

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องมีการพัฒนา เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งกระแสของความต้องการพัฒนาองค์กรดูเหมือนจะแผ่อิทธิพล ไปทั่วโลก มีนักคิดนักบริหารจำนวนมากได้เสนอแนวคิดและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และก้าวต่อไปสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคง อันเป็นที่มาของแนวคิดต่างๆ ซึ่งเป็นที่แพร่หลายในปัจจุบัน ได้แก่ การปรับกระบวนการทำงาน (Re – Engineering) การบริหาร คุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management หรือ TQM) จนมาถึงแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กร ยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยองค์กรยุคใหม่จะมีการสร้างสมมติฐานความรู้ (Knowledge Based) และทุนทาง ปัญญา (Intellectual Capitals) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจเลยว่าทรัพยากรบุคคลในยุคต่อจากนี้ไป จะต้องมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และความเต็มใจอย่างแท้จริง โดยจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนา ตนเองเพิ่มพูนความรู้ และทักษะอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life – Long Learning) เพื่อนำพาตนเองและองค์กรสู่ความสามารถทางการแข่งขันและสร้างรายได้เปรียบ อย่างยั่งยืน (เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2552 : 105)

เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาชะศิริรานนท์ (2545 : 7 – 8) ได้กล่าวไว้ว่า ภายใต้สภาวะแวดล้อมของเศรษฐกิจยุคใหม่ที่เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ โลกแห่งภูมิปัญญา (Knowledge Based Economy – KBE) นั้นย่อมมีความหมายว่า การที่องค์กรใด หรือผู้ใดจะคิด หรือตัดสินใจกระทำการใดๆ ย่อมต้องใช้ข้อมูล ข่าวสาร องค์กรความรู้ และภูมิปัญญา เข้ามาเป็น องค์ประกอบในการดำเนินการทุกครั้งไป

เมื่อบุคคลหรือองค์กรล้วนต้องดำรงตนอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ และภูมิปัญญา ทุกองค์กรที่ต่างแสวงหาความเจริญรุ่งเรืองอย่างมั่นคงและถาวรจำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลัก ที่สำคัญรวม 3 ประการคือ ความเป็นผู้นำ (Leadership) ซึ่งถือเป็นตัวขับเคลื่อน (Driver) ให้ภารกิจ ใดๆ สำเร็จลุล่วง ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems Thinking) โดยเน้นวิสัยทัศน์และวิสัยปฏิบัติ ภารกิจใดๆ ให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ซึ่งถือเป็น พัฒนาการของทรัพยากรบุคคลและทีมงาน อันเป็นที่มาของทักษะ ศักยภาพ และขีดความสามารถ ขององค์กร ดังนั้น ทุกๆ หน่วยงานจึงต้องเพียรพยายามที่จะสร้าง “องค์กรเรียนรู้” ขึ้น เพื่อกระตุ้น และเร่งเร้าให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะ

ได้ไปสู่อนาคตที่ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในภาวะการณ์ปัจจุบัน เราจะคิดถึงแต่เฉพาะการเรียนรู้เพื่ออยู่รอด (Survival Learning) เพียงอย่างเดียวคงจะไม่เพียงพออีกต่อไป เราจะต้องผสมผสานเข้าไปด้วยการเรียนรู้เพื่อความเจริญเติบโต (Generative Learning) และก้าวหน้าอย่างมั่นคงต่อไป จึงจะถือว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จโดยกลยุทธ์ที่สำคัญก็คือ พัฒนาการไปสู่องค์กรเรียนรู้ที่ตนเอง

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”

การพัฒนาที่ต่อเนื่องกระจายไปยังทุกองค์การเพื่อนำองค์การฝ่าฟันไปสู่ผลสำเร็จและข้อได้เปรียบองค์การอื่น เป็นประเด็นที่มีมาตลอด และระดับการพัฒนาขององค์การยังคงลดลงอย่างน่าวิตกเพราะแต่ละองค์การส่วนใหญ่มีความเข้าใจที่ผิดพลาดเกี่ยวกับความจริงข้อหนึ่ง นั่นคือการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อเนื่องจำเป็นจะต้องมีการเรียนรู้ แม้ว่าแนวความคิดของ Senge' และคนอื่นๆ จะได้รับความนิยมและกล่าวอ้างอิงกันมาก แต่ Garvin มองว่า แนวความคิดของ Senge' เป็นนามธรรมเกินไป ไม่มีกรอบที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และยังไม่ได้ตอบคำถามอีกมากมาย เช่น ผู้บริหารจะรู้ได้อย่างไรว่าองค์การของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้ว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้คืออะไรและจะอย่างไร นโยบายและแผนงานที่จะต้องมีอะไรบ้าง Garvin มีประเด็นสำคัญ 3 ประเด็นที่ต้องการคำตอบที่ชัดเจน คือ

1) ความหมาย (Meaning) ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ควรเป็นความหมายที่สามารถนำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ได้ 2) การจัดการ (Management) การมีแนวทางปฏิบัติมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเท่านั้น และ 3) การวัดผล (Measurement) ต้องมีเครื่องมือในการวัดประเมินอัตรา และระดับของการเรียนรู้ เพื่อให้แน่ใจว่า บรรลุผลตามที่องค์การต้องการ (Garvin, 1993 : 78-79)

โรงเรียนเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในองค์การประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การใดๆ ขณะนี้โรงเรียนกำลังก้าวสู่ยุคการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Hoy และ Miskel, 2001 : 32)

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ Razik และ Swanson (2001 : 20) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนี้ได้ ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบองค์การ (Organization System) ซึ่งส่วนต่างๆ ต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาดหรือความซับซ้อนขององค์การ เรื่องการตัดสินใจ เรื่องอำนาจในองค์การ เรื่องของการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เรื่องความมีประสิทธิภาพในองค์การ การติดต่อสื่อสาร

และการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรโดยมองโรงเรียนเป็นระบบสังคม (Social System) นั้นเอง

วีรุธ มาชะศิริรานนท์ (2549 : 369-370) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนในฐานะที่เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่น เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารเชื่อในคุณค่าขององค์กร แห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารเหล่านั้นต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ที่กระตือรือร้นในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ เรียนรู้ และมองตนเองเป็นผู้ฝึกสอน เป็นผู้อำนวยความสะดวก และผู้สนับสนุนที่ช่วยส่งเสริมผลักดัน สร้างเสริมการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 : 27-28) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร มีส่วนคิด ริเริ่ม ผลักดัน มีส่วนสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ขององค์กร การปรับเปลี่ยนความเชื่อ และเจตคติของสมาชิกในองค์กร การเข้ามามีส่วนร่วม และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีส่วนอย่างมาก ในการบริหาร ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบของการสร้างวัฒนธรรมที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพสุ เดชะรินทร์ (2546 : 283-239) กล่าวว่า ผู้บริหารที่สร้างองค์กรประสบความสำเร็จนั้นต่างมีพลังกัน เหลือ มีความมุ่งมั่น ทะเยอทะยาน และพยายามไม่มีที่สิ้นสุดที่จะทำให้องค์กรของตนดีขึ้น ที่สำคัญ สามารถถ่ายทอดสิ่งดังกล่าวมายังผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึกในลักษณะเดียวกัน และผู้บริหาร ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร บทบาทที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรต่อความสำเร็จ ที่จะพยายามปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของตนเองให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในการ ดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของแนวคิดในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มี การเรียนรู้ และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เป็นองค์กรที่ต้อง รับผิดชอบสถานศึกษาครอบคลุมจำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสายบุรี อำเภอไม้แก่น อำเภอกะพ้อ และอำเภอทุ่งยางแดง จากการสรุปผลการประเมินคุณภาพนักเรียน ปีการศึกษา 2552 ที่ผ่านมาโดย กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สอบจำนวน 8 วิชา มีผล คะแนนเฉลี่ยรวม 33.50 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สอบจำนวน 8 วิชา มีผลคะแนนเฉลี่ยรวม 28.94 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สอบจำนวน 8 วิชา มีผลคะแนนเฉลี่ยรวม 30.37 จากคะแนนดังกล่าวเห็น ได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังอยู่ในระดับต่ำ จากสภาพความเปลี่ยนแปลง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีสภาพทางภูมิศาสตร์ที่อยู่ห่างไกลจากตัวเมือง และมีภาวะความเสี่ยงด้านความมั่นคง ความตึงเครียดกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม และจากปัญหาต่างๆ ดังกล่าวทำให้ คะแนนผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำ บ่งชี้ว่า สถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียน การสอนได้มาตรฐานด้านความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ผู้เรียน ไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริง ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียนให้เป็นวิถีชีวิต เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (คณะกรรมการ เลขาธิการ สภาการศึกษา, 2552 : 3-6) และปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรคือบุคลากรทาง การศึกษาทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาค้นคว้าเพื่อทราบ

ความเห็นของครูผู้สอนต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นเกี่ยวกับการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะระดับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อที่จะได้นำแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเพื่อเสนอแนะผู้บริหารการศึกษาและสถานศึกษาให้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลเชิงสำรวจครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทาง และแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และหน่วยงานต่างๆ และส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3” มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ขนาดของสถานศึกษา และวิทยฐานะของครูผู้สอน

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะ และไม่มีวิทยฐานะมีทักษะต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญ และประโยชน์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ด้านความรู้ที่ได้รับ

1.1 ทำให้ทราบระดับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ด้านการทดลองแนวทางใหม่ๆ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและอดีต ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งที่ผู้อื่นทำได้อย่างดี และด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพภายในองค์การ

1.2 ทำให้ทราบความแตกต่างระหว่างการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ขนาดของสถานศึกษา และวิทยฐานะของครูผู้สอน

2. ด้านการนำไปใช้

2.1 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในทักษะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามกรอบแนวคิดของ Garvin (1993 : 78-91) ซึ่งยึดหลัก 5 ประการในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1.1 การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ (Systematic Problem Solving)

1.2 การทดลองแนวทางใหม่ๆ (Experimentation with New Approaches)

1.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและอดีต (Learning from Their Own Experiences and Past History)

1.4 การเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งที่ดีที่ผู้อื่นทำได้อย่างดี (Learning from the Experiences and Best Practices of Others)

1.5 การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพภายในองค์การ (Transferring Knowledge Quickly and Efficiently Through out the Organization)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จากบัญชีแสดงอัตรากำลังครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 (ครุตาม จ.18) ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2553 จำนวน 794 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 266 คน โดยใช้สูตร Yamane' (1973 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546 : 104) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มรายชื่อครูผู้สอนในแต่ละขนาดของสถานศึกษา จับฉลากแบบไม่ใส่กลับ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกได้ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independents Variables) ในการวิจัยคือ

3.1.1 ประสบการณ์ของครูผู้สอน

3.1.1.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.1.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี

3.1.1.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

3.1.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน

3.1.2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 120-300 คน

3.1.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

3.1.3 วิทยฐานะของครูผู้สอน

3.1.3.1 มีวิทยฐานะ

3.1.3.2 ไม่มีวิทยฐานะ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependents Variables) ได้แก่ การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามกรอบแนวคิดของ Garvin (1993 : 78-91) ซึ่งยึดหลัก 5 ประการในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

- 3.2.1 การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ
- 3.2.2 การทดลองแนวทางใหม่ๆ
- 3.2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและอดีต
- 3.2.4 การเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งที่คุณอื่นทำได้เป็นอย่างดี
- 3.2.5 การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

งานวิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่มีการตื่นตัว มุ่งเน้นในการแสวงหาความรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายโอนความรู้ และปรับแต่งความรู้ไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะสะท้อนต่อความรู้ใหม่ เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่เยี่ยมไปด้วยประสิทธิผล

2. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรทั้งหมดในองค์กรมีทักษะในการสร้างสรรค์ เรียนรู้ และถ่ายทอด ความรู้ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ การทดลองแนวทางใหม่ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและอดีต การเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งที่คุณอื่นทำได้เป็นอย่างดี การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

3. การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหา ใช้ข้อมูลจริงมาใช้ในการตัดสินใจแทนการใช้สมมติฐาน และการใช้เครื่องมือทางสถิติมาช่วยในการจัดข้อมูล เป็นกระบวนการอย่างมีระบบเพื่อระบุสาเหตุของปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมถึงการค้นพบกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาดังกล่าว และการนำเอากลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติและทำการประเมินโดยเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงและผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังไว้

4. การทดลองแนวทางใหม่ๆ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการหาและทดสอบความรู้ใหม่ๆ อย่างมีระบบโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยการทดลองย่อยๆ เพื่อสะสมความรู้และแก้ไขทำให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและอดีต หมายถึง การตรวจสอบการประสบความสำเร็จ และล้มเหลวขององค์กร โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปใช้แก้ไขและพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา

6. การเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งที่คุณอื่นทำได้เป็นอย่างดี หมายถึง การที่องค์กรมองไปข้างนอก ซึ่งหมายรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่และองค์กรที่แตกต่าง ได้แก่ Benchmarking และการสร้างสภาพแวดล้อมให้องค์กรเปิดกว้างในการยอมรับข้อตำหนิตาม เพื่อการพัฒนาองค์กร

7. การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพภายในองค์กร หมายถึง กลวิธี กลไกต่างๆ ที่ช่วยในการกระจายความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสม

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

9. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู และพนักงานราชการที่ปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

10. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษาขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

11. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาที่ใช้เกณฑ์จำนวน นักเรียนระดับประถมศึกษา โดยกองแผนงานของกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2546 ซึ่งกำหนด ขนาดดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน สถานศึกษา ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน และสถานศึกษา ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

12. ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่ง การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

13. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในการสอน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระยะเวลาตั้งแต่ 5-10 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลามากกว่า 10 ปีขึ้นไป

14. ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะ หมายถึง ระดับความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในทางปฏิบัติงานวิชาชีพ และได้มี การกำหนดวิทยฐานะไว้ 4 ระดับ คือ วิทยฐานะชำนาญการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

15. ครูผู้สอนที่ไม่มีวิทยฐานะ หมายถึง ลูกจ้างประจำหรือชั่วคราวที่ปฏิบัติการ สอนในสถานศึกษา เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และตำแหน่งอื่นๆ ที่ปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาและไม่มีวิทยฐานะ