

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบหลายประการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักนายกรัฐมนตรี. ม.ป.ป. : 14-15) สถานศึกษาจึงเป็นเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงถูกคาดหวังจากสังคมไว้สูงที่จะเป็นกลไกในการพัฒนาเยาวชนไปสู่สังคมที่พึงปรารถนา สถานศึกษาจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามที่ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 33) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรให้การบริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของสถานศึกษาคือ การเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ สถานศึกษาจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ว่า องค์กรส่วนใหญ่ยังคงเป็นเพียงแค่ดัดแปลง (Adaptive) แต่ยังไม่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นมาด้วย และสถานศึกษาส่วนใหญ่ในทุกวันนี้ยังมีลักษณะเป็นการรับนำเอามา (Adopt) แล้วดัดแปลง (Adapt) เพื่อการใช้ ซึ่งเป็นจุดที่เรียกว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อดัดแปลง (Adaptive Learning) แล้วก็หยุดอยู่เพียงแค่นั้น ยังไม่ได้ใช้ความพยายามที่จะฟันฝ่าไปให้ถึงจุดที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาได้

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2546 : 75-77) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 10 ประการ ประกอบด้วย 1) การสำรวจสภาพแวดล้อม 2) ความแตกต่างด้านการปฏิบัติ 3) การให้ความสำคัญด้านการวัดการประเมิน 4) การให้ริเริ่มฝึกทดลอง 5) บรรยากาศเปิดเผยโปร่งใส 6) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 7) ความหลากหลายของการปฏิบัติ 8) การมีผู้สนับสนุน 9) การเกี่ยวข้องเห็นชอบด้วยของผู้นำ และ 10) การพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น เป็นสิ่งที่แสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ (Generative Learning) ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยความเชื่อที่ว่า คนยิ่งเรียนรู้ ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป (As People Learn, there Abilities

Expand) และ องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโต (Grow) และพัฒนา (Develop) ต่อได้โดย “ไม่มีที่สิ้นสุด” (วิโรจน์ สารรัตน์. 2546 : 6) ซึ่งจำเรียง วิทยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์ (2544 : 11) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์การยุคใหม่ ซึ่งจะ เป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด จากแนวคิดของ มาควอร์ท (Marquardt. 1996 : 21) ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า ประกอบด้วย 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic) 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) 3) การให้อำนาจและสร้าง ความสามารถให้กับบุคลากร (Empowering and Enabling People) 4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และ 5) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Adding Technological Power)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (จำเริญ จิตรหลัง. 2550 : 19) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะ ผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้และ ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้อง พยายามดึงความสามารถของผู้ร่วมงานมาใช้ให้มากที่สุดโดยให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมทำร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของ บุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ชนะ พงศ์สุวรรณ. 2548 : 4) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 บัญญัติสาระสำคัญไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ใน ส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้าง วิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนเจตคติของข้าราชการในสังกัดเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2550 : ออนไลน์)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 , เขต 2 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา 11 และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในการกำหนดนโยบาย

การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดโดยการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2555 : 12) สอดคล้องกับ ปัญญา แก้วกัญญา และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545 : 63-64) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาการบริหารเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเป็นการสร้างความรอบรู้ของแต่ละบุคคลให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในทุกด้านเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทุกคนในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาโดยหน่วยงานได้พยายามส่งเสริมให้มีครูแกนนำครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ผู้บริหารเกียรตินิยม

จากความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ มาควอร์ดท์ (Marquardt. 1996 : 21) ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 3) ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร 4) ด้านการจัดการความรู้ และ 5) ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ทำให้ทราบเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนทราบความเป็นไปได้ในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้เป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “การวิจัยเพื่อการพัฒนาด้านวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ทำให้ได้ข้อมูลสำหรับใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ทำให้ได้ข้อมูลสำหรับใช้ในการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาครูศาสตร์บัณฑิตและครูศาสตรมหาบัณฑิต

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหาการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยตามแนวคิดของ มาควอร์ท (Marquardt. 1996 : 21) ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 3) ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร 4) ด้านการจัดการความรู้ และ 5) ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 , เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีงบประมาณ 2557 จำนวน 331 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 , เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีงบประมาณ 2557 จำนวน 181 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608) ประกอบด้วย

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 52 คน

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 51 คน

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 78 คน

3. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้คือ รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยตามแนวคิดของ มาควอร์ท (Marquardt) ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

3.3 ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร

3.4 ด้านการจัดการความรู้

3.5 ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง วิธีการ กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จากการศึกษาความต้องการและสังเคราะห์เนื้อหาตามแนวคิดของ มาควอร์ดท์ (Marquardt)

2. การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษาตื่นตัว มุ่งเน้นในการแสวงหาความรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายโอนความรู้ไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะสะท้อนต่อความรู้ใหม่ สร้างสรรค์ผลงานจากการความรู้ ความคิด ประสบการณ์ จากการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย

2.1 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่องของสมาชิกในทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้แบบปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า การเรียนรู้จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ขององค์กร ในการการคิดอย่างเป็นระบบ ความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้ของทีม แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ ร่วมกันของคนในองค์กร และการสนทนาโต้ตอบ

2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษา จากสถานภาพหนึ่งไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบของสถานศึกษาในทุกด้าน ทั้งด้านวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงสร้างของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

2.3 ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อให้เหมาะสมกับความสำคัญที่มีต่อสถานศึกษาในการขับเคลื่อนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4 ด้านการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ สร้างสรรค์ความรู้ เก็บรักษาและสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ในการนำไปใช้ประโยชน์

2.5 ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง องค์กรสนับสนุนให้สมาชิกใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ด้วยตนเอง นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรในสถานศึกษา และสถานศึกษานำระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

3.1 ประสพการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม

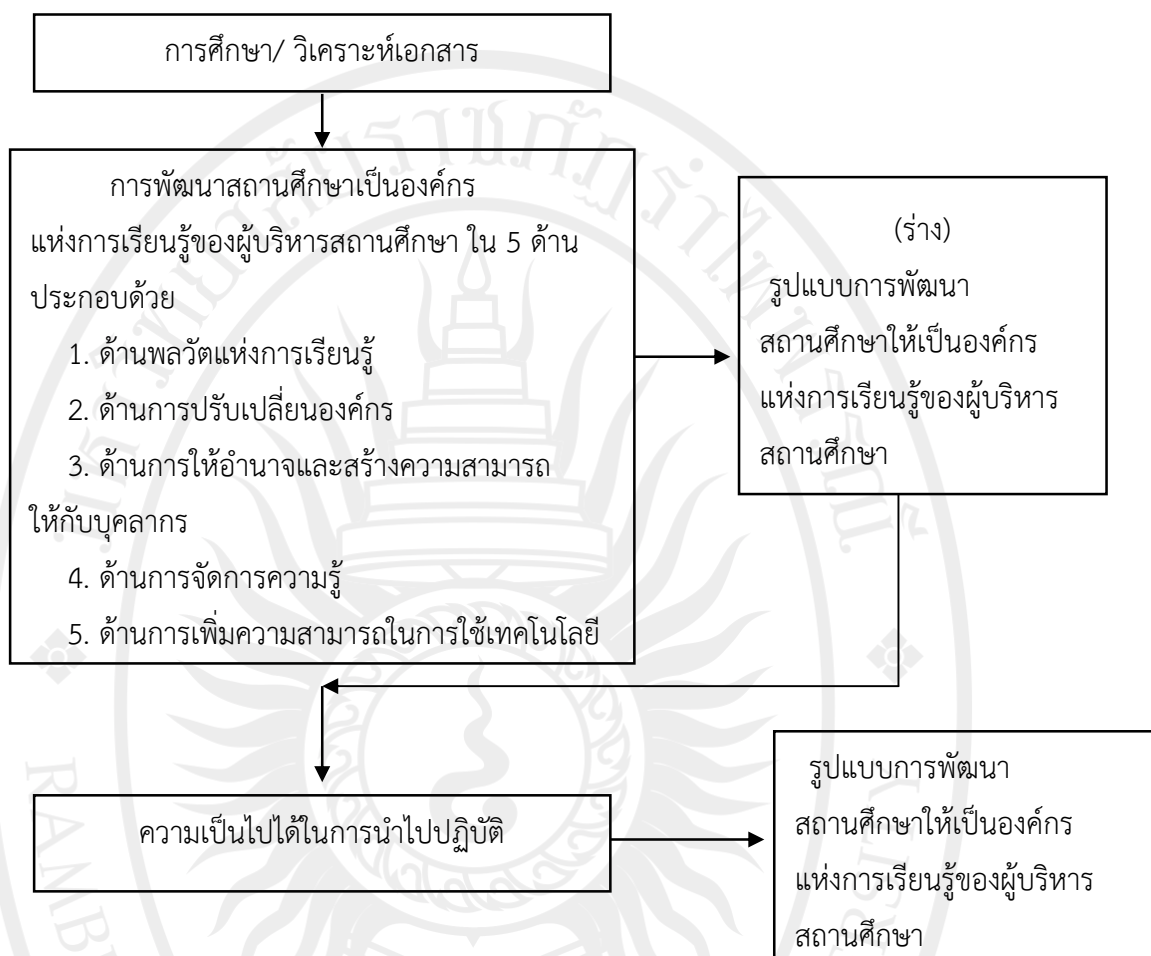
3.2 ประสพการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม

4. ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง หมายถึง การประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 , เขต 2 และตราด ทำให้ทราบว่ารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ได้จริง

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 , เขต 2 และตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยตามแนวคิดของ มาควอร์ดท์ (Marquardt. 1996 : 21) ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 3) ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร 4) ด้านการจัดการความรู้ และ 5) ด้านการเพิ่มความสามารภในการใช้เทคโนโลยี ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง