

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงควรให้ความสำคัญและพร้อมที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์การการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) เป็นการแสดงภาวะผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อที่ว่า “คนยิ่งเรียนรู้ ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด” (Senge,1990) โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ , 2546) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเน้นการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษามุ่งเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ โดยจำแนกงานออกเป็น 4 ส่วน กล่าวคือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ โดยมีเกณฑ์ในการดำเนินงาน 6 ประการ คือ การบูรณาการเข้ากับระบบงาน การดำเนินงานครบวงจร ครอบคลุมทุกส่วนของระบบงานมีปัจจัยพื้นฐานเอื้ออำนวย กระตุ้นส่งเสริมพัฒนาตนเอง และการเข้าใจ ขอมรับ มีส่วนร่วม ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้คือผู้บริหารโรงเรียนและกระบวนการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (ทิสนา แจมมณี, 2548)

การพัฒนาองค์การเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จต้องดำเนินให้สอดคล้องกัน ใน 2 ระดับ คือ บุคคล และ ระดับองค์การ การพัฒนาองค์การเรียนรู้จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบเน้นการสร้างวินัย 5 ประการ ได้แก่ บุคลากรที่มีความรอบรู้ (Personal mastery) รูปแบบความคิด (Mental models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) และความคิดเป็นระบบ (System thinking) รูปแบบของการบริหารในยุคใหม่จึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความมุ่งมั่น สามารถตัดสินใจได้ทุกสถานการณ์ มีอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน สามารถทำงานได้เบ็ดเสร็จ รวดเร็ว อย่างกลมกลืน ที่เรียกว่าการบริหารเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วม (เดชน์ เทียมรัตน์ และ กานสดา มามะศิริานนท์, 2544) การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เกี่ยวเนื่องกับมิติทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) อย่างแท้จริงกล่าวสถานะขององค์การแห่งการเรียนรู้จะดำรงอยู่ได้ต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งบุคลากรนั้นคงเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายระดับ

เช่น ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ซึ่งต้องมีความชัดเจนในวินัยทั้ง 5 ประการสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter M. Senge นั้นเอง ซึ่งทฤษฎีการพัฒนานุเคราะห์มีจุดเน้นที่สำคัญ 2 ประเด็นคือ 1) มุ่งพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม ให้ความสำคัญต่อการป้อนองค์ความรู้ให้กับบุคลากรเป็นสำคัญ และ 2) มุ่งพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์ หรือการเรียนรู้โดยการกระทำ ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบได้แก่ การพัฒนานุเคราะห์ด้วยการศึกษา การพัฒนานุเคราะห์ด้วยการอบรม การพัฒนานุเคราะห์ด้วยตนเอง และการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาบุคลากร (เสนอห์ จุ้ยโต, 2545) ในการพัฒนานุเคราะห์ก็เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ซึ่งเมื่อบุคลากรในองค์การเกิดการเรียนรู้มากขึ้นประสบการณ์ของแต่ละคนก็จะมากขึ้นตามไปด้วย ถ้า องค์การใดสามารถหลอมรวมความรู้ของแต่ละคนให้กลายเป็นความรู้และประสบการณ์ขององค์การได้ องค์การนั้นก็จะมียุทธศาสตร์เป็นองค์การเรียนรู้ (LO) (วิฑูรย์ สิมะ โชคดี, 2543)

การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงเน้นการพัฒนานวัตกรรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Research) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั่วองค์กร การที่จะเป็นองค์การเรียนรู้ได้หรือจะพัฒนาให้เป็นได้นั้น สถานศึกษา/โรงเรียนต้องมีการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยต้องมีการขับเคลื่อนทั้งระบบการพัฒนาคน การดำเนินงาน และนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ รวมทั้งการปรับวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์กร ทำให้เกิดเป็นรูปธรรมขององค์การในรูปแห่งนวัตกรรม ได้ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ทางการจัดการศึกษา ทิศนา แจมมณีและคณะ (2547) สรุปการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบให้ประสบความสำเร็จมี 11 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ การทำงานเป็นทีมแบบร่วมมือ การใช้ระบบที่เลี้ยง การกำหนดจุดเน้นและสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างความรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การใช้วิจัยเป็นฐานในการปฏิบัติงาน การบูรณาการ การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การเสริมพลังอำนาจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินอย่างรอบคอบ และการสร้างเครือข่ายพันธมิตร ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) รายงานไว้ว่าการวิจัยเป็นเครื่องมือปฏิรูปการศึกษาทุกระดับ การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนานโยบาย มาตรการส่งเสริม สนับสนุน ควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงการเชื่อมประสานการพัฒนาของหน่วยงานต่างๆ ให้สนองตอบท้องถิ่น สังคมได้โดยองค์รวม ล้วนจำเป็นต้องดำเนินการด้วยกระบวนการวิจัย เพื่อสร้างความรู้ พัฒนาศักยภาพ ความสามารถ และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของครู บุคลากรที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบัน ที่เริ่มกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่ท้องถิ่น ก็ยิ่งความจำเป็นต้องวิจัยและพัฒนาเพื่อศึกษา วางนโยบายและแผน จัดระบบ กลไก แนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนในสังกัดที่มีขนาดเล็ก (Small School) คือมีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน จำนวนมากประมาณ ร้อยละ 35 ของจำนวนโรงเรียนทั่วประเทศ ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญ ดังนี้ (1) นักเรียนจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาขนาดอื่นๆ (2) สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องระดมความช่วยเหลือ จัดหาสื่อการเรียน การสอน หนังสือห้องสมุด นับเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เรื่องต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และ (3) ครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง ดังนั้นจึงทำให้นักเรียนขาดโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่ครูที่มีประสบการณ์อย่างเต็มที่ (พิธาน พื้นทอง, 2547)

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารเชิงบูรณาการสู่องค์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก

2. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารเชิงบูรณาการสู่องค์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กที่เหมาะสม

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1) กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านบึงฉิม (สพท.ขอนแก่น เขต 1) โรงเรียนแก่นาโนมีวิทยา (สพท.ขอนแก่น เขต 2) โรงเรียนบ้านหินลาดนาคี (สพท.ขอนแก่น เขต 3) โรงเรียนบ้านนาศรีดงเค็ง (สพท.ขอนแก่น เขต 4) และโรงเรียนบ้านร่องแซง (สพท.ขอนแก่น เขต 5)

(1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

(2) ครู จำนวน 44 คน

(3) นักเรียน โรงเรียนละ 6 คนจำนวน 30 คน

(4) กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งละ 7 คน จำนวน 35 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษากระบวนการบริหารเชิงบูรณาการและแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารเชิงบูรณาการสู่องค์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาดังนี้

กระบวนการและแนวทางการบริหารเชิงบูรณาการสู่องค์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มี 3 ระดับ คือ

(1) ระดับบุคคล ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ตระหนักในการแสวงหาความรู้ มีระบบการจัดเก็บและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ และ คิดและทำเป็นระบบ

(2) ระดับกลุ่ม(สาระการเรียนรู้) ได้แก่ การทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ มุ่งองค์ความรู้ใหม่

(3) ระดับองค์การ(โรงเรียน) ได้แก่ การกระจายอำนาจ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพ

3) ระยะเวลาในการวิจัย ปีการศึกษา 2553

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) การบริหารเชิงบูรณาการสู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้ หมายถึงการบริหารที่มีการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ โดยองค์การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่องค์การต้องการ ใน 3 ระดับ (1) ระดับบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ตระหนักในการแสวงหาความรู้ มีระบบการจัดเก็บและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ และ คิดและทำเป็นระบบ (2) ระดับกลุ่ม(สาระการเรียนรู้) ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ มีองค์ความรู้ใหม่ และ (3) ระดับองค์การ(โรงเรียน) ประกอบด้วย การกระจายอำนาจ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพ

2) **ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง** หมายถึง การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบรู้ ความรอบคอบ คุณธรรมประกอบการวางแผนการตัดสินใจและการกระทำเชิงระบบทั้งระบบ ใหญ่และระบบย่อยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤติเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

3) **สถานศึกษาขนาดเล็ก** หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 120 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1-5

4) **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนของรัฐ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความพร้อมในการบริหารหลักสูตรที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรเรียนรู้ภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5) **ครู** หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรเรียนรู้ภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6) **นักเรียน** หมายถึง ผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ของโรงเรียนบ้านบึงฉมูญ โรงเรียนแก่นาโนมิ่งมิตร โรงเรียนบ้านหินลาดนาดี โรงเรียนบ้านนาศรีคงเค็ง และโรงเรียนบ้านร่องแซง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1-5

7) **คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีองค์ประกอบตามเกณฑ์และมีบทบาทในการกำกับและให้ความเห็นชอบงานของโรงเรียนบ้านบึงฉมูญ โรงเรียนแก่นาโนมิ่งมิตร โรงเรียนบ้านหินลาดนาดี โรงเรียนบ้านนาศรีคงเค็ง และโรงเรียนบ้านร่องแซง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนขนาดเล็กเกิดความ ตระหนักเห็นความสำคัญ และเกิดการเรียนรู้ในการบริหารจัดการทั้งระบบ มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วน
- 2) องค์ความรู้ที่ได้จะเป็นตัวแบบการบริการสถานศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากที่กำลังรอรับการช่วยเหลือในเรื่องคุณภาพการศึกษา เพื่อเด็กไทยและส่งผลถึงการเป็นพลเมืองที่ดีภายใต้กรอบของคุณธรรมและความพอเพียงในการดำรงชีวิต
- 3) การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้จะได้ กระบวนการและแนวทาง เกี่ยวกับการบริหารเชิงบูรณาการสู่การเป็นองค์กรเรียนรู้ ที่บูรณาการแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะเผยแพร่ในวารสาร และ Website ต่อไป
- 4) สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา สามารถนำกระบวนการและแนวทางการบริหารเชิงบูรณาการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครูสำหรับหน่วยงานอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน