

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - พ.ศ. 2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศ ทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาคอนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาคุณภาพคนที่จะต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียบพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” รอบคอบและระมัดระวังด้วยจิตสำนึกในศีลธรรม และคุณธรรม ทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลัก “ความพอประมาณ” ในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทน ขยันหมั่นเพียร อันจะเป็น “ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี” ให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในกรอบกว้างที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสันติสุข ขณะเดียวกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิต และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ผลการพัฒนาประเทศ มีประเด็นสำคัญหลายประการที่ต้องเร่งแก้ไขและเสริมสร้างให้เข้มแข็ง

การพัฒนาด้านการศึกษาขยายตัวเชิงปริมาณอย่างรวดเร็ว จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็น 8.5 ปี ในปี พ.ศ. 2548 แต่ยังไม่ถึงระดับการศึกษาภาคบังคับและต่ำกว่าประเทศในแถบเอเชียที่มีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย 10 - 12 ปี อัตราส่วนนักเรียนต่อประชากรเพิ่มขึ้นทุกระดับ การเข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 71.2 ระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 44.3 แต่คุณภาพการเรียนเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญสูง ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 4 วิชาหลัก (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์) ต่ำกว่าร้อยละ 50 มาโดยตลอด รวมทั้งยังขาดความเข้มแข็งในด้านความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานด้านการคิด วิเคราะห์และสร้างสรรค์ ทักษะการอ่านของนักเรียน แม้คนไทยได้รับโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น แต่ยังไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้สู่การใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร สถาบันการศึกษาให้ความสำคัญกับ

การพัฒนาคุณธรรมของผู้เรียน ไม่มากเท่าที่ควร สถาบันศาสนายังใช้ประโยชน์จากศาสนสถานและบุคลากรทางศาสนาซึ่งมีอยู่มากมายไม่เต็มที่ และขาดความสอดคล้องกับภาวะปัจจุบัน จากการประเมินสถานะคนและสังคมไทยประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาในอนาคต ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้จึงมุ่งพัฒนาคนและสังคมไทยโดยกรอบกลุ่ม 3 เรื่องหลัก คือ การพัฒนาคนไทยให้มีคุณธรรมนำความรู้ โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การเสริมสร้างสุขภาพคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ เน้นการพัฒนาาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร และการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข โดยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนไทยในสังคมบนฐานของความมีเหตุมีผลดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป., หน้า 47-50)

การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญจำเป็นในการพัฒนาคนเพื่อให้เป็นบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ซึ่งการเรียนรู้ได้มีการวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ โดยการเรียนรู้ของมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จะต่างกันกับในศตวรรษที่ 20 เพราะโลกพัฒนาจากเดิมไปมากในขณะที่เรากำลังก้าวเข้าสู่ศตวรรษใหม่ ขอบเขตและความเร็วของการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน จะทวีความเร็วขึ้น เราต้องตามการเปลี่ยนแปลงของโลกให้ทัน ไมเช่นนั้นเราก็จะล้าหลัง โรงเรียนเองก็รู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงนี้เช่นกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ถูกมองว่าเป็นการปฏิวัติโดยมีการเน้นที่การเรียนรู้และการนำไปดัดแปลงใช้อย่างต่อเนื่อง (Dixon, 1994) ปัญหาของโรงเรียนต่าง ๆ คือ การปรับใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ต้องมีเสถียรภาพภายในองค์กรด้วยปัญหานี้พบในแวดวงการศึกษาและวงการอื่นที่มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งมองว่าการเรียนรู้เป็น “สิ่งสำคัญที่สุดเพียงหนึ่งเดียวสำหรับการปฏิรูปองค์กรในยุค โพสต์โมเดิร์น” (Hargreaves, 1995) ในการดำเนินกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงนี้ โรงเรียนจะทำหน้าที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง (Corcoran & Goertz, 1995) ซึ่งบทบาทหน้าที่สำคัญของสถานศึกษา คือ การจัดให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งคุณภาพและสร้างสรรค์ ได้แก่ โรงเรียนที่มีผลผลิตมีคุณภาพ มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ใช้ทรัพยากรน้อยแต่ได้ผลมาก เป็นโรงเรียนที่ทำให้ผู้ที่ทำงานอยู่โดยเฉพาะนักเรียนเกิดการเรียนรู้และสั่งสมหรือสร้างคุณสมบัติของสิ่งที่เรียกว่า บุคคลเรียนรู้ (Learning Person) เป็นโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ จึงเห็นได้ชัดว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (วิจารณ์ พานิช, 2547)

แนวคิดเรื่องโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะไปสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศต่อไป

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา จากคริส ออร์กิริส (Chris Argyris) และ โดนัลด์ ชอน (Donald Schon) ที่นำเสนอเรื่องการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) เมื่อปี ค.ศ. 1978 แต่ไม่ได้รับความสนใจมากนัก ต่อมาเชนกี ได้ทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิด โดยเขียนหนังสือเล่มแรกชื่อ “The Fifth Discipline: การจัดการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาคนให้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวไปอีกขั้นหนึ่ง” ผู้ความคิดที่ว่า ถ้าช่วยให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมกันสนับสนุน เพราะทุกส่วนทุกฝ่าย จะเป็นได้ทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้ สังคมก็เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2543, หน้า 2) ความคิดเรื่องสังคมแห่งการเรียนรู้ เริ่มเป็นที่กล่าวถึงและยอมรับอย่างกว้างขวาง ว่ามีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง (การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย, 2546, หน้า 22) ดังนั้น หากเป้าหมายของการศึกษาที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนก็จำเป็นต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพราะโรงเรียนต้องเผชิญหน้ากับสังคมและสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนต้องทบทวนภารกิจของตนเองเสียใหม่ โดยพิจารณาถึงรูปแบบและโครงสร้างที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่จะไปเติมเต็มสังคมแห่งการเรียนรู้ ปรับให้เหมาะสมกับสภาพที่กำลังเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อเป็นกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา อีกทั้งโรงเรียนเป็นองค์กรประเภทบริการที่มีข้อผูกพันกับการเรียนการสอน เป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนคือ การเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน โรงเรียนจึงน่าจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทอื่น (Hoy & Miskel, 2001) แนวคิดนี้ได้รับการตอบรับจากบุคคล องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542, หน้า 9) อดีตผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเห็นว่า ความสามารถในการเรียนรู้ได้เร็วกว่าคู่แข่งรายอื่น ๆ จะกลายเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่แน่นอนสำหรับองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า ถ้าองค์กรใดต้องการที่จะอยู่รอดและมีประสิทธิภาพในการแข่งขัน องค์กรนั้นจะต้องเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” เพราะการเรียนรู้เป็นกุญแจไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและมีความยืดหยุ่น โดยอาศัยความสามารถของมนุษย์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และแก้ไขตนเองให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว โดยที่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้ องค์กรสามารถเรียนรู้ จดจำ วิเคราะห์ และสร้างความรู้ใหม่ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จยังไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว ในการศึกษาถึงแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรจะเริ่มจากความเข้าใจพื้นฐานก่อนแล้วจึงศึกษาถึงวิธีทางและนำแนวความคิดในการสร้างหรือพัฒนาไปปรับใช้ ปัจจุบันการบริหารการศึกษาของไทยได้รับเอา

แนวความคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้โดยสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพัฒนาข้าราชการครู เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารในสถานศึกษา โดยหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้ไปขยายผลในสถานศึกษาของตนเอง สถานศึกษายกระดับขึ้นพื้นฐานรับแนวความคิดที่ว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นแกนนำในการปฏิรูปการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย เต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานสากล พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ถูกนำไปปรับใช้กับสถานศึกษายกระดับขึ้นพื้นฐานหลายแห่ง (กรมสามัญศึกษา, 2545, หน้า 23)

โรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนามาเป็นเวลายาวนาน กระทั่งมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม จนเป็นโรงเรียนที่ได้รับความนิยมสูง (โรงเรียนยอดนิยม) คือ โรงเรียนที่มีจำนวนผู้สมัครเกินจำนวนที่รับได้จำนวนมากและมีความจำเป็นต้องใช้วิธีการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการรับนักเรียนของโรงเรียนและคณะกรรมการรับนักเรียนของจังหวัด (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) และส่วนใหญ่โรงเรียนที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษหรือโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังผลการวิจัยของ อูสาห์ เจริญจันทร์ (2549) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ถ้าเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความคิดเชิงระบบโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความแตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับความนิยมมาก คือ โรงเรียนที่มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน การจัดทำแผนงาน และโครงการการพัฒนาบุคลากร การควบคุมและตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินบำรุงการศึกษา การจัดงาน สารบรรณ พัสดุ และหลักฐานการปฏิบัติงาน การจัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติและแผนการสอนรายวิชา สนับสนุนให้มีโครงการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ส่งเสริมความประพฤติและวินัย ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมประชาธิปไตย การจัดงานกีฬามหาสนุก การจัดการเรียนการสอน การบริการแนะแนวและห้องสมุด และการให้บริการ ตลอดจนการร่วมกิจกรรมกับชุมชน ซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้น 3 และ 4 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ธวัช หมื่นศรีชัย, 2538)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ โรงเรียนที่ได้รับความนิยมสูงสุด ผู้ปกครองมีความประสงค์อย่างยิ่งที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษา แต่สภาพปัจจุบันของประเทศไทย ยังไม่มีรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดนิยมที่ชัดเจน ในฐานะที่ผู้วิจัย

มีประสบการณ์ในการทำงานกับสถานศึกษาเอกชนในส่วนภาคเหนือ ได้มีโอกาสสัมผัสกับสถานศึกษาทางภาคเหนือที่เป็นสถานศึกษาเอกชนและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน โดยศึกษาจากโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในภาคเหนือ จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อให้ได้รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน สำหรับโรงเรียนอื่นนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนบนในการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนมีลักษณะเป็นอย่างไร
2. ผลการตรวจสอบรูปแบบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนจากการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาเป็นอย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

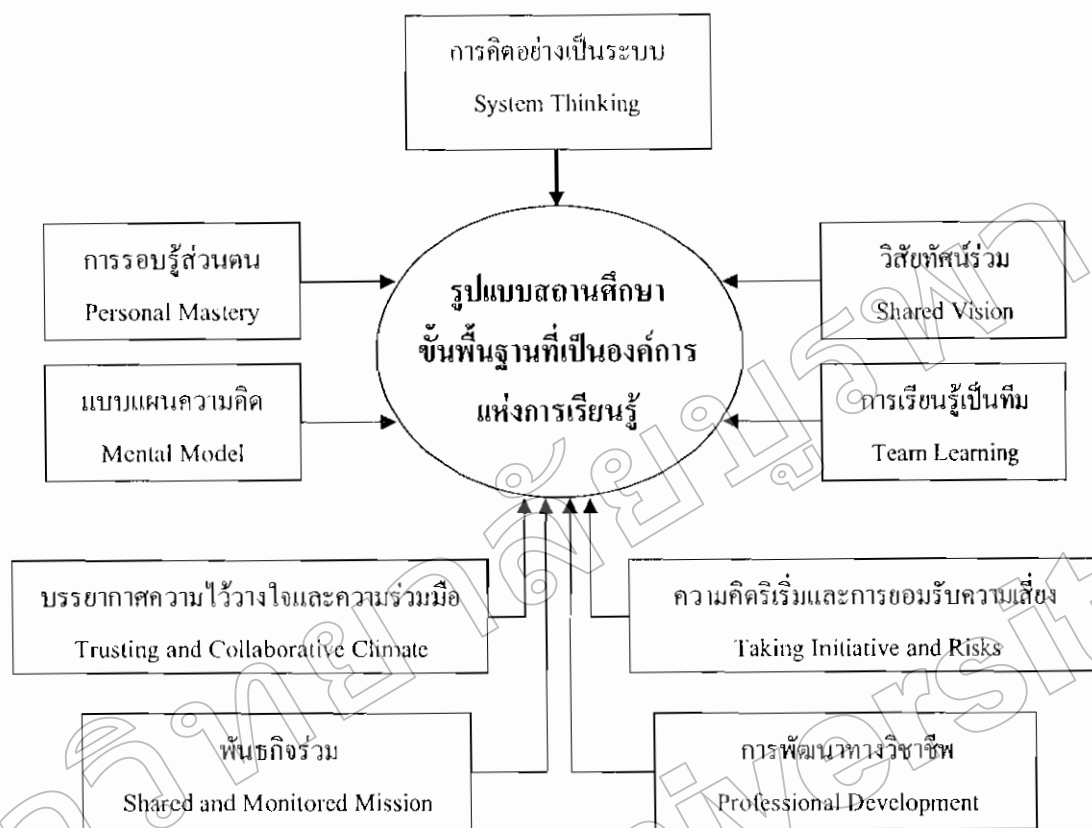
ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย คือ

1. ทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน
2. ทำให้ได้แนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การ
3. ทำให้ได้แนวทางสำหรับผู้สนใจในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้นำไปศึกษาต่อเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed-Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กับ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยอาศัยใช้แนวคิดของ เซนเก้ (Senge, 1990) ที่กล่าวว่า วินัย 5 ประการ สำหรับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (The Fifth Discipline Field Book Strategies and Tool for Building a Learning Organization) อาศัยหลักสำคัญ คือ วินัย 5 ประการ ที่ส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ วินัย 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) 2) การรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) แบบแผนความคิด (Mental Models) 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ ผลการวิจัยของซิลินส์, ซารินส์ และมัลฟอร์ด (Silins, Zarins & Mulford, 2002) แห่งมหาวิทยาลัย ฟลินเดอร์ ประเทศออสเตรเลีย ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ โรงเรียนมัธยมศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ โครงการวิจัย โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐ South Australia และ Tasmania ผลงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า อาจารย์และผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นว่าคุณลักษณะและ กระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมหลายประการคล้ายคลึงกับแนวคิดองค์การแห่งการ เรียนรู้ และมีตัวแปรสี่ตัว มีคุณลักษณะและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถนำมาใช้เพื่อจำแนกโรงเรียนมัธยมในด้านการพัฒนาและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตัวแปร 4 ตัว คือ 1) บรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือ (Trusting and Collaborative Climate) 2) ความคิดริเริ่มและการยอมรับความเสี่ยง (Taking Initiatives and Risks) 3) พันธกิจร่วม (Shared and Monitored Mission) 4) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)

จากประเด็นแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้วินัย 5 ประการ ของเซนเก้ คือ การคิด อย่างเป็นระบบ การรอบรู้ส่วนตัว แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม รวมกับ ข้อสรุปโครงการวิจัยโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐ South Australia และ Tasmania ว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้อง กับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถจำแนกโรงเรียนมัธยมในด้านการพัฒนาและการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้มี 4 ตัวแปร คือ บรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือ พันธกิจร่วม ความคิด ริเริ่มและการยอมรับความเสี่ยง และการพัฒนาทางวิชาชีพ นำไปสู่กรอบความคิดของการวิจัยใน ครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนา รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนในเขตจังหวัดภาคเหนือ ตามประกาศของสำนักงานการศึกษาขั้น พื้นฐานโดยยึดแนวความคิดของเซนกี อาศัยหลักสำคัญคือ วินัย 5 ประการ ที่ส่งผลให้เกิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ วินัย 5 ประการประกอบด้วย การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) การรอบรู้ ส่วนคน (Personal Mastery) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) แบบแผนความคิด (Mental Models) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) รวมทั้งผลการวิจัยของซิลินส์ ซารินส์ และมัลฟอร์ด (Silins, Zarins, & Mulford, 2002) ประกอบด้วย บรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือ (Trusting and Collaborative Climate) ความคิดริเริ่มและการยอมรับความเสี่ยง (Taking Initiatives and Risks) พันธกิจร่วม (Shared and Monitored Mission) และการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงานในการบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ของโรงเรียนเอกชนในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 21 โรงเรียน จำนวน 2,100 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.2.1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงานในการบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 3 คน จำนวน 9 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง พิจารณาจากบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติ

2.2.2 ผู้ปฏิบัติตามนโยบายและแผนที่กำหนด ที่เป็นบุคลากรหลักในการปฏิบัติหน้าที่พัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 18 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนเอกชนเป็นผู้คัดเลือก

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรของโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานประจำปี สรุปผลการประเมินของหน่วยงานต้นสังกัดหรือของสำนักงานประเมินมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เอกสารการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนและบันทึกการประชุมต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงาน หรือความสัมพันธ์ที่เป็นรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การนำกรอบความคิดในการวิจัยมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างเป็นรูปแบบสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ความเที่ยงตรง นำไปให้ผู้ชำนาญไปปฏิบัติร่วมวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับการนำไปใช้พัฒนาโรงเรียนให้เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง โรงเรียนที่มีการดำเนินการหรือส่งเสริมให้บุคคล ทีมงาน หรือกลุ่มในองค์กรมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อปรับเปลี่ยนตนเอง แล้วนำมาพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการเรียนรู้ที่ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ประกอบด้วย

3.1 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การมองเห็นโดยภาพรวมทั้งหมด เห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน เห็นแนวโน้มรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาจากประเด็น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป การศึกษาถึงระบบย่อยที่ส่งผลให้งานแต่ละชิ้นประสบความสำเร็จ บุคลากรมีความเข้าใจความสัมพันธ์ของภาระงานของโรงเรียนกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีความเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของงาน การเรียนรู้จากความสำเร็จของงานจะทำให้เกิดมุมมองที่ชัดเจน ทำให้เข้าใจระบบของงานมากยิ่งขึ้น ในการทำงานต้องยึดกรอบเวลาของงาน ระบบ โครงสร้าง นโยบาย และกระบวนการทำงานขององค์กรต้องมีการออกแบบให้สามารถดัดแปลง แก้ไข มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสิ่งที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกองค์การ ระบบการทำงานของโรงเรียนต้องสอดคล้องกับระบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 การรอบรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) หมายถึง การขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญและรอบรู้มากขึ้น ทั้งด้านทักษะและความสามารถ โดยศึกษาจากประเด็นการมีสติและฝึกจิตใจให้มีความมุ่งมั่นในการใฝ่เรียนใฝ่รู้ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความกดดันในการทำงานให้เป็นแรงกระตุ้นที่นำมาสร้างสรรค์ผลงานได้ การมีแรงบันดาลใจให้เกิดความอยากที่จะเรียนรู้ การมีความพยายามในการฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้เกิดภาพอนาคตที่ต้องการจะเป็นการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้งในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ การมีระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ การมีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการใฝ่เรียนใฝ่รู้ การมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม การฝึกทักษะในการใฝ่เรียนใฝ่รู้จนสามารถทำได้โดยอัตโนมัติ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

3.3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างขององค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร โดยศึกษาจากประเด็น การส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และมุมมองที่หลากหลาย การยอมรับความสามารถของผู้อื่น การมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน การมีกระบวนการรับข้อมูลข่าวสารร่วมกัน การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ การยอมรับว่าความสำเร็จขององค์การเป็นภาระงานของบุคลากรทุกคน บุคลากรต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน การที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นเป็นจริง การสนับสนุนให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

3.4 แบบแผนความคิด (Mental Model) หมายถึง ข้อตกลง ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุป ภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดของคน โดยศึกษาจากประเด็น การใช้แหล่งความรู้หลาย ๆ แหล่ง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ เมื่อเกิดผลผลิตในการทำงาน จะมีการวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาดนั้น โดยทันที การมีศีลธรรมอันดีเป็นตัวกรองความคิด การมีเทคโนโลยีที่ช่วยจัดระบบของข้อมูล การปรับระบบการศึกษาที่สามารถสอนให้คิดและวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง การใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อนำแนวความคิดของกลุ่มมาปฏิบัติ การมีทักษะในการฟังและมีการเปิดใจที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การมีผู้นำที่เป็นต้นแบบในการคิดพัฒนางานสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานต้องแยกข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นออกจากกัน การสร้างความรู้โดยใช้วิธีการวิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้

3.5 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ค้นหาคำตอบที่ไม่สามารถค้นหาได้จากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยศึกษาจากประเด็น การมีโครงสร้างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการออกแบบสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ร่วมกัน การที่ทีมจะได้รับการรับรองและรางวัลสำหรับการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การมีกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาในทีม การมีกระบวนการฝึกอบรมสมาชิกในทีม การมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดในผู้ร่วมงานก่อให้เกิดการเรียนรู้แนวความคิดใหม่ ๆ การมีบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย หากต้องเสี่ยงตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด โดยไม่ได้ตั้งใจก็ไม่ได้รับการลงโทษ มีการเรียนรู้ร่วมกันในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งเรื่องภายในและภายนอกองค์กร มีการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในองค์กร การพัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม

3.6 บรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือ (Trusting and Collaborative Climate) หมายถึง โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมในการร่วมมือกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางนโยบายที่สำคัญ และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน การหาหรือในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นแบบเปิด และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสมาชิกท่านอื่นในโรงเรียนและพ่อแม่ มีการเห็นคุณค่าของเจ้าหน้าที่ โดยศึกษาจากประเด็น ครูมีส่วนร่วมในการวางนโยบายที่สำคัญของโรงเรียน ปัญหาที่ละเอียดอ่อนสามารถนำมาหารือกันได้ การหาหรือในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างจริงจังและซื่อตรง มีการร่วมมือกันในการวางวิสัยทัศน์และเป้าหมาย มีทิศทางในการดำเนินงานตรงกัน มีการเปิดกว้างและไว้วางใจ เราเคารพความแตกต่างทางความคิด มีทิศทางในการดำเนินงานตรงกัน มีการเห็นคุณค่าของเจ้าหน้าที่ทุกคน บุคลากรส่วนใหญ่มุ่งมั่นที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม

3.7 ความคิดริเริ่มและการยอมรับความเสี่ยง (Thinking Initiatives and Risks) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่มีอำนาจในการตัดสินใจและมีอิสระในการทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับความเสี่ยง

โครงสร้างของโรงเรียน สนับสนุนให้ครูมีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารส่งเสริมการตั้งคำถามและความร่วมมือ และเปิดกว้างรับความเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาจากประเด็น ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจ บุคลากรมีอิสระในการทดลองสิ่งใหม่และยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น โครงสร้างของโรงเรียนต้องสนับสนุนให้มีการทดลองสิ่งใหม่ ผู้บริหารของโรงเรียนส่งเสริมให้มีการตั้งคำถามและความร่วมมือ ผู้บริหารเปิดรับความเปลี่ยนแปลง โครงสร้างของโรงเรียนต้องสนับสนุนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา ผู้บริหารทันโลก ทันสมัย ทันเทคโนโลยี บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนา ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากความเสี่ยงและนำไปปรับปรุงพัฒนางาน มีรางวัลให้กับคนที่มีความคิดริเริ่ม

3.8 พันธกิจร่วม (Shared and Monitored Mission) หมายถึง วัฒนธรรมของโรงเรียน ที่มีการส่งเสริมแนวปฏิบัติงานในปัจจุบันและการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เจ้าหน้าที่ภายในโรงเรียนต้องรู้เท่าทันเหตุการณ์ภายนอกที่อาจจะส่งผลกระทบต่อโรงเรียน หลักสูตรต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน มีการใช้ข้อมูลจากภายนอกและจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โดยศึกษาจากประเด็น หลักสูตรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์/เป้าหมาย ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมเพื่อดูว่าสิ่งใดที่อาจมีผลกระทบต่อโรงเรียน ตรวจสอบความก้าวหน้าของการบรรลุวิสัยทัศน์/เป้าหมายสม่ำเสมอ มีการตรวจสอบประสิทธิภาพของการสอนอย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบแนวปฏิบัติอย่างเข้มงวด บุคลากรต้องเรียนรู้เพื่อปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง หาเวลาในการวิจารณ์และหารือแนวปฏิบัติ มีการใช้การเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพครูให้เกิดประโยชน์ ใฝ่หาข้อมูลที่จะพัฒนางาน วัฒนธรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนา

3.9 การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพ บทความเกี่ยวกับวิชาชีพและโรงเรียนอื่น ๆ เป็นแหล่งการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะในการทำงานและการเรียนรู้เป็นกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญ มีการแสวงหาข้อเสนอแนะที่เหมาะสมจากภายนอก และผู้บริหาร โรงเรียนให้การสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยศึกษาจากประเด็น ครูที่ต้องมีการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้จากโรงเรียนอื่น มีบรรยากาศในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการใช้ประโยชน์จากบทความที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและเรียนรู้เป็นกลุ่ม สามารถกล่าวถึงความต้องการในการพัฒนาทางวิชาชีพได้ การพัฒนาทางวิชาชีพเป็นประเด็นสำคัญภายในโรงเรียน ใช้ประโยชน์จากคำแนะนำจากภายนอก เช่น จากที่ปรึกษา จากเจ้าหน้าที่โครงการ เป็นต้น ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางวิชาชีพ การเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ

4. โรงเรียนขอดีนิยม หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจัดการเรียนการสอนได้ดี เป็นที่นิยมอย่างยิ่งของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเขตภาคเหนือตอนบนตาม

ประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนผู้สมัครเกินจำนวนที่รับได้จำนวนมาก และมีความจำเป็นต้องใช้วิธีการคัดเลือกโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการรับนักเรียนของโรงเรียนและคณะกรรมการรับนักเรียนของจังหวัด ให้กำหนดสัดส่วนเป็น 50: 50 (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) นอกจากนั้นยังหมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับความนิยมมากที่มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน การจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากร การควบคุมและตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินบำรุงการศึกษา การจัดทำงานสารบรรณพัสดุ และหลักฐานการปฏิบัติงาน การจัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติ และแผนการสอนรายวิชา สนับสนุนให้มีโครงการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ส่งเสริมความประพฤติและวินัย ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมประชาธิปไตย การเจ้ดน้ำดื่ม การจัดคลินิกโรงเรียน การบริการแนะแนวและห้องสมุด และการให้บริการตลอดจนการร่วมกิจกรรมกับชุมชน (รัชหมื่นศรีชัย, 2538) โรงเรียนยอดนิยมในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ โรงเรียนพานพิทยาคม โรงเรียนแม่จันวิทยาคม โรงเรียนเทิงวิทยาคม โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ โรงเรียนนวมินทราชูทิศ พายัพ โรงเรียนสันป่าดงวิทยาคม โรงเรียนจอมทอง โรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร โรงเรียนสตรีศรีน่าน โรงเรียนปัว โรงเรียนท่าวังพาพิทยาคม โรงเรียนพะเยาพิทยาคม โรงเรียนพริยาลัย โรงเรียนนารีนรัตน์ โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย โรงเรียนลำปางกัลยาณี โรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ โรงเรียนจักรคำคณาทร

5. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

6. ช่วงชั้นที่ 3-4 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย

7. ภาคเหนือตอนบน หมายถึง จังหวัดที่มีภูมิประเทศอยู่เหนือสุดของประเทศ ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดลำปาง จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน จังหวัดลำพูน จังหวัดพะเยา และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

8. Top STAR หมายถึง เครื่องมือการเรียนรู้ที่สำคัญยิ่ง พัฒนาขึ้นมาสำหรับการพัฒนาระบบคุณภาพในโรงเรียน เรียกว่า Top STAR ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ 1) กระบวนการพัฒนาพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Think Over) 2) แผนยุทธศาสตร์ (Planning) 3) การบริหารระบบคุณภาพ (System) 4) การจัดโครงสร้างและทีมพัฒนาคุณภาพ (Team) 5) การประเมินทบทวน (Assessment and Reflection) ในการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางนี้จะต้องอาศัยแนวคิดสำคัญ 3 ประการคือ แนวคิดเชิงระบบ (System Thinking) แนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Thinking) และการเรียนรู้โดยการทำงานเป็นทีม (Team Learning)