

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

องค์การทางการศึกษาอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การอย่างมาก ซึ่งในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการปรับตัวขององค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การปรับตัวขององค์การ เกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ของสมาชิกในองค์การ โดยการเรียนรู้จะช่วยให้้องค์การมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล จึงจะเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและยั่งยืน เพื่อให้องค์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยที่สมาชิกในองค์การทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานจึงจะทำให้้องค์การสามารถปรับเปลี่ยนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เป็นผลสืบเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม การเตรียมประชากรให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง โดยเครื่องมือในการสร้างคนให้มีคุณภาพปรับตัวให้อยู่รอดได้อย่างสอดคล้องกับสภาวะโลกปัจจุบันที่มีกาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก็คือการศึกษา ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาก็เป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศ และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือเป็นกฎหมายแม่บทที่จะหาแนวทางและวิธีการแก้ไขวิกฤตในเรื่องคุณภาพการศึกษา โดยรวมจากกระแสการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการที่จะพัฒนาประเทศชาติได้นั้นจะต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยการพัฒนาองค์ความรู้ในตัวบุคคล ฝึกฝนความเป็นบุคคลที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาประเทศ

องค์การเป็นสภาวะการรวมตัวกันอย่างเป็นระบบของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(สมาน อัสวภูมิ, 2551:78) มีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ มีสายสั่งการ และการบังคับบัญชา มีการสื่อสาร มีการบริหารงานบุคคลมีการปรับตัวและปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (สมาน อัสวภูมิ, 2551:162) ซึ่งองค์การจะมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องแบบพลวัต (Dynamic) อยู่ตลอดเวลา ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่นกัน ดังนั้นสิ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้จึงเป็นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ การนำเอานวัตกรรมมาใช้ในองค์การ เพื่อการเพิ่มผลผลิตและการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ มีศักยภาพสูงสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ (พัชรา บุรีเทศน์, 2549:2)

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการสร้างผลงาน สร้างอนาคต ตลอดจนความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยผู้คนในองค์การต่างก็ต้องเรียนรู้วิธีเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง กระบวนการเรียนรู้จึงควรอยู่ในทุก ๆ ที่ขององค์การ รวมถึงอยู่ในทุก ๆ กระบวนการที่ทุกคนต้องร่วมกันเรียนรู้ ร่วมกันทำอย่างเป็นระบบ (วีรวิทย์ มาพะสิรานนท์, 2542:422) ซึ่งวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 : 35 – 49) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่น่ามาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารองค์การให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ในทุกองค์การและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่น ๆ ได้ องค์การทางการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทางสังคมที่เน้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการสร้างจากคนข้างในองค์การที่อยู่กับปัญหา ต้องเรียนรู้แก้ไขปัญหาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีมีคุณค่า รู้เรื่องการทำงานเป็นทีม ให้ประโยชน์ทั้งบุคคล ทีมและองค์การ คิดทำ สิ่งใหม่แตกต่างและดีกว่าเดิม ในการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม นอกเหนือจากการฝึกทักษะ ฝีมือและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โดยจะพัฒนาการเรียนรู้ได้ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ผู้บริหารต้องจัดการให้องค์การทางการศึกษาได้ดำเนินไปอย่างสมดุลและต่อเนื่อง เพื่อให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การบริหารองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารองค์การที่สถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ในทุกด้าน ซึ่งมีขอบข่ายด้านเนื้อหาอยู่ 5 ด้าน คือ การใฝ่เรียน ใฝ่รู้ของบุคคล (Personal Mastery) การพัฒนากรอบความคิด (Mental Models) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และความคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) เช่นเดียวกับ ฉันทะพันธ์ เขจรนนท์ (2544 : 91 – 92) กล่าวว่า ปัจจุบัน กระบวนการแห่งการเรียนรู้ของระบบมีความสำคัญมากต่อการดำรงอยู่ขององค์การ เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อปัจจุบันและอนาคตขององค์การ การที่เราจะนำเอาความรู้ทางทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ หรือแนวทางปฏิบัติในอดีตมาประยุกต์ในปัจจุบัน

อาจจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร หรืออาจจะล้มเหลวในบางกรณี องค์กรที่จะสามารถดำรงอยู่จะต้องเป็น องค์กรที่ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์กรจึงจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง แต่ความสำคัญของกระบวนการแห่งการเรียนรู้กลับไม่ได้อยู่ที่ความหมายหรือเนื้อหา แต่อยู่ที่กระบวนการในการเรียนรู้ คือการที่ผู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องตระหนักว่าสมควร มีวิธีการหรือลำดับขั้นตอนอย่างไร ในการที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาซึ่งจัดว่าเป็นองค์กรที่ให้บริการด้านความรู้เป็นภารกิจ หลักและมีเป้าหมายสูงสุดคือการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งนั่นคือการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นเรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่นเดียวกับ อานันท์ ปันยารชุน กล่าวว่า (วิฑูรย์ สิมะ โชคดี, 2545 : 7) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ที่การพัฒนา การศึกษา ซึ่งต้องไม่จำกัดอยู่ที่การศึกษาในโรงเรียนเพียงเท่านั้น โดยความรู้ต่างๆที่สมควรได้รับมา จากรอบตัว ในขณะที่ความรู้ที่ได้รับจากโรงเรียนจะเปลี่ยน ล้าสมัยไปทุก 5 ปี ดังนั้นที่วาทันว่า องค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ มักมีลักษณะของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) จึงเป็นเรื่องที่ไม่ห่างไกลความจริง กล่าวคือ โรงเรียนต้องมุ่งเน้นให้ สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้โรงเรียน ดำเนินการตามภารกิจบรรลุเป้าหมาย มีรูปแบบการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน มีการคิดเชิง ระบบ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง นั่นคือบุคลากรในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญ นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จโดยการพัฒนาให้โรงเรียน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิฑูรย์ สิมะ โชคดี, 2545 : 8) ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่สร้างความมั่นใจให้กับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในภารกิจ ทางด้านการศึกษา และเนื่องจากโรงเรียนต้องเผชิญหน้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายใน และภายนอกองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต มีปัญญาเป็นทุน ไว้สร้างงาน สร้างรายได้ นำประเทศให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคมโดยยึดหลักการศึกษា สร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549 : 24) โรงเรียนต้องทบทวนภารกิจ ของตนเองเสียใหม่ โดยพิจารณาถึงรูปแบบ และโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่จะไปเติมเต็มสังคม แห่งการเรียนรู้พร้อมทั้งปรับให้เหมาะสมกับสภาพสังคมเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อเป็นกลยุทธ์ที่จำเป็น ไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา (Strain, 2000, p.286 อ้างถึงใน ทิรณา ศิริปัญญาะ, 2552 : 2)

จากความเป็นมาและเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อโรงเรียน ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ได้เล็งเห็น ความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จึงมีความสนใจในการศึกษาความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ซึ่งย่อมจะส่งผลดีต่อความพร้อมในการปรับเปลี่ยนองค์การ ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ และเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย การวางแผนส่งเสริม การแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนต้นสังกัดให้มีความพร้อมก้าวสู่ความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

### สมมุติฐาน

1. ครูที่มีวิทยฐานะ ต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 แตกต่างกัน

## ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา หน่วยงานหรือองค์กรอื่นในจังหวัดนราธิวาสและจังหวัดใกล้เคียง เพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และยั่งยืนต่อไปในอนาคต

## ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

**1. ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซงเก้ (Peter M. Senge, 1990 อ้างถึงใน อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550: 27 - 29) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

- 1.1 การฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery)
- 1.2 แบบแผนความคิด (Mental Models)
- 1.3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 1.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
- 1.5 การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

## 2. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,035 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 289 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamané (1973 : 725 อ้างถึงในฟองศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546 : 100) จากนั้นจึงใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของศูนย์เครือข่ายการศึกษาเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในทุกศูนย์เครือข่ายการศึกษาหลังจากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

#### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

##### 3.1.1 วิทยฐานะ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

###### 3.1.1.1 มีวิทยฐานะ

###### 3.1.1.2 ไม่มีวิทยฐานะ

##### 3.1.2 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

###### 3.1.2.1 ปริญญาตรี

###### 3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็มเซงเก้ (Peter M. Senge, 1990 อ้างถึงใน อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550: 27 - 29)

ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

##### 3.2.1 การฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery)

##### 3.2.2 แบบแผนความคิด (Mental Models)

##### 3.2.3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

##### 3.2.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

##### 3.2.5 การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

### นิยามศัพท์

**1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้** หมายถึง ความคิดเห็นในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery) แบบแผนความคิด (Mental Models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ วิธีคิดเชิงระบบ (System Thinking)

**1.1 การฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ ( Personal Mastery )** หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีปฏิภาณไหวพริบ มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาสเพื่อให้ความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานให้มีการพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมาย สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิด ผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวังไว้



**1.2 แบบแผนความคิด (Mental Models)** หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียน มีรูปแบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว ในการวิเคราะห์ พิจารณาทบทวนไตร่ตรอง โดยใช้ ข้อมูลข้อเท็จจริงตามเหตุและผลประกอบการตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสม กับสถานการณ์พร้อมที่จะรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์เพื่อนำมาพัฒนาวิธีคิดของตน มีการวางแผนการทำงาน และหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิมโดยไม่ยึดติดกับความคิดเดิมที่ล้าสมัย เพื่อให้ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนหรือองค์กรของตน

**1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กรให้ชัดเจน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน พร้อมทั้งวางแผนงาน ของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน มีการนำประเด็นปัญหาหรือประเด็น ที่ต้องการพิจารณาทบทวนร่วมกัน เพื่อนำพองค์การสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

**1.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)** หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียน ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาสนทนา อภิปราย แลกเปลี่ยน ปรึกษาหารือเพื่อประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนางานที่รับผิดชอบร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เป็นทีมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

**1.5 การคิดเชิงระบบ (System Thinking)** หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียน ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ มีการพัฒนางานโดยรวม ซึ่งจะใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงในการ แก้ไขปัญหาได้ตรงตามสาเหตุของปัญหาอย่างครบวงจร คำนึงถึงผลที่จะตามมาในอนาคต พร้อมทั้งมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

**2. โรงเรียนระดับประถมศึกษา** หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาล 1 หรือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

**3. ครู** หมายถึง ข้าราชการครู ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

**4. วิทยฐานะ** หมายถึง ฐานะทางด้านความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ของครู ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

**5. ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดในปัจจุบันของครู ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี