

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารในทุก ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน คือ ความมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้สามารถดำรงอยู่และก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง เป็นองค์กรที่สามารถบริหารจัดการตามภารกิจประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเกี่ยวกับการปกครอง องค์กรธุรกิจ หรือองค์กรทางการศึกษา รวมทั้งองค์กรอื่น ๆ จะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร จำต้องอาศัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์ประกอบสำคัญ ทั้งนี้เพราะยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่มีอยู่อาจจะล้าสมัยไปอย่างรวดเร็ว จำต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาทดแทนอย่างต่อเนื่อง ในระดับสถานศึกษา ความจำเป็นที่จะต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) เป็นเรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 207) ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรประเภทบริการ (Service Organization) ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ในด้านการสอนและการเรียนรู้ โรงเรียนจึงควรจะเป็นองค์กรประเภท องค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทอื่น (Hoy & Miskel. 2008 : 33) โรงเรียนต้องเผชิญหน้ากับสังคมและสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Devos, Broek & Vanderheyden. 1998 : 701) แนวโน้มในปัจจุบันมุ่งสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งแสดงให้เห็นถึงวิธีการที่โดดเด่นในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านสังคมและ โครงสร้างองค์กรกับความสำเร็จทางการศึกษา (Bush, Tony & others. 1999 : 181) ในความคิดรวบยอดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียน ไม่ได้มุ่งหวังเพียงแค่การมุ่งสู่ความสำเร็จตามภารกิจและประสิทธิภาพของโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังมีข้อผูกพันที่จะแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตของประชาชน การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ (Middlewood David & Lumby Jacky. 1998 : 31) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคิตทิงส์ (Keatings. 1998 : 706-707) ที่กล่าวสนับสนุนว่าหากเป้าหมายของการศึกษามุ่งให้เกิดการ

เรียนรู้ตลอดชีวิต และมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนก็จำเป็นต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทั้งสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาในภารกิจทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอนนักเรียนให้ทำหน้าที่อย่างดีที่สุดในสังคมนั้น

เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีโครงสร้าง และศูนย์รวมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และกลยุทธ์อย่างเป็นทางการโดยมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบย่อยขององค์กร 4 มิติ คือ ทัศนคติ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างองค์กร และมิติย่อยทั้ง 4 มิตินี้จะต้องเปลี่ยนทั้งวัตถุประสงค์และการออกแบบจากเดิมที่ให้ความสนใจแต่กับเนื้องานและผลผลิตไปให้ความสนใจกับการเรียนรู้ และการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน (มาร์ควอดด์, ไมเคิล เจ. 2549 : 133) และเซ็นเกิ (Senge. 1990 : 139-269) กล่าวว่า ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กร โดยมีการส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ของตัวผู้นำ และสมาชิกทุกคนในองค์กรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมภายใต้พื้นฐานหลักการที่สำคัญ 5 ประการ (The Fifth Discipline) ที่ทุกคนจะต้องศรัทธาและร่วมกันปฏิบัติ ได้แก่ หลักการที่ 1 ความรอบรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) หลักการที่ 2 รูปแบบความคิด (Mental Model) หลักการที่ 3 ทัศนคติร่วม (Shared Vision) หลักการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ หลักการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของราซิก และสวานสัน (Razik & Swanson. 2001 : 20) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนี้ได้ ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบองค์กร ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาด หรือความซับซ้อนขององค์กร เรื่องการตัดสินใจ เรื่องอำนาจในองค์กร เรื่องของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เรื่องความมีประสิทธิภาพในองค์กร การติดต่อสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้แล้วการกำหนดให้การเรียนรู้เป็นจุดเน้นที่สำคัญถือเป็นกฎเกณฑ์เชิงยุทธศาสตร์สำหรับผู้นำในทุกองค์กร (Argyris. 1999 : 255 ; อ้างอิงมาจาก Senge. 1990 : 88-89) ดังนั้น แนวคิดเรื่องโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ โดยการศึกษาค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะถ้าโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพแล้ว โรงเรียนต้องค้นพบวิธีการสร้างโครงสร้างที่สนับสนุนการสอนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการปรับองค์กร การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศ

ที่เป็นแบบเปิด แบบความร่วมมือ และการควบคุมตนเอง ภูมิใจให้แต่ละคนได้เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารแบบเปิดและต่อเนื่อง การตัดสินใจร่วมกัน คือเครื่องมือที่จะสามารถสนับสนุนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนได้ ความท้าทายก็คือ การสร้างโรงเรียนให้มีความสามารถที่จะตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ปัญหาในปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังรวมถึงประเด็นปัญหาใหม่ที่จะเกิดขึ้นจากควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย (Hoy & Miskel, 2008 : 34) โรงเรียนแห่งการเรียนรู้จะเจริญก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 207) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 11-12) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหา หรือแสวงหาโอกาส เพื่อให้การเรียนรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยความเชื่อที่ว่า คนยังเรียนรู้ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนเองออกไป องค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและจะพัฒนาต่อไปได้ไม่มีที่สิ้นสุด นอกจากนี้ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545 : 8) ยังกล่าวสนับสนุนว่า องค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ มักจะมีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่ไม่ห่างไกลความจริง

องค์กรส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ องค์กรต้องเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นและรวดเร็วกว่าเดิม แต่ปัญหาสำคัญก็คือจะเป็นไปได้อย่างไร การเรียนรู้ประเภทนี้ไม่สามารถจะเกิดขึ้นและไม่สามารถจะคงอยู่ได้หากปราศจากความเข้าใจและการพัฒนาระบบย่อยที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 ระบบ ระบบย่อยเหล่านี้ประกอบด้วย การเรียนรู้ (Learning) องค์กร (Organization) คน (People) ความรู้ (Knowledge) และเทคโนโลยี (Technology) (มาร์ควอดต์, ไมเคิล เจ. 2549 : 49-50) (Marquardt, 2002 : 23 ; อ้างอิงมาจาก จำเริญ จิตรหลัง, 2550 : 24-30) องค์กรเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่มีการเรียนรู้ส่วนบุคคลเสียก่อน การแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นความสามารถของพนักงานที่จะสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551 : 145-149) ด้วยความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวจึงมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการพัฒนาคนและองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและ

ต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ คือ 1) การพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาครู และทีมงาน การประชุมปรึกษาหารือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง การสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนา ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การให้อำนาจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นทีม หรือหมู่คณะ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้มีความรัก และความภาคภูมิใจในโรงเรียน ปกป้องสิ่งที่เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญและสืบทอดประเพณีที่ประพอดิปฏิบัติ และเสริมสร้างวัฒนธรรมร่วมที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อโรงเรียน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ บรรยากาศในการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร การตัดสินใจร่วม การมีเป้าหมาย และค่านิยมร่วมกันทั้งองค์กร นโยบาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) โครงสร้างของโรงเรียน โครงสร้างองค์กร การจัด โครงสร้างการบริหารงานในองค์กรให้ชัดเจน เหมาะสม การจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและความร่วมมือของสมาชิก และการจัดโครงสร้างที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นแนวนอนโดยพิจารณาความถี่ไหลของงานมากกว่าการแบ่งแยกหน้าที่ตามแผนงาน ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) การจูงใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจและระบบขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมของการใช้การเสริมแรง การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น โดยให้การชมเชยหรือรางวัล การส่งเสริมขวัญกำลังใจ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อคณะครู ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู จัดตั้งอำนวยความสะดวก เพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในตัวเอง ไม่ติดตามควบคุมกำกับอย่างเข้มงวด กระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม กระตุ้นให้คณะครูกำหนดเป้าหมาย หรือทิศทาง การทำงานที่ชัดเจน และการกระตุ้น ปลุกเร้าเพื่อให้เกิดประสบการณ์ร่วมกันขององค์กร เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7) ความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน

การแสวงหางบประมาณหรือความร่วมมือเพื่อผู้บริหาร โรงเรียน มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและเพื่อการเรียนการสอน ได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ จัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรและจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม จัดให้มีเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนตามศักยภาพที่ควรจะเป็น จัดให้โรงเรียนมีแผนงานทางวิชาการที่ดี และจัดเวลาในการเรียนที่เหมาะสม จัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และได้เน้นความมีคุณภาพเชิงระบบ ทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดการคุณภาพทั้งองค์กร และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 8) การจัดการความรู้และสารสนเทศในโรงเรียน การจัดการความรู้ และเทคโนโลยีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร (คน งาน เทคโนโลยี และชุมชน) การใช้แหล่งความรู้หลาย ๆ แหล่งเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ การพึ่งพาข้อมูลข่าวสาร ภูมิความรู้ ภูมิปัญญาเพื่อการตัดสินใจ การกระจายของข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ และระบบข้อมูลสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารการแบ่งปันข้อมูล และการบริหารจัดการด้านความรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9) การพัฒนานวัตกรรมและ การใช้เทคโนโลยี เทคโนโลยีและระบบงาน การนำองค์ความรู้มาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ การคิดค้นนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 10) การเรียนรู้ร่วมกัน การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน (กิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน) การเรียนรู้ การมีระบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้และใช้ประโยชน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม (การพัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม การสร้างแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกในทีม) ความสามารถของบุคลากร (กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้) พฤติกรรมการบริหารที่เน้นการตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วมโดยผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ การฝึกปฏิบัติส่วนบุคคลและทีมงาน การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของสมาชิก การกระตุ้น ปลุกเร้าเพื่อให้เกิดประสบการณ์ร่วมกันขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สมคิด สร้อยน้ำ. 2547 : บทคัดย่อ ; สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. 2545 : บทคัดย่อ ; จิรัชมา วิเชียรปัญญา. 2548 : 39-45 ; ปาริชาติ คุณปลื้ม. 2548 : บทคัดย่อ ; จารุณี ดันติเวชวุฒิภูถ. 2549 : บทคัดย่อ ; สุรัตน์ ดวงชาทม. 2549 : บทคัดย่อ ; จำริญ จิตรหลัง. 2550 : บทคัดย่อ ; สุชาติ ใจภักดี. 2550 : บทคัดย่อ ; ณัฐ วัฒนพานิช. 2550 : บทคัดย่อ ;

บุรพร สุทธรัตน์. 2552 : 232 ; วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 220 ; Giordano. 1995 : Abstract ; อ้างอิงมาจาก สุชาติ ใจกักดี. 2550 : 93 ; Nevis, Dibella, and Gould. 1995 : 73-85 ; Ziegler. 1995 : Abstract ; Stanage. 1996 : Abstract ; David. 1997 : Abstract ; Ford. 1997 : Abstract ; McAnally. 1997 : Abstract ; Barnett. 1994 : Abstract ; Bush, Tony and others. 1999 : 181 ; Daft. 1999 : 211-212 ; Earl-Lewis. 2000 : Abstract ; Sillins, Zarins and Mulford. 2002 : 24-32 ; Kaiser. 2000 : Abstract และ Kontoghiorghes, Awbrey and Feurig. 2003 ; อ้างอิงมาจาก สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. 2545 : 48)

ดังนั้น ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายดังกล่าว ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยการนำความรู้ที่ได้หรือแนวคิดใหม่ๆ ที่ได้ภายในองค์การไปใช้เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติและความมีประสิทธิภาพขององค์การต่อไป รวมถึงนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อีกด้วย (ชัยเสถียร พรหมศรี. 2551 : 149) โดยนำไปปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มาเป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา

การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการรวบรวมปัญหาหรือคำถามจากการสะท้อนการปฏิบัติการของผู้มีส่วนในการปฏิบัติการในสังคมหรือเพื่อต้องการที่จะพัฒนาหลักการและเหตุผลและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานนั้น และในขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับภาวะของสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (Kemmis and Mc Taggart. 1998 ; อ้างอิงมาจาก สิริ ถิธาสนา. 2549 : 25) ซึ่งสอดคล้องกับ องอาจ นัยพัฒน์ (2548 : 338) ที่กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การวิจัยที่ทำโดยนักวิจัยและคณะบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบหรือสรรคส์สร้างขึ้น ไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข รวมทั้งกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงาน ตลอดจนบริบททางด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านอื่น ๆ ที่แวดล้อมหรือเกิดขึ้นในสถานที่เหล่านั้น และพันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540 : 8) และสุวิมล ว่องวานิช (2550 : 21) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ คือ การที่นักวิจัยและนักปฏิบัติทำงานร่วมกันตลอดกระบวนการของการศึกษาค้นคว้าโดยมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกัน คือ 1) การร่วมมือประสานงานระหว่าง

นักวิจัยกับนักปฏิบัติ 2) การแก้ไขปัญหาในลักษณะของการลงมือปฏิบัติ 3) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง/เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานและผลที่ได้รับ 4) กระบวนการที่มีการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่อง และทำเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน และ 5) ผลที่ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทฤษฎี นอกจากนี้ เคมเบอร์ เดวิด และคณะ (Kember, David and others. 2000 : 24) ยังได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สรุปได้ดังนี้ 1) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางสังคม 2) มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงงาน 3) เป็นกระบวนการที่มีวงจร 4) ดำเนินการ โดยการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ 5) เป็นกระบวนการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 6) เป็นการมีส่วนร่วม และ 7) เป็นการตัดสินใจโดยผู้ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน องค์กร หรือสังคมร่วมกันศึกษาค้นคว้าหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นทันเหตุการณ์ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และบริบทของหน่วยงานหรือองค์กร โดยการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่เป็นขั้นตอนมีระบบวงจรต่อเนื่องและทำเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนกลับการปฏิบัติงาน ผลที่ได้จากการวิจัยนำไปสู่การแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

โรงเรียนเมืองวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 68 หมู่ที่ 25 ถนนมหาปริชาวงศ์ ตำบลหนองแสง อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2499 ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2552 มีครูและบุคลากรทั้งหมด 69 คน มีนักเรียนทั้งหมด 1,486 คน จากการวิเคราะห์บริบท และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า โรงเรียนเมืองวาปีปทุมมีสภาพปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้ (โรงเรียนเมืองวาปีปทุม. 2551 : 64-90)

1) สภาพปัญหาด้านการบริหารทั่วไป โรงเรียนมีปัญหาด้านอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องพิเศษ ห้องน้ำ ห้องส้วมไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในทุกปี อาคารเรียน อาคารประกอบที่มีอยู่ก็สร้างมานาน มีสภาพชำรุดทรุดโทรม โฉะ เก้าอี้ของนักเรียน และครู ชำรุด และไม่เพียงพอ ห้องคอมพิวเตอร์ และเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอต่อจำนวนครู และนักเรียน ระบบสาธารณูปโภคยังไม่ได้มาตรฐาน เช่น ระบบประปา ระบบไฟฟ้าไม่ได้มาตรฐาน หม้อแปลงมีกำลัง ไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อครุภัณฑ์ไฟฟ้าที่มีมากขึ้นตามจำนวนนักเรียน

ที่เพิ่มมากขึ้นทำให้เป็นปัญหาต่อการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในด้านนักเรียนที่เรียนอยู่ใน โรงเรียนมีทั้งนักเรียนที่อยู่ในเขตบริการและนอกเขตบริการซึ่งมี ภูมิหลังที่แตกต่างกันทำให้เกิดความยุ่งยากลำบากในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัด กิจกรรมเสริมต่าง ๆ 2) สภาพปัญหาด้านการบริหารวิชาการ โรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับ หลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรสถานศึกษามีเนื้อหาสาระมากเกินไปไม่เหมาะสมกับวัยและ พัฒนาการของผู้เรียน การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายังไม่เป็นระบบ ขาด การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ไม่เหมาะสม ไม่เอื้อต่อ การเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีการศึกษา 2550 เช่น ค่าเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการ ประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) และผลการ ประเมินคุณภาพนักเรียนระดับท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ ข้นต่ำ และไม่เป็นที่ น่าพอใจ นักเรียนระดับการศึกษาปฐมวัยบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการเลือกซื้ออาหาร ขาดนิสัย รับประทานอาหาร และระเบียบวินัยในห้องเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมไม่ทั่วถึงเนื่องจากมีผู้เรียน จำนวนมากในแต่ละห้อง นักเรียนระดับประถมศึกษาบางส่วนขาดการคิดอย่างเป็นระบบ คิด แบบองค์รวม คิดวิเคราะห์ แยกแยะ ขาดทักษะในการใช้ห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีปัญหาด้านการอ่านไม่ออกและเขียนไม่ได้ นอกจากนี้ครูที่สอนระดับปฐมวัยขาดการใช้สื่อ เครื่องมือวัดประเมินผลที่หลากหลาย และตรงตามสภาพจริง จำนวนผู้เรียนต่อห้องเรียนและต่อ ครู ไม่เหมาะสมเพราะมีผู้เรียนแต่ละห้องมาก ครูที่สอนระดับประถมศึกษาบางส่วนขาด ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพในบางกลุ่มสาระ การสอนของครู ยังเป็นแบบบรรยาย เทคนิคการสอนและการประเมินผลยังไม่หลากหลาย ไม่นับผู้เรียนเป็น สำคัญ 3) สภาพปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ โรงเรียนมีปัญหา เกี่ยวกับ งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร ไม่เพียงพอต่อความต้องการจำเป็น การระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อ การศึกษาดำเนินการได้ไม่เต็มที่เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่มีรายได้น้อย และ โรงเรียนไม่มีผู้ อุปถัมภ์ และ 4) สภาพปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลน ครูเฉพาะด้าน เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ดนตรี-นาฏศิลป์ จำนวนครูไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ครูส่วนใหญ่ไม่ได้สอนตรงตามวุฒิ ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ ทำให้การเรียนการสอน ไม่มี ประสิทธิภาพ และ โรงเรียนจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เพียงพอและไม่ เหมาะสม เช่น ห้องพักครู ห้องประชุม ห้องพิเศษต่าง ๆ ในส่วนของความต้องการพัฒนา

โรงเรียนมีความต้องการในการพัฒนาด้านต่าง ๆ คือ เสนอของบประมาณด้านอาคารเรียน อาคารประกอบให้เพียงพอและเหมาะสม พัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสม ปรับปรุงระบบประปา ระบบไฟฟ้าโดยเสนอของบประมาณในการจัดซื้อหม้อแปลงไฟฟ้าที่มี กำลังไฟฟ้าเหมาะสมและเพียงพอต่อบริบทของโรงเรียน พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศใน โรงเรียน ประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ เอกชน เพื่อระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ เพิ่มเติมความรู้ความชำนาญในกลุ่มสาระวิชา ที่สอน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน และจัดสวัสดิการครู และบุคลากรใน โรงเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม

จากสภาพปัญหาและความต้องการด้านต่าง ๆ ของ โรงเรียนเมื่อเวลาปีปทุม เมื่อ พิจารณาโดยรวมแล้ว แสดงให้เห็นว่า ปัญหาและความต้องการส่วนใหญ่จะเป็นองค์ประกอบ ของปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ปัจจัยการพัฒนาครูและบุคลากร ใน โรงเรียน มีปัญหา คือ ขาดแคลนครูเฉพาะด้าน จำนวนครูไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ครูส่วนใหญ่ ไม่ได้สอนตรงตามวุฒิ ทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีปัญหา คือ ครูขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ ทำให้การเรียน การสอนไม่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน มีปัญหา คือ โรงเรียนจัดสวัสดิการและ สิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมและ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีปัญหา คือ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ไม่ เหมาะสม ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัจจัยความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน มีปัญหา คือ การระดม ทรัพยากร และการลงทุน เพื่อการศึกษาดำเนินการ ได้ไม่เต็มที่เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่มี รายได้ต่ำ และ โรงเรียน ไม่มีผู้อุปถัมภ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ขั้นต่ำ และไม่เป็นที่น่าพอใจ ปัจจัยการจัดการความรู้และสารสนเทศ ใน โรงเรียน มีปัญหา คือ ห้องคอมพิวเตอร์ และเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอต่อจำนวนครู และนักเรียน ปัจจัยการพัฒนานวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี มีปัญหา คือ ครูขาดการใช้สื่อ เครื่องมือวัดประเมินผลที่หลากหลาย และตรงตามสภาพจริง ขาดความสามารถในการจัดการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพในบางกลุ่มสาระการสอนของครูยังเป็นแบบบรรยาย เทคนิค

การสอนและการประเมินผลยังไม่หลากหลาย ไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกัน มีปัญหา คือ ครูขาดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากปัญหาอุปสรรคเหล่านี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขก็จะช่วยให้โรงเรียนพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และสภาพปัญหาความต้องการในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นแนวคิดทางการบริหารจัดการการศึกษาที่น่าสนใจน่าศึกษาค้นคว้าวิจัย และเป็นแนวคิดที่จะสามารถนำไปแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ผู้วิจัยในฐานะที่มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเมืองวาปีปทุม ได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยึดตามปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทดลองใช้แนวทางที่ได้พัฒนาขึ้นกับโรงเรียนเมืองวาปีปทุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ โรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ ได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้นอีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นความสำคัญ และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 และนอกเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เป็นอย่างไร
2. การพัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 และเขต 3 และนอกเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อพัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research : AR) ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างผู้วิจัยกับ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา การศึกษาค้นคว้าวิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา ดังนี้

2.1 เลือกศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 52 โรงเรียน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และมีหลักเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

2.1.1 เป็น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานในระดับจังหวัด หรือเขตตรวจราชการ

2.1.2 เป็น โรงเรียนต้นแบบในด้านต่าง ๆ เช่น โรงเรียนต้นแบบโรงเรียนดีใกล้บ้าน โรงเรียนแกนนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โรงเรียนต้นแบบเครือข่ายปฐมวัย โรงเรียนวิถีพุทธ เป็นต้น

2.1.3 เป็น โรงเรียนดีเด่นในด้านการบริหารจัดการ เช่น โรงเรียนในฝัน โรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นต่าง ๆ เป็นต้น

2.2 เลือกศึกษาเชิงลึก (In-depth Study) ในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 3 โรงเรียน และนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 และเขต 3 อีกจำนวน 2 โรงเรียน รวมเป็น 5 โรงเรียน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับข้อ 2.1 ในการเลือกโรงเรียนซึ่งได้รายชื่อโรงเรียนที่เลือกศึกษาได้แก่

2.2.1 โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาสารคาม เขต 1

2.2.2 โรงเรียนบ้านบรบือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.2.3 โรงเรียนศรีโกสุมวิทยามิตรภาพที่ 209 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาสารคาม เขต 3

2.2.4 โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.2.5 โรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครราชสีมา เขต 1

2.3 เลือกโรงเรียนเพื่อทำการทดลองในระยะที่ 2 จำนวน 1 โรงเรียน คือ

โรงเรียนเมืองวาปีปทุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

3. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระยะที่ 2 การพัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รวมเป็นเวลา 11 เดือน

4. ตัวแปรที่ทำการศึกษา ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ได้จำแนกตัวแปรที่ทำการศึกษา เป็น 2 ประเภท คือ

4.1 ตัวแปรด้านปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 ประการ ได้แก่

4.1.1 การพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน

4.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.1.3 การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.1.4 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

4.1.5 โครงสร้างของโรงเรียน

4.1.6 การมุ่งใจในการปฏิบัติงาน

4.1.7 ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

4.1.8 การจัดการความรู้และสารสนเทศในโรงเรียน

4.1.9 การพัฒนานวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี

4.1.10 การเรียนรู้ร่วมกัน

4.2 ตัวแปรด้าน ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 22 ประการ โดยแยกเป็น ระดับบุคคล 7 ประการ ระดับกลุ่ม 6 ประการ และระดับองค์กร 9 ประการ ได้แก่

ระดับบุคคล

- 4.2.1 มีความตระหนักในความสำคัญของการเรียนรู้
- 4.2.2 มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนใฝ่รู้ และเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 4.2.3 มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 4.2.4 มีการคิดอย่างเป็นระบบ ริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งพัฒนาโดยรวม
- 4.2.5 มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ผูกพัน มีความคาดหวังสูง และมีความท้าทาย
- 4.2.6 มีการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
- 4.2.7 บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน

ระดับกลุ่ม

- 4.2.8 มีการสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกัน
- 4.2.9 มีการสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม
- 4.2.10 มีการเพิ่มเติมความรู้ และทักษะของการทำงานเป็นทีม
- 4.2.11 มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายโอน

ความรู้ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

- 4.2.12 มีการยอมรับในความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 4.2.13 บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ และมีค่านิยมเชิงบวกใน

การมีส่วนร่วม

ระดับองค์กร

- 4.2.14 มีระบบการเสริมแรง และให้รางวัลในการทำงาน
- 4.2.15 มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 4.2.16 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้น
- 4.2.17 มีการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- 4.2.18 มีการประสานกระบวนการคิด และการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อ

เผยแพร่ออกไปในวงกว้าง

- 4.2.19 มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาอย่าง

ต่อเนื่อง

4.2.20 มีการมุ่งเน้นคุณภาพ กำหนดตัวชี้วัดสภาพความสำเร็จ และระบบการติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

4.2.21 มีการใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน

4.2.22 มีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรกับชุมชนด้วย เพื่อแสวงหาวิธีการดำเนินงานให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวคิด เทคนิค และนวัตกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรกับชุมชนด้วย เพื่อแสวงหาวิธีการดำเนินงานให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน
- 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน
- 5) โครงสร้างของโรงเรียน
- 6) การมุ่งใจในการปฏิบัติงาน
- 7) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน
- 8) การจัดการความรู้และสารสนเทศในโรงเรียน
- 9) การพัฒนานวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยี และ
- 10) การเรียนรู้ร่วมกัน

4. แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยยึดตามปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัย และบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้กระบวนการค้นหาหาความรู้ ค้นหาแนวทางในการแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือแนวทางในการบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีส่วนในการวิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงาน และผลที่ได้รับ กระบวนการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่อง และทำเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานซึ่งทั้งผู้วิจัย และบุคลากร ใน โรงเรียนจะ ใช้ประโยชน์จากการวิจัยร่วมกัน

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-2 ซึ่งเป็น โรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

8. ครู และบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง ครูหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียน การสอนในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

9. วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) หมายถึง แนวทาง หรือวิธีปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ที่สามารถทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

10. โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) หมายถึง โรงเรียนที่มีแนวทาง หรือวิธีปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ที่สามารถทำให้ผลการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ และบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีลักษณะ ดังนี้ 1) เป็น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานในระดับจังหวัด หรือเขตตรวจราชการ 2) เป็น โรงเรียนต้นแบบในด้านต่าง ๆ เช่น โรงเรียนต้นแบบโรงเรียนดีใกล้บ้าน โรงเรียนแกนนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โรงเรียนต้นแบบเครือข่ายปฐมวัย โรงเรียนวิถีพุทธ เป็นต้น 3) เป็น โรงเรียนดีเด่นในด้านการบริหารจัดการ เช่น โรงเรียนในฝัน โรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นต่าง ๆ เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่ง การเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนมีหน้าที่หลักในด้านการสอนและการเรียนรู้ โรงเรียนไม่ได้มุ่งหวัง เพียงแค่การมุ่งสู่ความสำเร็จตามภารกิจและประสิทธิภาพของ โรงเรียนเท่านั้น แต่ยังมีข้อผูกพัน ที่จะแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของ ประชาชน เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้

โรงเรียนยังต้องเผชิญหน้ากับสังคมและสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาในภารกิจทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอนนักเรียนให้ทำหน้าที่อย่างดีที่สุดในสังคมนั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและทดลองพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาตามปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดำเนินการพัฒนาโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research : AR) และประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารจัดการที่มีแนวคิดใกล้เคียงกันกับ AR ได้แก่ SBM, TQM, RBM และ HPO หลังจากนั้นทำการตรวจสอบ และประเมินผลการทดลอง และพัฒนา เพื่อให้ทราบผลที่ได้จากการพัฒนาและในการดำเนินการพัฒนาดังกล่าวสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ครั้งนี้ได้ ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนเมืองวาปีปทุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ได้
กระบวนการพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น โดยได้รับการตรวจสอบ
และยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย และมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
2. สถานศึกษาทั่วไปได้ศึกษาตัวอย่าง แนวทาง และวิธีการในการพัฒนาโรงเรียน
ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของ
สถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY