

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกทุกวันนี้ก้าวหน้ายิ่งกว่ายุคใด ๆ เทคโนโลยีที่เคยใช้อุปกรณ์ขนาดใหญ่ ปัจจุบันมีขนาดเล็กลงจนวางไว้บนฝ่ามือได้ หลายโรคภัยที่เคยไร้หนทางเยียวยาถูกกำจัดจนแทบจะสูญพันธ์ไปจากโลกนี้ เพราะผลจากการวิจัยด้านชีววิทยา จินตนาการ แนวคิด และการค้นพบนาาชนิด หลังไหลออกมาด้วยวิธีการที่น่าทึ่ง และไม่น่าเชื่อว่าวิทยาการจะก้าวหน้าเร็วถึงเพียงนี้ ในด้าน การศึกษาก็เช่นเดียวกัน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในโลกยุคใหม่นั้นเป็นยุคข้อมูลข่าวสารในยุคนี้ เครื่องมือขับเคลื่อน ไม่ใช่ที่ดิน แรงงาน วัตถุดิบ หรือทุนอีกต่อไป แต่เป็นปัญญาและความรู้ (สลิท บุญพราหมณ์. 2551 : ออนไลน์)

การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีเป้าหมายเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดให้แก่องค์กร ปัจจุบันองค์กรทุกประเภทรวมทั้งสถานศึกษาไม่อาจเลี่ยงแรงผลักดันต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสินค้าผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยี มีการแข่งขันกันทั่วโลก การปรับเปลี่ยนระบบใหม่ ๆ ความผันผวนทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนแนวโน้มสู่ความเป็นสังคม ยุคบริการ เป็นต้น ด้วยพลังผลักดันเช่นนี้ทำให้องค์กรทุกประเภทรวมทั้งสถานศึกษาได้รับผลกระทบเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ จนต้องลงสู่สนามแข่งขันอันเป็นผลให้ต้องปรับเปลี่ยนเป็น องค์กรที่มีความคล่องตัว ปรับตัวให้ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และเต็มไปด้วยการสร้างสรรค์ เพื่อสนองตอบการเลือกของลูกค้าที่มีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้นได้อย่างรวดเร็ว (กรมวิชาการ. 2544 : 5-6)

การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ทรงพลังจะต้องเปลี่ยนแปลงในเชิงความคิดก่อนเสมอ เพราะความคิดแนวใหม่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการทัศนในการมองโลกจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่และทดแทนด้วยความคิดใหม่ที่เข้ามาแทนที่ จนก่อให้เกิดการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ของมนุษย์ แต่การที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมในเชิงความคิดได้นั้น เราจำเป็นต้องสร้างบริบทให้เอื้อต่อการปรากฏขึ้นจำนวนมาก ๆ ของผู้ที่สามารถสร้างแก่สังคม เพื่อให้บุคคลเหล่านี้กลายเป็นแกน นำในการสรรค์สร้างความคิดและการค้นหาที่จะให้แก่ประชาชน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีหนึ่งที่จะให้พนักงานมีความรู้ และมีศักยภาพในการจัดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในระยะยาวแนวคิดนี้จึง

เกิดแทนที่แนวคิดแบบเดิมที่จำกัดอยู่เพียงแต่การฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรไปตามที่องค์กรเป็นผู้กำหนดเพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการระยะสั้นขององค์กรคือ การทำงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ให้ได้ ถึงแม้ว่าแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวโน้มของโลกอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้ และข้อมูลข่าวสารเป็นยุทธศาสตร์สำคัญขององค์กรก็ตาม แต่ยังเป็นแนวคิดกว้าง ๆ มากกว่าการศึกษาเชิงปฏิบัติ เพราะขาดความชัดเจนในวิธีการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเอกสารทางวิชาการ รวมทั้งผลการศึกษาวิจัยเชิงลึกที่สนับสนุนแนวคิดยังมีน้อยมาก (เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. 2542 : 3)

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรทุกประเภทและทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้วยการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ แต่เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอีกต่อไปจากแนวคิดแบบเดิมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรตามนโยบายขององค์กร และเพื่อแก้ปัญหาค่าการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมตามนโยบายขององค์กร และเพื่อแก้ปัญหาค่าการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมเป็นครั้งคราวกำลังถูกแนวคิดใหม่ของการพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning organization) เข้ามาแทนที่ (อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2546 : 8)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น นับเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต ซึ่งมี ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ (Senge) จาก Sloan School of Management แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) เป็นนักคิดคนสำคัญ โดยกล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งเสริมให้คนเหล่านั้นพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยที่ทุกคนจะต้องตระหนักถึงสภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กร และพร้อมที่จะเผชิญกับการแก้ปัญหาเหล่านั้น ซึ่งจะต้องทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมพร้อมสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับทุกคนในองค์กรด้วย

โรงเรียนเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการเรียนรู้การสอน และเป้าหมายสูงสุด (Ultimate goal) ของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรใดๆ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนั้นได้ ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบองค์กร (Organization system) ซึ่งส่วนต่าง ๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ และส่งผลซึ่งกันและกัน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544 : 7-10)

แนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นอีกแนวคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการที่ยุคนี้ทรัพยากรมนุษย์กลายเป็น

ยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาองค์กรคือ หากองค์กรใดสามารถพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรได้สูงสุด องค์กรนั้นก็จะสามารถอยู่รอดอย่างได้เปรียบในภาวะปัจจุบัน (สมใจ อุ้นสำราญ. 2546 : 2)

ภายใต้สภาวะแวดล้อมของเศรษฐกิจยุคใหม่ ที่เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ โลกแห่งภูมิปัญญา (Knowledge Based Economy - 'KBE') นั้นย่อมมีความหมายว่า การที่องค์กรใด หรือผู้ใดจะคิดหรือตัดสินใจกระทำการใด ๆ ย่อมต้องใช้ข้อมูล ข่าวสาร องค์กรความรู้ และภูมิปัญญาเข้ามาเป็นองค์ประกอบในการดำเนินการทุกครั้งไป เมื่อบุคคลหรือองค์กรล้วนต้องดำรงตนอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ และภูมิปัญญา ทุกองค์กรที่ต่างก็แสวงหาความเจริญรุ่งเรืองอย่างมั่นคงและถาวร จำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลักที่สำคัญรวม 3 ประการ คือ

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) ซึ่งถือเป็นตัวขับเคลื่อน (Driver) ให้ภารกิจใด ๆ สำเร็จลุล่วง

2. ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems thinking) โดยเน้นวิธีคิด และวิธีปฏิบัติภารกิจใด ๆ ให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ

3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) ซึ่งถือเป็นพัฒนาการของทรัพยากรบุคคล และทีมงาน อันเป็นที่มาของทักษะ ศักยภาพ และขีดความสามารถขององค์กร

ดังนั้น ทุก ๆ หน่วยงานจึงต้องเพียรพยายามที่จะสร้าง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)” ขึ้นเพื่อกระตุ้นและเร่งเร้า ให้สมาชิกทุกคนในองค์กร มีความกระตือรือร้นในการเพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้ไปสู่อนาคตที่ดียิ่งขึ้น

ในภาวะการณ์ปัจจุบัน เราจะคิดถึงแต่เฉพาะการเรียนรู้เพื่ออยู่รอดเพียงอย่างเดียวคงจะไม่เพียงพออีกต่อไป เราจะต้องผสมผสานเข้าไปด้วยการเรียนรู้เพื่อความเจริญเติบโต (Generative learning) และก้าวหน้าอย่างมั่นคงต่อไป จึงจะถือว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จ โดยกลยุทธ์ที่สำคัญก็คือ พัฒนาการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั่นเอง

ในการสร้างองค์กรเรียนรู้นี้ ปีเตอร์ เอ็ม. เซ็นเก้ (Peter M. Senge) ได้นำเสนอวินัย 5 ประการ ซึ่งเป็นแนวทางของการปฏิบัติในการขจัดอุปสรรคต่อการเรียนรู้ ไปสู่ความเป็นมืออาชีพที่ประยุกต์ได้กับทั้ง ปัจเจกบุคคล และองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง หรือเป็นนายของตนเอง (Human mastery) การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้เพื่อขยายความสามารถในระดับบุคคล และการสร้างสรรค์ให้บังเกิด ผลลัพธ์ที่ปรารถนา และเป็นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดขึ้นที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และมุ่งมั่นหมายที่สมาชิกได้เลือกสรรไว้ เมื่อสมาชิกในองค์กรมีกรอบของ Personal mastery สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะ

เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) เป็นการรับรู้จิตใจของคนในองค์กร ภาวะทางจิตใจ ทักษะคิด การมองโลก ตลอดจนความเชื่อของคน ซึ่งมีผลกระทบมาจากการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร ในการตั้งข้อสมมติฐานเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกขององค์กรมีการรับรู้ภาพลักษณ์โลกโดยรอบตัวอย่างถูกต้อง รวมทั้งมีวิธีการสร้างความเข้าใจเพื่อการตัดสินใจ หรือมีวิธีการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอย่างเหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์กร สมาชิกทุกคนมีความตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กรเพื่อช่วยให้สมาชิกเกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกภายใต้จุดหมายเดียวของทุกคนในองค์กร

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมขององค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกแต่ละบุคคล ในการแลกเปลี่ยนและการพัฒนาความฉลาดรอบรู้ และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้นไป การเรียนรู้ของทีมส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลให้มีประสิทธิผลมากขึ้น สมาชิกในทีมเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันโดยการสื่อสารข้อมูล สนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การเรียนรู้ระหว่างบุคคลเกิดจากการฝึกปฏิบัติและการทดลองร่วมกัน

5. การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบาย และทำความเข้าใจประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวอย่างเป็นระบบ เป็นแนวคิดที่จะช่วยให้เราสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การคิดอย่างเป็นระบบครบวงจรเป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความรู้ที่เป็นสหวิทยาการนำมาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ความคิดใหม่ เป็นกรอบของการสร้างความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนตัว

และวินัยประการสุดท้ายคือ ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems thinking) นี้เองที่จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของทุกคน และทุกองค์กร แม้กระทั่งการสร้างวินัย 4 ประการแรก ก็ยังจำเป็นต้องดำเนินไปภายใต้แนวทางของความเป็นระบบด้วย เช่นกัน ตัวระบบ

(System) ใด ๆ ถ้ามองเป็นภาพใหญ่ คือระบบใหญ่ (Total system) ก็ยังต้องประกอบไปด้วยระบบย่อย ๆ (Sub-system) ในฐานะผู้นำองค์กร เราจึงต้องมองให้ออกว่า ระบบใหญ่คืออะไร และมีระบบย่อยเชื่อมสัมพันธ์กันอยู่อย่างไร การจะลงมือกระทำการสิ่งใด หรือการจะเปลี่ยนแปลงเรื่องใด ๆ จึงต้องตระหนักถึงเรื่องของความเป็นระบบทั้งระบบใหญ่และระบบย่อย แล้วจึงค่อยลงมือทำอย่างเป็นระบบ

การคิดเชิงระบบ ถือได้ว่าเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้เราสามารถเห็นรูปแบบและเหตุการณ์ที่จะอุบัติขึ้นในอนาคต เราจึงสามารถจะเตรียมตัวและสามารถจะมีอิทธิพลเหนือสิ่งนั้น ๆ ได้ การคิดเชิงระบบนั้นนับได้ว่าเป็นสิ่งที่รู้กันในแวดวงอันจำกัด จนดูเหมือนว่าเป็นสิ่งที่ยากเย็นกว่าที่จะเข้าใจ คำว่า “ระบบ” นั้น บางคนอาจคิดว่าเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อน ดังเช่น ลายเส้นที่ยุ่งเหยิง หรือสูตรคณิตที่สับสน แต่ในความเป็นจริงแล้วเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน ใช้ได้ในทุกหนทุกแห่ง และไม่ยุ่งอย่างที่ใคร ๆ คิด

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดได้ว่าเป็นแนวคิดในการบริหารระบบ อันหนึ่ง ที่มีจุดมุ่งหมายให้ทั้งบุคคลและองค์กรนั้น เก่งจริง สามารถเผชิญภาวะวิกฤติใดๆ ก็ได้ แข่งขันกับใครก็ได้ ซึ่งก็ต้องทำกันอย่างเป็นระบบด้วยเช่นกัน ทำให้ผู้วิสัยสนใจการพัฒนาแนวทางการสร้างความคิดเชิงระบบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอ่างทอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการพัฒนารูปธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เป็นระบบนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผสมผสานแนวคิดทั้งหมด ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่างๆ ได้ ดังนี้ คือ

1. การสร้างบรรยากาศเปิด (Openness) ให้สมาชิกทั่วทั้งองค์กรได้มีโอกาสรับทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรเรียนรู้ จึงจะเป็นพัฒนาการขององค์กรที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวสมาชิกผู้ร่วมงานทุกคน และต่อองค์กร ที่จะมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงตลอดไป

2. ทำการพัฒนาวินัยทั้ง 5 ประการ (Five disciplines) แก่สมาชิกทุกคนในองค์กร เพื่อเป็นการปรับพื้นฐาน วิธีการคิด และวิธีการปฏิบัติต่อตนเองและต่อองค์กร

3. ทำการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งได้แก่ การสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้ และพร้อมต่อการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ รวมถึง การพัฒนาระบบการบริหารและระบบการเรียนรู้ที่ละเอียดและชัดเจน สอดคล้องกับลักษณะงานของหน่วยงานและระบบงานต่าง ๆ

4. ทำการพัฒนาตัวผู้นำ (Leader) ให้เกิดทักษะต่าง ๆ ต่อการเป็นผู้นำที่มีความเป็นเลิศที่สามารถจะนำพาทีมงานและบริหารหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีคุณลักษณะเป็นทั้ง ผู้ออกแบบ (Designer) ผู้สอน (Teacher) ผู้ช่วยเหลือ (Steward) และ ผู้เรียนรู้ (Learner)

5. กำหนดรูปแบบของการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ ในระดับปัจเจกบุคคลว่าใครควรเรียนรู้เรื่องอะไร โดยวิธีอย่างไร จึงจะมีทั้ง องค์ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน โดยจะเป็นการเรียนรู้ทั้งที่อยู่ในห้องฝึกอบรม และการเรียนรู้ในทีมงานต่าง ๆ เช่น ทีมงานพิเศษ คณะทำงานโครงการ คณะอนุกรรมการ หรือแม้กระทั่งทีมงานที่มีลักษณะเป็นหน่วยงาน

6. กำหนดมาตรการในการถ่ายทอด องค์ความรู้และทักษะเข้าสู่การปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเป็นทั้งลักษณะของการที่ได้รับความท้าทาย (Challenge) และการสนับสนุน (Support) เพื่อให้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด

7. พัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ เช่น มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของทีมงานที่ชัดเจน มีระบบการเอื้ออำนาจที่ชัดเจน ในด้านการตัดสินใจ และการบริหารงานในลักษณะต่าง ๆ

ในการพัฒนาองค์กรเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมนี้ จำเป็นต้องใช้แนวทางของระบบ เข้ามาประยุกต์ในทุกชั้นตอน

1. พัฒनावิสัยทัศน์องค์กร (Corporate vision) อย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องสนองกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

2. พัฒนาระบบการวางแผนงาน (Business planning) ตั้งแต่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) และการวางแผนปฏิบัติการ (Operational planning) ซึ่งการวางแผนงานประจำฝ่ายต่าง ๆ

3. พัฒนาระบบการเรียนรู้ ตามความเหมาะสมระหว่างพื้นฐานของการเรียนรู้สำหรับองค์กร (Organizational learning) กับระดับของทักษะ (Skills) ซึ่งเท่ากับว่าแต่ละคน แต่ละตำแหน่งงาน แต่ละสาขางานควรจะได้รับการพัฒนา ทั้งองค์ความรู้และทักษะอย่างเป็นระบบ

4. เมื่อมีความเข้าใจเชิงระบบเกิดขึ้นในองค์กรแล้ว ก็สามารถที่จะพัฒนาระบบการบริหารในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรให้สูงขึ้นได้ เช่น การพัฒนาระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวม (TQM) เป็นต้น ซึ่งการทำ TQM นี้ เป็นเรื่องของ Systems thinking ล้วน ๆ

การคิดอย่างเป็นระบบนี้เป็นมุมมองภาพโดยรวมว่าทุก ๆ สิ่งล้วนมีความเกี่ยวข้องต่อกัน และมีอิทธิพลต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น การเกิดความแห้งแล้ง มนุษย์รู้ว่าเกิดจากการที่ความชื้นใน

อากาศมีน้อย เนื่องจากการคายน้ำของต้นไม้มีน้อยลง เนื่องจากจำนวนต้นไม้ลดลงไป ซึ่งมีอิทธิพลต่อสิ่งต่าง ๆ บนโลก เช่น ทำให้โลกร้อนขึ้น สัตว์ป่ามีน้อยลง และก็มีมนุษย์รู้ดีกว่าเกิดจากการที่ธรรมชาติถูกทำลายลงโดยน้ำมือของมนุษย์เองที่ตัดไม้ทำลายป่า เราสามารถเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติได้โดยการพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดโดยรวม ไม่ใช่พิจารณาเฉพาะจุดใดจุดหนึ่งเท่านั้น

ธุรกิจและความพยายามของมนุษย์ก็คล้ายกับธรรมชาติที่ต้องถูกมองเป็นระบบด้วยเช่นกัน และก็มีบางอย่างที่ถูกปิดกั้นโดยสิ่งที่มองไม่เห็นที่มีความเกี่ยวข้องกัน บางครั้งต้องใช้เวลานานที่จะแสดงผลกระทบต่อผู้อื่น การที่เราเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างธุรกิจจึงเป็นการยากมากที่จะเห็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดเรามักจะแยกส่วนของระบบออกจากกันแล้วทำการแก้ปัญหา คล้ายกับการเล่นหมากรุกที่คนเล่นอาจมองการแก้ไขปัญหามองเฉพาะจุด แต่คนที่ดูอยู่ข้างนอกอาจมองเห็นปัญหาได้กว้างกว่า

กรอบแนวความคิดและการทำงานที่เป็นระบบนี้ เป็นเครื่องมือที่ถูกพัฒนามานานกว่า 50 ปี เพื่อที่จะทำให้เรามองเห็นการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดได้ชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถึงแม้ว่าเครื่องมือนี้จะใหม่ แต่ภายใต้สัญชาตญาณของมนุษย์มีการทดลองให้เห็นว่าเด็ก ๆ มีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบได้รวดเร็วมาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง มีแผนปฏิบัติการซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาประชากรให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล กำหนดพันธกิจ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทุกด้านและมีเป้าประสงค์เพื่อให้สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอ่างทอง ซึ่งผลของการวิจัยจะมีคุณค่าต่อการจัดการศึกษาและเป็นแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบต่อไป

คำถามการวิจัย

แนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการวิจัยมี 3 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง

ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก หรือปริญญาโท สาขา การบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวกับการศึกษา หรือมีความเชี่ยวชาญด้านความคิดเชิงระบบ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง

ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา หรือผู้รอบรู้บริบทด้านการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง จำนวน 177 คน

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง จำนวน 177 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

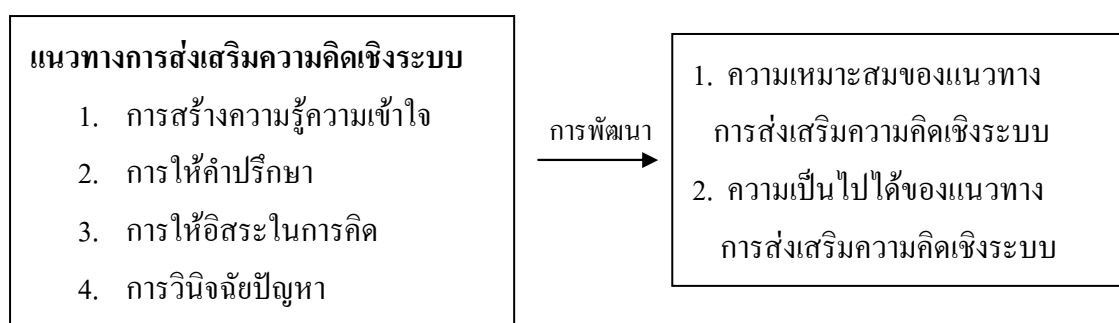
2.1 ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จากการศึกษา แนวคิด หลักการ และทฤษฎีของนักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา และสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์จนได้แนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบตามภาพประกอบ ดังนี้

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบ



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. แนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบ หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความตรงตามความต้องการ และความตรงตามหลักวิชาการของแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

2. ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากรของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ซึ่งวัดค่าได้ในระดับช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำแนวทางไปปฏิบัติภายใต้บริบท สภาพความพร้อม ในสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งวัดค่าได้ในระดับช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง

5. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้มีวุฒิปริญญาโท หรือ ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีประสบการณ์ในหน่วยงานทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

6. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้มีคุณสมบัติด้านการบริหารการศึกษาที่มีวุฒิปริญญาโท สาขา การบริหารการศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาการส่งเสริมความคิดเชิงระบบ ในหน่วยงานทางการศึกษา หรือสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

7. เขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง หมายถึง เขตพื้นที่ควบคุมการจัดการเรียนการสอน ของจังหวัดอ่างทอง

8. การสร้างความรู้ความเข้าใจ หมายถึง แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากความสนใจ เช่น การจัดหลักสูตรส่งเสริมความคิดเชิงระบบ โดยเชิญวิทยากรมาเป็นผู้ฝึกอบรม ส่งครูไปรับการอบรมการคิดเชิงระบบตามหน่วยงานภายนอกจัดอบรม เป็นต้น

9. การให้คำปรึกษา หมายถึง แนวทางปฏิบัติซึ่งเป็นการแสดงออกให้รู้ถึงความรู้สึกล่าเขาได้รับการเอาใจใส่ดูแล เช่น ผู้บริหารใช้การนิเทศส่งเสริมให้ครูกิจเป็นระบบจากงานที่ทำการนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้กับครูเพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุของปัญหา การสนับสนุนให้ครูสามารถคิดถึงวิธีการ และขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี เป็นต้น

10. การให้อิสระในการคิด หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่บ่งบอกถึงความชอบความสามารถของตนเองตัดสินใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่ ส่งเสริมให้ครูมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นต้น

11. การวินิจฉัยปัญหา หมายถึง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ส่งเสริมให้คิดหาคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนึกถึงผลกระทบของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาความคิดเชิงระบบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทราบการปฏิบัติที่ส่งผลให้มีความคิดเชิงระบบ