

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาเทคโนโลยี เป็นสังคมเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงาน เป็นโลกของการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย (Network) ข้อมูลข่าวสารกระจายไปทุกหนทุกแห่ง ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็ว ในยุคนี้เครื่องมือขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าทางสังคมและเศรษฐกิจ ไม่ใช่ที่ดิน แรงงาน วัตถุดิบหรือทุนอีกต่อไป แต่เป็นปัญญาและความรู้ โลกยุคปัจจุบันเป็นสังคมแห่งเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – Based Economy Society) (วิจารณ์ พานิช, 2547, หน้า 1) นอกจากนี้ มาร์ควอดต์ ยังแสดงทัศนะว่า เมื่ออย่างก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่างๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจ เป็นผลให้องค์กรและบริษัทต่างๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดอย่างเต็มที่ องค์กรที่เฉลียวฉลาดและสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วจะกลายเป็นองค์กรผู้นำระดับโลก ส่วนองค์กรประเภทใด โนเสาร์เต่าด้านปีจะไม่อาจอยู่รอดได้ในสหัสวรรษนี้ แม้ขนาดขององค์กรจะใหญ่ขึ้น และพนักงานก็มากขึ้น แต่ก็ไม่อาจจะทดแทนกับพลังสมองอันสร้างสรรค์และความคล่องแคล่วที่จำเป็นมากขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ (Marquardt, 2002, p. 86) ด้วยสาเหตุสำคัญนี้ องค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองโดยเร็ว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์โลก ที่สำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์นี้ให้ได้

การเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เมื่อบุคลากรเกิดการเรียนรู้ก็จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งเป็นการเพิ่มความสามารถในการพัฒนาความรู้และความเข้าใจในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549, หน้า 152) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของ ประพันธ์ หาญกว้าง (2538) พบว่า องค์กรมีปัญหาและอุปสรรคในการเรียนรู้ เช่น องค์กรแบบข้าราชการ เป็นองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงยาก หากจะเปลี่ยนต้องเปลี่ยนแปลงที่กระบวนการเรียนรู้ของคนเป็นสำคัญ ลักษณะของโครงสร้างองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เน้นความชำนาญเฉพาะบุคคล มีลำดับชั้นในการบังคับบัญชา เป็นอุปสรรคต่อการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลข่าวสารมีการรวบรวมอำนาจ และกุมการไหลเวียนของข่าวสาร ขาดการแบ่งปันความรู้ ทำให้ไม่

สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในองค์การได้ คนในองค์การขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ภายใต้ความรู้สึกและค่านิยมที่เกรงกลัวต่อความไม่มั่นคง ความขัดแย้งทำให้หลีกเลี่ยงและปกป้องตนเอง ไม่ยอมเสี่ยงทำสิ่งใหม่ ๆ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ คนในองค์การขาดความสามารถในการเรียนรู้ ระบบการเรียนรู้ในองค์การไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นเฉพาะการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ระบบการฝึกอบรม การให้การศึกษา เน้นระบบการสอนหรือตัวผู้สอนมากกว่าผู้เรียน คนในองค์การขาดความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่สามารถเชื่อมโยงหรือถ่ายทอดความรู้ลงไปสู่การปฏิบัติได้ องค์การขาดระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้น องค์การในยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้จะต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจของการปรับตัวและการเอาตัวรอดในสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน การเรียนรู้ทำให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานใหม่ ๆ และปรับตัวเข้ากับบทบาทต่าง ๆ ได้เร็วขึ้น และการเรียนรู้ตนเองเป็นรากฐานของการพัฒนาทางอาชีพ การเติบโตอย่างต่อเนื่องของทุนมนุษย์จะทำให้บริษัทสามารถสร้างนวัตกรรมได้มากขึ้น มีการบริหารที่ดีกว่าเดิม และมีผลกำไรมากขึ้นกว่าที่เคยเป็น (Manville, 2001)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา และมาตรฐานการศึกษาชาติต่างมีอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ สำหรับสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษานั้น ได้แก่ ด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการสอน ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อีกทั้งในด้านระบบบริหารและสนับสนุนทางการศึกษานั้น ปัจจุบันมีกระแสแนวคิดเกี่ยวกับ “องค์การแห่งการเรียนรู้” ซึ่งเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ต่างสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียงพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุความสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั่วทั้งองค์การ (วิรุฐ มาจะศิริานนท์, 2545) โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนควรจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ ขณะที่โรงเรียนได้ก้าวเข้าไปสู่ศตวรรษใหม่นั้น โรงเรียนจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Hoy & Miskel, 2001)

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรจะเกิดขึ้นกับองค์การทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคธุรกิจเอกชนและไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดย่อม ทั้งนี้ก็เพราะทุกองค์การล้วนต้องอยู่ในเวทีโลกที่ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้และภูมิปัญญาตลอดไป (วีรุช มาณะศิริานนท์, 2545 อ้างถึงใน มาร์ควอดต์, 2548, หน้า 3) จากการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของเซนเก้ (Senge, 1990) พบว่า องค์การที่จะพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องพัฒนาองค์ประกอบ 5 ประการต่อไปนี้ ขึ้นมาก่อน คือ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) คือความสามารถในการมองแบบองค์รวม โดยจะต้องรู้ว่าส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ผลของการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่ง ๆ จะส่งผลให้ส่วนอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงไปด้วย 2) ความเป็นเลิศของบุคคล (Personal Mastery) ผู้บริหารหรือสมาชิกในองค์การจะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวขึ้น เพื่อให้เป็นผู้รู้จริงในเรื่องหนึ่ง ๆ เพราะการรู้จริงจะทำให้สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้และรู้ถึงผลลัพธ์หรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ ทำให้สามารถป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ได้ล่วงหน้าหรือสามารถจัดการกับปัญหานั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) รูปแบบวิธีการคิด (Mental Models) ผู้บริหารหรือสมาชิกในองค์การจะต้องมีความเชื่อหรือทัศนคติที่ถูกต้อง ความเชื่อหรือทัศนคติบางอย่าง เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ บางเรื่องอาจขัดขวางพัฒนาการขององค์การด้วย 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การทำให้สมาชิกทุกคนขององค์การสามารถมองเห็นภาพขององค์การที่อยากจะได้ อยากจะเห็น และอยากจะเป็นในอนาคตร่วมกันได้ และ 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้สมาชิกในทีมแต่ละคนเกิดการเรียนรู้และเติบโตไปพร้อมๆ กันซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งหรือชิงดีชิงเด่นกันไปในตัว นอกจากนี้ มาร์ควอดต์ (Marquardt, 1996) ยังได้เสนอตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบได้แก่ 1) ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตของการเรียนรู้ (Learning Dynamic) 2) ระบบย่อยด้านองค์การ (Organization) ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organizational Transformation) 3) ระบบย่อยด้านบุคคล (People) ซึ่งกล่าวถึงการเพิ่มอำนาจของบุคคล (People Empowerment) 4) ระบบย่อยด้านความรู้ (Knowledge) อันหมายถึงการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ และความรู้เป็นสิ่งสำคัญขององค์การสมัยใหม่ และ 5) ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (Technology) นั่นคือการปรับใช้เทคโนโลยี (Technology Application) ซึ่งเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์การใดมีความสามารถด้านเทคโนโลยี จะสามารถก้าวล้ำกว่าองค์การอื่น

วีเลอร์ (Wheeler, 2002) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ประสบการณ์ของชาวอเมริกัน โดยใช้แนวคิดของเซนกี ที่ประกอบไปด้วยหลักการห้าประการ คือ ความเป็นเลิศของบุคคล การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รูปแบบวิธีการคิดและความคิดอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การประยุกต์ใช้หลักการห้าประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการอบรม มีการริเริ่มเพื่อพัฒนา และมีการออกแบบผลลัพธ์ของแผนพัฒนาโรงเรียน ซึ่งการวิจัยดังกล่าวเน้นหลักการห้าประการ โดยครูต้องทำงานร่วมกัน ต้องสามารถพัฒนาภารกิจของโรงเรียนอย่างเป็นทีม สรุปผลการศึกษาได้ว่า หลักในการศึกษาเกี่ยวกับการที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรจะทำการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร และการเรียนรู้ของนักเรียน ต่อมา กราเดอร์ (Grader, 2003) ได้ศึกษาเรื่อง การนำองค์การแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาต้องทำความเข้าใจในประเด็นที่ว่า จะนำองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ในโรงเรียนได้อย่างไร โดยที่สามารถสร้างความพึงพอใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้บุคลากร โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นสองกลุ่ม พบว่า กลุ่มได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความสามารถในด้านความเป็นเลิศของบุคคล การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน บุคลากรมีรูปแบบความคิด มีการแลกเปลี่ยนมุมมองของความคิดเห็น ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรและให้คำแนะนำสำหรับการวิจัยในอนาคตว่าควรศึกษาเรื่องการพัฒนาเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทยนั้น พบว่า สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และได้จำแนกลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 2 มิติ คือ มิติเกี่ยวกับกระบวนการและมิติเกี่ยวกับผลผลิต นอกจากนี้ สุรัตน์ ดวงทาชม (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 และสรุปลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ใน 3 ระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ อย่างไรก็ตามงานวิจัยส่วนใหญ่ที่พบยังเป็นการศึกษาองค์การภาครัฐ โดยที่องค์การภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนเอกชน ยังไม่ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนที่ชัดเจน และงานวิจัยที่พบส่วนใหญ่ใช้แนวคิดวินัยห้าประการของเซนกีเป็นพื้นฐาน ยังไม่พบงานวิจัยที่ใช้แนวคิดตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอดด์อย่างชัดเจน จึงมีความน่าสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาตามแนวคิดดังกล่าวของมาร์ควอดด์

นอกจากนี้ การที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาดังกล่าวทุก ๆ ขั้นตอนนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าจะทำให้การดำเนินการประสบความสำเร็จและเป็นการ

พัฒนาที่ยั่งยืน วิธีการที่เหมาะสมอีกอย่างหนึ่งที่ควรนำมาใช้และทำให้การพัฒนาองค์กรแห่ง การเรียนรู้เกิดประสิทธิผล คือ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพราะเป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาหน่วยงาน องค์กรหรือชุมชน ตามแนวทางที่บุคคลหลายฝ่ายซึ่งเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมกิจกรรมทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มแรก จนถึงขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัย (รัตนะ บัวสนธ์, 2541, หน้า 21) ซึ่งเคมมิสและวิลกินสัน (Kemmis & Wilkinson, 1988 cited in Cresswell, 2002, p. 556) เห็นว่ากระบวนการวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการสังคมที่นักวิจัยมีเจตนาขยายความสัมพันธ์ของแต่ละ บุคคลกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจว่า แต่ละบุคคลสร้างความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมผ่าน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างไร รูปแบบของการวิจัยเน้นการมีส่วนร่วม หมายความว่า แต่ละคน จะเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ตนทำแล้วเสนอความรู้ความคิดเห็นสู่บุคคลอื่น รวมทั้งผลักดันให้เกิด การกระทำร่วมกัน เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นกระบวนการที่มี จุดหมายเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนสุมานัน เป็นโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กตั้งอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยปีการศึกษา 2552 โรงเรียนได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผน ปฏิบัติงานประจำปีประกอบด้วย 1) พัฒนาสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ 2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนมุ่ง สู่ความเป็นเลิศ 3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากร และ 4) พัฒนาสถานศึกษา สู่ความเป็นมาตรฐาน โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 นั้นได้กล่าวถึงการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2) มีการจัดการข้อมูล สารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ 3) มีระบบการวางแผน กำกับ ติดตามและประเมินผล 4) ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 5) มีสภาพการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (โรงเรียนสุมานัน, 2552, หน้า 6) จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนพบว่า รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนยังไม่มี ความชัดเจนเป็นรูปธรรมมีเพียง ตัวบ่งชี้ปรากฏในแผนปฏิบัติงานประจำปีเท่านั้น และยังไม่ มีโครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วย ครูและบุคลากรจึงไม่เกิดการพัฒนาดตนเองและ โรงเรียนให้มีสภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหาร โรงเรียนจึงสนใจพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนสุมานัน เพื่อให้สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ในยุทธศาสตร์ดังกล่าว ทั้งยังเป็นการสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนให้เป็นรูปธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนเอกชน อื่น ๆ ได้นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของคนและยังสอดคล้องกับเป้าหมายในการ พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุมนานัน จังหวัดสมุทรปราการ ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คำถามการวิจัย

รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุมนานัน จังหวัดสมุทรปราการ ที่พัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะอย่างไร

ประโยชน์ที่ได้รับ

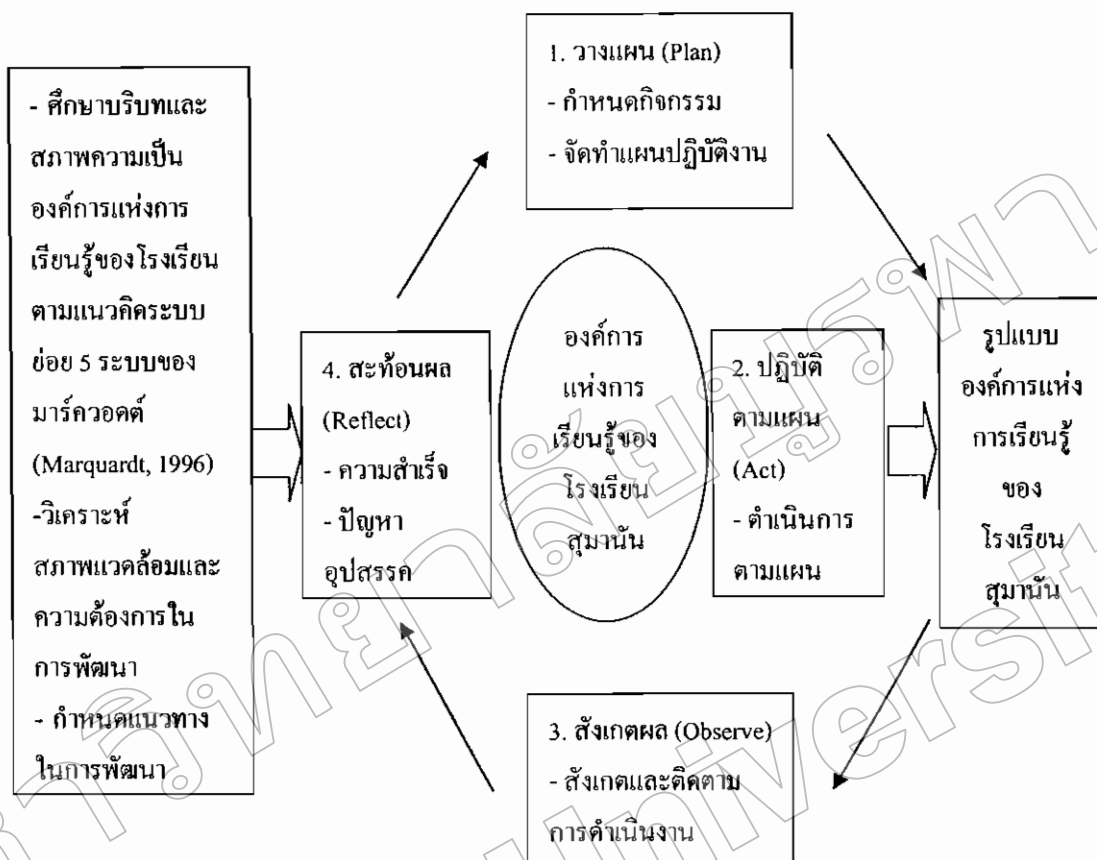
1. โรงเรียน ได้รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
2. เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน
3. สร้างการมีส่วนร่วมและเป็นการดึงเอาศักยภาพของครูมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน
4. ได้แนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ ตามแนวคิดของ มาร์ควอดต์ (Marquardt, 1996) ประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบได้แก่ 1) ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Learning Subsystem) 2) ระบบย่อยด้านองค์การ (Organization Subsystem) 3) ระบบย่อยด้านบุคคล (People Subsystem) 4) ระบบย่อยความรู้ (Knowledge Subsystem) และ 5) ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (Technology Subsystem)
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของเคมมิสและแม็คแทกการ์ท (Kemmis & McTaggart, 1988) ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติตามแผน (Action) 3) การสังเกตผล (Observation) และ 4) การสะท้อนผล (Reflection)

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เพื่อสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุมนานันท์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาตามแนวคิดของ มาร์ควอดด์ (Marquardt, 1996) เกี่ยวกับตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบได้แก่ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Learning Subsystem) ระบบย่อยด้านองค์การ (Organization Subsystem) ระบบย่อยด้านบุคคล (People Subsystem) ระบบย่อยความรู้ (Knowledge Subsystem) และระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของเคมมิสและแม็คแท็กการ์ท (Kemmis & McTaggart, 1988) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Action) การสังเกตผล (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) โดยเลือกพื้นที่ที่ศึกษา คือ โรงเรียนสุมนานันท์ ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1

2. กลุ่มผู้วิจัยร่วมและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

2.1 กลุ่มผู้วิจัยร่วม ประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้บริหารและครูที่ตอบรับการทบทวนเป็นผู้ช่วยวิจัยโดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือ ยินดีให้ความร่วมมือกับการวิจัย มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในโรงเรียนสุมนานัน ไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา มีเหตุผลกล้าแสดงความคิดเห็นและมีคุณลักษณะของผู้นำ

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสุมนานัน จำนวน 17 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างแบบจำลองที่ใช้แทนกระบวนการดำเนินงานหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบนั้น ๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้แทนปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือนำไปกระทำซ้ำ ในการวิจัยครั้งนี้รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสังเกตผล และการสะท้อนผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นวงจรพัฒนาแบบขดลวดอย่างต่อเนื่อง จนได้รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่ครูผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียน บูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้เข้ากับการปฏิบัติงาน เรียนรู้และแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาโรงเรียนและบรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบย่อยทั้ง 5 ระบบภายในองค์การ ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาระบบย่อยด้านการเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ครูมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาระบบย่อยด้านองค์การ หมายถึง การที่โรงเรียนปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วัฒนธรรม และโครงสร้างให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู

2.3 การพัฒนาระบบย่อยด้านบุคคล หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน

2.4 การพัฒนาระบบย่อยด้านความรู้ หมายถึง การที่โรงเรียนมีการดำเนินการจัดการความรู้ เก็บรวบรวม ถ่ายทอด และนำความรู้ไปใช้ โดยมีลักษณะของการผสมผสาน เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคการปฏิบัติงานของครู

2.5 การพัฒนาระบบย่อยด้านเทคโนโลยี หมายถึง โรงเรียนจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ของครู รวมทั้งส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและแสวงหาความรู้

4. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสุมนานัน จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

5. ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสุมนานัน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

6. ผู้วิจัยร่วม หมายถึง ผู้ที่เข้าร่วมเป็นผู้ช่วยวิจัย ซึ่งมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือ ยินดีให้ความร่วมมือกับการวิจัย มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในโรงเรียนสุมนานัน ไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา มีเหตุผล กล้าแสดงความคิดเห็นและมีคุณลักษณะของผู้นำ โดยมีบทบาทสำคัญในการช่วยอำนวยความสะดวกให้กิจกรรมการวิจัยดำเนินไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ กำกับ ติดตาม ประเมินและสะท้อนผลการวิจัย รวมทั้งให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่ผู้วิจัยขอร้องหรือมอบหมาย

7. ผู้ให้ข้อมูลหลัก หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับบริบทของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ กับผู้วิจัยและผู้วิจัยร่วม เป็นผู้ที่ได้รับรู้ข้อมูลและสามารถอธิบายความสัมพันธ์หรือเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน รวมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินสภาพการณ์ในอดีตตามที่ผู้วิจัยและผู้วิจัยร่วมร้องขอหรือต้องการ