

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ไร้พรมแดน การสื่อสารและการแสวงหาความรู้ใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา วีรฐ มาณะศิรินันท์ (2542) กล่าวว่า องค์กร รวมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ต่างก็เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรและคนในองค์กรจึงต้องปรับตัวเองเพื่อการอยู่รอดและเพื่อเอาชนะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้เอง องค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ของตนเองจากการสะสมทุน หรือวัตถุดิบมาเป็นการสะสมบุคลากรที่มีความรู้ และสะสมข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้องค์กรสามารถนำความรู้และข้อมูลนั้นมาจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น องค์กรทุกองค์กร ไม่สามารถอยู่นิ่งได้ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่รับการถ่ายโอนภารกิจศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อันเป็นผลมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ได้วางแนวทางเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา มาตรา 289 “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ” ถึงแม้ในปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาใช้ฉบับพุทธศักราช 2550 แต่ในเรื่องบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ยังมีบัญญัติไว้เช่นเดิม บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ส่งผลให้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ในมาตรา 16 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทรับผิดชอบจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 18 ว่า “การศึกษาปฐมวัย ให้จัดในสถานพัฒนาปฐมวัยได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ

หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น” และในมาตรา 41 ได้บัญญัติว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการในท้องถิ่นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในเรื่องการจัดบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาอบรมและเลี้ยงดูเด็ก” ซึ่งเมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแต่อย่างไรก็ตามจึงมีการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแล ในอดีตก่อนที่จะมีการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยอยู่ก่อนแล้วหลายหน่วยงาน ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กรมการศาสนา กรมประชาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติละกรมอนามัยซึ่งแต่ละหน่วยงาน มีจุดประสงค์ในการจัดตั้งแตกต่างกันไป แต่โดยหลักใหญ่แล้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสถานที่สำหรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียนเพิ่มโอกาสให้เด็กได้รับการเตรียมความพร้อม มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อย่างเหมาะสมตามวัย และเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองที่ไม่มีเวลาเลี้ยงดูบุตรหลาน ในช่วงเวลากลางวัน (กรมอนามัย, 2549, หน้า 3 - 4)

ประกอบกับการที่ได้มีการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งถือเป็นสถานศึกษาในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงได้ มีผลให้ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาทุกคนจำต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาแนวคิด วิธีการปฏิบัติ ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการปรับกรอบแนวคิดเดิมไม่ยึดติดกับแนวคิดเดิม

ซึ่งวิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (254 5) กล่าวว่า การบริหารในภาวะการเปลี่ยนแปลง ต้องคำนึงถึงภาวะของผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กรที่จะต้องช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ส่งผลให้องค์กรพัฒนาต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด ทั้งนี้เพราะ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ หรืออาจเรียกให้ชัดเจนขึ้นว่า องค์กรที่มีการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญ คือ เพื่อให้มีโอกาสดำเนินความรู้เป็นฐานในการพัฒนาต่อไป” ซึ่งมีนักวิชาการไทยให้คำจำกัดความไว้ว่า “องค์กรที่บุคลากรภายในองค์กรได้ขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคลและระดับองค์กร เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่บุคลากรมีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิด ได้รับการยอมรับเอาใจใส่ เป็นองค์กรที่บุคลากร

ในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร” (สาริน, นามแฝง, 2547)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง ก็เป็นสถานศึกษาอีกแห่งหนึ่งที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงของความเจริญ และสังคมแห่งการสื่อสาร ไร้พรมแดนนี้เพราะตำบลโป่งแยงเป็นตำบลที่มีแหล่งท่องเที่ยวมากมาย ในแต่ละปีมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่จำนวนมาก มีการสร้างโรงแรม รีสอร์ท สร้างรายได้ สร้างความเจริญและมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในฐานะเป็นองค์กรที่ปลูกฝังรากฐานให้กับเด็กปฐมวัยของชุมชน จึงต้องปรับองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประกอบกับยังไม่เคยมีการศึกษาถึงสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก่อน จึงไม่สามารถระบุได้ว่าสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นอย่างไร มีปัญหาอะไรบ้าง และจะส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะนักวิชาการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงมีความสนใจศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามการรับรู้ของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 7 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 21 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ใช้แนวคิด Peter Senge (อ้างใน เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มามะศิรินันท์, 2544)

1. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)
2. รูปแบบวิธีการคิด (Mental Models)
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพการรับรู้ของบุคลากร หมายถึง สภาพที่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับรู้ถึงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวคิดวินัย 5 ประการพื้นฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีการบริหารจัดการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง โดยดำเนินการจัดการศึกษาและเตรียมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ให้กับเด็กอายุระหว่าง 2 - 5 ปี จำนวน 7 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งแยงในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งแยงนอก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงคำ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบวกจั่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่สาใหม่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผานกกก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบวกเตย

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มุ่งเน้น กระตุ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้มีพฤติกรรมในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ตามแนวคิดวินัย 5 ประการพื้นฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge คือ

1. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) หมายถึง การที่บุคลากรมีความกระตือรือร้นเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง ความคิดสร้างสรรค์และสร้างสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง

2. รูปแบบวิธีการคิด (Mental Models) หมายถึง การเรียนรู้และความเข้าใจความเป็นไปต่าง ๆ และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยน กรอบความคิด ของตนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ทำความเข้าใจได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดในเชิงการรื้อปรับระบบงาน (Reengineering) โดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การมีความปรารถนาร่วมกันสร้างภาพในอนาคตที่จะมุ่งมั่นทำให้กลายมาเป็นความจริง ทั้งนี้ก็เพื่อให้การเรียนรู้ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์กร เป็นไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด ข้อมูล ในระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิดหรือจากภายนอก และในด้านของประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งอาจจะมีทั้งความสำเร็จ และความล้มเหลว

5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง การมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เข้าใจและสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆ และมองเห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนการพัฒนา มีการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนมองภาพรวมและส่วนย่อยในการปฏิบัติงานจริง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ทำให้ทราบสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์กรต่าง ๆ ต่อไป