

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้สถานการณ์ปัจจุบันของโลกมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม การจัดระเบียบการค้าโลกใหม่ทำให้เกิดการรวมตัวของกลุ่มประเทศคู่แข่งทางการค้า เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการแข่งขันบนเวทีโลกของแต่ละประเทศ นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาการสมัยใหม่ยังทำให้มนุษย์สามารถย่นระยะทางและเวลาในการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลให้องค์การต่างๆ ล้วนต้องการกำลังคนที่มีความรู้ มีความสามารถสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) อีกทั้งยังหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในขององค์กร รวมทั้งกระบวนการใหม่ๆ ที่จะสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้ ความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้กลายเป็นทรัพย์สินที่สำคัญขององค์กร และเป็นสิ่งเดียวที่จะประกันความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน และด้วยข้อมูลที่ถูกสมองของมนุษย์แปลงไปเป็นความรู้ ก็จะถูกบูรณาการไปเป็นภูมิปัญญา และกลายเป็นทรัพยากรที่สำคัญของโลก (วิรุฐ มาณะศิริานนท์, 2548)

ในส่วนของประเทศไทย การที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลง และก้าวทันความเจริญก้าวหน้าของสังคมโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคสังคมแห่งความรู้ (Knowledge-Based Society) ที่ความรู้และภูมิปัญญาของแต่ละสังคมถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติ ประเทศไทยจึงต้องมีกลไกในการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากประชากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาในโลกที่มีการแข่งขันสูงนี้ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2543) อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน แต่การจะพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพได้นั้น จำเป็นต้องใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีความรู้ที่เรียกว่าทุนปัญญา และมีความดี จึงจะทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่ขั้นแนวหน้าอย่างมั่นคงและสง่างาม (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, 2544) ด้วยเหตุนี้ จึงก่อให้เกิดแรงผลักดันที่ทำให้เกิดกระแสการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการ ระบบและ

วิธีการจัดการศึกษา การถ่ายทอดข้อมูลและองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในรูปแบบและกระบวนการที่แตกต่างจากเดิม ดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ส่งผลให้การศึกษาต้องปรับเปลี่ยนทั้งกระบวนการเรียนการสอน เป้าหมายและวิธีการสอน โดยทิศทางการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น มีการปฏิรูปจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้ง มาเป็นผู้เรียนเป็นตัวตั้งหรือที่เรียกว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543) กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สมสุข ชีระพิจิตร, 2543) รวมทั้งต้องมุ่งเน้นการสร้างนิสัยใฝ่รู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ก้าวทันกับองค์ความรู้ที่พัฒนาขึ้นอย่างกว้างขวาง

นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ก็ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการเรียนรู้และความรู้ ดังจะเห็นได้จากการกำหนดสภาพสังคมไทยที่พึงปรารถนาและพึงประสงค์ไว้ข้อหนึ่งว่า สังคมต้องเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนสามารถคิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันโลกเพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง สามารถลงทุนทางปัญญา รักษาและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544) และสภาพของสังคมไทยดังกล่าวได้ถูกกล่าวถึงอีกครั้งในแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ที่มุ่งเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม เตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ

ดังนั้น เพื่อให้ทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการกำลังคนที่มีความรู้ และเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การระดับปฏิบัติการระดับล่างที่มีความสำคัญและเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อให้ทันกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังเช่นที่ สุรัสวดี ศิลปอนันต์ (2542) ได้กล่าวไว้ว่า “เราต้องเปลี่ยนแปลงการศึกษา เพราะการเปลี่ยนแปลงอยู่รอบๆตัว การศึกษาจึงต้องผลิตนักคิดและนักแก้ปัญหาที่มีวิจรรณญาณที่ดี” อย่างไรก็ตาม การจะจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไรนั้น นายแพทย์เกษม วัฒนชัย (2544) ได้เสนอแนวคิดว่าจำเป็นต้องเน้นปัจจัย 3 ประการ ดังนี้ ประการที่ 1 สร้างระบบบริหาร

จัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประการที่ 2 พัฒนาค้นในองค์การให้มีความรอบรู้และความเชี่ยวชาญ ประการที่ 3 นำระบบคุณภาพ (Quality System) มาใช้ในงานทุกด้าน

จากที่กล่าวมาข้างต้น รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่มีความคล่องตัว มีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ มีการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการรับบริการทางการศึกษาของสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรมีลักษณะเป็นองค์การรูปแบบใหม่ที่มีขนาดเล็กลง ใช้กำลังคนน้อย บุคลากรมีความชำนาญ มีความเป็นมืออาชีพ บริหารงานโดยใช้ทีมงานเป็นฐาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อช่วยในการทำงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ ใช้การเรียนรู้เป็นฐาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำศักยภาพภายในของตนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กรมวิชาการ, 2544) การปรับเปลี่ยนสถานศึกษาเพื่อเผชิญหน้ากับสังคมและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเช่นนี้ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (Devos, Broek and Vanderheyden, 1998)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบองค์การ และเป็นรูปแบบการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน ต่างสามารถนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการบริหารรูปแบบอื่นๆ (วีรวิฐ มาพะสิรานนท์, 2545) และเกิดขึ้นภายใต้แนวคิดที่เชื่อว่า การทำงานในโลกยุคใหม่เต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น องค์การใดที่สามารถเรียนรู้ได้เร็ว ก็จะเป็นองค์การที่ได้เปรียบต่อการพัฒนาในสภาพที่มีการแข่งขัน และนำไปสู่ความยั่งยืนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นการเรียนรู้ทั้งระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์การในการที่จะเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การ (Senge, 1990) เห็นได้ว่า แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ (Senge, 1990 อ้างใน พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2543) และบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจและเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้คือ Senge (1990) ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้องค์การในสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐ Massachusetts โดย Senge (1990) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สมาชิกได้ขยายศักยภาพสำหรับการสร้างผลงานที่ตนต้องการอย่างต่อเนื่อง สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี และสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในมวลสมาชิกขององค์การ โดยองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการที่องค์การส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ

คือ ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) การพัฒนาแบบแผนความคิด (Mental Model) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (System Thinking)

องค์การที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องรู้จักวิธีการสร้างฐานความรู้ในองค์การที่ก่อตั้งมาจากข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อประกอบกันเป็นองค์ความรู้ที่มาจากประสบการณ์และทักษะที่สั่งสมก่อให้เกิดเป็นภูมิปัญญาที่มีความเคลื่อนไหวถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ (วีระวัฒน์ ปินดินามัย, 2544) ในขณะเดียวกัน Marquardt (1996) ก็ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การเรียนรู้ไม่สามารถจะเกิดขึ้นและไม่สามารถจะคงอยู่ได้ หากขาดการพัฒนาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ประกอบด้วย การเรียนรู้ (Learning) องค์การ (Organization) คน (People) ความรู้ (Knowledge) และเทคโนโลยี (Technology) ทุกองค์ประกอบต่างก็มีความสัมพันธ์กันและเติมเต็มซึ่งกันและกัน ถ้าองค์ประกอบใดไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่หรือไม่ได้รับการพัฒนาเลย องค์ประกอบอื่นๆ ก็จะได้รับผลกระทบหรือได้รับความเสียหายด้วย แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นการปรับเปลี่ยนแนวทางในการทำงาน ค่านิยม และรูปแบบความคิดที่มีอยู่ดั้งเดิมรวมไปถึงวัตถุประสงค์เริ่มแรกขององค์การ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีพันธะผูกพันกับวิสัยทัศน์และคุณค่า ซึ่งนับวันสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มพูนความสำคัญมากยิ่งขึ้น

การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรจึงเป็นหลักการสำคัญสำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ยังได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดผลผลิต 4 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงานสูง โดยพิจารณาจากผลงานตอบสนองตรงตามความต้องการของลูกค้า เป็นผลงานหรือกระบวนการทำงานที่มีนวัตกรรม มีการสร้างขีดความสามารถขององค์กรและของพนักงาน และมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่ 2 พนักงานเกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน เกิดทักษะในการเรียนรู้ที่เรียกว่าเป็นบุคคลเรียนรู้ (Learning Person) ประการที่ 3 มีการพัฒนาความรู้ ทำให้ความรู้เพิ่มพูนขึ้นในองค์กรและในตัวพนักงาน ประการที่ 4 องค์กรมีศักยภาพในการรับรู้และเรียนรู้สูงขึ้นนำไปสู่ศักยภาพในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงตนเอง นอกจากนี้องค์กรแห่งการเรียนรู้ยังก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญคือ บุคคลที่เรียนรู้ร่วมกันผ่านการกระทำ (Interactive Learning through Action)

สำหรับองค์การทางการศึกษาเช่นสถานศึกษานั้น Hoy and Miskel (2001 อ้างใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นองค์การที่ให้บริการและผูกพันกับเรื่อง การสอน การเรียนรู้เป็นหลัก และเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของสถานศึกษาคือ การเรียนรู้ ของผู้เรียน (Student Learning) ดังนั้น ในบรรดาองค์การประเภทต่างๆ สถานศึกษาจึงควรเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใดๆ อย่างไรก็ตาม การที่สถานศึกษาจะเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ได้นั้น สถานศึกษามีความจำเป็นต้องทบทวนภารกิจของตนเองเสียใหม่ โดยพิจารณา ถึงรูปแบบและโครงสร้างที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่จะไปเติมเต็มสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยปรับให้ เหมาะสมกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (Strain, 2000) อีกทั้งยังต้องปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) และวัฒนธรรมของสถานศึกษาซึ่งอาจหมายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้อง กับการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน (Fullen, 1997; Lashway, 2000; Zedaryko, 2000; Bierema, 1999; Studley; Leithwood, Atiken and Jantzi, 2001 อ้างใน สมคิด สร้อยน้ำ, 2547) เพื่อไปสู่ บรรยากาศในการบริหารงานในรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้สมาชิกในสถานศึกษามี ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์การ มีรูปแบบการทำงาน เป็นทีม มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน อันจะส่งผลให้ทรัพยากร บุคคลในสถานศึกษา มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง อีกทั้งมี การจัดการองค์การหรือสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มุ่งสู่อนาคต

สถานศึกษาเอกชน เป็นองค์การทางการศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งในปีการศึกษา 2549 มีสถานศึกษาเอกชนที่ประกอบด้วยสถานศึกษา ประเภทการศึกษาในระบบ การศึกษาพิเศษ การศึกษาสงเคราะห์ จำนวนทั้งสิ้น 3,774 แห่ง มีจำนวนนักเรียนสิ้น 2,296,415 คน และมีจำนวนครู 123,486 คน (สำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2549) มีการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สถานศึกษาเอกชนนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาไทยมาโดยตลอด และมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาของประเทศมาช้านาน ตลอดจนมีบทบาทสำคัญ ในการช่วยแบ่งเบาภาระ ความรับผิดชอบของภาครัฐตลอดมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษาเช่นนี้ การจัดการศึกษาเอกชนมีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่แตกต่าง จากสถานศึกษาของรัฐ ดังนั้น ด้วยบทบาทของสถานศึกษาเอกชนที่มีต่อการจัดการศึกษาของ ประเทศ ดังกล่าว จึงทำให้สถานศึกษาเอกชนมีอาจปฏิเสธกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้

ตรงกันข้ามสถานศึกษาเอกชนกลับต้องตระหนักไว้เสมอว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับสถานศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤษย์, 2545) สถานศึกษาเอกชนจึงจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสูงอยู่ในระดับสากล

สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้กำหนดโครงการเร่งด่วนในแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนฉบับที่ 9 (2545-2549) เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเอกชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนา (Whole School Based) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2545) และยังได้เผยแพร่แนวคิดการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีในหนังสือชุดประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 เล่มที่มอบให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนทุกโรงเรียนตามหนังสือที่ ศธ. 1202/2225 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2545 เรื่องมอบหนังสือชุดประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (ประธาน เสนิงส์ ณ อยุธยา, 2546)

ดังนั้น เมื่อการเรียนรู้เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง และเป็นโอกาสของทั้งปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติโดยรวม การบริหารสถานศึกษาเอกชนที่อาศัยรูปแบบการบริหารตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในการที่จะพัฒนาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาทั้งในระดับตัวบุคคล และในระดับองค์กรโดยไม่แยกออกจากกัน เพราะทั้งสองส่วนต่างช่วยสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Ubben *et al*, 2001 อ้างใน วิโรจน์ และ อัญชลี สารรัตนะ, 2545) และยังต้องเป็นการพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลให้สถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังที่วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้แสดงความเห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาและแสวงหาโอกาส เพื่อให้การเรียนรู้ใหม่ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และSheppard and Brown (1996) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำไปสู่การก่อให้เกิดกระบวนการร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการสร้างวิสัยทัศน์ การฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะและปฏิบัติตามหลักสูตรและการสอน การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (Positive Climate) การสนับสนุน

ความสัมพันธ์กับชุมชน และการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทางการเงิน (Stronge, 1998)

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดทางการบริหารองค์การที่มีความน่าสนใจ และหากองค์การใดมีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง องค์การนั้นจะเกิดการพัฒนายั่งยืน และนำไปสู่การได้เปรียบในการแข่งขันต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากมีการนำไปใช้ในบริบททางด้านการศึกษาย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2544) แม้ว่า Senge (Hughes, 1999 อ้างใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) ได้แสดงความคิดเห็นว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ที่นำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษามักเป็นได้เพียงแค่การดัดแปลง (Adaptive) เท่านั้น ยังไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา เช่นเดียวกับ Hughes (1999 อ้างใน วิโรจน์ และอัญชลี สารรัตนะ, 2545) ได้กล่าวไว้ว่า ในทุกวันนี้ สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีลักษณะเป็นการรับเอามา (Adopt) แล้วดัดแปลง (Adapt) เพื่อการใช้ จึงเป็นจุดสำคัญที่เรียกว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อการดัดแปลง (Adaptive Learning) เสียมากกว่า

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพคน อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่างๆ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและแผนการศึกษาเอกชนที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ค้นคว้า วิจัยเพื่อตอบคำถามจะบริหารอย่างไร สถานศึกษาจึงจะมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบกับในขณะนี้แม้จะมีการศึกษา วิจัยเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่บ้างแล้วก็ตาม แต่ก็เป็นการศึกษาที่เพียงมุ่งหาคำตอบที่เกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และยังไม่มีการศึกษาที่ครอบคลุมถึงแนวทางการบริหาร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในประเด็นดังกล่าว โดยคาดหวังว่า ผลการวิจัยจะเป็นการขยายและเพิ่มเติมองค์ความรู้ ตลอดจนได้ความรู้ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา เอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำถามการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีคำถามในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การบริหารตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติในองค์ประกอบด้านองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการ ความรู้ และด้านเทคโนโลยีอย่างไร และสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีการปฏิบัติในแต่ละ องค์ประกอบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. แนวทางการบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรเป็นอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบททางการศึกษาโดยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาตามองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านองค์การ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยของ สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการศึกษาการบริหารจัดการตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เฉพาะสถานศึกษา ในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และแบ่งสถานศึกษาเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และเพื่อให้ได้ข้อมูลมาเสริมและเพิ่มความลึกของข้อมูล รวมทั้งอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้ลึกซึ้งและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเป็นพหุกรณีศึกษาโดยพิจารณาเลือกสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสภาพการบริหารตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ที่เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และพิจารณาร่วมกับความสำเร็จในการบริหารการศึกษาในด้านอื่น ๆ เช่น ชื่อเสียง เกียรติคุณ และรางวัลที่ได้รับ ขนาดละ 1 แห่ง รวมเป็น 3 แห่ง และทำการวิจัยตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทของสังคมไทย
2. ผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดที่จะนำข้อมูลไปวางแผนและกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อการจัดการศึกษาให้ทันยุคของการเปลี่ยนแปลงในสังคมพื้นฐานความรู้ (Knowledge-Based Society)

นิยามศัพท์

การบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกันในโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษานั้นเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่มีการกระตุ้นและเร่งเร้าให้บุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายศักยภาพของตนเอง มีการประสานสัมพันธ์ในการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังมีเสรีภาพในการคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

แนวทางการบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายศักยภาพของตนเอง มีการประสานสัมพันธ์ในการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังมีเสรีภาพในการคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

สถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระบบโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 (1) และอยู่ภายใต้สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 (1) จากจำนวนของนักเรียนในแต่ละ

สถานศึกษาในปีการศึกษา 2549 และใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของกองนโยบายและแผน
สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยแบ่งเป็นสถานศึกษา 3 ขนาด ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง

- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา สถานศึกษามี นักเรียน
1-300 คน
- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษาสถานศึกษามีนักเรียน
1-390 คน
- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสถานศึกษามีนักเรียน
1-570 คน
- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน
1-570 คน
- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
สถานศึกษามีนักเรียน 1-690 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง

- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน
301-600 คน
- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา สถานศึกษามี
นักเรียน 391-780 คน
- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน
571-840 คน

- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน 571-1,140 คน

- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน 691-1,380 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง

- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน 601 คนขึ้นไป

- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน 781 คนขึ้นไป

- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน 841 คนขึ้นไป

- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน 1,141 คนขึ้นไป

- สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน 1,381 คนขึ้นไป