

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ทำให้การปฏิรูปการศึกษาซึ่งหมายรวมถึงการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลผู้เรียน การจัดการทรัพยากร การศึกษาต่าง ๆ และการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับถึงถึงความสำคัญ ความจำเป็นและต้องเร่งปฏิบัติการ ให้เกิดมรรคผลอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับในสังคมยุคปัจจุบันได้เริ่มเข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าสังคมความรู้ (Knowledge Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าเงินทุนและแรงงาน โดยเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้และองค์ความรู้เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพหรือแรงงานฝีมือ (Knowledge Worker) (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2548 :15) ซึ่งสอดคล้องกับ ดุค (Duke, 2004:18) ที่กล่าวสนับสนุนว่า ในสังคมยุคของการเปลี่ยนแปลงจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเทคโนโลยี (Technology Changes) การเปลี่ยนแปลงผลผลิต (Product Changes) การบริหาร (Administrative Changes) และบุคคล (People Changes) สังคมเปลี่ยนจากการบริโภคข่าวสารมาเป็นสังคมที่ศึกษาข่าวสารและความรู้โดยอาศัยปัจจัยที่สำคัญช่วย คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้ความรู้คือพลัง บุคคลที่มีความรู้จึงเป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร ความรู้และความไม่รู้จะกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ ก็ต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อปรับเปลี่ยนองค์กร (Duke, 2004 :123) โดยหวังผลในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548 :11) การสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจเอกชนต่างก็สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกันกับระบบการบริหารรูปแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และให้บรรลุผล

สำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ รวมตลอดทั่วทั้งองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “โรงเรียน” ตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 32) เห็นว่า โรงเรียนเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้นในบรรดาองค์การประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ ขณะนี้โรงเรียนได้ก้าวเข้าไปสู่ศตวรรษใหม่ในยุคการปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ราซิกและสวานสัน (Razik and Swanson, 2001 : 20) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนี้ได้ ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบขององค์การ (Organization System) ซึ่งส่วนต่างๆต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาดหรือความซับซ้อนขององค์การ เรื่องการตัดสินใจ เรื่องอำนาจในองค์การ เรื่องของการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เรื่องความมีประสิทธิภาพในองค์การ การติดต่อสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การหรือมองโรงเรียนเป็นระบบสังคม (Social System) กล่าวคือ การดำเนินกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมจะมีเป้าประสงค์ร่วมกัน (Common Purpose) ทั้งโรงเรียนและชุมชน (Lunenburg and Ornstein ,2004 :73) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของคันทิงแฮมและโคดีริโอ (Cunningham and Cordeiro, 2003 :10) ซึ่งกล่าวสนับสนุนว่าต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ขึ้นอยู่กับภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

สภาพการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ยังคงเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันว่ามีคุณภาพและมาตรฐานไม่เป็นที่พึงพอใจของสังคม ระบบการศึกษาไม่ดี ไม่มีการควบคุมมาตรฐานการศึกษา การกระจายการศึกษาไม่ทั่วถึงและยังไม่อาจรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2547 : 313) และที่สำคัญซึ่งเป็นจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศคือ ปัจจุบันการศึกษาไทยกำลังอยู่ในภาวะวิกฤต อันเนื่องมาจากปัญหาคุณภาพการศึกษาในระดับ มีปัญหาเรื่องศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของคนไทย เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอุตสาหกรรม การศึกษาไทยด้อยกว่าทุกเรื่อง (รุ่ง แก้วแดง, 2544 : online) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2548 : online) ได้สรุปสภาพปัจจุบันและผลการดำเนินงาน พบว่า การบริหารจัดการศึกษา มีปัญหาทั้งในด้านกระบวนการศึกษาและผลลัพธ์การศึกษา ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากระบบต่าง ๆ ทั้งระบบ

การศึกษาโดยรวม เช่น ระบบการบริหารจัดการในปัจจุบัน พบว่า การปฏิบัติงานในโรงเรียน หรือสถานศึกษานั้นมีหลายสิ่งหลายอย่างที่มีได้เกิดขึ้นจากความต้องการของชุมชนแต่มาจากส่วนกลาง โดยจัดทำออกมาเป็นกฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆทำให้ส่วนท้องถิ่นคือโรงเรียนหรือสถานศึกษาเกือบไม่มีสิทธิในการคิดสร้างสรรค์ขึ้นเองจึงทำให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานในรูปแบบประจำที่ติดอยู่ในกรอบขาดการพัฒนาที่มาจากวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และไม่สามารถจะสร้างแผนยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงโรงเรียนที่ดีได้ ระบบการบริหารจัดการระดับโรงเรียนหรือสถานศึกษา ยังขาดองค์ประกอบที่สำคัญอีกหลายประการ เช่น การมีส่วนร่วมของประชาชน ความร่วมมือของโรงเรียนกับสถาบันการศึกษาระดับสูง การช่วยเหลือทางวิชาการ สื่อและเทคโนโลยีทางการสอนของหน่วยเหนือ ระบบการเรียนการสอน การสอนของครูยังเป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนลอกเลียนความรู้มากกว่าการป้อนข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ของผู้เรียนเอง ซึ่งการเรียนการสอนเป็นเรื่องใหญ่ที่ทุกฝ่ายจะต้องทุ่มเท ใช้พลังงานและพลังความคิดในการจัดการเรียนการสอนในการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาคนและระบบการวัดผลประเมินผล ขาดการวัดผลด้านการปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่า มิได้สอนให้เด็กปฏิบัติงานและสอนให้เป็นชีวิตจริงหรือได้ประสบการณ์จริงและมีได้กำหนดมาตรฐานและหรือตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติงานอันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการศึกษา การรู้ระดับคะแนนไม่สามารถบอกได้ว่านักเรียนทำอะไรได้บ้าง ผู้ปกครองจึงไม่สามารถช่วยเหลือลูกได้เท่าที่ควร

นอกจากนี้จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินการศึกษา (สมศ.) ในการประเมินภายนอกรอบแรกสำหรับโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา สรุปเป็นภาพรวมระดับประเทศ ได้ดังนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 23)

1. ด้านผู้เรียน พบว่า ประเด็นที่ได้มาตรฐาน ได้แก่ ความเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีความสุข มีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี และมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยศิลปะ ดนตรีและกีฬา ประเด็นที่ไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่ ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

2. ด้านผู้บริหาร พบว่า ประเด็นที่ได้มาตรฐาน ได้แก่ ภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ประเด็นที่ไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่ การบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านครู พบว่า ประเด็นที่ได้มาตรฐานได้แก่ วุฒิการศึกษาของครู และประเด็นที่ไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่ ความเพียงพอของครู ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ภารกิจและเป้าหมายหลักของการศึกษาขั้นพื้นฐานแม้ว่าปัจจุบันจะเป็นสังคมยุคใหม่ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจนไม่อาจคาดการณ์อนาคตได้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังคงต้องมีหน้าที่หลักในเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก โดยมีความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ ,2546 :5) แต่ในบริบทที่เปลี่ยนไปจากเดิม กล่าวคือ สังคมในยุคปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ยุคสังคมความรู้ นั่นหมายถึงปัจจัยหลักที่ใช้ในการผลิตจะเปลี่ยนแปลงจากทุนและแรงงานอย่างในอดีตกลายเป็นความรู้และนวัตกรรม การผลิตได้เปลี่ยนจากการผลิตแบบจำนวนมาก (Mass Production) เป็นการผลิตเพื่อผู้บริโภค (Mass Customization) ซึ่งเป็นการผลิตโดยอาศัยความรู้และเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อให้มีศักยภาพแข่งขันได้ในตลาดโลกในการจะก้าวสู่สังคมความรู้และเศรษฐกิจฐานความรู้ได้นั้น องค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรแรงงานเองก็จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้และมีทักษะหลายด้าน (Knowledge Worker) มีความสามารถในการทำงานได้หลายอย่าง ตลอดจนสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเนื่องจากความรู้เป็นสิ่งที่กำหนดกฎ กติกา และกำไรของเศรษฐกิจใหม่ กล่าวคือ ความรู้เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดและสามารถซื้อขายกันได้ การมีความรู้ทำให้คนเรามีสินทรัพย์ความรู้ (Knowledge Assets) หรือที่ปัจจุบันเรียกว่า ทุนปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กรและความร่ำรวยในเศรษฐกิจใหม่ และการหาประโยชน์จากสินทรัพย์ใหม่เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กร ทำให้องค์กรต้องใช้เทคนิคการจัดการใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ตลอดจนกลยุทธ์ใหม่ (รวิชุดา บรรจงมณี, 2548 : 65 – 69)

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุพันธกิจได้นั้น คือ ความรู้และเท่าทันความรู้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ ปรับกระบวนการบริหารไปสู่มิติใหม่ คือ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยั่งยืนการจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกรอบแนวคิดครอบคลุมกว้างขวางและหลากหลาย ซึ่งยากที่จะนำไปปฏิบัติได้ครบถ้วน ดังนั้นการมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้การบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดขึ้นอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ ให้คนหลากหลายลักษณะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันพัฒนาวิธีทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ทดลอง และเรียนรู้และการนำความรู้จากภายนอกอย่างเหมาะสม (วิจารณ์ พานิช, 2548 : online) และ นอกจากนี้ ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548 :72) กล่าวว่า ปัญหาของการจัดการความรู้ขององค์กร ส่วนใหญ่ คือ การที่องค์กรไม่ให้ความสำคัญ หรือละเลยของค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งในการจัดการความรู้ เป็นผลให้การไหลเวียนข้อมูลหรือองค์ความรู้ต้องหยุดชะงัก ซึ่งในเรื่องเดียวกันนี้ เกษม วัฒนชัย (2548 : online) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต้องมีทั้งปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพ จริยธรรม กฎหมายและสังคม ดังนั้นจึงต้องมีเครื่องมือที่จะทำให้การศึกษาของชาติได้มาตรฐาน คือ มาตรฐานการศึกษาของชาติที่เป็นกรอบแนวคิดรวบยอดโดยเฉพาะในมาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งความรู้ คือ การสร้างวิธีการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็งโดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ การบริการวิชาการและสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งความรู้ การศึกษาวิจัย สร้างเสริม สนับสนุนแหล่งการเรียนรู้และกลไกการเรียนรู้ การสร้างและการจัดการความรู้ในทุก ระดับทุกมิติของสังคม

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่น่าสนใจ น่าศึกษาค้นคว้า เพื่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้และเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาหรือสังคมโดยส่วนรวม จากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 ว่าด้วยแนวทางหลักการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาทุกแห่งและทุกระดับได้มีการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติอย่างจริงจังตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นมา จากสาระสำคัญของมาตรฐานการศึกษาของชาติที่มีอุดมการณ์ของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และจากผลของการดำเนินงานตามแนวการปฏิรูปในสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ และประเภทต่าง ๆ นั้น การศึกษาค้นคว้าในเรื่องราวเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มาจัดบริหารจัดการความรู้ ตลอดจนการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ความจำเป็นที่จะต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เป็นเรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นจึงเป็นการทำให้นวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาที่มีคุณค่าให้แพร่หลายยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อน จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีคุณภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งทำการศึกษาวิจัยข้อมูลเชิงประจักษ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการพัฒนาและตรวจสอบกับตัวแบบเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับ โครงสร้างเชิงเหตุผลของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ด้วยมีความเชื่อว่าการมีรูปแบบการจัดการความรู้ที่พัฒนานี้จะมีส่วนช่วยในการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้นและใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหาร ในการนำแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ในสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยส่วนรวมต่อไป

## ปัญหาการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะอย่างไร และปัจจัยการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้มากน้อยต่างกันอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

### 1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้

### 2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดการความรู้และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

### สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีระหว่างปัจจัยการจัดการความรู้กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยไว้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อประกอบการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ได้ทราบปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลโดยนำผลการวิจัยไปอ้างอิงเพื่อพัฒนาปัจจัยตามรูปแบบที่ได้จากผลการวิจัย ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นไปอย่างถูกต้อง

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขอบเขตดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2548 ในเขตพื้นที่การศึกษา 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 26 เขต และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีคุณลักษณะดังนี้ คือ โรงเรียนในฝัน ผู้บริหารโรงเรียนเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบหรือได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น เป็นโรงเรียนในโครงการการปฏิรูปการศึกษา มีครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และเคยได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นในด้านการจัดการเรียนการสอน จากโรงเรียน 3,267 โรงเรียน รวมผู้บริหารสถานศึกษา 3,267 คน

สำหรับเหตุผลในการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาเนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ดังนั้นสถานศึกษาดังกล่าวต้องมีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ เป็นสถานศึกษาที่บุคคลในองค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการสร้างสรรค์ผลผลิตที่ปรารถนาอย่างแท้จริง องค์การที่ส่งเสริมแบบแผนความคิดใหม่ องค์การที่ส่งเสริมแรงบันดาลใจของบุคคล และองค์การที่บุคคลเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นว่าโรงเรียนในฝัน โรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบหรือได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น โรงเรียนในโครงการการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนที่มีครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และโรงเรียนเคยได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นในด้านการจัดการเรียนการสอน จะมีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของประชากร

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2548 ในเขตพื้นที่การศึกษา 14 จังหวัดภาคใต้ รวม 26 เขต และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีคุณลักษณะดังนี้ คือ โรงเรียนในฝัน ผู้บริหารโรงเรียนเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบหรือได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น เป็นโรงเรียนในโครงการการปฏิรูปการศึกษา มีครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และเคยได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นในด้านการจัดการเรียนการสอน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คัดเลือกโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนในฝันจากทุกอำเภอ อำเภอละ 1 โรงเรียนและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 9 โรงเรียนรวมผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 380 คน

3. ปัจจัยที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเพื่อคัดเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ได้สังเคราะห์จากทฤษฎีและ



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ 9 ปัจจัย เป็นปัจจัยภายนอก 2 ปัจจัย และปัจจัยภายใน 7 ปัจจัย ได้แก่

- 3.1 ปัจจัยภายนอก ได้แก่
  - 3.1.1 บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ
  - 3.1.2 ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้
- 3.2 ปัจจัยภายใน ได้แก่
  - 3.2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์
  - 3.2.2 โครงสร้างขององค์การ
  - 3.2.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ
  - 3.2.4 ระบบการจัดการ
  - 3.2.5 ความสามารถของบุคลากร
  - 3.2.6 การเสริมแรง
  - 3.3.7 องค์การแห่งการเรียนรู้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับตัวปัจจัยการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น กำหนดปัจจัยการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้แล้วนำเสนอสร้างโมเดลการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย พื้นฐานทางด้านข้อมูล ข่าวสาร บุคลากร ระบบการให้รางวัล วัฒนธรรม ยุทธศาสตร์และเทคโนโลยี (Hurley and Green, 2005 : Abstract ; Hussain and Others, 2004 : Abstract; Gruber, 2000 : Abstract ; Ribiere, 2001 : Abstract) สอดคล้องกับ ชอย (Choi, 2000 : Abstract) ได้ศึกษาวิเคราะห์โดยจำแนกปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการความรู้ไปใช้อย่างบรรลุผลไว้ 11 ประการ ประกอบด้วย การฝึกทักษะบุคลากร (Employee Training) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การเอื้ออำนาจแก่บุคลากร (Employee Empowerment) ผู้บริหารระดับสูงและพันธกิจ (Top – management Leadership and Commitment) ข้อจำกัดขององค์การ (Organization Constrains) โครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศ (Information Systems Infrastructure) การวัดการดำเนินการ (Performance measurement) บรรยากาศเสมอภาค

(Egalitarian climate) การเทียบวัด (Benchmarking) และ โครงสร้างความรู้ (Knowledge Structure) สอดคล้องกับเกลิบ (Ghalib, 2004 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันประกอบด้วย บุคคล (People) เทคโนโลยี (Technology) และปัจจัยด้านกระบวนการ (Process) สอดคล้องกับ ชอง และชอย (Chong and Choi, 2005 : Abstract) ได้ศึกษาปัจจัยหลักที่เป็นเครื่องมือทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย การฝึกหัดพนักงาน การอบรม การทำงานเป็นทีม การมีพลังอำนาจของพนักงาน ภาวะผู้นำ การจัดการที่ดี ระบบข้อมูลข่าวสาร ขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่ การเปรียบเทียบการสิ่งที่ดีกว่าและโครงสร้างความรู้ที่เป็นพื้นฐานจะนำไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับ จิตติพร ชมพูคำ (2548 : 21-27) กล่าวว่าจัดการความรู้ควรประกอบไปด้วย องค์ประกอบหลัก ๆ ต่อไปนี้ คือ บุคลากร องค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรกในการจัดการความรู้ให้ ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการ และจากการประชุมของ Chief Knowledge Officers Summit ในปี 2000 ได้ลงความเห็น ว่า สมรรถนะที่สำคัญของบุคลากรที่จะช่วยให้กลยุทธ์การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จและใช้ได้ ทัวทั้งองค์การ ควรประกอบด้วย ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถในการคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ความร่วมมือร่วมใจกับผู้อื่น ความสามารถคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ และความอ่อนน้อมถ่อมตน

2. แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่ง เซงกี (Senge, 1990 :6-10) ผู้ก่อตั้งศูนย์การ เรียนรู้องค์การ (Center for Organization Learning) ในสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต และมีบทบาทอย่างสูงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้นและมี ผลงานเป็นที่ยอมรับและได้ใช้คำว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และองค์การ แห่งการเรียนรู้จะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

2.1 ความรอบรู้เฉพาะตัว (Personal Mastery) โดยสมาชิกในองค์การมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติตน มีความเป็นตัวของตัวเองมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีปฏิภาณไหวพริบ เป็นผู้ใฝ่ดี ใฝ่รู้ มีการวิเคราะห์และตัดสินใจด้วยข้อมูลและข้อเท็จจริง รวมทั้งมี ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

2.2 รูปแบบวิธีการคิด (Mental Models) โดยสมาชิกในองค์การมีวิถีชีวิตการทำงานที่ชัดเจน เข้าใจบทบาทหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ รวมทั้งมีโลกทัศน์กว้างไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทันกับโลกสมัยใหม่ ร่วมมือร่วมใจประสานผลประโยชน์ และเคารพสิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น

2.3 วิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) โดยสมาชิกในองค์กรมีการร่วมกันคิด ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ทำให้ภาพรวมในอนาคตที่สมาชิกปรารถนาเป็นจริงขึ้นมา

2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) โดยสมาชิกในองค์กร มีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมทั้งทีม มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม โดยช่วยเหลือเกื้อกูลมีความสามัคคี และมีความเป็นกันเองกับทุกคน

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) โดยสมาชิกในองค์กร มีรูปแบบวิธีการคิดการอธิบายและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆอย่างเป็นระบบ เป็นองค์ความรู้ที่ช่วยให้บุคคลสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย การคิดเชิงระบบนี้เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้และการสอนของสกอตแลนด์ (Learning and Teaching Scotland, 2003 : online) ได้ให้ลักษณะโรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้ คือ ครูและผู้บริหารคิดและพูดเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมประจำโรงเรียน โรงเรียนเป็นสถานที่มีการปรับตัวและจัดระบบตัวเองอย่างต่อเนื่องทั้งเป็นรายบุคคล ทีมงานและทั้งองค์กร โดยสมัครใจ บุคลากรทุกคนมีบุคลิกวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ บุคลากรทุกคนมีความซื่อสัตย์ จิตใจเปิดกว้าง เผชิญและแลกเปลี่ยนสารสนเทศอย่างเสรี มีข้อมูลป้อนกลับอย่างจริงใจและสร้างสรรค์ บุคลากรทุกคนให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ บนพื้นฐานของการไว้วางใจกันยอมรับในความเป็นตัวของตัวเองของทุกคนไม่ใช่ยอมรับในลักษณะที่คนอื่นกำหนดให้หรือบีบบังคับให้เป็นสามารถแก้ปัญหาของตนได้ทำงานให้บรรลุเป้าหมายระยะยาวได้และพึงคนภายนอกน้อยที่สุด ทุกคนแสดงความคิดเห็นออกมาได้และมีการทบทวนการปฏิบัติ งานแบบเดิม ๆ อยู่เสมอ และครูได้รับมอบอำนาจในเรื่องการเรียนการสอนอย่างจริงจังครูและนักศึกษา ร่วมกันในการตัดสินใจปรับปรุงและพัฒนาองค์กรในเรื่องที่สำคัญ

3. มาร์ควาร์ดท์และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994 : 31-32) ได้ทำการศึกษาวิจัยและได้เสนอปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 11ปัจจัย คือ โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Corporate Learning Culture) การเพิ่มอำนาจ (Empowerment) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) การริเริ่มและการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) เทคโนโลยีการ

เรียนรู้ (Learning Technology) คุณภาพ (Quality) กลยุทธ์ (Strategy) บรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริม (Supportive Atmosphere) และเครือข่าย (Teamwork and Networking) และวิสัยทัศน์ (Vision) สอดคล้องกับ ไคเซอร์ (Kaiser, 2000 : 46-48) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) การดำเนินงานบริหารจัดการ (Management Practices) โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) ระบบองค์การ (Organization Systems) บรรยากาศการทำงาน (Working Climate) และการจูงใจ (Motivation) และสอดคล้องกับ เบ็นเน็ตต์และโอเบรียน (Bennett and O' Brien, 1994 : 41-49) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า มีปัจจัยสำคัญ 12 ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร คือ กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ (Strategy or Vision) การปฏิบัติเชิงการบริหาร (Executive Practices) การปฏิบัติเชิงการจัดการ (Managerial Practices) บรรยากาศ (Climate) องค์กรหรือโครงสร้างของงาน (Organization or Job Structure) การไหลของข้อมูลสารสนเทศ (Information Flow) การปฏิบัติของบุคคลและทีมงาน (Individual and Team Practices) กระบวนการทำงาน (Work Process) เป้าหมายหรือข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน (Performance Goals or Feedback) การฝึกอบรมหรือการศึกษา (Training or Education) การพัฒนารายบุคคลหรือทีมงาน (Individual or Team Development) การให้รางวัลหรือการยอมรับ (Rewards or Recognition)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อยมีดังนี้

4.1 อิทธิพลทางตรงมี 6 ปัจจัยคือ การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน เทคโนโลยี และระบบงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติงาน การจูงใจ การปฏิบัติด้านการจัดการ และการปฏิบัติด้านการบริหาร

4.2 อิทธิพลทางอ้อม มี 7 ปัจจัย คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การพัฒนาครูและทีมงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการ โครงสร้างของโรงเรียน การจูงใจ เทคโนโลยีและระบบงาน

4.3 อิทธิพลรวม มี 11 ปัจจัย คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและ

ยุทธศาสตร์ การปฏิบัติด้านการจัดการ การพัฒนาครูและทีมงาน การจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ เทคโนโลยีและระบบงาน โครงสร้างของโรงเรียนและปฏิบัติการบริหาร

จากแนวคิดและผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยการจัดการความรู้ทั้งในและต่างประเทศดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้โดยปัจจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกันได้ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อปัจจัยใหม่ให้มีความครอบคลุมคำอธิบายของปัจจัยที่คล้ายคลึงกันนั้นได้ จำนวน 8 ปัจจัย และแต่ละปัจจัยผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อ ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (ORGANIZATION  
CLIMATE AND CULTURE : CLI )

ปัจจัยที่ 2 ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (LEARNING LEADERSHIP : LEA)

ปัจจัยที่ 3 วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (VISION-MISSION AND  
STRATEGY : VIS)

ปัจจัยที่ 4 โครงสร้างขององค์กร (STRUCTURE : STR )

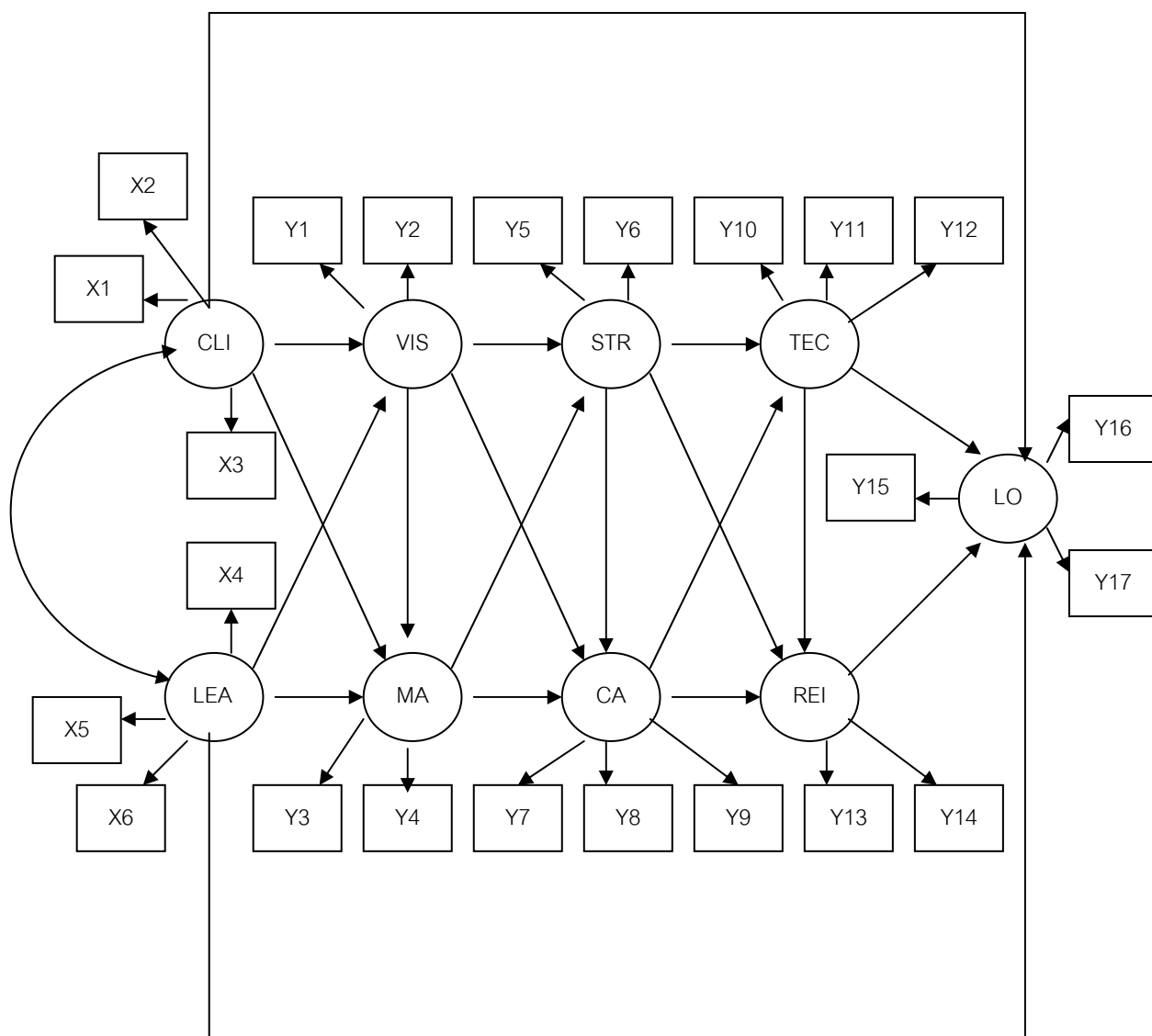
ปัจจัยที่ 5 เทคโนโลยีสารสนเทศ (TECHNOLOGY : TEC)

ปัจจัยที่ 6 ระบบการจัดการ (MANAGEMENT SYSTEM : MA )

ปัจจัยที่ 7 ความสามารถของบุคลากร (CAPACITY : CA)

ปัจจัยที่ 8 การเสริมแรง (REINFORCEMENT : REI)

จากข้อสรุปของปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้มากำหนดเป็นโมเดลการวิจัยได้  
ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 โมเดลการวิจัยเบื้องต้น

จากภาพประกอบ 1 โมเดลการวิจัยประกอบด้วยปัจจัยและตัวแปรดังนี้

| ปัจจัย (Factors)                     | ตัวแปร (Variables)                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.ปัจจัยภายนอก</b>                |                                                                                                                                                                                                        |
| 1.1 บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร     | X1 = การมีบรรยากาศและวัฒนธรรมแบบเปิดเผยไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน<br>X2 = การมีค่านิยมร่วมกันและทำงานเป็นทีม<br>X3 = การส่งเสริมการคิดริเริ่มและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่และกล้าเผชิญความเปลี่ยนแปลง |
| 1.2 ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้         | X4 = บุคลิกภาพของผู้นำ<br>X5 = การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและได้พัฒนาตนเอง<br>X6 = ผู้นำแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา                                                    |
| <b>2.ปัจจัยภายใน</b>                 |                                                                                                                                                                                                        |
| 2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ | Y1 = การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์<br>Y2 = วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์มีขอบเขตชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้                                                          |
| 2.2 ระบบการจัดการ                    | Y3 = การจัดระบบงานและมีบุคลากรรับผิดชอบ<br>Y4 = การมีระบบและกลไกการนิเทศและการประกันคุณภาพภายใน                                                                                                        |
| 2.3 โครงสร้างขององค์กร               | Y5 = การจัดโครงสร้างที่กระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและส่งเสริมการมีส่วนร่วม<br>Y6 = การติดต่อสัมพันธ์กันภายในและภายนอกองค์กรอย่างสะดวก                                                              |
| 2.4 ความสามารถของบุคลากร             | Y7 = ความสามารถในการคิดทำสิ่งใหม่ๆ และการแก้ปัญหา<br>Y8 = กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้<br>Y9 = การพัฒนาตนเอง                                                                                              |

| ปัจจัย (Factors)           | ตัวแปร (Variables)                                                                                                                                                       |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.5 เทคโนโลยี              | Y10 = การจัดและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ<br>Y11 = การสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี<br>Y12 = การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย พร้อม<br>สำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ |
| 2.6 การเสริมแรง            | Y13 = การส่งเสริมความก้าวหน้า<br>Y14 = การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล                                                                                                     |
| 2.7 องค์การแห่งการเรียนรู้ | Y15 = ปัจจัยนำเข้า<br>Y16 = กระบวนการ<br>Y17 = ผลผลิต                                                                                                                    |

### นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น** หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีลักษณะของเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุ คือ ปัจจัยการจัดการความรู้ ได้แก่ ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยระบบการจัดการ ปัจจัยความสามารถของบุคลากร และปัจจัยการเสริมแรง สัมพันธ์กับองค์ประกอบที่เป็นผล คือ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต โดยเขียนเป็นแผนภาพจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

**2. ปัจจัยการจัดการความรู้** หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นทั้งสาเหตุทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยระบบการจัดการ ปัจจัยความสามารถของบุคลากรและปัจจัยการเสริมแรง



**3. องค์กรแห่งการเรียนรู้** หมายถึง องค์กรที่บุคคลมุ่งเพิ่มความสามารถอย่างต่อเนื่องในการสร้างสรรค์ผลผลิต ที่ปรารถนาอย่างแท้จริง องค์กรที่ส่งเสริมแบบแผนความคิดใหม่ องค์กรที่ส่งเสริมแรงบันดาลใจของบุคคล องค์กรที่บุคคลเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

**4. ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้** หมายถึง องค์กรประกอบที่มีลักษณะที่เป็นปัจจัยนำเข้า ลักษณะที่เป็นกระบวนการและลักษณะที่ผลผลิต

**5. ลักษณะที่เป็นปัจจัยนำเข้า** หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

**6. ลักษณะที่เป็นกระบวนการ** หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี การสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์กร และความเป็นธรรมชาติของการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเรียนรู้ขององค์กร คือการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ การเป็นองค์กรที่สืบเสาะหาความรู้และการเพิ่มขีดความสามารถในแลกเปลี่ยนการเรียนรู้การปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเองการสร้างความตระหนักในตนเองและการขยายขีดความสามารถความสามารถความสามารถของคนที่ให้เกิดผลที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงการขยายรูปแบบของการคิดที่ทันสมัยโดยได้รับการส่งเสริม และการเพิ่มแรงบันดาลใจให้มีอิสระในการคิด การที่องค์กรขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์อนาคตขององค์กร การที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญในการสร้าง เรียนรู้ และถ่ายโอนความรู้และปรับแต่งพฤติกรรมขององค์กรเพื่อสะท้อนความรู้และความเข้าใจใหม่ ๆ เหล่านั้น

**7. ลักษณะที่เป็นผลลัพธ์** หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี ผลที่ประเมินได้จากบุคคล กลุ่มคน และโรงเรียนเกี่ยวกับการทำงานบรรลุตามเป้าหมาย คุณภาพและปริมาณของนวัตกรรม รางวัลและเกียรติคุณที่ได้รับ คุณภาพในการทำงาน และความเป็นผู้นำต่อการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร

**8. อิทธิพลทางตรง** หมายถึง อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรเหตุที่ส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรผล

**9. อิทธิพลทางอ้อม** หมายถึง อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรเหตุหลายตัวที่ส่งผลร่วมกันต่อตัวแปรผล

**10. อิทธิพลรวม** หมายถึง ผลรวมของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

**11. เขตพื้นที่การศึกษา** หมายถึง พื้นที่ในจังหวัดภาคใต้ที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดและประกาศให้เป็นเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 )พ.ศ. 2545 ซึ่งในเขตพื้นที่ศึกษามืองค์การ หรือหน่วยงานหลักด้านการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

**12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัด ภาคใต้ที่อยู่ในสังกัดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตาม บทบัญญัติในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และตาม บทบัญญัติในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด หลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2546

**13. ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา 14 จังหวัดภาคใต้

**14. สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนในจังหวัดภาคใต้ซึ่งสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดภาคใต้