงเรียนและค่านิยมของโรงเรียน

12. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคน ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย พลวัตแห่งการเรียนรู้(Learning Dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์กร(Organization Transformation) การสร้างอำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล(Empowering and Enabling People) การจัดการความรู้(Knowledge Management) การใช้เทคโนโลยี(Technology Application)

13. พลวัตแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดเวลาและต่อเนื่อง และครูก็มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง การเรียนรู้นี้เป็นการเรียนรู้ในหลาย ๆ ประเภท รวมถึงมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ของโรงเรียน

14. การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูทุกคนสามารถปรับเปลี่ยนโรงเรียนจากสภาพเดิมไปเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ด้วยการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรม วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ โครงสร้างของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

15. การสร้างอำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ครูกับผู้บริหาร ชุมชน ด้วยการให้อำนาจในการตัดสินใจและสร้างความสามารถในการทำงาน

16. การจัดการความรู้ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการแสวงหาและสร้างสรรค์ความรู้จากแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน นำมาจัดเก็บ สืบค้นและถ่ายโอนความรู้ให้กับสมาชิกองค์กร เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในโรงเรียน

17. การใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ครูใช้ประโยชน์จากสารสนเทศในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์เพื่อการเรียนรู้

18. การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่คนรับรู้สิ่งต่าง ๆ โดยผ่านการสัมผัส การใช้ประสบการณ์เดิมช่วยการแปลความหมายของสิ่งนั้นออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ
19. บุคลากรในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนและครูหัวหน้ากลุ่มวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
20. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
21. หัวหน้ากลุ่มวิชาการ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
22. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่ทำหน้าที่กำกับดูแล สนับสนุนส่งเสริมให้บริการเกี่ยวกับการศึกษาระดับการศึกษาภาคบังคับของรัฐ ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอยะหริ่ง อำเภอปะนาเระ และอำเภอหนองจิก

Prince of Songkla University
Pattani Campus