

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งกระแสของความต้องการพัฒนาองค์กรดูเหมือนจะแผ่อิทธิพล ไปด้วยไปทั่วโลก มีนักคิดนักบริหารจำนวนมากได้เสนอแนวคิดและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และก้าวต่อไปสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคงอันเป็นที่มาของแนวคิดต่างๆ ซึ่งเป็นที่แพร่หลายในปัจจุบัน ได้แก่ การปรับกระบวนการทำงาน (Re - Engineering) การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management หรือ TQM) จนมาถึงแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization หรือ LO) อันเป็นแนวคิดทางการจัดการร่วมสมัยที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน (เจษฎา นกน้อยและคณะ, 2552, หน้า 7) ดังพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 กล่าวว่า “ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ใน ส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ”

โดยหน่วยงานภาครัฐจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สำหรับ หมวด 3 มาตรา 11 นี้เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยให้หน่วยงาน แต่ละหน่วยเริ่มจากการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่า องค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้

มากแต่เพียงอย่างเดียว จึงเปลี่ยนไปและมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่งหากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้โดยไม่มี การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ซึ่งมุ่งพัฒนาสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ร่วมกัน เป็นพันธกิจที่งานวิจัยทางการศึกษาสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณลักษณะเอื้ออริมีน้ำใจ ทำงานด้วยความรับผิดชอบ และเป็นสมาชิกที่รับผิดชอบต่อสังคม ดังที่ ดร.สีลาภรณ์ บัวสาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 79) ได้กล่าวถึง ทิศทางการวิจัยทางการศึกษาและมาตรการการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า

จากการที่การปฏิรูปการศึกษาไม่ได้ส่งผลตามเป้าหมาย สิ่งที่เป็นความเร่งด่วน ลำดับต้นของกรอบการวิจัยจึงควรเป็นการวิจัยที่จะเข้ามาแก้ปัญหา จะต้องเป็นการวิจัยเชิงระบบ ซึ่งจะต้องดำเนินการให้ได้คำตอบที่จะนำไปขยายผลได้อย่างกว้างขวางและมั่นใจ ขณะนี้เขตการศึกษามีคนมีความสามารถมาก ครูมีความสามารถมาก แต่ทำอย่างไรระบบจะดึงเอาศักยภาพของบุคลากรเหล่านี้ออกมาขับเคลื่อนการปฏิรูปให้ส่งผลเป็นรูปธรรม รูปแบบการวิจัยควรเป็นการขับเคลื่อนการจัดการองค์ความรู้ และยกระดับคุณภาพ การศึกษาไปพร้อม ๆ กัน

สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่ให้บริการทำงานด้านการศึกษาในสังคม มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นองค์กรทางการศึกษาที่เป็นที่คาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ดังนั้นสถานศึกษา จึงต้องพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การบริหารการจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น เพราะฉะนั้นบุคลากรในองค์กรหรือโรงเรียนจำเป็นจะต้องมีการตื่นตัวที่จะเรียนรู้ เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน นำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนและการบูรณาการการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่อง การเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน ในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ สถานศึกษาจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรใด ๆ

ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าจึงมีความสนใจที่จะศึกษามโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้กรอบแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ (Peter M.Senge) 5 ประการ ดังนี้ 1)การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) 2)การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) 3)การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 4)การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 5)การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) และโดยรวมทั้ง 5 ประการว่า อยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษามโนทัศน์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 151 โรงเรียน จำแนกเป็น 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 75 โรงเรียน 2) สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 53 โรงเรียน 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 23 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 109 โรงเรียน จำแนกเป็น 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 54 โรงเรียน 2) สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 38 โรงเรียน 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 17 โรงเรียน ซึ่ง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ในระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 218 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

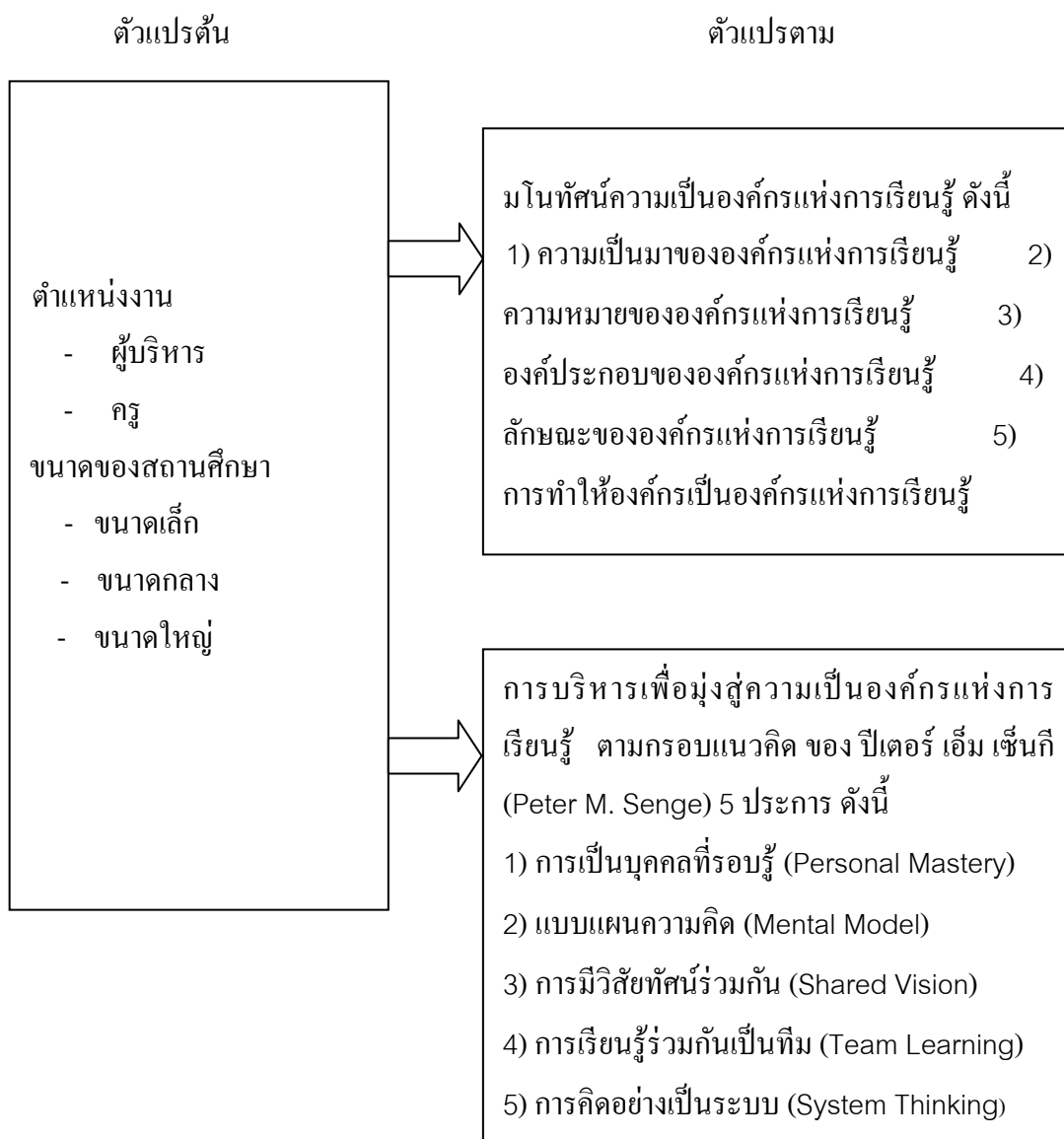
ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษามโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นกิ (Peter M.Senge) 5 ประการ ดังนี้

- 2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)
- 2.2 การมีแบบแผนความคิด (Mental Model)
- 2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
- 2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

3. ตัวแปรศึกษา

- 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ดังนี้
 - 3.2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)
 - 3.2.2 การมีแบบแผนความคิด (Mental Model)
 - 3.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
 - 3.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
 - 3.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. มโนทัศน์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้าน 1) ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) การทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. การบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่มีการดำเนินการบริหารสถานศึกษา ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาขยายขีดความสามารถ และศักยภาพของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ให้เป็น 1) บุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) คิดอย่างเป็นระบบ ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นกิ (Peter M.Senge) 5 ประการ ดังนี้

2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล 2) มีความสามารถในการจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ 3) มีจิตสำนึกในการพัฒนาศักยภาพทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงาน

2.2 การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีการมีแบบแผนความคิด ดังนี้ 1) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดให้สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา 2) มีวิธีการหลากหลายในการแก้ปัญหา 3) มีวิธีการคิดสร้างสรรค์ 4) มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ

2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน ดังนี้ 1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ 2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร 3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความมุ่งมั่น 4) ทำให้วิสัยทัศน์ที่เกิดร่วมกัน มีทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นชัดและจับต้องได้

2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้ 1) มีการรวมพลังกันให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน 2) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 3) กลุ่มลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ 4) กระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และอภิปราย

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีกรอบความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกรอบแนวความคิด ดังนี้ 1) คิดเป็นกลยุทธ์ 2) คิดทันการณ์ 3) เล็งเห็นโอกาส (พิจารณาสภาพการณ์ในอนาคตได้)

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2553

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2553

5. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่แบ่งตามจำนวนนักเรียน จำแนกตามเกณฑ์ ดังนี้

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ไม่เกิน 120 คน

5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่เกิน 121 คน ถึง 300 คน

5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่เกิน 301 คนขึ้นไป

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ผู้บริหารและครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษา ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ที่แตกต่างกัน