

บทที่ 1

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และรุนแรงก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก ดังนั้นในปัจจุบันจึงเป็นยุคสังคมฐานความรู้และแรงงานความรู้ (Knowledge and Knowledge Workers) เป็นยุคที่ใช้ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา โดยเฉพาะระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่อาศัยการผลิตการแพร่กระจาย และการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้ ประกอบด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Innovation and Technological Change) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และสภาพแวดล้อมทางสังคมและธุรกิจ (Social and Business Environment) สิ่งเหล่านี้ส่วนใหญ่จะต้องอาศัยองค์การทางการศึกษาในการพัฒนาสังคม (The Brooker Group, 1999, p.15) จึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานความรู้พัฒนาองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีกระบวนการเรียนการสอน มีการวิจัยและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการจัดการความรู้ (Management of Knowledge) ที่ครบวงจรเอื้ออำนวยให้การเสริมสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมฐานความรู้ และการผลิตบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการอุดมศึกษาของไทยด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้ประสบความสำเร็จ

การบริหารราชการแนวใหม่ ได้เน้นถึงการทำให้ส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ให้แก่ข้าราชการอย่างเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน และให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยใช้ “การจัดการความรู้” เป็นเครื่องมือที่จะช่วยสร้างพลังวิคุณ (Synergy) ที่ผู้บริหารของทุกองค์กรควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากในโลกยุค “สังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคโลกาภิวัตน์และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง” หน่วยราชการจะต้องปรับตัว เปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ และเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก เครื่องมือหรือแรงขับเคลื่อนหลักในการปฏิบัติราชการ จะต้องยกระดับจากข้อมูล (data) และสารสนเทศ (information) ไปเป็นความรู้ (Knowledge) โดยที่จะต้องคำนึงว่าความรู้ที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน นั้น มีทั้งที่อยู่ในรูปของความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งหมายถึง ความรู้ในรูปของหนังสือ ตำรา วารสาร หนังสือพิมพ์ วิดีโอ electronic file และที่อยู่ในรูปของความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในสมองของคน (tacit knowledge) ซึ่งยากต่อการเล่าหรือเขียนออกมาให้ผู้อื่นทราบหรือเข้าใจ “ความรู้ที่ใช้ในการทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70-80) เป็นความรู้ที่ฝังลึก” (บดินทร์ วิจารณ์, 2546, น.31)

การปฏิบัติราชการสมัยเก่า เน้นการใช้ความรู้ชุดแข็งที่มี “ผู้รู้” กำหนดไว้ แต่การปฏิบัติราชการตามแนวทางจัดการความรู้ จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ฝังลึกที่อยู่ในสมองของตนเอง และเน้นการร่วมกันสร้างความรู้ขึ้นใช้งาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงาน มีความเป็นพลวัต สอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทที่แตกต่างกันหรือเปลี่ยนแปลงไป การปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ จะเกิดการเรียนรู้น้อยมาก เน้นการเรียนรู้นอกงาน หรือไม่สัมพันธ์กับงาน แต่ได้ประกาศนียบัตรหรือปริญญารับรองในราชการแนวใหม่ ข้าราชการระดับปฏิบัติการเหล่านี้จะเรียนรู้จากการทำงาน สัมพันธ์กับการพัฒนาวิธีทำงานให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นและเร็วขึ้นและมีลักษณะเป็นการเรียนรู้กันกับเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นองค์กรทางการศึกษาจึงควรพัฒนาบทบาทเพื่อให้สามารถเป็นที่พึ่ง และความหวังของชนทุกชั้น ทุกสาขาอาชีพ เพื่อพัฒนาให้ก้าวทันและยืนหยัดในกระแสโลกได้อย่างภาคภูมิใจ ควรทบทวนบทบาทและปรับกระบวนทัศน์ใหม่ และจะต้องใช้การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่กำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมี “ดุลยภาพ” เราต้องเปลี่ยนแปลงการศึกษา เพราะการเปลี่ยนแปลงอยู่รอบๆ ตัว การศึกษาต้องผลิตนักคิด และนักแก้ปัญหาที่มีวิจรรย์ญาณที่ดี ได้กล่าวย้ำเตือนคนไทยว่า ต้องมีสภาวะจิตใจสาธารณะ คือสนใจเรื่องของส่วนรวม ร่วมคิด ร่วมทำ โดยการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ การร่วมคิด ร่วมทำ สังคมไทย จึงสามารถฟันฝ่าวิกฤตไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะแม้แต่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ยังกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของตัวบ่งชี้ในการประเมินหน่วยงานราชการ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนกร “การจัดการความรู้” ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ โดยในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 บัญญัติว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ และได้กำหนดเป็นหลักการ โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546)

- 1) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
- 2) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

4) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

เราจะใช้ “การจัดการความรู้” เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ **วิจารณ์ พานิช (2547, น.16-37)** กล่าวว่า การใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงานราชการ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสร้างพลังทวีคูณในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกระดับ ให้สามารถสร้างผลงานในระดับสร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์สูงส่ง แต่ที่เน้นมาก คือ ความรู้ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ โดยเน้นความรู้ที่ควบคู่อยู่กับการปฏิบัติในลักษณะ “ไม่ทำ ไม่รู้” ซึ่งไม่ใช่ความรู้เชิงทฤษฎี เป็นการดึงเอาพลังปัญญาที่ถูกละเลยออกมาใช้ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของความรู้ฝังลึก แต่ก็ไม่ใช่เลย ความรู้ที่เปิดเผยหรือความรู้เชิงทฤษฎี การจัดการความรู้ มีเป้าหมาย 3 ประการใหญ่ คือ

1) เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น

2) เพื่อการพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน แต่ที่ได้ประโยชน์มากที่สุด คือข้าราชการชั้นผู้น้อยและระดับกลาง

3) เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กรหรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้ หรือทุนปัญญาขององค์กร

ซึ่งจะช่วยทำให้องค์กรมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคต ได้ดีขึ้น โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ยุค คือ

ความรู้ยุคที่ 1 เป็นความรู้ที่สร้างโดยนักวิชาการ เน้นเหตุผลพิสูจน์ได้เป็นวิทยาศาสตร์หรือวิชาการ มีการจำแนกเป็นความรู้เฉพาะสาขาวิชาการเป็นความรู้ที่เน้นความลึก ความเป็นวิชาการเฉพาะด้าน (Specialization)

ความรู้ยุคที่ 2 เป็นความรู้ที่ใช้งานและสร้างโดยผู้ปฏิบัติงาน โดยการสร้างขึ้นจากการเลือกเอาความรู้เชิงทฤษฎี หรือความรู้เหล่านี้มีลักษณะบูรณาการ และมีความจำเพาะต่อบริบทของงาน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานและองค์กรนั้นๆ และมีการแบ่งความรู้ ออกเป็น 4 ระดับ คือ

Know-what : เป็นความรู้เชิงทฤษฎีล้วนๆ เมื่อนำความรู้เหล่านี้ใช้งาน ก็จะได้ผลบ้าง ไม่ได้ผลบ้าง

Know-how : เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎี และเชิงบริบท เป็นความรู้ในลักษณะที่รู้จักปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบท

Know-why : เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ ว่าทำไมความรู้นั้นๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง

Care-why : เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนมาจากภายในจิตใจ ให้ต้องกระทำสิ่งนั้น เพื่อเผชิญสถานการณ์

การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติในองค์กร หรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในองค์กรนั้น ไม่ใช่กิจกรรมของนักวิชาการ หรือนักทฤษฎี และมีลักษณะที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนางานและพัฒนาคน มีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ โดยการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้นและปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานที่มีการวางเป้าหมายการทำงานรวมทั้งการกำหนดตัวบ่งชี้ใน การประเมินผล และในท้ายที่สุดจะสามารถนำมาสู่การตอบคำถามว่าประชาชนจะได้รับอะไรจากการทำงานของข้าราชการ โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. การปรับโครงสร้างองค์กรพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ
2. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็วและกระชับมากขึ้นเพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น
3. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร
4. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีอยู่แล้วในระบบราชการ หรือองค์กรทั่วไป โดยส่วนใหญ่ เนื่องจากการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ขององค์กรต้องอาศัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรเอง และแรงผลักดันจากภายนอกแล้ว ก็ทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสนใจกับการนำองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะสร้างรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ รวมทั้งการสร้างตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของแต่ละองค์กร ต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างกับกระบวนการทำงานขององค์กรด้วย ซึ่งการวัดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัย ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กำลังได้รับการเผยแพร่ในสังคมไทย ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องใช้การจัดการ(Management) เข้ามาช่วย เริ่มตั้งแต่ การได้ความรู้มา การจัดการข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) และความรู้ (Knowledge) จนไปถึงขั้น การนำความรู้ไปใช้ ซึ่งในทุกขั้นตอนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกัน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารอย่างชาญฉลาด เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ แล้วเกิดการพัฒนาขึ้นทั้งตัวเองและในภาพรวมขององค์กรด้วย

บทบาทและหน้าที่ขององค์กรทางการศึกษาทุกระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในระบบ นอก ระบบ และตามอัยาศัย พึ่งปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาระดับสูง จึงมุ่งพัฒนาศักยภาพ

ของคนไทยให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่อย่างมีคุณภาพ และก่อให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชน ช่วยแก้ปัญหาสังคมและประเทศชาติ ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ปัญญาและจริยธรรมของบุคคลและสังคมไปสู่สันติสุข เสรีภาพ การยอมรับนับถือ สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย ดังนั้น องค์กรทางการศึกษาจึงมีหน้าที่ดำเนินการครอบคลุมภารกิจดังต่อไปนี้ คือ ประการแรก การวิจัยเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ ประการที่สอง การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ประการที่สาม รับผิดชอบดูแล แก้ปัญหา ร่วมมือและส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ประการที่สี่ อารงรักษา สืบสาน รังสรรค์ เผยแพร่วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย ประการที่ห้า สนับสนุนการเรียนรู้ชั้นสูง และการศึกษาตลอดชีวิต และประการสุดท้าย คือ การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันจัดการศึกษาทุกระดับ และภารกิจของอุดมศึกษาในอนาคตที่สำคัญ ๆ คือ การสร้างความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ระบบอุดมศึกษาเป็นผู้ผลิตผู้รู้ ผู้เสริมสร้างความรู้และองค์ความรู้ และสร้างคลังแห่งความรู้ที่ทันสมัยและสามารถชี้แนะสังคมแก้ปัญหาให้แก่สังคมและประเทศชาติ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาพึงส่งเสริมการวิจัย การสรรหา การคัดเลือก และรักษานักวิชาการที่มีคุณภาพ และจัดให้มีกิจกรรม “เสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้” ระหว่างนักวิชาการและนักวิจัยอย่างอิสระ และการมีเสถียรภาพทางวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการวิจัยและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง (พรชูลี อาชวบำรุง, 2543, น.4/2-4/5) มหาวิทยาลัยควรที่จะนำเอาองค์ประกอบของการแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ และการนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ เข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติพันธกิจของมหาวิทยาลัยมากขึ้นในลักษณะที่ทำให้มหาวิทยาลัยกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และก่อให้เกิดระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ควรจะร่วมมือกัน เพื่อแสวงหาสมการที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด อันจะเป็นมาตรฐานของทุก ๆ มหาวิทยาลัย เพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์เครือข่ายและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในลักษณะการนี้ มหาวิทยาลัยในฐานะกลุ่มอาจจะเพิ่มและจัดเก็บความรู้ที่แต่ละ ฝ่ายเข้าถึงเพื่อก่อให้เกิดความแตกต่างในพันธกิจของตน และในคุณภาพของโปรแกรม ซึ่งจัดให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม (พรชูลี อาชวบำรุง, 2544) อีกทั้งผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งวิเคราะห์จากระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการดำเนินการด้านการเรียนรู้มากกว่าด้านอื่น และมีการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ น้อยกว่าด้านอื่น (ศันสนีย์ จະสุวรรณ์, 2550, น.200)

จากการค้นคว้าศึกษาพบว่า โลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมแห่งการเรียนรู้ไม่มีวันหยุดนิ่ง สังคมโลกกลายเป็นสังคมความรู้ (Knowledge Society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) องค์กรทางการศึกษา จึงต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยพึงตระหนักว่าคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพครูเป็นหลัก ทำให้เราต้องหันมาให้ความสนใจกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เนื่องจากความท้าทายและความกดดัน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติในการทำงาน ความท้าทายในการแข่งขันของสภาพ

เศรษฐกิจเช่นปัจจุบัน การเพิ่มขึ้นของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดนโยบาย กฎหมาย รวมถึงกฎระเบียบที่กล่าวถึงเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้ความสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้อีกด้วย เช่น พรฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11

กฎหมายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ.2557 – 2561

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ.2557 – 2561 มีเป้าหมายในการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) อย่างยั่งยืน ทั้งถึง และเท่าเทียม ด้วยความมั่นคงปลอดภัย โดยให้ความสำคัญกับการนำ ICT มาใช้พัฒนาประเทศด้วยยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทุนมนุษย์ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ICT ด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม โดยยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และมาตรการ ได้กำหนด ทิศทางในการพัฒนาด้าน ICT ของประเทศที่สอดคล้องกับแผน นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการสำคัญของประเทศ ในบริบทหลักด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยกรอบแนวทางดังกล่าวในภาพรวม ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ อาทิเช่น การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน การสนับสนุนการรับรู้ข่าวสารของประชาชนการส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้และทักษะในการใช้สารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิจารณญาณ มั่นคงปลอดภัย และรู้เท่าทัน รวมถึงพัฒนาบุคลากรด้าน ICT ให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในระดับมาตรฐานสากล นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการนำ ICT เข้าไป ช่วยสนับสนุนการพัฒนาในภาคส่วนต่างๆ ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร การผลิต และ อุตสาหกรรม ในแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความทันสมัยและเพียงพอ โดยภาครัฐมีมาตรฐานความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เอื้อต่อ ความเชื่อมั่น อีกทั้งการส่งเสริมการรวมกลุ่มความร่วมมือทั้งระหว่างภาครัฐและเอกชน ซึ่งรวมถึงองค์กร ภายในประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อเสริมศักยภาพการดำเนินการต่างๆ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ทั้งในการผลิตสินค้าและการบริการ การวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

การพัฒนาการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการที่จะยกระดับทุนมนุษย์ของประเทศ แต่ที่ ผ่านมาพบว่า ประเทศไทยประสบปัญหาคุณภาพการศึกษาอย่างรุนแรงจนกลายเป็นปัญหา ที่ทำ

หายของประเทศ ถึงแม้รัฐบาลจะทุ่มเทงบประมาณกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณแผ่นดิน หรือคิดเป็น ร้อยละ ๓.๗ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมกัน รวมทั้ง มีความพยายามปฏิรูปการศึกษาตลอดระยะเวลามากกว่า ๒๐ ปี แต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยังไม่ประสบ ผลสำเร็จในระดับที่พึงพอใจ กลับมีปัญหาคุณภาพการศึกษาเพิ่มขึ้น ซึ่งสาเหตุของปัญหามี อยู่มากมาย ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาที่เกิดจากครูผู้สอน ผู้เรียน และสภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา รวมทั้ง ขาดปัจจัยที่จะส่งเสริมการ เรียนรู้นอกจากนี้พบว่า ผลคะแนนสอบมาตรฐานในประเทศ (NT) และผลการ ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน WEF ได้ทำ การจัดอันดับคุณภาพการศึกษาของ ประเทศต่างๆทั่วโลกพบว่าในปี พ.ศ.๒๕๕๖ ประเทศไทยมีคุณภาพ การศึกษาอยู่อันดับที่ ๓๗ ของโลก และอยู่ อันดับ ๘ ในกลุ่มประเทศอาเซียน แสดงให้เห็นว่า คุณภาพ การศึกษาไทยตกต่ำ ต้องได้รับการพัฒนาอย่าง เร่งด่วน ซึ่งหมายถึงการพัฒนาด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยี และการปฏิรูปการเรียนรู้ รวมทั้งการศึกษาตลอด ชีวิตเพื่อยกระดับองค์ความรู้และคุณภาพ การศึกษาของประชาชนคนไทยทั่วประเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถที่จะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นในการสร้าง โอกาส อย่างเท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโดยเฉพาะ การศึกษาของ เยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต เทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถที่จะนำมา ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เยาวชนสามารถเข้าถึงเนื้อหาคุณภาพสูง จากผู้สอนที่มีคุณภาพได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับท่าที เพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกัน อย่างมั่นคง เพราะองค์กร เป็นสิ่งมีชีวิต (Organic) ไม่ใช่เครื่องจักร (Mechanic) โดยคนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งคนก็ไม่ใช่ต้นทุน แต่เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) เพราะในตัวคนมี ทักษะและ ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญซึ่งเป็น “ทุนความรู้” (Knowledge Capital) จำเป็นต้องสร้าง ค่านิยมขององค์กร (Corporate Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ดี และทำ อย่างไรให้ความรู้ในทางปฏิบัติ ซึ่งมักเป็นที่ทราบกันในตัวคนหรือกลุ่มคน ถูกปรับเปลี่ยนและจัดการอย่าง เป็นระบบ (Knowledge Management) เพื่อรักษาองค์กรไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ให้ ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประ โยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการ เรียนรู้ (Learning Organization) เพราะ “ความรู้” คือ “อำนาจ”

2. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็น กฎหมายที่ส่งผลให้หน่วยงานราชการทุกหน่วยงานจำเป็นที่จะต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในพระ ราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวได้อธิบายถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้ หมวดที่ 3 “การบริหาร ราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วน ราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและ สามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง

รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ เราจะพบว่าจากพระราชกฤษฎีกานี้ พอสรุปได้ว่า จะพัฒนาให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น มีสิ่งสำคัญที่พระราชกฤษฎีกากล่าวถึง คือ

1. รับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์
2. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ
3. สร้างวิสัยทัศน์
4. ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
5. มีการเรียนรู้ร่วมกัน

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (2550, น.168) ได้เสนอตัวชี้วัดเพื่อประเมินและรับรองผลการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษามีการกำหนดตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานและเป้าหมายในระดับหน่วยงานจนถึงระดับบุคคล รวมถึงจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายด้วย ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินตนเอง ซึ่งปรากฏในองค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้ ชนิดตัวบ่งชี้ : กระบวนการ ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้ 5 ข้อ และมีเกณฑ์มาตรฐานข้อหนึ่งได้กล่าวถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ “มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาคมของสถาบันรับทราบ” รวมอยู่ด้วย ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และมุ่งเน้นให้ตอบสนองและสอดคล้องต่อบทบาทและภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 เพื่อเพิ่มคุณค่าของกิจการภายในองค์กร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของตัวบ่งชี้ในการประเมินหน่วยงานราชการ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” งานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาของนโยบายและแผนมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้ ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ไว้ดังนี้

- 3.1 มีการทบทวน และจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาคมของสถาบันรับทราบ
- 3.2 มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

3.3 มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 100

3.4 มีการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้

3.5 มีการนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการงานปกติและปรับปรุงแผนการจัดการความรู้

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบจัดเก็บ รวบรวม ข้อมูลองค์ความรู้ และการให้บริการทางวิชาการ หรือเผยแพร่องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่สาธารณชนอย่างทั่วถึง ส่งเสริม สนับสนุนการถ่ายทอด ถอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในบุคคล ให้เป็นองค์ความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถสรุปค่าสำคัญได้คือ

1. การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. พัฒนาระบบจัดเก็บ รวบรวม ข้อมูลองค์ความรู้ และการให้บริการทางวิชาการ
3. เผยแพร่องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่สาธารณชนอย่างทั่วถึง
4. ส่งเสริม สนับสนุนการถ่ายทอด ถอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในบุคคล ให้เป็นองค์ความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

3. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 กำหนดให้อุดมศึกษาไทยในช่วงปี 2555 - 2559 ต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดเพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนอง การแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่นโดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศ ให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพผลิตกำลังคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเอง และเพื่อช่วยเหลือสังคมมีคุณธรรมมีความรับผิดชอบและมีสุขภาพที่แข็งแรงและจิตใจ รวมทั้งพัฒนาอาจารย์เป็นมืออาชีพและผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพ ให้เป็นอาจารย์พัฒนาวิชาชีพอาจารย์เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการจัดการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยใช้ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิต และการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของประเทศไทย ทั้งนี้โดยอาศัยการบริหารจัดการอุดมศึกษาเชิงรุกและพระราชบัญญัติอุดมศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ปี 2559 “อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนา กำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืนสร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) บนพื้นฐานปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียงมีบทบาทสูงในสังคมประชาคมอาเซียนและมุ่งสู่คุณภาพอุดมศึกษา ระดับนานาชาติ” และยังสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ว่า การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

1. การปรับโครงสร้างการกระจายตัวประชากรอย่างเหมาะสมกับทรัพยากรธรรมชาติของพื้นที่
2. พัฒนาคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้การป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติ สร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม
3. ลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ พัฒนาทักษะความรู้ในการดูแลสุขภาพ ส่งเสริมการแพทย์ทางเลือก
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พรอมสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถเลือกศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการ
5. สร้างความเข้มแข็งของสถาบันสังคม สร้างค่านิยมภูมิใจในวัฒนธรรมไทย ยอมรับความแตกต่างของความหลากหลายทางวัฒนธรรม

4. คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557

คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557 มาตรฐานการอุดมศึกษา ที่ปรากฏตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่

1. มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต
2. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา
3. มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานย่อย ทั้ง 3 ด้านนี้ อยู่ในมาตรฐานการศึกษาของชาติที่ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3 มาตรฐาน เช่นกัน คือ

- มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก
- มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา
- มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สังคมแห่งความรู้

แต่ละมาตรฐานย่อยของมาตรฐานการอุดมศึกษาจะมีความสอดคล้องและสัมพันธ์ กับมาตรฐานย่อยของมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาของชาติ และแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นการกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจนทั้งครู ผู้บริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หากไม่มีมาตรฐาน สาธารณชนก็จะไม่ทราบว่าสาระสำคัญที่แท้จริงของการจัดการศึกษาอยู่ที่ใด คุณภาพคนที่ชาติต้องการเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนปัจจุบันต้องไปในทิศทางใด คุณภาพการจัดการศึกษาแต่ละแห่งมีจุดเด่น จุดควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากไม่มีเครื่องชี้วัดเทียบเคียง ทำให้ขาดการรับผิดชอบต่อสาธารณชน (Accountability) การกำหนดให้มี มาตรฐาน

การศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องถือเป็นความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน คุณภาพครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหาร จัดการตลอดจนคุณภาพด้านการจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้าง อัตลักษณ์ของสถานศึกษา และการมีกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริมที่สนองต่อนโยบายของรัฐ นอกจากนี้ มาตรฐานยังเป็นแนวทางให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้การสนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้ เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน

5. แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ. 2554

แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ. 2554 ในหัวข้อความสำคัญของมาตรฐาน ได้กล่าวถึงการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาเป็นการกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจนทั้งครู ผู้บริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องถือเป็นความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน คุณภาพครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหาร จัดการตลอดจนคุณภาพด้านการจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และการมีกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริมที่สนองต่อนโยบายของรัฐ นอกจากนี้ มาตรฐานยังเป็นแนวทางให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้การสนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้ เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน และปัจจัยที่สะท้อนคุณภาพการศึกษาได้มี 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน
- 2) ด้านการจัดการศึกษา (มองที่ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ชุมชน)
- 3) ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (มองที่การร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน)
- 4) ด้าน อัตลักษณ์ของสถานศึกษา (มองที่ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ปรัชญาและอุดมการณ์ของสถานศึกษา)
- 5) ด้านมาตรการส่งเสริม (มองที่การดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายตาม อุดมการณ์ของสถานศึกษาและนโยบายของรัฐในขณะปัจจุบัน)

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการได้ คือ ครู ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ๒ ส่วน ได้แก่ คุณภาพของตัวครู และคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลของครู ครูที่ดีต้องมีความรักศรัทธาในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่ ลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับผู้ปกครองและชุมชนได้ดี และ สิ่งสำคัญที่สุดคือ ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (ถ่ายทอดความรู้ และต่อยอดความรู้ให้ผู้เรียนได้) อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่จะเกิด กับลูกศิษย์เป็นอันดับแรก ครูต้องมีความเชื่อว่า “เด็กทุกคนมี

ความสามารถในการเรียนรู้และ สามารถพัฒนาตนเองได้” จึงจะสามารถพัฒนากิจกรรม วิธีการ ตลอดจนสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ใน การสอนเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน หรือการจัดการเรียนรู้ของครู ต้องส่งเสริม ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ครูมีอาชีพต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง หมั่นปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการดำรงชีวิต มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งจะ เจริญเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และเป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติในอนาคต การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะ ไปสู่เป้าหมายนั้นให้จงได้ ทุ่มเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทาง วิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดการองค์กร บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงาน ให้บุคลากรได้เหมาะกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน ให้ เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ในปัจจุบันสิ่งที่ ทำทลายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ แม้ งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศ ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ กลุ่มบุคคลที่มีส่วนผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่กรรมการสถานศึกษาหรืออาจเรียกเป็นอย่างอื่น เช่น คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา จะทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา อันหมายรวมทั้ง การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล และหน้าที่อื่นตามที่ระเบียบกำหนด คุณภาพผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษาจะเป็นตัวสะท้อนคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาได้เป็นอย่างดี เพราะหลักสูตรสถานศึกษาจะมีการกำหนดจุดหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระที่เรียน ตลอดจนวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งจะสะท้อนว่าผู้เรียน มีความรู้ความสามารถ เจตคติและพฤติกรรมตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้หรือไม่หลักสูตรที่ดีควรคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน ท้องถิ่นและชุมชน มีการบูรณาการสาระ การเรียนรู้หรือจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถและความสนใจของ ผู้เรียน และจัด

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนตามขีดความสามารถ ทำให้ ผู้เรียนมีความสมบูรณ์ และสมดุลทั้งทางร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คือ การมีแหล่งเรียนรู้เกิดขึ้นมากมายในชุมชน มี ผู้รู้ หรือที่เรียกกันว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน ที่สามารถให้ความรู้แก่ผู้เรียนได้ การเรียนแต่ เพียงในห้องเรียนจึงไม่เพียงพอ เนื่องจากความรู้นอกห้องเรียนเกิดขึ้นมากมายและรวดเร็ว การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างองค์กรหลักในชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับสถานศึกษามีส่วนในการส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานได้ ผู้บริหารและครู อาจารย์ในสถานศึกษาคือบุคคลสำคัญที่จะต้องประสานงานในองค์กรท้องถิ่นและผู้นำ ด้านต่าง ๆ ได้เข้า มาร่วมกันเรียนรู้และมีส่วนร่วมจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มากที่สุด ทั้งใน รูปแบบของคณะกรรมการ สถานศึกษาและรูปแบบอื่น ๆ ตามโอกาส ผู้บริหารและครูต้อง สร้างศรัทธาและฟื้นฟูบทบาทการเป็นผู้นำ ชุมชนด้านการศึกษาให้มาก ต้องสร้างความ ตระหนักและความเข้าใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา ว่ามิใช่เพียงแต่สนับสนุนด้านวัตถุ เท่านั้น แต่ตัวบุคลากรและองค์กรในท้องถิ่นเอง สามารถเป็นสื่อการ เรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ รวมทั้งสามารถสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทั้งระดับตนเอง และสังคม การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ต้องเริ่มที่การมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการมี ส่วนร่วมทำให้เกิดพลังชุมชน พลังชุมชนทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้เกิดสังคมเรียนรู้ สังคมเรียนรู้ทำให้คนในสังคมเกิดสันติสุขและสันติภาพ (พระศุภกร ธมมสาโร, 2550)

6. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

คุณภาพของตัวครู และคุณภาพการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผล ก็ต้องอาศัยการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีเป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือ การ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มี คุณภาพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและ สังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และ ปัจจัยเกื้อหนุนให้ผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553) การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการ เรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะแห่ง อนาคตใหม่ที่ครูควรมีทักษะและคุณลักษณะที่ รองรับเข้าถึงเพื่อสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียน แนวใหม่ ในอันที่จะพัฒนาผู้เรียนที่เยาวชนในยุคใหม่ได้ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องหลักการจัด การศึกษาตาม มาตรา 22 ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความส าคัญที่สุด กระบวนการ จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ วิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552- 2561) กำหนดให้ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยมีจุดเน้นการปฏิรูป 3 เรื่อง ได้แก่

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้
2. โอกาสทางการศึกษา เปิดโอกาสให้คนไทยเข้าถึงการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

3. การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม

คุณภาพของการศึกษาและการเรียนรู้จะต้องบรรลุ 4 คุณภาพ คือ

- 1) คุณภาพคนไทยยุคใหม่
- 2) คุณภาพครู ยุคใหม่
- 3) คุณภาพแหล่งเรียนรู้/สถานศึกษายุคใหม่
- 4) คุณภาพการบริหารจัดการใหม่

เป้าหมายยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ไว้ดังนี้

1. คนไทยและการศึกษาไทยมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล
2. คนไทยใฝ่รู้ : สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง รักการอ่านและแสวงหาความรู้
3. คนไทยใฝ่ดี : มีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นประโยชน์ส่วนรวม

มีจิต สาธารณะ มีวัฒนธรรมประชาธิปไตย

4. คนไทยคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ : มีทักษะในการคิดและปฏิบัติ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแข่งขัน

การพัฒนาองค์กรในศตวรรษที่ 21 ก็จำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถค้นหาและปรับจุดอ่อนให้กลับมาเป็นจุดแข็ง โดยมุ่งไปผลลัพธ์ขั้นปลายที่พึงปรารถนา (ultimate outcome) และกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องดำเนินการด้วยความร่วมแรงร่วมใจให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นกว่าการแข่งขัน (competiveness) และความเปลี่ยนแปลง (changes) ที่มีอยู่ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ แนวคิดใหม่ ๆ ที่ควรนำมาปรับแก้ระบบการบริหารองค์กรแบบเก่าที่เน้นการรวมศูนย์อำนาจที่ผู้บริหาร ควรเปลี่ยนมาให้ทุกคนในองค์กรช่วยกันคิดและช่วยกันทำ องค์กรจึงจะอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ กุญแจสู่ความสำเร็จในเป้าหมายของวิสัยทัศน์องค์กรดังกล่าว คือ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบพัฒนาองค์กรรูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะของการพัฒนาองค์กรให้เพียงพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวม

7. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 ได้ให้ความหมาย “การศึกษา” ไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้ บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต หมวด ๙ เทคโนโลยีเพื่อ

การศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในโอกาสแรกที่ได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ก็ได้กล่าวถึง การสร้างองค์ความรู้ ซึ่งก็จะเชื่อมโยงไปยังองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเหตุผลที่ทำให้เราต้องหันมาให้ความสนใจกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) อย่างจริงจัง อีกทั้งเนื่องจากความท้าทายและความกดดัน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติในการทำงาน ความท้าทายในการแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจเช่นปัจจุบัน การเพิ่มขึ้นของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ ล้วนแล้วเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กรทางการศึกษาที่ต้องแสวงหาแนวทางในการพัฒนาองค์กร ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพของตนเองอย่างยั่งยืน ซึ่งแม้แต่การทำผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการที่นำองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาทุกวงการไม่ว่าจะเป็นวงการทางการศึกษา วงการแพทย์ หรือแม้แต่วงการบริษัทต่างๆ อีกทั้งผู้แต่งมีความสนใจในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงมีแนวคิดในการเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถผลิตผู้เรียนที่มีความรู้ ความสามารถ ให้มีคุณภาพได้ตามภารกิจที่กำหนดไว้

สำหรับประเทศไทยนั้นคงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหาวิธีการในการดึงความรู้ ออกมาจากตัวบุคคล และการกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ บางประเภทนั้น การฝึกอบรมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริหารจัดการ ความรู้คือพฤติกรรม "การหวงความรู้" และวัฒนธรรม "การไม่ยอมรับในตัวบุคคล" หากองค์กรสามารถ กำหนดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้ การบริหารจัดการความรู้ ก็มีเรื่องยากจนเกินไป

สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาเมื่อเดือนตุลาคม 2545 ได้มีการวาง กรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา 11 ได้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างมีส่วนร่วมในหมู่ราชการ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน... สำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแล ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่างๆ จึงได้เริ่มดำเนินการค้นหาหน่วยงานที่จะสามารถเป็น ต้นแบบในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ นอกจากนั้น ยังมีความมุ่งมั่นที่ให้การสนับสนุนส่งเสริม และให้ความรู้แก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการความรู้ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ ดังนั้น ก่อนนำไปปฏิบัติจริงจึงจะขอปูพื้นความเข้าใจในเรื่องแนวคิดของการบริหารจัดการความรู้ ดังนี้ ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ, 2545. วิษารัตน์ ธรรมรัตน์จินดา. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2552). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. แผนปฏิบัติการประจำปี 2554. นครศรีธรรมราช, 2554. สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ, 2546. อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2552. Best, J. W.,& Kahn, J.V. Research in Education. Boston : Allyn and Bacon, 1993. Cronbach, L.J. Essentials of Psychological Testing (5th ed.). New York : Harper Colling, 1990. Hoy, W.K. and Miskel, C.G. Education Administration : Theory Research Practice. 8th ed. New York : McGraw-Hill, 2008. Krejcie, Robert V. & Danyle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement, 1970. Senge, P. M. The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization. New York : Doubleday, 1991.