

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาและเป็นที่ตระหนักทั่วกันว่าชาติบ้านเมืองจะเจริญก้าวหน้าได้นั้นต้องอาศัยการศึกษา โดยรัฐมีหน้าที่ที่จะต้องให้การศึกษแก่ประชาชน สถานการณ์ที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องปรับปรุงตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการปฏิรูป การเรียนรู้และการปฏิรูประบบบริหาร และการพัฒนามนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2558: ออนไลน์)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลัก คือ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด 32,879 แห่ง โรงเรียนดังกล่าวนี้เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ลงมา 10,877 แห่ง และในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมาก กล่าวคือ มีนักเรียนต่ำกว่า 60 คน ลงมา ถึง 1,766 แห่ง ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้ ส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญ 2 ประการ คือ 1) นักเรียนจากโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุ อุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง ทั้งนี้ เนื่องจากเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร และ 2) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กล่าวคือ มีการลงทุนค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่กว่า เช่น อัตราส่วนครู : นักเรียน ซึ่งตามมาตรฐานต้อง 1 : 25 แต่สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก อัตราส่วนครู : นักเรียน

เท่ากับ 1 : 8-11 เท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2559) และจากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ โรงเรียนขนาดเล็กยังคงใช้งบประมาณและทรัพยากรไม่คุ้มค่า และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากทดสอบระดับชาติยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ประกอบกับโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปีที่ผ่านมาปัญหาขาดแคลนครูและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครูไม่ครบชั้นเรียน งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค ประกอบกับนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาให้บุตรหลานได้ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา นักเรียนขาดโอกาสในการได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ในปีการศึกษาที่ผ่านมาปัญหาขาดแคลนครูและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครูไม่ครบชั้นเรียน งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค ประกอบกับนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาให้บุตรหลานได้ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา นักเรียนขาดโอกาสในการได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 สามารถบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน สอนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 โดยสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 จึงมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพสูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. 2559)

แต่จากการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) พบว่า โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน ผ่านการประเมิน จำนวน 117 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 95.12 และไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายโรง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับผลการรายงานการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร. 2559) พบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนที่คล้ายคลึงกัน เช่น ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง ปัญหาเด็กนักเรียนออกกลางคัน และไม่เป็นปัจจุบัน ขาด

การจัดทำรายงานประจำปีรายงานต้นสังกัดและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และที่สำคัญไม่นำผลการประเมินข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนา และปัญหาดังกล่าวมีลักษณะคล้ายคลึงกับผลการรายงานการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรจำเป็นต้องส่งเสริมให้คนและองค์กรเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ และนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยการจัดการสมัยใหม่ที่มุ่งให้ความสำคัญไปที่การจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร (Lindner; & Wald. 2011) โดย Knowledge-based view จะพิจารณาความรู้ความสามารถ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร (Kogut; & Zander. 1992)

ดังนั้น โรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหน่วยงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงาน ด้วยการนำกลยุทธ์การจัดการสมัยใหม่มาเป็นแนวทางในการบริหาร นั่นคือ การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Knowledge) ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อความยั่งยืน และสร้างความสามารถในการดำเนินงานให้แก่องค์กร (Easterby-Smith. 1997) ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ระบบ คือ การเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี มาประสานเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรเรียนรู้ ที่เป็นตัวแบบเชิงระบบของ มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996) ทั้งนี้ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จนั้น นอกจากจะต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยังต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กรในทุกระดับในการบริหาร (McGaw; & Watson. 1976: 415) และการที่จะพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ตามแนวคิดของ เซงเก (Senge. 1990) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) การมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง (Personal Mastery) 2) โลกทัศน์ (Mental Model) 3) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 5) แนวคิดเชิงระบบ (System Thinking) จากที่กล่าวมาในภาพรวม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำมาใช้ในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้หลักประกันในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการต่างๆ ของโรงเรียนในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ

ปัญหาการวิจัย

1. สภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้น และให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบนั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ของรูปแบบหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี สภาพที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 ศึกษาและวิเคราะห์ความคิดเห็นจากครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 รวมจำนวน 129 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2. 2559)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหาร หรือผู้มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2
2. เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เชี่ยวชาญในการพัฒนาด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. มีประสบการณ์เชี่ยวชาญในการพัฒนาด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

ตัวแปรที่ศึกษา คือ รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้

เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในขั้นตอนการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 รวมจำนวน 129 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2. 2559)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรภายในองค์กรมีกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ มีกระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ภายในองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

สภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 11 ปัจจัย คือ 1) ความมีประสิทธิภาพ 2) โครงสร้างขององค์กร 3) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 4) การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ 5) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 6) การทำงานเป็นทีม 7) ภาวะผู้นำ 8) การพัฒนาบุคลากร 9) การจูงใจ 10) กระบวนการบริหาร 11) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีคุณภาพ มีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ จนเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน มีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร มีการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรอยู่เสมอ

โครงสร้างขององค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างที่มีการบังคับบัญชาโดยตรง ไม่ซับซ้อน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศที่เปิดเผย มีความกะทัดรัด มีความยืดหยุ่น เกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมงานหรือแผนกอื่นๆ มากขึ้น

วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ หมายถึง การวางเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการประเมินให้ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา

การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การสร้างความรู้และแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยผ่านการสื่อสารพูดคุยกัน แสวงหาความรู้ใหม่แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบของเอกสารและในระบบเทคโนโลยี และมีการใช้ความรู้เหล่านั้นไปปฏิบัติจริงให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์กร และเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงความรู้ ทั้งการค้นหาคำความรู้ มีการใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ มีการสร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการเรียนรู้และทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่ต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งกันและกันตามความสามารถ รวมทั้งตระหนักถึงคุณค่าของตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงานของทีมและองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเอง ช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ และช่วยกันแก้ปัญหาของทีมงานและองค์กรอย่างเป็นระบบ

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา โดยการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา ยอมรับความคิดเห็นและดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานวิชาการ การนิเทศติดตามผล การศึกษาต่อซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักการแก้ปัญหา และเกิดการเรียนรู้ในการจะนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน

การจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้เกียรติ มีการกล่าวยกย่องและให้คำชมเชย ยอมรับในความสามารถของบุคลากร โดยการไว้วางใจและมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถของบุคลากร การมอบความดีความชอบแก่บุคลากรตามภาระงานที่ได้ปฏิบัติ และมีการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร

กระบวนการบริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่เข้าใจขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กรร่วมกับบุคลากร มีการกระจายอำนาจ มีการแบ่งความรับผิดชอบหน้าที่อย่างเหมาะสม และมีการจัดสรรงบประมาณ และวัสดุในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร เพื่อให้ได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพซึ่งกันและกัน เป็นกันเอง และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ มีนิสัย ใฝ่เรียนรู้ ค้นคว้าและเผยแพร่ต่อกัน

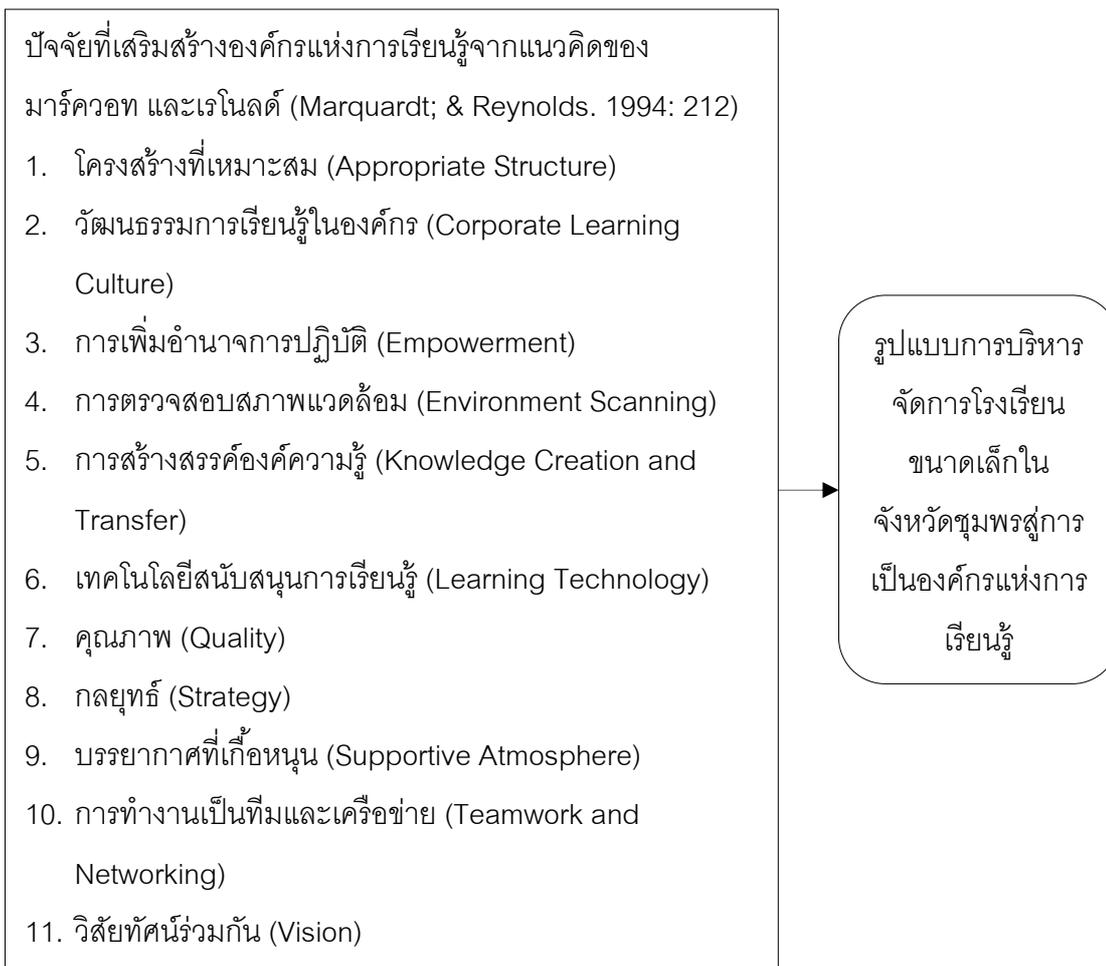
โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 จังหวัดชุมพร ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ผ่านการตรวจสอบได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพต่อไป
2. ได้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการนำไปพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิดต่างๆ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เสนอเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของสำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาแนวคิดของ เซงเก (Senge. 1990: 3) ได้เสนอวินัย 5 ประการ ที่จะต้องให้เกิดกับสมาชิกทุกคนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) แนวความคิดของ Senge สอดคล้องกับแนวความคิดของ มาร์ควอร์ดท์ และเรโนลด์ (Marquardt; & Reynolds. 1994: 212) 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) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย