

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีทุกรูปแบบ เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก และรวดเร็วที่สุด การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความพร้อมทั้งระบบการบริหารจัดการและความพร้อมด้านตัวบุคคลภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษามีเป้าหมาย มีทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 45) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีความสำคัญสูงสุด โดยเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่เยาวชน และประชาชนในเขตบริการโดยตรง และระบุให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และเทคโนโลยีทางการศึกษา ต้องพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และสถานศึกษาต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เซ็นจ์ (Senge, 1990 : 10 - 11) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรเรียนรู้ จะครอบคลุมตั้งแต่ตัวบุคคล ไปจนถึงตัวองค์กร ที่จะต้องมีเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กรโดยมีการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้พื้นฐานวินัย 5 ประการที่ทุกคนจะต้องศรัทธาและร่วมมือปฏิบัติ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ที่เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ (จำเรียง วยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์, 2540 : 12) องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่ใช้ทัศนะการมององค์กรแบบองค์รวม คือ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคลระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งทรัพยากรบุคคลต้องมีความสามารถมีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และใช้ทักษะ

ในประเทศไทยมีการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในวงการภาครัฐและเอกชน (วีระวุช มาฆะศิริานนท์, 2545 : 21) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

อีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน โดยการประยุกต์ใช้ร่วมกับรูปแบบการบริหารอื่น ๆ ที่มีลักษณะพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creative Organization) รวมถึงให้บรรลุผลสำเร็จในระบบบริหารเชิงคุณภาพรวม (Total Quality Management) ตลอดทั้งองค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2546 : 15) ภายใต้สภาวะแวดล้อมของเศรษฐกิจยุคใหม่ที่เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ โลกแห่งภูมิปัญญา องค์กรใดหรือผู้ใดที่จะคิดหรือตัดสินใจใด ๆ ย่อมต้องใช้ข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้และภูมิปัญญาเข้ามาเป็นองค์ประกอบ ในการดำเนินการเมื่อทุกองค์การล้วนดำรงอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา ทุกองค์การต้องแสวงหาแนวทางที่จะสร้างความเจริญมั่งคั่งถาวร (โอภาส วุฒิสเลลา, 2550 : 4) กล่าวว่า ในวงการศึกษารวมของไทยหลังจากที่ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพ การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติดังกล่าวที่มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาทั้งด้านหลักสูตรและการสอน ด้านบุคลากร ด้านการบริหาร เน้นการกระจายอำนาจถึงมือผู้ปฏิบัติมากที่สุด โดยสถานศึกษามีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา มีอิสระในการกำหนดความต้องการ ดำเนินการ และตัดสินใจเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานบุคลากรและงบประมาณ มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรและบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญ สถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติฉบับนี้ ต้องปรับโครงสร้างองค์การการบริหาร และแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกระบวนการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวนั้น บุคคลที่สำคัญที่สุด คือ ครู ครูจะต้องตื่นตัวและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ เนื่องจากเทคโนโลยีต่างๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ครูจะต้องมีความทันสมัย มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า ทั้งด้านวิชาการและวิทยาการใหม่ ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ อันจะทำให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเอง และส่งผลโดยตรงต่อศิษย์ ผู้บริหารต้องพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์, 2552 : 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้บุคคลในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อใช้เป็นกรอบของการพัฒนาด้านการศึกษา และมีความสามารถในการทำงานร่วมกันในรูปทีมงาน ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเชื่อว่าจะนำไปสู่ศักยภาพของพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้บริการของโรงเรียนที่สุด

การบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังที่ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544 : 23) แนวคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีความทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้ความมีประสิทธิภาพเกิดขึ้น โรงเรียนที่มีประสิทธิผลไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยโรงเรียนไม่ต้องดำเนินการใดๆ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลไม่ได้เกิดขึ้นจากความสามารถของผู้บริหาร ครู หรือชุมชน อย่างใดอย่างหนึ่งตามลำพัง แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่พยายามทำให้เกิดมีขึ้นโดยต้องมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กำหนดกิจกรรม และการประเมินความมีประสิทธิภาพร่วมกัน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของที่จะต้องร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จร่วมกัน อย่างไรก็ตามนักวิชาการที่ได้ศึกษาแนวคิดที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544 : 23) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยหลักแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรเพียงพอ ความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหาร หลักสูตรและการสอน ต้องอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหารและคณะครู จะต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนต้องคำนึงถึงหลักสำคัญ 3 ประการ คือ หลักเรื่องเวลา กล่าวคือ ควรมีการประเมินประสิทธิผลขององค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว หลักการเรื่องความมีพหุขององค์ประกอบจากการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหลักการเรื่องความเป็นพหุเกณฑ์ ซึ่งหมายถึง การประเมินความเป็นระบบขององค์การ ดังนั้นจึงต้องประเมินปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และปัจจัยป้อนออก

จากงานวิจัยของ รัทเตอร์ (Rutter, 1989 : 151 - 169) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบปัจจัยที่สำคัญได้แก่ การมุ่งเน้นวิชาการ ความคาดหวังทางวิชาการสูง เป้าหมายของโรงเรียนเป็นข้อตกลงของกลุ่ม พฤติกรรมของนักเรียนเป็นระบบ มีการจัดการในห้องเรียนที่ดี ให้อิสระ และชื่นชมทั้งครูและนักเรียนที่ทำความดี กำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบให้นักเรียนอย่างเคร่งครัด และให้สวัสดิการแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้โรงเรียนยังประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพโดยพัฒนาองค์กรและงานวิจัยของบาส (Bales, 1993 : Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องพัฒนาการของผู้บริหารองค์การที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในหน่วยงานของรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา ผลของการศึกษา พบว่าบางครั้งการเรียนรู้จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะของ การอุบัติ คือ เป็นเหตุการณ์ที่เฉพาะหน้า หรือเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนจะส่งผลต่อ การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การมากกว่า การเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ขององค์การหรือ การเรียนรู้ที่ผ่านการดำเนินการอย่างเป็นทางการ กระบวนการ บ่อยครั้งที่การตอบสนองต่อเหตุการณ์ เฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์ที่อุบัติขึ้น

ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดกระบวนการการเรียนรู้ในองค์กรได้มากกว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นที่สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในภาวะที่ไม่ปกติหรือการตอบสนองต่อภาวะการณ์เฉพาะหน้า การเรียนในลักษณะดังกล่าว ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีส่วนอย่างมากในที่นี่ได้มีการกล่าวถึงความสำคัญของพัฒนาการของผู้บริหารกับการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้เป็นสาระสำคัญ

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยตรงของสถานศึกษาตามที่ (กรมวิชาการ, 2544 : 5) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างมีเป้าหมาย เพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้สูงสุดให้แก่องค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีการแข่งขันทั่วโลก การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบใหม่ ๆ ความผันผวนทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนแนวโน้มสู่ความเป็นสังคมยุคบริการและข้อมูลสารสนเทศยิ่งขึ้น พลังผลักดันเช่นนี้ทำให้องค์กรทุกประเภทได้รับผลกระทบเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ จนต้องลงสู่สนามแข่งขันอันเป็นผลให้ต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว ปรับตัวได้ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และเต็มไปด้วยการสร้างสรรค์เพื่อสามารถสนองตอบการเลือกของลูกค้าที่มีความเป็นตัวของตนเอง มากยิ่งขึ้นได้อย่างรวดเร็ว (ศิริพร โงนสาย, 2552 : 38) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนและองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยระบบย่อยของทั้งสองเป็นเหตุและผลซึ่งกันและกัน เชื่อมโยงสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ เซ็นจ์ (Senge, 1990 : 10 - 11) กล่าวว่า "การบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องพัฒนาทั้งระบบ" ดังนั้นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ด้าน คือ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทรัพยากรเพียงพอและมีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่สอดคล้องกับการบริหารและสภาพโรงเรียน ผู้บริหารและคณะครูยอมรับซึ่งกันและกัน ร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและร่วมแก้ไข จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคคลในองค์กรให้เป็นบุคคลที่แสวงหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและโรงเรียน สร้างวินัยความรับผิดชอบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายและสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลโดยตรงกับผู้เรียน ประสิทธิผลจึงเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษามีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

สมมติฐานการวิจัย

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ซึ่งขอบเขตของการวิจัยมีดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร กลุ่มประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน 63 โรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มี จำนวน 2,561 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 63 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 132 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,366 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 42 - 43) ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 โรงเรียน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 280 คน จำแนกเป็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 56 คน และครูผู้สอน จำนวน 168 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ พื้นฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซ็นจ์ (Senge, 1990 อ้างถึงใน จัตรยาพร เสมอใจ, 2547 : 44 - 46) ดังนี้

- 3.2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)
- 3.2.2 การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)
- 3.2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)
- 3.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 3.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

3.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 : 373) ได้รวบรวมแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรเพียง 2 ประการ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นสามารถดูได้จากการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 : 373) ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา 2 ประการ ได้แก่

- 3.2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)
- 3.2.2 การรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม (Overall perceptions of school effectiveness)

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรแห่งนี้มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการคิดสิ่งใหม่ได้อย่างอิสระ โดยเน้นกระบวนการวางแผนความคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของสมาชิกทุกคนให้สามารถร่วมกันกำหนดความต้องการและเป้าหมายขององค์กรได้

ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้แบบการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้สมาชิกในองค์กรใช้สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูทุกคนในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียน จัดสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน นำวิจัยเข้ามาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการเรียนการสอน อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อตนเองและสถานศึกษาได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาความคิดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผูกตั้งคำถามเพื่อให้เกิดรูปแบบความคิดใหม่ มีความเข้าใจในตนเอง มีความเข้าใจในผู้อื่น มีความรู้ที่นึกคิดอย่างสมเหตุสมผล สามารถจำแนกแยกแยะความถูกต้องในสถานการณ์ต่างๆ มีแบบแผนทางความคิดอย่างเป็นระบบ กล้าคิด การตัดสินใจ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่ส่งผลต่อการพัฒนาและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

1.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผน กำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองทัศนคติ มีส่วนรับผิดชอบต่อการสร้างความสำเร็จ เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ที่สามารถสร้างภาพในอนาคตที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

1.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยการอภิปราย แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ แนวคิดใหม่ๆ โดยกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายกันอย่างกว้างขวางนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน สร้างทักษะวิธีคิดร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและเจรจาต่อรองที่ดี เพื่อหาข้อสรุปและจัดทำเป็นกิจกรรมร่วมกัน

1.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูเปลี่ยนวิธีคิดจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม และทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกันเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง

2. **ประสิทธิผล** หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยวัดได้จาก ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานด้วยความรักความศรัทธา เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน และการรับรู้ประสิทธิผลโดยรวม โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประกอบด้วย 2 ประการ ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรักและศรัทธาต่องาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่องานและผู้เรียน มีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของตนเอง เพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของผู้เรียน และความสำเร็จของโรงเรียน ครูมีความภาคภูมิใจต่อสวัสดิการของโรงเรียน เงินเดือนการเลื่อนขั้น

2.2 การรับรู้ประสิทธิผลโดยรวม หมายถึง โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด นักเรียนมีคุณภาพตามหลักสูตร มีการกระจายอำนาจด้านการบริหาร งานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปมีความชัดเจนมีการนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อของผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 41 โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 41 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนให้มากขึ้น

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 41 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ให้มากยิ่งขึ้น

4. เป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนแก่ผู้บริหารในระดับเขต และระดับประเทศ