

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ถือว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพของคนที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเมืองมีคุณภาพประเทศย่อมเจริญก้าวหน้า แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาจึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 ว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546) นอกจากนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 - 2549) ยังกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน โดยเน้นการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ สามารถคิดเป็น ทำเป็น รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550 - 2554) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนทั้งด้านจิตใจ ทักษะชีวิตและความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะ และทักษะแรงงาน และเร่งผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการจัดการองค์ความรู้ จะเห็นได้ว่ารัฐได้ให้ความสำคัญของการศึกษา และมีเจตนาธรรมณ ที่จะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากำลังคนของประเทศ

การดำเนินงานการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แต่ระบบการศึกษาปัจจุบันไม่สามารถสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพได้ตามที่มุ่งหวังสืบเนื่องจากปัญหาหลายประการ ทั้งด้าน โครงสร้าง กระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการสนับสนุนต่าง ๆ รวมทั้งกระบวนการที่ยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542, หน้า 2) โจทย์การบริหารจัดการเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ซึ่งถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นจักรกลสำคัญในการควบคุมกำกับ ดูแลจัดการศึกษา

ในโรงเรียน นโยบายต่าง ๆ ของการจัดการศึกษา โรงเรียนจะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนทั้งสิ้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่เข้าใจในหน้าที่ของตน ไม่ดำเนินนโยบายในการจัดการศึกษา ให้ถูกต้องแล้วก็จะเกิดความล้มเหลวหรือเกิดความสูญเปล่าทางการศึกษา (สำนักงานปฏิรูป การศึกษา, 2542, หน้า 2)

การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งผล ต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนนั้น ต้องเป็นกระบวนการที่มีการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการ ปฏิบัติงาน โดยแผนนั้นเกิดจากการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับสภาพ ของโรงเรียน และที่สำคัญคือมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน โดยขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียน เพราะ ผู้บริหารเป็นผู้นำเอานโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ถ้าการดำเนินการตามนโยบายเป็นไป ด้วยดี ย่อมเป็นผลดีต่อคณะครู - อาจารย์ นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนที่โรงเรียนนั้น ตั้งอยู่ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ปรังเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้เป็นอย่างยิ่ง การ เรียนรู้จึงจะสามารถนำพองค์กรให้อยู่รอด โดยที่จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารใน 5 ด้าน คือ การคิดเชิงระบบ (System Thinking) ความรอบรู้ของบุคคล (Personal Mastery) การมีวิสัยทัศน์ ร่วม (Shared Vision) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) (Senge, 1990, p. 6)

การพัฒนาองค์กรให้เป็นอย่างยิ่ง การเรียนรู้อันเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งของการบริหาร องค์กรให้ยั่งยืน องค์กรใดที่ไม่มีการเรียนรู้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง องค์กรนั้นก็ไมอาจพัฒนาให้ ทันต่อข่าวสาร ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันแน่นอน (วิศิษฐ์ ชูวงษ์, 2540, หน้า 36) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจะต้องสามารถที่จะเรียนรู้และตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว โดยองค์กรลักษณะนี้จะมีผู้บริหารซึ่งมีภูมิปัญญาที่ฉลาดในการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทำหลาย ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารจัดการฐานแห่งความรู้ (Knowledge-based Management) สำหรับองค์กรได้ รวมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ต้องการได้ หรือกล่าวอีก นัยหนึ่งคือองค์กรจะต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นั่นเอง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, 2545, หน้า 375)

เช่นแก (Senge, 1994, p.14) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ขยาย ความสามารถขององค์กรในการสร้างสรรค์อนาคตอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้เพื่ออยู่รอด หรือมักจะเรียกกันว่า “การเรียนรู้เชิงปรับตัว” อาจขยายความได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เรียนรู้เพิ่มพูนความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้าง ผลงานที่ปรารถนา มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ เชิงประสพการณ์ ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและผลเป็น

องค์การที่ส่งเสริมรูปแบบการคิดใหม่ที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกันและเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนที่ถือเป็นผู้ปฏิบัติในองค์การ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และได้ใช้ผลการศึกษาของ ซิลินส์ ซารินส์ และมัลฟอร์ด (Silins, Zarins & Mulford, 2002) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่สอดคล้องกับมุมมองว่าโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. ด้านบรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือ
2. ด้านความคิดริเริ่มและการยอมรับความเสี่ยง
3. ด้านพันธกิจร่วม
4. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

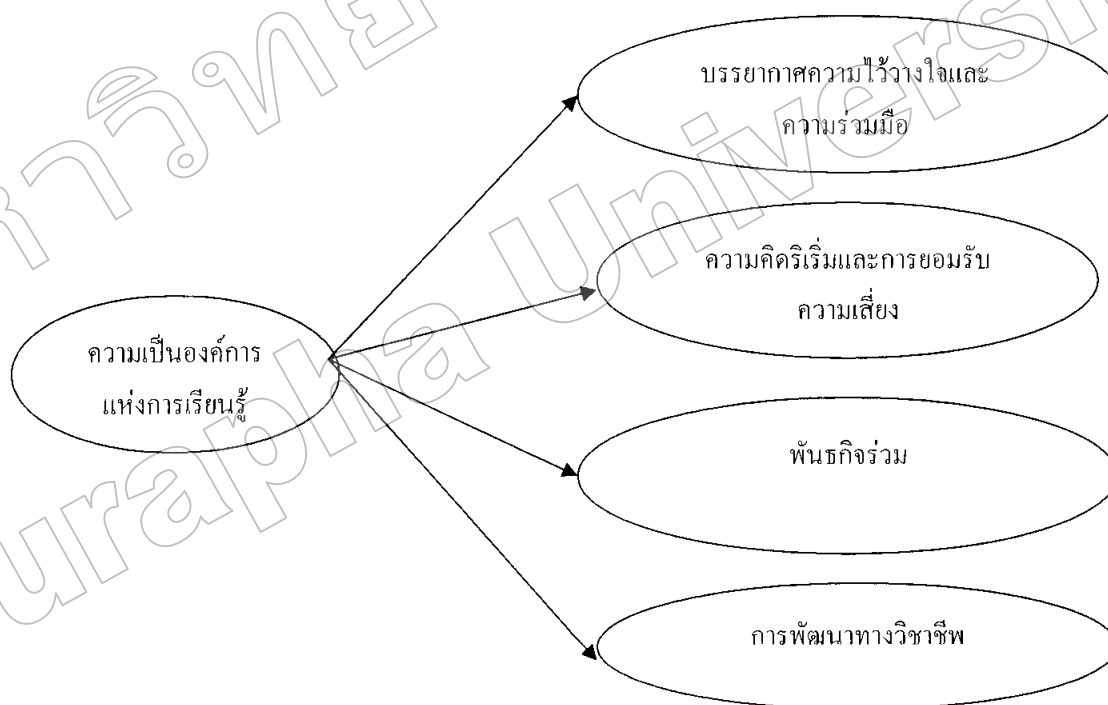
ผู้วิจัยมีความเห็นว่าโรงเรียนที่พัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะสามารถจัดการศึกษาให้นักเรียนเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาตัวบ่งชี้เกี่ยวกับองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบที่สามารถวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสมการตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำมาให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องเหมาะสม สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนมัศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อสร้างสมการตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้ผลการศึกษาวิจัยของ ซิลินส์ ซารินส์ และมัลฟอร์ด (Silins, Zarins & Mulford, 2002) ปรากฏว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัศึกษามีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านบรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือ องค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มและการยอมรับความเสี่ยง องค์ประกอบด้านพันธกิจร่วม องค์ประกอบด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นกรอบแนวคิด และเป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัศึกษาดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลกรอบแนวคิดของตัวบ่งชี้ร่วมความความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้ผลการโครงสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา และได้ทราบว่ามีส่วนซึ่งตัวใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ได้ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2549 ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 7 จังหวัด
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 400 คน
3. การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษาจากคุณลักษณะของโรงเรียนภายใต้ขอบเขตองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 3.1 ด้านบรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือ
 - 3.2 ด้านความคิดริเริ่มและการยอมรับความเสี่ยง
 - 3.3 ด้านพันธกิจร่วม
 - 3.4 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวบ่งชี้ (Indicator) หมายถึง สารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเป็นสารสนเทศเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Composite Indicator of the Learning Organization) หมายถึง การรวมตัวบ่งชี้เดี่ยวความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้าด้วยกัน

โดยมีการถ่วงน้ำหนักของแต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อกำหนดน้ำหนักของแต่ละตัวบ่งชี้

การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง การกำหนดตัวแปรที่ใช้เป็นดัชนีแสดงระดับคุณภาพของ สิ่งที่ต้องการวัดโดยพัฒนาขึ้นมาจากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งในการวิจัยนี้จะกำหนดเป็น ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นขอบเขต ของการวิจัยครั้งนี้

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์การที่บุคคลในองค์การ เรียนรู้เพิ่มพูนความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานที่ปรารถนา มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้ที่ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและผล เป็นองค์การที่ส่งเสริมรูปแบบการคิดใหม่ที่บุคคล เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกันและเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อช่วย ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนที่ถือเป็นผู้ปฏิบัติในองค์การ

บรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือ (Trustion and Collaborative Climate) หมายถึง สถานศึกษามีบรรทัดฐานการให้ความร่วมมือกัน ครูมีส่วนร่วมและตัดสินใจในการ วางนโยบายที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา สร้างวิสัยทัศน์ หรือวางเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน มีการสนทนากันระหว่างผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยโดยปราศจากอคติ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับ บุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งผู้ปกครอง และมีการเห็นคุณค่าของบุคลากร

ความคิดริเริ่มและการยอมรับความเสี่ยง (Taking Initiatives and Risks) หมายถึง การที่ เจ้าหน้าที่มีอำนาจในการตัดสินใจและมีอิสระในการทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับความเสี่ยง โครงสร้างของ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารส่งเสริมการตั้งคำถามและ ความร่วมมือและเปิดกว้างรับความเปลี่ยนแปลง

พันธกิจร่วม (Shared and Monitored Mission) คือ วัฒนธรรมของสถานศึกษาส่งเสริมให้ มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน มีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง บุคลากรรู้เท่าทันเหตุการณ์ภายนอกที่อาจเกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา มีหลักสูตรที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน มีการนำข้อมูลจากสถานศึกษาอื่น และจาก องค์การที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้

การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) หมายถึง บุคลากรมีการพัฒนา ในวิชาชีพของตน มีการพัฒนาตามระเบียบของการพัฒนาวิชาชีพครู และจากสถานศึกษาอื่น ๆ มีการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะในการทำงาน และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีการแสวงหา ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมจากภายนอก และผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการพัฒนาทาง วิชาชีพ

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง การศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย มีระยะเวลาการศึกษา ตามหลักสูตรรวม 6 ปี

คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา (ประเภทบุคคลภายนอก) หมายถึง คณะบุคคลหรือ กลุ่มคนผู้ร่วมกันดำเนินการจัดการสถานศึกษา ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำในการศึกษา แก่ครู