

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีมาตรฐานสุขภาพที่สูงขึ้นด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมงานประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความตระหนักในความสำคัญเกิดกิจกรรมงานประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะงานประชาสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการช่วยกระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน (พนัส หันนาคินทร์. 2538 : 6) ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจาย อำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติ มาตรา 39 ที่ว่า กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และ การบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 6)

ในปัจจุบันการพัฒนางานขององค์กรของไทยได้รับเอาแนวคิดการบริหารจากต่างประเทศมาใช้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ก็เพื่อจะดำรงสถานภาพทางการแข่งขันในระบบทุนนิยม ดังนั้นสถานภาพองค์กรต้องการคือการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรนั่นเอง ซึ่งเครื่องมือทางด้านบริหารประการหนึ่งสามารถช่วยให้องค์กรได้รับความสำเร็จอันยั่งยืน คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐ มีการตราไว้ในกฎหมาย คือ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมวด 3 มาตรา 11 ว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการให้สอดคล้องกับการบริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 4-5)

แนวทางการพัฒนางานองค์กรเรียนรู้ จะครอบคลุมตั้งแต่ตัวบุคคล ไปจนถึงตัวองค์กร ที่

จะต้องมีเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยมีการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้พื้นฐานวินัย 5 ประการที่ทุกคนจะต้องศรัทธาและร่วมมือปฏิบัติ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ที่เป็นทีมและการคิดเชิงระบบ เช่นจ (Senge. 1990 : 10-11)

การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีเป้าหมายเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดให้แก่องค์กร ปัจจุบันองค์กรทุกประเภท รวมทั้งสถานศึกษาไม่อาจเลี่ยงแรงผลักดันต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของเงินค่าผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยี มีการแข่งขันกันทั่วโลกการปรับเปลี่ยนระบบใหม่ๆ ความผันผวนทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนแนวโน้มสู่ความเป็นสังคมยุคบริการ เป็นต้น ด้วยพลังผลักดันเช่นนี้ทำให้องค์กรทุกประเภทรวมทั้งสถานศึกษาได้รับผลกระทบเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ จนต้องลงสู่สนามแข่งขันอันเป็นผลให้ต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มี ความคล่องตัวปรับตัวให้ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และเต็มไปด้วยการสร้างสรรค์เพื่อสนองตอบการเลือกของลูกค้าที่มีความเป็นตัวของตนเองมากขึ้นได้อย่างรวดเร็ว (กรมวิชาการ. 2544 : 5-6)

นักบริหารที่มีประสบการณ์สูงทั้งหลายมีความเชื่อว่า ในการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่จะเป็นองค์กรที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2543 : 272) บุคลากรในองค์กรจะมีความเป็นวิชาชีพทำงานในบรรยากาศที่ร่วมกันเป็นทีมงาน มีการสร้างวิสัยทัศน์และเจตคติของบุคคลในองค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์คุณค่านั้นนับว่าจะเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้น เพราะเป็นทิศทางของการพิจารณาดำเนินงานในทิศทางนั้นตามวิสัยทัศน์ และคุณค่าขององค์กรได้ การจัดสร้างองค์กร จะใช้ทีมงานเป็นฐานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่มีความชำนาญแตกต่างกัน ลดความเป็นสังกัดแต่เพิ่มการประสานงานกับบุคคลที่จะทำให้งานสำเร็จได้มีการให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น โดยหลักการของคุณภาพที่ว่าต้องมีการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นกลุ่มบุคคลที่ใกล้ชิดลูกค้าที่สุด จะได้รับการมอบอำนาจการตัดสินใจ ที่จะให้บริการให้เป็นสิ่งที่พึงพอใจลูกค้าได้ ในสถานศึกษาครูจะเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด มีข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนมากที่สุด จะต้องได้รับอำนาจการตัดสินใจ และการร่วมตัดสินใจในระดับนโยบายเพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโดยตรงตามความต้องการ และสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเต็มที่ สถานศึกษาจึงต้องปรับตัวไปสู่บรรยากาศในการบริหารงาน ในรูปแบบของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคน ครู รวมทั้งผู้เรียน มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองละองค์กร เพื่อการดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ใ้บรรลุเป้าหมายโดยมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน ทำให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความสามารถ ความ

เชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มุ่งสู่อนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายของผู้บริหาร (กรมวิชาการ. 2544 : 6)

ในโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน ทุกคนความจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองอันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ในส่วนของการบริหารในองค์กร (อินมาคงตะแบก. 2548 : ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร พานิช (2547 : 9) ที่กล่าวว่า องค์กรการเรียนรู้ต้องมีเทคโนโลยีและทักษะที่เหมาะสมในการหาความรู้ ทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน เช่นความสามารถในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและการสืบค้นเว็บไซต์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประเด็นที่กระทรวงศึกษาธิการจะต้องดำเนินการให้โรงเรียนเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ ได้เพราะเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2548 : 6-8) มีแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548 - 2551) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาประชากรให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล กำหนดพันธกิจ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทุกด้านและมีเป้าประสงค์เพื่อให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 (2549 : 29-30) มีแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางสากล กำหนดพันธกิจ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และมีเป้าประสงค์ เพื่อให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงสามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ

ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะช่วยให้โรงเรียนมีเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพจนได้รับการยอมรับจากสังคม มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและดำรงได้อย่างมีคุณภาพ จึงต้องพัฒนาการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสามารถเอื้อประโยชน์ ต่อการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนถึงแม้ว่าสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 69) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไปสู่การปฏิบัติ ต้องมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้วิจัยเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากร และคุณภาพของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ประกอบด้วย
 - 1.1 ชั้นศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทและปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีประสบการณ์ในหน่วยงานทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี
 - 1.2 ชั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติด้านการบริหารการศึกษาที่มีวุฒิปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในหน่วยงานทางการศึกษา มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี
 - 1.3 ชั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต

1 และ เขต 2

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.1 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.3 ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีของหน่วยงานและนักวิชาการ ได้แก่ กรมวิชาการ (2544 : 40 – 41) ; วิโรจน์ สารรัตน์ (2544 : 7) ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 64-66) ; วีรวิทย์ มาฆะศิริานนท์ (2547 : 74) ; เชนัน เทียมวัฒน์ (2545 : 17) ; อโนมา คงตะแบก (2548 : ออนไลน์) ; สามารถ ศรีวิริยาภรณ์ (2548 : ออนไลน์) ; พิมพันธ์ เฉชะคุปต์ (2543 : 279) และเซินจ์ (Senge. 1990 : 10-11) นำมาสังเคราะห์และบูรณาการ โดยสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังภาพประกอบ 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ทางปฏิบัติตามกรอบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่จะทำให้สถานศึกษา มีลักษณะเป็นองค์กรที่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกัน การให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด

1.2 ด้านรูปแบบความคิด เช่น กระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปปฏิบัติ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม เช่น เปิดโอกาสบุคลากรมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมพลังสมอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม

1.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการกะเกณฑ์และวางแผนงานล่วงหน้า ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูลเพียงพอขณะวางแผน

2. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการวัดความสอดคล้องตรงกันระหว่างแนวทางพัฒนากับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยีทางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสอบวัดได้ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำไปใช้ได้จริงภายใต้บริบทของสถานศึกษา

3. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดขอบเขตความเป็นไปได้ในการนำแนวทางการพัฒนา ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงภายใต้บริบท ของสถานศึกษา ภายใต้ศักยภาพความพร้อมที่สถานศึกษามีอยู่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอบวัดแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีประสบการณ์ในหน่วยงานทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

5. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้มีคุณสมบัติด้านการบริหารการศึกษาที่มีวุฒิปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในหน่วยงานทางการศึกษา หรือสถานศึกษามาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

7. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียน ของรัฐที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับแนวทาง การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป