

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ผู้นำองค์กรทั้งหลายต่างประสบกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน การบริหารจัดการที่ต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพื่อเป็นฐานในการตัดสินใจแบบฉับพลัน การเผชิญหน้ากับการแข่งขันในระดับสากล ความแตกต่างหลากหลาย และการทำงานภายใต้เงื่อนไขอันจำกัดของเวลา ปัจจัยเหล่านี้กดดันให้ผู้นำและผู้บริหารต่างเร่งแสวงหาอาวุธทางปัญญาและกลยุทธ์การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สภาพการตอบรับการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นเงื่อนไขการปรับตัวขององค์กรเพื่อความอยู่รอดและเพื่อรักษาเสถียรภาพขององค์กร (ลอว์เบอรี่ที่ 3, เอ็ดเวิร์ด อี และเวอร์ลีย์, คริสโตเฟอร์ จี, 2551)

การปรับตัวเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด โดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม มนุษย์จะดูดซับข้อมูลจากการสื่อสารนั้น (Assimilation) และนำเข้าสู่กระบวนการปรับความสมดุลทางปัญญาและเตรียมพร้อมนำความรู้มาใช้ประโยชน์แก้ไขปัญหามิฉะนั้น (Accommodation) หากองค์ประกอบดังกล่าวเกิดขึ้นสมบูรณ์ กระบวนการปรับตัวของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดจะเกิดขึ้น (Piaget, 1971; Berecz, 2009; Atherton, 2009) ส่วนการปรับตัวขององค์กรนั้นหมายถึงความสามารถที่องค์กรเรียนรู้ที่จะยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อตอบรับกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอ เพื่อรักษาเสถียรภาพองค์กรและส่งผลให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ องค์กรต้องรู้จักปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ได้จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร (Steers, 1977, pp. 41-46; Schein, 1996; Robbins, 1999, p. 71; Hoy & Miskel, 2008, p. 20) ดังนั้น การปรับตัวของมนุษย์และการปรับตัวขององค์กรจึงมีความคล้ายกัน ในมุมมองของการปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อความอยู่รอดและการดำเนินงานที่มีเสถียรภาพ โรงเรียนเป็นองค์กรที่อยู่ในระบบเปิดซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกอยู่เสมอ (Katz & Khan, 1978; Morphet, Johns, & Reller, 1982; Hoy & Miskel, 2008) เพราะเมื่อใดก็ตามที่กฎหมายการศึกษาแห่งชาติเกิดการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน โรงเรียนจึงต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก โดยเฉพาะหากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อโครงสร้างหลักของโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงครั้งนั้นจะกลายเป็นการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Organizational Change)

ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงระบบโลกาภิวัตน์ได้ ยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคที่มนุษย์สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกรวดเร็วด้วยอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (Friedman, 2007) ในสังคมแห่งความรู้ สมาชิกพัฒนาความรู้จากการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้รับ เช่น นักธุรกิจชาวอเมริกันเรียนรู้ภาษาเกาหลีและวัฒนธรรมท้องถิ่นก่อนโยกย้ายไปทำงานในประเทศเกาหลี เขาจึงมีพื้นฐานความรู้ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ตลาดผู้บริโภคและมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในอนาคต (Drucker, 1998) การรู้จักใช้ความรู้คืออำนาจ (Knowledge Application) ผสมกับเทคนิควิทยาการที่ก้าวหน้า ผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงไม่ได้จำกัดแค่ภายในหมู่บ้าน เมืองหลวง หรือประเทศ แต่เป็นในระดับสากล (Toffler & Toffler, 2006) ประเทศไทยจึงตกอยู่ในสภาพการณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผลกระทบประการหนึ่งของระบบโลกาภิวัตน์ต่อระบบสังคมคือการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Communication) ซึ่งเป็นแรงผลักดันต่อระบบการศึกษาไทยให้ต้องรับและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมด้านภาษา (Kluver, 2008) การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาสากลในการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศจะช่วยเพิ่มสมรรถนะ เตรียมความพร้อม และพัฒนาศักยภาพของประชากรไทยในเวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

การจัดการศึกษาควรเป็นไปเพื่อคนทุกคน (Education for All) และทุกคนควรมีส่วนร่วมในการระดมพลังและทรัพยากรเพื่อช่วยกันพัฒนาการศึกษา เพราะการศึกษาไม่ใช่เรื่องของใครคนใดคนหนึ่ง (All for Education) (UNESCO, 2010; ประเวศ วะสี, 2552) เป็นคำกล่าวที่สะท้อนถึงหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากสังคมชุมชนในการบริหารจัดการการศึกษา (พินิจดา สิริรังศรี, 2552) ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8(2) ได้กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในหมวด 5 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (Decentralization) ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารและกระจายอำนาจนี้ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management/ Site-Based Management: SBM) เป็นแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาและการกระจายอำนาจให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารสถานศึกษาของตนเอง โดยเน้นยุทธศาสตร์การเสริมพลัง (Richardson, 2007) อันเป็นการถ่ายโอนอำนาจความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนและการบริหาร

จัดการจากส่วนกลางลงสู่หน่วยงานเครือข่าย ทำให้เกิดความคล่องตัวแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความพึงพอใจทั้งในผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ รวมทั้งมีความระมัดระวังในการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 1-2; เสาวนิตย์ ชัยมุสิก, 2544, หน้า 10; Shoraku, 2008, p. 4)

จากนโยบายการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและถ่ายโอนความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545 - พ.ศ. 2559) ซึ่งได้จัดทำตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภทเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในการดำเนินการบริหารการศึกษา โดยให้มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะแห่งวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น (กรมการปกครอง, 2544) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงสามารถดำเนินการจัดการศึกษาภายใต้กฎหมายการศึกษาตามความพร้อมและศักยภาพที่ท้องถิ่นนั้นมีอยู่ โดยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งประกอบด้วยจังหวัด 8 จังหวัดที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติและมีศักยภาพในการพัฒนาประเทศด้านแหล่งอุตสาหกรรม โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลให้เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมหลักและศูนย์อุตสาหกรรมต่อเนื่องโดยมีการสนับสนุนการลงทุนภาคอุตสาหกรรมสูงสุดของประเทศ รวมมูลค่าการลงทุนประมาณ 312,660 ล้านบาท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553) และเป็นภูมิภาคที่มีอัตราการได้เฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2549 - พ.ศ. 2551 อยู่ที่ประมาณ 996,079 - 1,137,470 บาท/คน/ปี (สำนักงานจังหวัดระยอง, 2552) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงกลายเป็นแหล่งสำคัญด้านการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายทรัพยากรภายในประเทศและระหว่างประเทศ เช่น ปัจจัยด้านการเงิน การลงทุน บุคลากร แรงงาน ผู้บริหารและวิศวกรทั้งในและต่างประเทศ แหล่งข่าวสารความรู้ เทคโนโลยี และการขนส่ง จึงกลายเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความพร้อมในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของคนในสังคมชุมชน ดังเช่นการจัดการเรียนการสอนในวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ

การจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษหมายถึงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้สอนคำนึงถึงความพร้อม ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายโดยถือว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษให้ถือเป็นทางเลือกหนึ่งในการจัดการศึกษา และสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้เมื่อมีความพร้อม ดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ศิลปะไทย ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ภาษาไทยและวัฒนธรรมไทย ให้กรรมการสถานศึกษากำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เป็นระยะ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน สถานศึกษาที่มีความพร้อม ในการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษในสาระการเรียนรู้วิชาต่าง ๆ ได้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เช่น สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการอนุมัติดำเนิน โครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ จำนวนทั้งหมด 158 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 108 โรงเรียน และโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 50 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) สถานศึกษาเป็นองค์การในระบบเปิด ที่ประกอบด้วยระบบย่อยที่พึ่งพากันและกัน (Interdependent) ทำงานร่วมกันเป็นทีม (Collective) เป็นกระบวนการสืบเนื่องและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Dynamic and Interplay) และระบบย่อยภายใน ขององค์การมีการแลกเปลี่ยนที่เป็นพลวัตกับสิ่งแวดล้อมภายนอก (Owen & Steinhoff, 1996) สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การทางการศึกษาจึงตอบรับกระแสความต้องการของสังคมด้วยการ จัดทำหลักสูตรภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ทางการศึกษา (Educational Innovation and Change) อันส่งผลกระทบต่อปัจจัยพื้นฐานสำคัญ ของสถานศึกษาทั้งหมด โดย เลวิต (Leavitt, 1965) ได้กำหนดปัจจัยพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงองค์การไว้ 4 มิติ คือ 1) งานพันธกิจ (Task) 2) โครงสร้างองค์การ (Structure) 3) บุคลากร (People/ Human) และ 4) เทคโนโลยี (Technology) กล่าวคือ เมื่อสถานศึกษาเปิดใช้หลักสูตร สถานศึกษาต้องมีการ ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกำหนดเป้าหมายทิศทางการศึกษาสู่ความเป็นสากลจาก การใช้ภาษาอังกฤษมาบูรณาการในกิจกรรมการเรียนการสอน มีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อบริหาร ดูแลและประเมินผลหลักสูตรที่ชัดเจน (Project Management Team) ราชบัณฑิตยสถานเพิ่มมากขึ้น และโครงสร้างด้านการเงินมีความซับซ้อนและต้องกำหนดผู้มีหน้าที่รับผิดชอบตรวจสอบค่าใช้จ่าย อย่างเป็นระบบ (Structure) การจะดำเนินงานตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูผู้สอนต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการสอนภาษาอังกฤษ (People) หน่วยงานที่บริหารและประเมินผลหลักสูตรต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถในการสื่อสาร กับครูต่างชาติและสามารถเข้าใจครูต่างชาติที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ หรือเทียบเท่า มีการจัดสรรงบประมาณซื้อซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และฝึกฝน

ด้านภาษาและว่าจ้างครูต่างชาติเป็นผลกระทบการนำเข้าปัจจัยด้านความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่โรงเรียน (Technology) โดยโรงเรียนจะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านภาษาอังกฤษที่ครูต่างชาติมีอยู่เพื่อจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน สร้างบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การด้วยการริเริ่มใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารนอกเหนือจากการใช้ภาษาไทย จากผลกระทบอันสืบเนื่องจากการเปิดหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงทางองค์การ (Organizational Change) และส่งผลให้สถานศึกษาต้องมีการปรับตัวสู่คุณภาพการบริหารสถานศึกษา (Organizational Adaptation) การปรับตัวจึงเป็นความสามารถอย่างหนึ่งขององค์การเพื่อรักษาเสถียรภาพ (Stability) และการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องขององค์การ (Steers, 1977) องค์การจึงต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัว บิดหมุน และเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกจึงเป็นแรงขับให้องค์การต้องเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovation) อยู่เสมอ (Hoy & Miskel, 2008) การปรับตัวจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การที่บรรดาสมาชิกต้องเรียนรู้ช่วยกันรับมือและแก้ไขปัญหามาจากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงภายนอก (Schein, 1996) และเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความมีประสิทธิภาพ (Robbins, 1999)

ในกรณีริเริ่มใช้นวัตกรรมใด ๆ ก็ตาม องค์การต้องสำรวจและวิเคราะห์ความพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นก่อน ทฤษฎีความพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลง (Weiner, 2009) เป็นการศึกษาตรวจสอบแนวโน้มที่องค์การจะสามารถปฏิบัติงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงจนบรรลุความสำเร็จได้หรือไม่ โดยความพร้อมขององค์การหมายถึงความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนที่จะแสดงค่านิยมและความเชื่อมั่นร่วมกันของกลุ่มสมาชิกว่าจะสามารถทำงานแบบรวมใจกันได้จนประสบความสำเร็จและเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การตามต้องการ อย่างไรก็ตามองค์การอาจประสบกับปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) ที่เป็นอุปสรรคขัดขวางและถ่วงกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ มอร์เฟท, จอห์น และเรลเลอร์ (Morphet, Johns, & Reller, 1982) ได้ศึกษารวบรวมตัวแปรสนับสนุนส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อช่วยลดอุปสรรค แก้ไขปัญหา และสร้างบรรยากาศเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) สภาพที่องค์การไม่ได้รับการปกป้องหรือพิทักษ์จากสถาบันใด (Non-Domesticated) ทำให้องค์การต้องเรียนรู้เพื่อการปรับตัวและต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด เพราะไม่มีหน่วยงานอื่นใดให้การพึ่งพาสันนิบาต องค์การนั้นต้องกระตุ้นตัวเองให้รับรู้การเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกและหากกลยุทธ์รับมือสภาพการเปลี่ยนแปลงนั้น 2) สมาชิกองค์การควรมีคุณลักษณะของความขัดใจ (Ambivalents) เพราะสมาชิกจะชอบใช้หลักเหตุผลในการวิเคราะห์และวิพากษ์วิจารณ์องค์การ แม้ว่าจะเป็นการสร้างความคิดแตกต่างซึ่งจะกลายเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีแก่องค์การ 3) สมาชิกที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Cosmopolitans) จะยึดเป้าหมายทางวิชาชีพมากกว่าค่านิยมในกลุ่มย่อยขององค์การ สมาชิกจะมีอิสระทางความคิด

ของตนและการแสดงออกซึ่งเป็นหนทางสู่การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ และ 4) รูปแบบการบริหารที่ลดขั้นตอนและลำดับชั้น (Less Bureaucratized) เพื่อเพิ่มช่องทางให้สมาชิกได้แสดงออกทางความคิดเห็นและรู้จักตัดสินใจเชิงปรับเปลี่ยนเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งในองค์การทำให้ได้มาซึ่งแนวคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา ดังนั้นองค์การที่มีคุณลักษณะตามตัวแปรดังกล่าวซึ่งเอื้อต่อนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงย่อมจะสามารถส่งผลต่อการปรับตัวขององค์การนั้น

ผู้นำองค์การมีส่วนสำคัญต่อการทำให้องค์การพัฒนาและเกิดการเปลี่ยนแปลง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับตัว/ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) เริ่มมีอิทธิพลทั้งในระดับการจัดการเรียนการสอนและการศึกษาวิจัย (Heifetz, Linsky, & Grashow, 2009) ทฤษฎีภาวะผู้นำการปรับตัว/ การปรับเปลี่ยน (Glover, Rainwater, Jones, & Friedman, 2002) ได้รับการพัฒนาจากแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาการของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด กระบวนการปรับตัวที่ประสบความสำเร็จของผู้นำอาศัยหลักพื้นฐานสองประการคือ การซึมซับความรู้จากทั่วทุกมุมโลก ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และรู้จักนำความรู้นั้นมาปรับใช้กับบริบทของตน (Assimilation and Accommodation) ทั้งสององค์ประกอบนี้เป็นเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิผลของการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์การผ่านผู้นำ นอกจากนี้ผู้นำการปรับตัวต้องยึดหลักคุณลักษณะสี่ประการในการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับตัวคือ สมรรถนะด้านวัฒนธรรม (Cultural Competency) สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ (Managing Knowledge) ความสามารถด้านการผนึกกำลัง (Creating Synergy) และการสร้างวิสัยทัศน์ในการปรับตัวที่เน้นภาพรวมและความยั่งยืน (Adaptive Vision) ประการสำคัญคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการปรับตัวมีจุดเด่นที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและบริบททางสิ่งแวดล้อม ซึ่งต่างจากทฤษฎีภาวะผู้นำในอดีตที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นหลักผู้นำการปรับตัวจะให้ความสำคัญกับการรับรู้สัญญาณการเปลี่ยนแปลงและการตอบสนองต่อบริบททางสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันไปโดยยึดหลักการบริหารงานตามเงื่อนไขของเวลาและสถานที่ หลักการของทฤษฎีภาวะผู้นำการปรับตัว/ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมีความสอดคล้องกับทฤษฎีระบบของสถานศึกษาเนื่องจากองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การจะติดต่อสื่อสารหรือมีปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อมภายนอกคล้ายกับสิ่งมีชีวิตหนึ่งและมีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมขององค์การนั้น (Morphet et al., 1982)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์นิยม โดยผู้วิจัยได้สังเกต และต้องการศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์การจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเกิดขึ้นหลังจากมีการบัญญัติกฎหมายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การกระจายอำนาจ และการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมและมีศักยภาพ

จึงสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทั้งในด้านกฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี จึงได้มีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษและกลายเป็นแนวโน้มและความต้องการของคนในสังคมต่อการจัดการศึกษาในสังคมไทย ผู้วิจัยได้สังเกตสภาพการณ์การจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษดังกล่าว พบว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อปัจจัยพื้นฐานทั้ง 4 ด้านของการบริหารสถานศึกษา (Leavitt, 1965) ได้แก่ 1) งานพันธกิจ (Task) 2) โครงสร้างองค์กร (Structure) 3) บุคลากร (People/ Human) และ 4) เทคโนโลยี (Technology) ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อตอบรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่กระทบกับปัจจัยพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อรักษาเสถียรภาพและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical/ Conceptual Framework) ตามปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการของการเปลี่ยนแปลงองค์กรของ เลวิต (Leavitt, 1965) อันเป็นแนวทางการออกแบบการวิจัยที่มีทฤษฎีเป็นฐานก่อนการวิจัย (Theory-Before Research) (Berg, 2007; Merriam, 2009) เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแนวคำถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในภาคสนามกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) อันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ปกครอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดของการปรับตัวของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่คุณภาพของการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ
2. เพื่อศึกษาวิธีการและกลไกในการปรับตัวของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่คุณภาพของการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ
3. เพื่อศึกษาผลการปรับตัวของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่คุณภาพของการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

คำถามการวิจัย

1. แนวคิดของการปรับตัวของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่คุณภาพของการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษเป็นอย่างไร

2. วิธีการและกลไกในการปรับตัวของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษมีลักษณะเป็นอย่างไร

3. ผลการปรับตัวของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษเป็นอย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยด้วยวิธีการเชิงปรากฏการณ์นิยมจะนำมาซึ่งข้อค้นพบที่เป็นคำอธิบายปรากฏการณ์การปรับตัวของสถานศึกษาผ่านแนวคิดและประสบการณ์ วิธีการและกลไกการปรับตัว รวมถึงผลการปรับตัวของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษและใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่กำลังประสบกับสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวขององค์กรในการริเริ่มใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์นิยมครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพการปรับตัวของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นบริบทเกี่ยวกับสถานศึกษาที่ประสบกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอน เนื่องจากส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านงานพันธกิจ (Task) โครงสร้างสถานศึกษา (Structure) เทคโนโลยี (Technology) และบุคลากร (People/Human) ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดการปรับตัวของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ 2) วิธีการและกลไกในการปรับตัวของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ และ 3) ผลการปรับตัวของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างว่าต้องเป็นสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษอย่างน้อย 2 รายวิชา เป็นเวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งปีการศึกษา และมีการว่าจ้างครูต่างชาติตามเกณฑ์คุณสมบัติแบบเต็มเวลาอย่างน้อยหนึ่งคน

ข้อจำกัดของการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาปรากฏการณ์การปรับตัวของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกสู่คุณภาพการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ มีข้อจำกัดของการศึกษาในบริบทที่เฉพาะเจาะจง โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นสถานศึกษาในภาคตะวันออกซึ่งอยู่ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard Area) ผลการวิจัยจึงสามารถใช้อธิบายได้เพียงบริบทของพื้นที่ศึกษานั้นเท่านั้น ไม่สามารถใช้อธิบายบริบทของสถานศึกษาที่สอนเป็นภาษาอังกฤษในเมืองใหญ่ของประเทศ รวมทั้งสถานศึกษาที่สังกัดหน่วยงานอื่นที่นอกเหนือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกที่มีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

2. การปรับตัวของสถานศึกษา หมายถึง การยอมรับการรักษาสมดุลขององค์การแบบพลวัตเมื่อสถานศึกษายอมรับเอานวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเข้ามาสู่กระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้คือ การรักษาสมดุลเมื่อสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงจากการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาไทยเป็นการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษ เป็นการรักษาสมดุลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน การรักษาสมดุลปรากฏในองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 งานพันธกิจ (Task) หมายถึง ภาระงานของสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ คือ ปรัชญาการศึกษา กลยุทธ์ กิจกรรม และกระบวนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

2.2 โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การจัดการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารอำนาจ ระบบการดำเนินงานระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ รวมถึงระบบการสื่อสารและการตัดสินใจในการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

2.3 บุคลากร (People/ Human) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการจ้างงาน บุคลากรครู การมอบหมายภาระงาน การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษของครู การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการเลิกจ้างบุคลากรครูที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

2.4 เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง สื่ออุปกรณ์ ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ กิจกรรม และกระบวนการดำเนินการและการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานขององค์การที่เป็นระบบ ซึ่งส่งผล

ต่อโครงสร้างและการสื่อสารขององค์กร และสามารถนำมาบูรณาการในกิจกรรมการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษได้

3. คุณภาพการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของการบริหาร สถานศึกษาอันเกิดจากการปรับตัวจากการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาไทยเป็นการจัดการเรียน การสอนเป็นภาษาอังกฤษ คุณภาพการบริหารสถานศึกษานิยามตามปัจจัยพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลง องค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง งานพันธกิจ บุคลากร และเทคโนโลยี ดังนี้

3.1 คุณภาพการปรับตัวด้านงานพันธกิจ ประกอบด้วย ผลดีของการบริหารการจัด การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ปรัชญาการศึกษา กลยุทธ์ กิจกรรม และกระบวนการจัดการเรียน การสอน การนิเทศการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

3.2 คุณภาพการปรับตัวด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย ผลดีของระบบการบริหาร อำนาจ ระบบการดำเนินงานระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ ระบบการสื่อสารและการตัดสินใจในการ บริหารจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

3.3 คุณภาพการปรับตัวของบุคลากร ประกอบด้วย ผลดีของการบริหารงานบุคลากร ทั้งครูไทยและครูต่างชาติในด้านการจ้าง การมอบหมายภาระงาน การพัฒนาความรู้ และศักยภาพ ของครูในการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการ เลิกจ้างบุคลากรครูที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

3.4 คุณภาพการปรับตัวด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย ผลดีของการนำสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สื่อการเรียนการสอน ความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ที่สร้างความเข้าใจบทเรียนที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

4. การจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (English Language in Teaching and Learning: ELITAL) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ โดยยึดนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

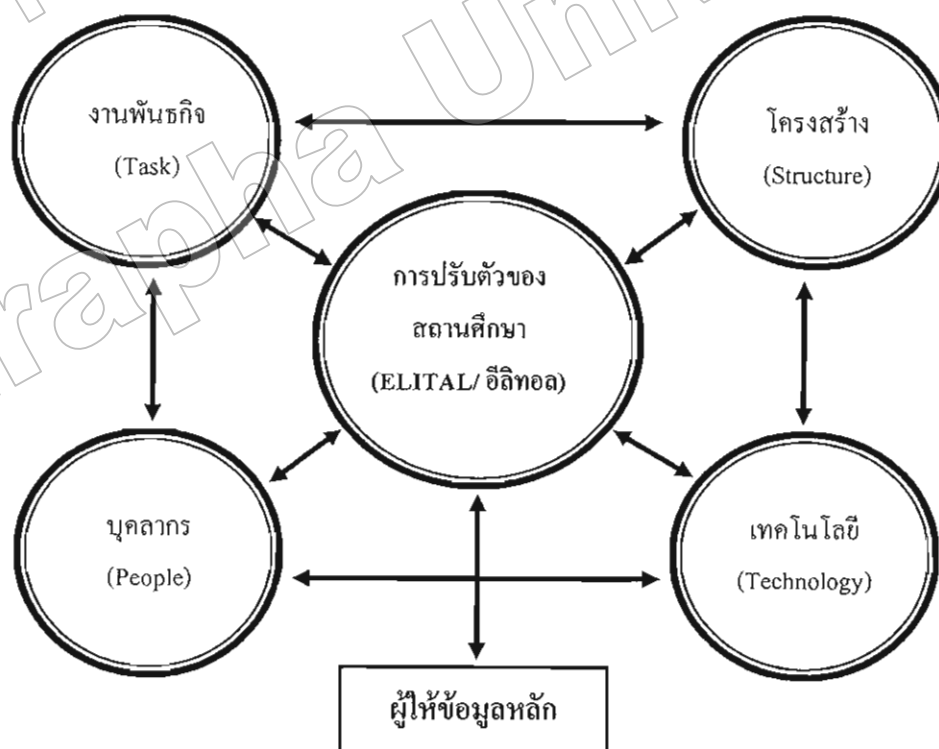
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้รับ การเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย รวมถึงการจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล เมืองพัทยา องค์กร บริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

6. การวิจัยเชิงปรากฏการณ์นิยม หมายถึง แนวทางการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปรากฏการณ์ของมนุษย์ผ่านประสบการณ์ที่มนุษย์มีสติดรับรู้อยู่แม้ไม่ได้ตระหนักถึงสิ่งนั้น โดยไม่ สนใจตั้งคำถามถึงสาเหตุ หรือความจริงที่เป็นวัตถุวิสัย หรือแม้แต่สิ่งที่ปรากฏเป็นตัวตนของมนุษย์ โดยนักปรากฏการณ์นิยมต้องละทิ้งความคิด ความเข้าใจ หรือค่านิยมเดิม และมุ่งศึกษาในแง่ของ

ประสบการณ์ของมนุษย์ สิ่งที่มีมนุษย์รับรู้เข้าใจบุคคลและการตีความให้ความหมายต่อสิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่ เพื่อเป็นตัวอธิบายพฤติกรรมของเขา โดยสกัดเอาส่วนที่สำคัญของประสบการณ์หรือปรากฏการณ์นั้น ๆ

7. การวิจัยเชิงคุณภาพแบบศึกษาทฤษฎีก่อนการวิจัย (Theory-Before Research) หมายถึง การออกแบบงานวิจัยบนพื้นฐานความเชื่อว่า งานวิจัยต้องเริ่มจากประเด็นความคิด (Idea) ที่ผู้วิจัย อาจได้รับจากประสบการณ์ทางตรง เช่น การสังเกตเหตุการณ์หนึ่ง หรือจากประสบการณ์ทางอ้อม เช่น การได้รับข่าวสารหรือรายงาน แล้วเกิดความสงสัยและสนใจที่จะค้นหาคำตอบเพื่อคลี่คลาย ประเด็นคำถามในเหตุการณ์นั้น ๆ แล้วนำประเด็นดังกล่าวมาศึกษาพร้อมกับแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกัน แล้วจึงทำการทดสอบเพื่อที่จะปฏิเสธความคิด สมมติฐานหรือทฤษฎีนั้น ๆ โดยมี กระบวนการเป็นแบบเกลียวหมุน (Spiraling Research Approach) เดินหน้าหรือย้อนหลังตามขั้นตอน ของการวิจัยคือ ประเด็นความคิด, ผู้การศึกษานแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การออกแบบงานวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปข้อค้นพบ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย