

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็วและต่อเนื่องในทุกด้าน ทั้งทางด้านระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่งและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่แสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตของความสัมพัทธ์ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล ชุมชน หน่วยธุรกิจ และรัฐบาลทั่วทั้งโลก ซึ่งเรียกกันว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นยุคของสังคมที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร (Information Society) และเป็นยุคของการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารจะมีความทันสมัย ก้าวหน้า สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวสูง และยังเป็นโลกแห่งการเรียนรู้หรือโลกแห่งภูมิปัญญา ที่องค์การใดหรือผู้ใดจะคิดหรือตัดสินใจกระทำใดๆ ย่อมต้องใช้ข้อมูล ข่าวสาร องค์ความรู้และภูมิปัญญา เข้ามาเป็นองค์ประกอบในการดำเนินการทุกครั้งไป กระแสการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือองค์การ เมื่อบุคคลหรือองค์การล้วนต้องดำรงอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา ทุกองค์การจึงต่างแสวงหาความเจริญรุ่งเรืองอย่างมั่นคงและถาวร (เดชนันท์ เทียมรัตน์ และ กานต์ดา มาชะศิริานนท์, 2544 : 7)

จากการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ต่างๆ ทำให้เกิดการปฏิรูปการบริหารการศึกษา และการจัดการศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อ รัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดการให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่จะสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวงมุ่งสร้างพื้นฐานที่ดี ปลูกฝัง ความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ ดังนั้นในการดำเนินการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นต้น จึงจำเป็นที่จะต้องปูพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมั่นคง จริงจัง ในทุก ๆ ด้าน ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา และต้องส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาในการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และมุ่งให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ และกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา จากแนวทางดำเนินการแบบเดิมดังที่เคยผ่านมาไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (The Learning School)” (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549 ข : ออนไลน์)

โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (The Learning School) เกิดจากการนำแนวคิดระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งคุณภาพทั้งองค์การเป็นหลัก นั่นคือการนำแนวความคิดระบบการบริหารงานแบบองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ในสถานศึกษา สถานศึกษาจะได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นต้องมีการมุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคน ทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์การ จะส่งผลให้การดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายโดยมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละบริบทสภาพแวดล้อม ดังในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุในมาตรา 11 มีความว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 1) และสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ ซึ่งเป็นหนึ่งในหลายแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ของรัฐบาล จะส่งผลทำให้ประชาชนเกิดการศึกษตลอดชีวิต (Life Long Education) ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-base Society) และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Communities)

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (เดชนันท์ เทียมรัตน์ และ กานต์ดา มาชะศิริานนท์, 2544 : 3) เนื่องจากการบริหารแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางหนึ่งซึ่งช่วยของค์การให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถอยู่รอดในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารงานแบบ

องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบต่างๆ ได้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังเป็นสิ่งที่สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นผู้นำ (Leadership) ความคิดความเข้าใจเป็นระบบ (Systems Thinking) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) (เดชน์ เทียมรัตน์ และ กานต์ดา มาชะศิริานนท์, 2544 : 3) การที่องค์กรใดจะสามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยหลายปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และสามารถถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง โดยการปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรมและการเรียนรู้ เมื่อบุคลากรในองค์กรถูกสร้างมีแรงจูงใจมีการสื่อสารที่เข้าใจกันดีแล้ว การนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ยาก

สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทางสังคม ที่มีบุคลากรในการดำเนินงานด้านการศึกษา และมีการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม ตามพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการศึกษาของประเทศ

ในสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไทยยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เห็นได้จากคุณภาพของผู้เรียน ทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ การสร้างผู้เรียนให้มีปัญญา คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น สอดคล้องกับการวิจัยของ วินัย เดชรัตนสุวรรณ (2545 : 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิต มีปัญหาในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา คือ ผู้เรียนขาดความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้นในการอ่าน การสนใจและใฝ่หาความรู้ ขาดคุณธรรม จริยธรรมและขาดวินัยในการดำรงชีวิต ทั้งยังไม่สามารถที่จะคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และใช้เหตุผลได้ และมาสอดคล้องกับ รัตน์มณี รัตน์ปรกรณ์ (2547 : 138) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นความคิดรวบยอดอย่างเป็นกระบวนการ และปัญหารองลงมา คือ ผู้เรียนขาดความกระตือรือร้นในการเรียน การไม่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

สำหรับการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในปัจจุบันมีความหลากหลาย ประกอบกับยังมีสภาพปัญหาที่ต่างจากพื้นที่อื่น อันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ประเพณี ปัญหาความยากจนของประชาชน ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552 : ง) ถึงแม้ว่าทางรัฐบาลจะมีการสนับสนุนในการจัดการศึกษามากเพียงใดก็ตาม หากการจัดการยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และในระดับโรงเรียน การบริหารงานที่ไม่เข้าใจถึงวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตของประชากรในพื้นที่ และขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังของผู้บริหารทุกระดับแล้ว การพัฒนาและการจัดการศึกษาย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะเห็นได้จากผลประเมินคุณภาพของผู้เรียน ทั้งทางด้านการอ่านหนังสือและเขียนภาษาไทย ซึ่งปรากฏว่านักเรียนในโรงเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แต่ไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่าภาพรวมของประเทศ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552 : ง) และการที่ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานของตนเข้าเรียนโรงเรียน ที่มีการสอนศาสนาควบคู่กับสอนสามัญตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ทำให้โรงเรียนของรัฐหลายแห่งมีจำนวนนักเรียนลดลงและมีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552 : จ) นี่เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ผู้รับผิดชอบทางการจัดการศึกษาต้องรีบปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการบริหารงานทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และโดยเฉพาะระดับโรงเรียน ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานที่สามารถแก้ปัญหา และสร้างความเชื่อถือให้ผู้ปกครองยอมรับในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน ที่จะสามารถสร้างโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาหลายแห่งพยายามที่จะบริหารงานในโรงเรียนของตนให้ดีที่สุด และมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้”

โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ นับเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและบุคลากรของโรงเรียน คุณลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนในฐานะที่เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ คือ การเน้นให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนต้องเป็นสภาพของการเรียนรู้ และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้รู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข เนื่องจากการแก้ปัญหาของความไม่สงบนั้นมีวิธีหนึ่งที่สามารถสร้างความเข้าใจและลดความไม่สงบลง และถือว่าเป็นวิธีการที่แก้จากต้นเหตุ คือ การศึกษา การสร้างโอกาสทางการศึกษาและการสร้างความเข้าใจอย่างถาวรในอนาคตด้วยการศึกษา (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552 : 177) ดังนั้นการจัดการศึกษาที่ดีและถูกต้องจะสามารถสร้างความเข้าใจและเสริมสร้างสังคมให้เกิดความสันติสุขได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานในรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าการบริหารองค์กรที่มีการพัฒนาแบบยั่งยืน มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญในการที่จะทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ และด้วยผู้วิจัยมีความเชื่อว่าแนวคิดการบริหารองค์กรแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีบริบท และเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่นของประเทศ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดการบริหารงานที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อเป็นข้อมูลในการเสนอแนะการพัฒนาโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. เพื่อหาปัจจัยการบริหารที่ทำนายสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1. ด้านความรู้

1.1 ทราบถึงระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและเพื่อเป็นข้อมูลในการยกระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

1.2 ทราบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

2. ด้านการนำไปใช้

2.1 เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง ใช้ในการวางแผน และเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 875 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 275 แห่ง ในปีการศึกษา 2554 ได้โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของแต่ละเขตพื้นที่ที่สถานศึกษาสังกัด ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 275 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 11 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร
- 3) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
- 4) ปัจจัยด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้
- 5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- 6) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม
- 7) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
- 8) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร
- 9) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- 10) ปัจจัยด้านการจูงใจ
- 11) ปัจจัยด้านความมีประสิทธิผล

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดของ Marquart (2002) ซึ่งมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ต่างๆ ทำให้เกิดการปฏิรูปการบริหารการศึกษา และการจัดการศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องอาศัยผู้นำเป็นหัวจักรสำคัญที่จะคอยกำกับดูแล และคอยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และต้องเป็นผู้ที่มีอาชีพ โดยผ่านการบริหารจัดการที่ดี

ดังนั้น ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการใช้ปัจจัยการบริหารที่จะสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

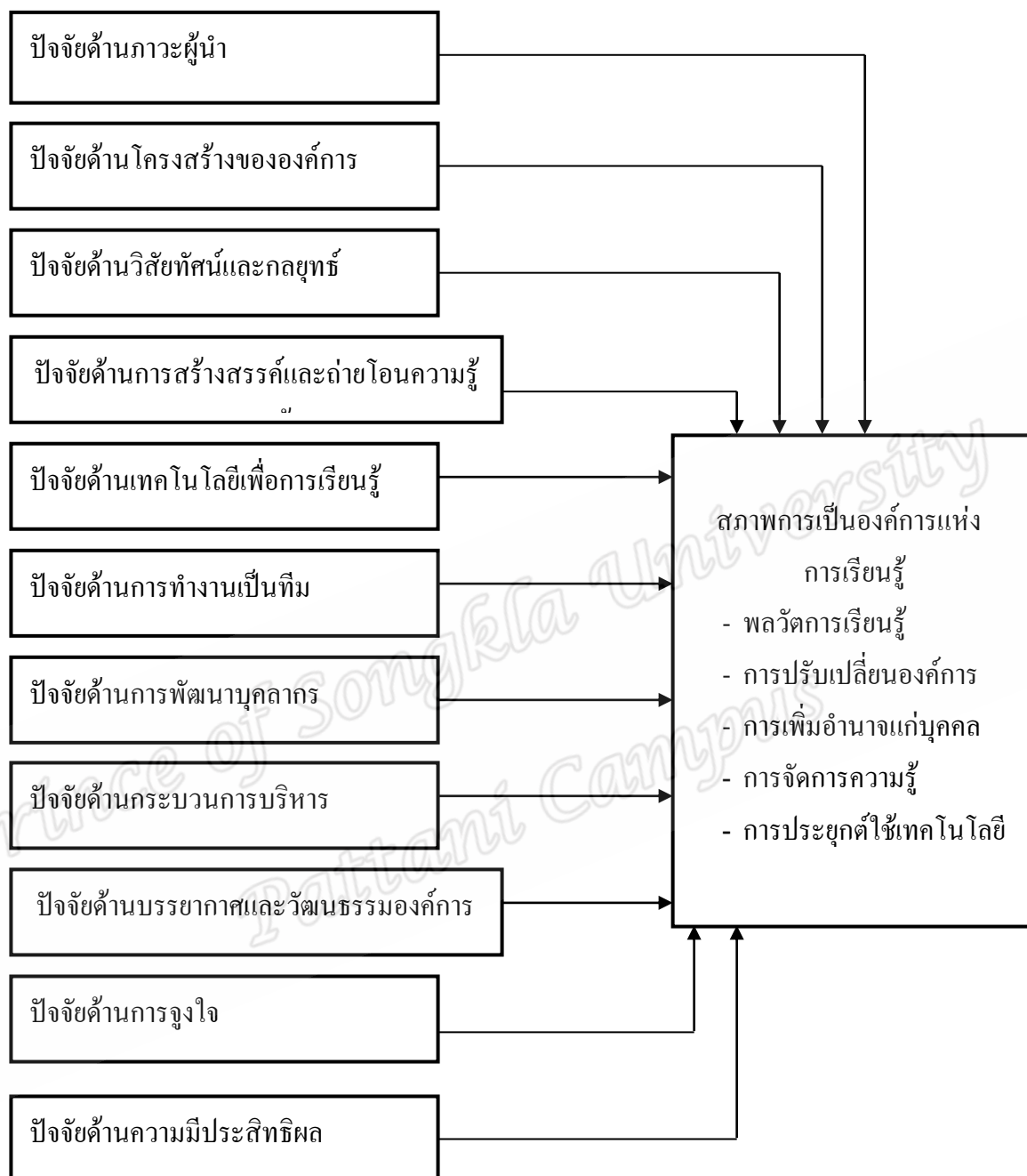
ในด้านแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งเรียนรู้ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีชื่อเสียง 2 ท่าน คือ Peter M. Senge และ Michael Marquardt มาเป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งแนวคิดทั้ง 2 ท่านก็คือ

Senge (1990) ได้เสนอวินัย 5 ประการที่จะต้องให้เกิดกับสมาชิกทุกคนในองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ 1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) 2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) 3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) 5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) แนวความคิดของ Senge สอดคล้องกับแนวความคิดของ Marquardt (2002) ซึ่งได้เน้นตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบ และมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม ที่มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต ซึ่งประกอบไปด้วย การคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) การมีรูปแบบทางความคิด (Mental Model) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) การเรียนรู้แบบชี้แนะตนเอง (Self-directed learning) และการเสวนา (Dialogue) สื่อสารกัน โดยใช้ทักษะสำคัญเหล่านี้สนับสนุนการเรียนรู้ขององค์การให้เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ มีการสอนคนของตนเอง ให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้ เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ ที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 ระบบ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (Empowering and Enabling People) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

สำหรับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ทั้ง 11 ปัจจัย ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับของการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การปฏิบัติด้านการจัดการ การพัฒนาครูและทีมงาน การจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ เทคโนโลยีและระบบงาน โครงสร้างของโรงเรียนและปฏิบัติด้านการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt และ Reynolds

(1994 : 31-32) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยและได้เสนอปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 11 ปัจจัย คือ โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) การเพิ่มอำนาจการปฏิบัติ (Empowerment) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) การสร้างสรรค์องค์ความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) คุณภาพ (Quality) กลยุทธ์ (Strategy) บรรยากาศที่เกื้อหนุน (Supportive Atmosphere) การทำงานเป็นทีมและเครือข่าย (Teamwork and Networking) และวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2544 : 7) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 10 องค์ประกอบ คือ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ความเป็นองค์กรวิชาชีพ การตัดสินใจร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม กลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร การมุ่งใจเพื่อสร้างสรรค์ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรเชิงสร้างสรรค์ การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเช่นเดียวกับ ศศกร ไชยคำหาญ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ ที่เข้าโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 9 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กร การคิดอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ขององค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างบรรยากาศในองค์กร และการสร้างและถ่ายโอนความรู้

จากแนวคิดและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยปัจจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกันได้ จำนวน 11 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ โดยเสนอเป็นรูปแผนภูมิ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความนิยามศัพท์เฉพาะดังต่อไปนี้

1. สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ ในการบริหารองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดตามกรอบแนวคิดของ Marquart (2002) ซึ่งมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

1.1 พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษารักในการเรียนรู้และใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เริ่มตั้งแต่ในระดับบุคคลจนถึงระดับทีมงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งในและนอกองค์การ

1.2 การปรับเปลี่ยนองค์การ หมายถึง การกำหนดให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน โดยมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และโครงสร้างระบบการทำงานรวมทั้งมีการใช้กลยุทธ์ที่สามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเอื้อต่อการเรียนรู้

1.3 การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ให้แก่กัน โดยผู้บริหารมีการสร้างและเพิ่มโอกาสแก่บุคลากรในการเรียนรู้ และรับฟังข้อมูลย้อนกลับต่างๆ จากผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำมาพัฒนาองค์การ

1.4 การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการรวบรวมความรู้สู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผ่านการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้และมีประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาและเพิ่มคุณค่าของงานในองค์การ พัฒนาศักยภาพ และพัฒนาองค์การ รวมทั้งพัฒนาสังคมในภาพรวม

1.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้มีการเก็บประมวลและถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการสร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการเรียนรู้และทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ

2. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 11 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ 3) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 4) ปัจจัยด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้

5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 6) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม 7) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร 8) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร 9) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 10) ปัจจัยด้านการจูงใจ 11) ปัจจัยด้านประสิทธิผล

2.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา โดยการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา ยอมรับความคิดเห็นและดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล

2.2 โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การจัดโครงสร้างที่มีการบังคับบัญชาโดยตรง ไม่ซับซ้อน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศที่เปิดเผยมอง มีความกะทัดรัด มีความยืดหยุ่น เกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมงานหรือแผนกอื่น ๆ มากขึ้น

2.3 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ หมายถึง การวางเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการประเมินให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

2.4 การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การสร้างความรู้และแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยผ่านการสื่อสารพูดคุยกัน แสวงหาความรู้ใหม่แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบของเอกสารและในระบบเทคโนโลยี และมีการใช้ความรู้เหล่านั้นไปปฏิบัติจริงให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

2.5 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์กร และเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงความรู้ ทั้งการค้นหาคำความรู้ มีการใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ มีการสร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการเรียนรู้และทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ

2.6 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่ต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบซึ่งกันและกันตามความสามารถ รวมทั้งตระหนักถึงคุณค่าของตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงานของทีมและองค์การ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเอง ช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และจริงจัง และช่วยกันแก้ปัญหาของทีมงานและองค์การอย่างเป็นระบบ

2.7 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานวิชาการ การนิเทศติดตามผล การศึกษาต่อ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ รู้จักการแก้ปัญหา และเกิดการเรียนรู้ในการจะนำองค์การให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน

2.8 กระบวนการบริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่เข้าใจขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กรร่วมกับบุคลากร มีการกระจายอำนาจ มีการแบ่งความรับผิดชอบหน้าที่อย่างเหมาะสม และมีการจัดสรรงบประมาณและวัสดุในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้้องค์การสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.9 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร เพื่อให้ได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพซึ่งกันและกัน เป็นกันเอง และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ค้นคว้าและเผยแพร่ต่อกัน

2.10 การจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้เกียรติ มีการกล่าวยกย่องและให้คำชมเชย ยอมรับในความสามารถของบุคลากร โดยการไว้วางใจและมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถของบุคลากร การมอบความดีความชอบแก่บุคลากรตามภาระงานที่ได้ปฏิบัติ และมีการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร

2.11 ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีคุณภาพ มีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ จนเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน มีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร มีการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรอยู่เสมอ

3. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส