

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจลักษณะของโรงเรียนในเชิงทฤษฎีในฐานะที่เป็นองค์การแบบหนึ่ง นักวิชาการทางการศึกษาและทางการบริหารการศึกษาต่างมีทัศนะเชิงอุปมาต่อการมองโรงเรียนในหลากหลายแง่มุม หากมองในทัศนะดั้งเดิม ก็จะมองโรงเรียนเป็นองค์การแบบปกครองที่ต้องใช้อำนาจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นไปในแนวดิ่ง การออกคำสั่งหรือการติดต่อสื่อสารจะเป็นแบบบนลงสู่ล่าง นักเรียนจะต้องยอมรับผลการตัดสินใจของครูโดยไม่มีข้อสงสัยหรือข้อโต้แย้ง ครูเองจะไม่พยายามทำความเข้าใจในพฤติกรรมของนักเรียน แต่จะมองพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา มองนักเรียนเป็นผู้ที่ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่มีระเบียบวินัย ที่จะต้องได้รับการควบคุมด้วยการลงโทษ ความไม่เป็นส่วนบุคคล การดูว่ากล่าว และการจ้องจับผิดด้วยความไม่ไว้วางใจ มีการควบคุมกำกับดูแล รักษากฎ ระเบียบวินัย อย่างเข้มงวดเป็นพื้นฐาน แต่หากมองในทัศนะสมัยใหม่ ก็จะมองโรงเรียนเป็นเช่นองค์การมนุษย์ที่เน้นความเป็นชุมชนแห่งการศึกษา ที่ซึ่งนักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน การเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียนจะถูกมองด้วยทัศนะทางสังคมวิทยา และจิตวิทยา ความมีวินัยในตนเองจะมาแทนที่การควบคุมบังคับอย่างเข้มงวดจากครู มีการนำบรรยากาศแบบประชาธิปไตยมาใช้ มีการติดต่อแบบสองทาง และเพิ่มความสามารถให้กับนักเรียนในการกำหนดได้ด้วยตนเอง (self-determination) (Sergiovanni et al., 1999; Owens, 2001)

หากจะพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง คือ แง่มุมที่มองโรงเรียนเป็นองค์การแบบราชการและองค์การแบบวิชาชีพ ตามทัศนะของ Hall (1962 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2001) ที่เห็นว่าองค์การทั้งสองรูปแบบมีจุดร่วมที่เหมือนกันคือ ต่างเน้นหลักของความชำนาญเฉพาะทาง หลักการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หลักความไม่เป็นส่วนตัว และหลักมุ่งบริการลูกค้าหรือผู้รับบริการ แต่มีลักษณะที่แตกต่างกันคือ องค์การแบบราชการจะเน้นการเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นระเบียบวินัยและการควบคุม และเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติตาม ในขณะที่องค์การแบบวิชาชีพจะเน้นการเป็นเพื่อนร่วมงาน เน้นความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และเน้นการพัฒนามาตรฐานงานขึ้นมาเอง หรือหากจะมองในรายละเอียดลงไปก็คือ ทัศนะของ Hoy & Miskel (2001) ที่มองโรงเรียนเป็นสี่ลักษณะ คือ 1) มองเป็นองค์การที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจน (chaotic) ไม่มีประสิทธิผล ความเป็นราชการและความเป็นวิชาชีพต่ำ มีความสับสนและความขัดแย้งในองค์การสูง 2) มองเป็นองค์การที่มีโครงสร้างเชิงอำนาจนิยม (authoritarian) อำนาจ

หน้าที่อยู่ที่ผู้บริหาร ครูเป็นผู้ปฏิบัติตาม ความสัมพันธ์จะเป็นไปในแนวตั้ง 3) มองเป็นองค์การที่มีโครงสร้างเชิงอุดมคติแบบวีเบอเรียน(weberian) มีทั้งความเป็นราชการและความเป็นวิชาชีพสูง มีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการสูง และ 4) มองเป็นองค์การที่มีโครงสร้างแบบวิชาชีพ (professional) ที่มีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติสูง ผู้ปฏิบัติจะถูกมองเป็นบุคลากรมืออาชีพที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในตนเองสูง ผู้บริหารจะอยู่ในฐานะผู้สนับสนุนหรือผู้อำนวยการความสะดวก ความสัมพันธ์จะเป็นไปในแนวนอนมากกว่าแนวตั้ง

ทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนในฐานะเป็นองค์การในแง่มุมต่างๆ เหล่านี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านที่นำมากล่าวถึง โดยกำหนดไว้บนเส้นตรงที่ต่อเนื่องกัน (continuum) ก็อาจจะเห็นเป็นภาพสองขั้วระหว่างขั้วของทัศนะแบบดั้งเดิมและขั้วของทัศนะแบบสมัยใหม่ โดยมุมมองที่มีต่อโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การที่กล่าวถึงในลำดับแรกๆ จะเป็นตัวแทนของทัศนะแบบดั้งเดิม มีลักษณะเป็นแบบอำนาจนิยม และที่กล่าวถึงในลำดับสุดท้ายจะเป็นตัวแทนของทัศนะสมัยใหม่ มีลักษณะเป็นแบบประชาธิปไตยนิยม ส่วนที่จำแนกแยกย่อยออกไปอีกนั้น จะอยู่แทรกกระหว่างขั้วทั้งสองดังกล่าวนี้ โดยมีข้อสังเกตว่า จากกระแสความคิด ความเชื่อ และค่านิยมทางการบริหารในปัจจุบัน จะให้ความสำคัญกับการเกิดขึ้นของทัศนะแบบสมัยใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ที่พึงประสงค์หรือที่คาดหวังจะเกิดขึ้นมากกว่ากระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม

สำหรับลักษณะองค์การทางการศึกษาและหลักการทางการบริหารการศึกษาไทย ถ้าพิจารณาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แล้ว แม้จะมีลักษณะบางประการที่ยังยึดถือหลักการบริหารแบบดั้งเดิมอยู่ เช่น หลักการมีสายการบังคับบัญชา หลักการแบ่งงานกันทำ หลักความเป็นเหตุผล และหลักความไม่เป็นส่วนตัว เป็นต้น แต่ก็เป็นไปตามทัศนะของ Hall ที่นำมากล่าวตอนต้นว่า หลักการเหล่านั้นเป็นหลักการที่องค์การในระบอบราชการทุกองค์การพึงจะยึดถือ สำหรับลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงการยึดถือหลักการบริหารสมัยใหม่ เช่น หลักความเป็นเอกภาพในทิศทาง หลักความเป็นมาตรฐานในผลลัพธ์ หลักความเป็นมาตรฐานของงาน และหลักความเป็นเอกภาพในการสั่งการ ดังจะสังเกตได้จากที่กำหนดไว้ว่า “มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ” การมีระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา และการยุบรวมกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้นำเอาหลักการตามทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาที่เป็นกระบวนทัศน์ใหม่มาใช้ด้วย เช่น หลักการบริหารเชิงการเมืองและการตัดสินใจร่วม หลักการบริหารเชิงวัฒนธรรมร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักความเป็นมาตรฐานด้านทักษะ เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากการให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน การกำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา และการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา ตลอดจนมาตรการที่จะส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการ

ศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น

จากบทวิเคราะห์ลักษณะองค์การในเชิงทฤษฎี และลักษณะการบริหารการศึกษาไทย ในทัศนะของนักวิชาการและจากสิ่งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 อาจกล่าวได้ว่า องค์การทางการศึกษาไทย และการบริหารการศึกษาไทย ได้มีทิศทางของการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับที่มีอธิบายไว้ในเชิงทฤษฎี คือ จากทฤษฎีที่ชนะดั้งเดิมสู่ทฤษฎีที่ชนะสมัยใหม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ได้มีการนำเอาทฤษฎีที่ชนะสมัยใหม่มาใช้เพื่อเป็นทิศทางในการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาองค์การทางการศึกษาไทย และการบริหารการศึกษาไทย

เมื่อรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์การ และระดับการบริหารต่างเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน แม้อาจจะมีนักวิชาการบางท่านชี้ประเด็นให้เห็นว่าทิศทางเหล่านั้นเป็นทิศทางที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎีจากสังคมตะวันตก สังคมที่มีประวัติความเป็นมา และวัฒนธรรมที่ค่อนข้างแตกต่างจากสังคมตะวันออก และเป็นสังคมที่มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตามทิศทางในเชิงทฤษฎีมากกว่าสังคมไทย ก็ไม่อาจปฏิเสธทิศทางการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางดังกล่าวได้ เพียงแต่ว่าในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา นั้น เราได้ตระหนักถึงคุณค่าและสิ่งดีงามในวัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาไทยและนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์มากขึ้นเพียงใด เพราะเป็นที่แน่นอนว่า สังคมไทยหรือองค์การทางการศึกษาไทยในระยะเปลี่ยนผ่าน (transitional stage) จากเก่าสู่ใหม่นี้ การบริหารหรือการดำเนินงานในองค์การใด ๆ ย่อมจะมีความสับสนและขัดแย้งกันทั้งในระดับความคิดและระดับการปฏิบัติ ผู้บริหารหรือทีมผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ คงจะไม่มุ่งดึงเดี่ยวไปสู่ความทันสมัยจนหลงลืมวัฒนธรรมพื้นฐานของสังคมที่เป็นสิ่งดีงาม คงจะต้องเฟ้นดึงเอาสิ่งที่ดี ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การด้วย

โรงเรียนในประเทศไทยในปัจจุบันอยู่ในกระบวนการของการปฏิรูป มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค อันเป็นผลเนื่องมาจากการมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 การปฏิรูปการศึกษามุ่งไปที่ 5 ประเด็นหลักคือ การปฏิรูประบบการศึกษา การปฏิรูปการบริหาร การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปการเรียนการสอน และการปฏิรูปวิชาชีพ โรงเรียนประถมศึกษาก็ได้ถูกจัดเป็นสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากพิจารณาถึงสิ่งท้าทายต่อการบริหารการศึกษาจากสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แล้ว พบว่ามีสิ่งท้าทายหลายประการด้วยกัน เช่น ในเชิงเป้าหมายนั้นจะต้องมุ่งตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายทั้งในระดับสากล ระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับท้องถิ่น ระดับสถานศึกษา และระดับเอกัตบุคคล

ในเชิงการบริหารจัดการ ซึ่งนอกจากจะเปลี่ยนจากกระบวนทัศน์เก่าสู่กระบวนทัศน์ใหม่ดังกล่าวมาในตอนต้นแล้ว การบริหารในโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่กำหนดมาจากส่วนกลาง เช่น นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง เป็นต้น ควบคู่กับสิ่งที่กำหนดจากพื้นฐานของโรงเรียน (school based) ด้วย ในเชิงการให้บริการทางการศึกษา จะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีให้เป็นไปอย่างทั่วถึง อย่างมีคุณภาพ ไม่เก็บค่าใช้จ่าย ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ต้องคุ้มครองและให้การศึกษาอบรมแก่เด็กที่ไม่มีผู้ดูแล บุคคลพิการ และคนด้อยโอกาส ต้องอนุรักษ์และฟื้นฟูภูมิปัญญาไทย ทั้งความเป็นชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สิ่งที่สำคัญคือ ภารกิจทุกประการในโรงเรียนต้องมีจุดมุ่งหมายไปสู่การยึดถือผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด โดยกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เป็นต้น ซึ่งประเด็นที่เป็นสิ่งท้าทายต่อการบริหารในโรงเรียนประถมศึกษาต่างๆดังกล่าว หลายเรื่องได้เกิดขึ้นแล้ว หลายเรื่องกำลังดำเนินการอยู่ และหลายเรื่องต้องรออีกระยะหนึ่ง อย่างไรก็ตาม เรื่องที่มีความสำคัญและกำลังมีการดำเนินการในแง่ของการบริหารและการยึดถือผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในปัจจุบันก็คือ การนำเอาแนวความคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management) โดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอนมาใช้ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่อาศัยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ 1) การกระจายอำนาจให้กับโรงเรียนแต่ละแห่งเพื่อให้มีอำนาจในการตัดสินใจ 2) กระบวนการตัดสินใจยึดหลักการตัดสินใจร่วม (shared decision making model) จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่างๆ และ 3) การสร้างเสริมทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรวมพลังในการพัฒนา (Reynolds, 1997)

การนำแนวความคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการบริหารหลักสูตรและการสอน ที่มุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) ไปเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงนี้ โรงเรียนเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาและจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนของวิชาพื้นฐานตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โรงเรียนจะต้องจัดทำรายวิชาใหม่เพิ่มเติมเป็นรายวิชาเลือก รวมถึงจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้จากช่วงชั้นให้เป็นรายปีหรือรายภาค พร้อมทั้งกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้ให้ชัดเจน ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการหรือทีมงาน กำหนดและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรรายวิชาหรือที่เรียกกันว่าหลักสูตรท้องถิ่น ตามความต้องการจำเป็น ปรัชญา วิสัยทัศน์ แนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการบริหาร และการปฏิรูปหลักสูตร ดังที่กล่าวมานี้ มีพื้นฐานสำคัญอยู่ที่ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การทำงานเป็นทีมจะช่วยทำให้องค์กรสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ อย่างดีทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ การทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงเป็นภาพที่เป็นความเชื่อหรือความคาดหวังของสังคม

อย่างไรก็ตาม การทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จเป็นทีมที่มีประสิทธิผลนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ที่ผู้นำทีม สมาชิกของทีม และแบบแผนหรือการจัดทีม Parker (1990 อ้างถึงใน สุนันทา เลहनันท์, 2540) ได้อธิบายคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นทีมงานที่มีประสิทธิผลไว้ 12 ประการ ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเอง ซึ่งทีมที่มีประสิทธิผลสูงเช่นนี้จะก้าวไปสู่การเป็นทีมที่มีความเป็นผู้นำ (leadership team) ได้ ซึ่ง Lovett (2001) ได้ศึกษาและสรุปไว้ว่า ต้องมีแนวความคิดที่ว่าผู้อาวุโสทุกคนต่างมีส่วนสำคัญต่อระบบโรงเรียน สมาชิกทุกคนในทีมและบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ภายในระบบโรงเรียนต่างมีความรับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน นับตั้งแต่ระดับครูใหญ่ (principal) ลงไปจนถึงภารโรง โดยพื้นฐานแล้ว ทีมผู้นำภายในโรงเรียน (school leadership team) คือกุญแจสำคัญอันดับแรกสำหรับการพัฒนายุทธศาสตร์ทางการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องปรับความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ด้วยยุทธศาสตร์ทางการศึกษาที่ได้เลือกสรรไว้แล้ว ทีมต้องรับผิดชอบต่อที่จะกำหนดทิศทางการศึกษาของโรงเรียน และต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามทิศทางหรือแนวโน้มทางการศึกษาของโรงเรียนนั้น

ในกรณีการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงการใช้หลักสูตรประถมศึกษา และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2524) ไปเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นั้น แม้ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบรรลุเป้าหมาย แต่จากการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทการบริหารจัดการศึกษา และในบริบทโรงเรียนประถมศึกษาของไทยแต่อย่างใด จึงเป็นประเด็นให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดว่า หากได้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ โดยเน้นการเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับมุมมองของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากคนในปรากฏการณ์

เงื่อนไขการเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเกิดขึ้นของทีม การดำรงอยู่ของทีม รวมถึงผลที่ติดตามมาจากทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research methodology) ที่เป็นการศึกษาทฤษฎีฐานราก (grounded theory study) จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในเชิงทฤษฎีจากบริบทแบบไทยๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา โดยทำความเข้าใจถึงลักษณะของทีม เงื่อนไข และ กระบวนการเกิดขึ้นของทีม และการดำรงอยู่ของทีม ตลอดจนผลที่ติดตามมาจากทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำถามการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งประเด็นคำถามการวิจัยที่สำคัญไว้ดังนี้

1. “ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง” จากมุมมองของคนที่อยู่ในปรากฏการณ์ มีลักษณะอย่างไร ?
2. เงื่อนไข และกระบวนการเกิดกลายเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงคืออะไร ?
3. มีการสืบทอดทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ยังคงดำรงอยู่อย่างไร ?
4. ผลที่ติดตามมา (consequence) จากทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงคืออะไร ?

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อทำความเข้าใจและให้คำอธิบายเป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีในปรากฏการณ์เกี่ยวกับทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ไปเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ด้วยวิธีการศึกษาทฤษฎีฐานราก (grounded theory study) ซึ่งเป็นการศึกษาปรากฏการณ์จากมุมมองและการให้ความหมายของคนที่อยู่ในปรากฏการณ์ (Glaser, 1967) แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสร้างมโนทัศน์ (concept) และหาความเชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์ต่างๆ ให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีสำหรับการอธิบายและทำ

ความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์การเกิดขึ้น การดำรงอยู่ และผลที่ติดตามมาจากทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎี (theoretical generating) ตามแนวของทฤษฎีฐานราก ไม่ใช่การวิจัยเพื่อมุ่งทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎี (assumption theoretical testing) โรงเรียนที่เลือกศึกษาจึงเป็นตัวแทนที่มีลักษณะเฉพาะที่จะให้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสร้างทฤษฎีฐานราก

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหา โดยมุ่งศึกษาทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ไปเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนดพื้นที่ดำเนินการวิจัยไว้ในโรงเรียนนาร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ปัจจุบันคือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) และกำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ของปีการศึกษา 2546 และเก็บเพิ่มเติมตามความจำเป็นในเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่โรงเรียนนาร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เตรียมการใช้หลักสูตรล่วงหน้าเป็นเวลามากกว่าหนึ่งปี และอยู่ระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรเป็นปีที่สอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คาดว่าจะให้ประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.1 การศึกษาปรากฏการณ์ของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (grounded Theory study) จะทำให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษาที่มีความเหมาะสมและตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงทางวัฒนธรรมสังคมและองค์การทางการศึกษาไทย ซึ่งมีการนำมาใช้ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาค่อนข้างน้อย การวิจัยครั้งนี้ จึงคาดว่าจะช่วยให้เกิดกระแสการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีใหม่ๆ ในเรื่องอื่นตามมา อันจะส่งผลให้สภาวะการเป็นผู้บริโภคทฤษฎีจากตะวันตกลดน้อยลง และมีการวิจัยเพื่อนำเสนอทฤษฎีใหม่ๆ ในสังคมไทยหรือองค์การทางการศึกษาไทยให้มากขึ้น

1.2 การวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเด็นต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัย จะเป็นจุดเริ่มต้นเพื่อการศึกษาวิจัยให้ลึกซึ้งต่อไป โดยอาจนำไปศึกษาตรวจสอบด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน หรือด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเช่นเดียวกันนี้กับกรณี

ตัวอย่างอื่น เพื่อเปรียบเทียบข้อค้นพบ อันจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนา และได้ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ในเชิงประยุกต์ใช้

2.1 โรงเรียนที่เป็นพื้นที่ในการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยนี้เป็นตัวสะท้อนกลับ (reflection) ให้เกิดการเรียนรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทีมการบริหารจัดการที่ตนเองเป็นอยู่ เพื่อเสริมสร้างจุดเด่นและขจัดจุดด้อย ที่จะช่วยให้การทำหน้าที่เป็นโรงเรียนนาร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีความสมบูรณ์และเป็นแบบอย่างที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ผลจากการวิจัยปรากฏการณ์ของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นโรงเรียนนาร่องการใช้หลักสูตรเช่นนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเครือข่าย และโรงเรียนอื่นๆ ได้ทราบถึงแนวทางการสร้าง “ทีมงานที่มีประสิทธิผล” เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนของตน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น