

บทที่ 1

บทนำ



ความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีโครงสร้างสังกัดอยู่ในกระทรวง ทบวงและกรมต่าง ๆ กัน ต่างมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ตามสาขาวิชาการหรือ วิชาชีพที่เปิดสอนและวิจัย ความชำนาญของคณาจารย์ การเน้นภารกิจบางอย่าง ของสถาบันอุดมศึกษา ลักษณะของวิธีการเรียนการสอน หรือแม้แต่ที่ตั้งของสถาบัน เรียกว่าสถาบันอุดมศึกษาของไทยมีความหลากหลาย ความหลากหลายเช่นนี้ทำ ให้มองเห็นคุณค่าของสถาบันอุดมศึกษาชั้นสูง กล่าวคือ "คุณค่าของการอุดมศึกษา อยู่ที่การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลในสิ่งที่เขาใฝ่หา และขณะเดียวกันก็ ขยายตัวอย่างต่อเนื่องในการลงทุนในมนุษย์ เพื่อสร้างความสามารถในชาติให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและพัฒนาการด้านเทคโนโลยี" (Morris, Woodhall and Westorby, 1977) สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจ หลักคือ "ธุรกิจของความรู้" หมายถึง การสั่งสม การถ่ายทอด การสร้างสรรค์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ธุรกิจเหล่านี้แปลเป็นกิจกรรมในแต่ละด้านดังนี้ การ สั่งสมความรู้ได้แก่ การจัดหอสมุด การเก็บข้อมูลของเครื่องคอมพิวเตอร์หรือการ สั่งสมประสบการณ์และทักษะในตัวมนุษย์ การถ่ายทอดความรู้กระทำในกิจกรรมการ สอนและการเขียน การสร้างสรรค์ความรู้ใหม่คือการค้นคว้าหาความรู้ใหม่หรือ การวิจัย และสุดท้ายการประยุกต์ใช้ความรู้ แสดงออกในรูปการมีส่วนร่วมใน การแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถาบันเรียกกันว่า การบริการทางวิชาการแก่ สังคม ด้วยภารกิจและความคาดหวังในคุณค่าของสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวนี้ ทำ ให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัวเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ และ พร้อม ๆ กันก็พัฒนาความก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ

เมื่อพูดถึงการพัฒนาความก้าวหน้าของสถาบันอุดมศึกษา โรเบิร์ต อัทชินส์ ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยชิคาโกเมื่อมีอายุเพียง 30 ปี (ค.ศ. 1929-1945) ได้กล่าวว่า

ธุรกิจทั้งหมดของมหาวิทยาลัยและการศึกษา สามารถสรุปเป็นคำถามหลักได้ 3 คำถาม คือ

สถาบันมีความเข้มแข็งมีชีวิตชีวาอยู่หรือไม่ ?

งานทุกอย่างยังคงดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดีอยู่หรือเปล่า ?

งานที่ทำมีอะไรน่าตื่นเต้นน่าสนใจบ้างไหม ? (Kelly, 1968)

คำถามเหล่านี้หากนำมาถามเกี่ยวกับอุดมศึกษาของไทยในปัจจุบัน ถึงแม้จะต่างเวลาและสถานที่ แต่ก็ยังเป็นคำถามที่ใช้ได้และทันสมัยอยู่ เป็นเรื่องเตือนใจสำหรับการพัฒนาปรับปรุงสถาบัน แม้โดยความรับผิดชอบและจิตสำนึก สถาบันอุดมศึกษาทั้งหลายต่างก็คิดจะปรับปรุงพัฒนาตัวเองอยู่แล้ว ในกรณีของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชน จะมีความต่อเนื่องและเข้มแข็งมากกว่า เพราะเขาต้องรับผิดชอบต่อเงินมาดำเนินการเอง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ตอนข้างจะมีจุดอ่อน ตรงความร่วมมือเพื่อการบรรลุเป้าหมาย การอุทิศตนให้กับสถาบันยังไม่เต็มกำลังความสามารถ ในภาวะปัจจุบันเป็นที่น่ายินดีและมีความหวังสำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 2 ประการ ประการแรกคือการจัดทำแผนระยะยาว 15 ปี สำหรับเป็นแผนแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยใช้ทัศนการณ์ (Vision) รอกาสและข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับสังคมอนาคต ประการที่สอง เป็นการเปิดรอกาสให้มหาวิทยาลัยเป็นอิสระ โดยปรับตัวเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับของรัฐบาล ที่ไม่เป็นส่วนราชการ ถือเป็นประวัติศาสตร์และประวัติน่าสนใจของการอุดมศึกษาไทย และความใจกว้างของรัฐบาล "หลังจากมหาวิทยาลัยทั้งหลายได้คิด และจัดการสัมมนาหาทางออกในเรื่องนี้กันมาตั้งแต่ปี 2507-2513" (เกษม สุวรรณกุล, 2531) การเปลี่ยนแปลงในเรื่องความมีอิสระ เป็นเรื่องใหญ่ ซึ่งต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน และวัฒนธรรมในทางวิชาการหลายเรื่อง

ฉายภาพไปที่สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำเพาะที่วิทยาลัยครู ซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ 36 วิทยาลัย ตั้งแต่ปี 2517 เป็นวิทยาลัยเฉพาะทาง เปิดสอนวิชาชีพครูถึงระดับปริญญา เมื่อบังเกิดทางการศึกษาเกินความต้องการของตลาดวิชาชีพครู จึงขยายฐานทางวิชาการเปิดสอนในสาขาวิชาการอื่นเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ปี 2527 ได้เปิดสอนในสาขาศิลปศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ โดยคำนึงถึงการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นเป็นประการสำคัญ วิทยาลัยครูได้พัฒนาตัวเองมาตามลำดับ โดยยึดแผนพัฒนาการศึกษาที่ปรับเปลี่ยนทุก ๆ 5 ปี วัตถุประสงค์คล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะต่าง ๆ การพัฒนาตนเองในกรอบแนวคิดของสถาบันอุดมศึกษาในวันข้างหน้า วิทยาลัยครูต้องเผชิญกับปัญหาสำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1. สภาพการแข่งขัน หมายถึง การแข่งขันเพื่อให้ได้ทรัพยากรมาใช้และพัฒนา ได้แก่ การจูงใจคนเก่งมาเรียนวิชาชีพครู ซึ่งนับวันค่านิยมในอาชีพครูยิ่งลดต่ำลง แม้จะมีโครงการครูทายาท ที่รับประกันการมีงานทำทันทีเมื่อสำเร็จการศึกษา ก็ยังไม่สามารถดึงดูดคนเก่งจริง ๆ มาเรียน ดังจะเห็นได้จากส่วนมากของผู้ที่เข้ารับคัดเลือกให้เข้าเรียนในโครงการ มักสละสิทธิ์เพื่อไปเรียนในสาขาวิชาอื่นที่ตนสอบคัดเลือกเข้าเรียนได้ในสถาบันการศึกษาอื่น การเปิดสอนสาขาวิชาอื่น ก็ต้องพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการเรียนการสอนให้สามารถตอบสนองความสนใจของนักศึกษาในท้องถิ่นให้มาเข้าเรียน แข่งกับค่านิยมของนักเรียนที่มั่งคั่งจะเรียนในมหาวิทยาลัย แม้จะเรียนในมหาวิทยาลัยเปิดก็ตามที่การแข่งขันที่จะดึงคนเก่งกลับไปเป็นอาจารย์ในภูมิภาคของตนเอง โดยเฉพาะคนที่มีฉันทะทางวิชาการ เพราะคนที่มีทางเลือก มีโอกาสมากกว่าที่เขาจะเลือกอยู่สถาบันอื่นหรือทำงานอื่น ๆ ในเมืองใหญ่ ๆ และอันดับสุดท้าย การแข่งขันเพื่อให้ได้งบประมาณมาสนับสนุนโครงการ วิทยาลัยครูอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีการศึกษาระดับอื่นจำเป็นต้องขยายและพัฒนาคุณภาพ โดยเฉพาะการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพของประชากรในอนาคต ท้าความยากลำบากใจให้กับคนตัดสินใจด้วยค่าใช้จ่ายสำหรับจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของนักศึกษา 1 คน จะเท่ากับของนักเรียนมัธยมศึกษา 9 คน และเท่ากับ

ของนักเรียนประถมศึกษา 12 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532)

2. การพัฒนาหลักสูตรที่วิทยาลัยครูเปิดสอนใหม่ในสาขาวิชา ศิลปศาสตร์และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมา มีลักษณะ รูปแบบของหลักสูตรเดิมที่เน้นเนื้อหาสาระ เหมือนกับหลักสูตรในสาขาวิชาเดียวกันที่พัฒนามาก่อนของสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ วิธีการเรียนการสอนก็ค่อนข้างมี อาจารย์เป็นศูนย์กลาง การมีหลักสูตรเหมือนๆ กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ไม่จูงใจให้นักศึกษาเข้าเรียนได้เท่าที่ควร ยกเว้นบางสาขาวิชาที่ตรงกับค่านิยมของนักศึกษาในปัจจุบัน เช่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ วิชาคอมพิวเตอร์ วิชาการจัดการ เป็นต้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การเสริมสร้างคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการในแต่ละสาขา เรื่องนี้มุ่งไปที่อาจารย์ ต้องปรับตัวเรียนรู้โลกในสาขาวิชาการใหม่ การเรียนรู้ในที่นี้หมายถึง

การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณลักษณะ ในการดำรงชีวิต (การสอน) การสืบเสาะแสวงหาและตีความ ความรู้ (การวิจัย) การใช้ความรู้เพื่อช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของประชาชน (การบริการสังคม) และการจัดสิ่งแวดล้อม ของสถาบันให้เหมาะสมและส่งเสริมการเรียนรู้ (การบริการแก่ - สถาบัน) (Bowen and Schuster, 1986)

การปรับตัวจึงต้องใช้เวลา ส่วนการรับอาจารย์ใหม่เพื่อมาเพิ่มความแข็งแกร่งทางวิชาการมีข้อจำกัดด้วยนโยบายของรัฐบาล ที่เพิ่มข้าราชการได้ไม่เกินร้อยละ 2 ต่อปี

3. ปัญหาด้านทรัพยากร ประการแรก นักศึกษาภาคปกติลดลงเพราะต้องจำกัดการผลิตครูให้มีจำนวนลดลงตั้งแต่แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (2526-2530) แม้วิทยาลัยครูจะเปิดสอนสาขาวิชาอื่น แต่ยังเป็นระยะแรกของการพัฒนา ยังรับนักศึกษาได้จำนวนจำกัด ยอดรวมนักศึกษาจึงลดลงแต่วิทยาลัยครูยังมีนักศึกษาอีกประเภทหนึ่ง เรียกว่า นักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากร



ประจำการ (กศ.บป.) ซึ่งส่วนมากวิทยาลัยครูจะรับนักศึกษาตามโครงการนี้มากกว่านักศึกษาภาคปกติ นักศึกษา กศ.บป. เปิดสอนในวันหยุดคือวันเสาร์วันอาทิตย์ ยกเว้นวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร เปิดสอนหลังเวลาราชการและใช้ทรัพยากรเวลาเต็มที่ แต่ในอีกด้านหนึ่งอาจารย์ใช้เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการสอน ไม่มีเวลาพอที่จะคิดพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และการแสวงหาความรู้ใหม่ ไม่มีการแหวกออกไปจากวิธีการและเทคโนโลยีเดิม ๆ ในการสอน เมื่อหันมาดูงบประมาณจะเห็นได้ชัดเจนว่า เงินงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนางานวิชาการมีจำนวนจำกัด ตัวอย่างงบประมาณปี 2533 ค่าใช้จ่ายในหมวดรายจ่าย ค่าเงินเดือน ค่าจ้างประจำเป็นเงินร้อยละ 75.08 ค่าที่ดิน ค่าครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างร้อยละ 14.00 และค่าสาธารณูปโภค ร้อยละ 3.24 เมื่อรวมรายจ่ายทั้งสามหมวดนี้เท่ากับร้อยละ 92.32 จากยอดเงินงบประมาณทั้งหมด 1.051 พันล้านบาท (กรมการศึกษาคู, 2533) ยอดเงินที่เหลืออีกเล็กน้อย จะใช้สำหรับการพัฒนางานวิชาการ วิทยาลัยครูจึงใช้เงินนอกงบประมาณคือ เงินบำรุงการศึกษาเป็นเงินค่าธรรมเนียมการศึกษาที่เรียกเก็บจากนักศึกษามาใช้สำหรับการพัฒนาวิชาการ แต่เงินนอกงบประมาณดังกล่าวก็ไม่มีมากนักแปรผันตามจำนวนนักศึกษา

4. การกำหนดบทบาทและภารกิจของตนเอง ยอมรับกันเป็นสากลว่า สถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับธุรกิจของความรู้ คือ การสอน การวิจัย และการบริการสังคม สำหรับประเทศไทยเรากำหนดให้มีการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพิ่มเข้าอีกประการหนึ่ง เป็นที่ประจักษ์ว่า วิทยาลัยครูทำหน้าที่ เน้นการสอนเป็นอันดับหนึ่ง จะเห็นจากการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ที่ผ่านมา ตัวอย่างในปีงบประมาณ 2533 งบประมาณเพื่อสนับสนุนภารกิจของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ เป็นดังนี้

แผนงานบริหารการศึกษา	328.31	ล้านบาท	ร้อยละ	31.26
แผนงานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา	693.66	ล้านบาท	ร้อยละ	66.00
แผนงานปรับปรุงคุณภาพระดับอุดมศึกษา	11.3	ล้านบาท	ร้อยละ	1.08
แผนงานวิจัยระดับอุดมศึกษา	1.72	ล้านบาท	ร้อยละ	0.16
แผนงานบริการสังคม	7.24	ล้านบาท	ร้อยละ	0.69

แผนงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	7.00 ล้านบาท ร้อยละ 0.67
แผนงานกิจการนักศึกษา	1.44 ล้านบาท ร้อยละ 0.14

(กรมการฝึกหัดครู, 2533)

จากข้อเท็จจริงอันนี้ ทำให้เกิดคำถามว่า เมื่อเน้นการสอนเป็นอันดับหนึ่งแล้วคุณภาพการสอนอยู่ในระดับดีเยี่ยมหรือเปล่า อาจารย์ไม่มีเวลาสำหรับการวิจัยหรือไม่มีความสามารถในการวิจัย หรือการสนับสนุนงานวิจัยมีน้อยไปงานในภารกิจอื่น ๆ ก็ทำนองเดียวกัน ปัจจุบันวิทยาลัยครูมิได้เป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางอีกต่อไปแล้ว การเน้นบทบาทหน้าที่จะต้องประสานสัมพันธ์ภารกิจทั้งหมด ให้มีปริมาณและคุณภาพที่จะช่วยเสริมสร้างสติปัญญาให้งอกงามไปพลอยสมกับที่ตั้งอุดมคติไว้ว่าจะ เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

5. การกำหนดอนาคตของสถาบัน แม้วิทยาลัยครูจะมีแนวทางปฏิบัติงานที่ยึดเป้าหมายแผนพัฒนาการศึกษาระยะต่าง ๆ มาตามลำดับ แต่เป็นแผนในลักษณะจัดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว เป็นส่วนใหญ่นั้น ถึงจะมีแนวคิดในการปรับตัวสำหรับอนาคต ก็ไม่มีแผนในลักษณะเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ที่ตัดสินใจปรับตัวเองตามศักยภาพ และความสามารถให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม การมีโครงสร้างในระบบราชการจำเป็นต้องปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา อธิบดีกรมการฝึกหัดครูมีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิทยาลัยครู นโยบายมักเปลี่ยนตามอธิบดีกรมการฝึกหัดครู เมื่ออธิบดีกรมการฝึกหัดครูเปลี่ยนบ่อย ความสับสนจึงตกอยู่กับวิทยาลัยครู ปรับเปลี่ยนตัวเองไม่ค่อยจะทัน การเปลี่ยนแปลงที่ยึดตัวบุคคลมีแต่จะก่อปัญหา เป้าหมาย หลักการและเหตุผล ตลอดจนกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมจะต้องเป็นตัวหลักในการกำกับการทำงานของสถาบันอุดมศึกษา ในภาวะปัจจุบันสังคมเศรษฐกิจ และการเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากและพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก็พัฒนา บุกเบิกสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นในอัตราที่รวดเร็วดุจเดียวกัน สังคมจึงมีลักษณะดังที่เรียกกันว่า สังคมที่อาศัยความรู้สำหรับการทำงาน (Knowledge work society) หรือสังคมสารสนเทศ (Information Society) อนาคตของวิทยาลัยครูจึงต้องอาศัยทัศนะใหม่ ๆ

ทักษะที่จะเผชิญปัญหา รุกเข้าหาเหตุแห่งปัญหา ใหม่ๆตามแก้ปัญหาอีกต่อไป ใน นานาอารยประเทศ 20 ปี ตั้งแต่ ค.ศ. 1980 เป็นต้นไปต่างเป็นปีที่เตรียม การเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 แน่นนอนการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะบุกเบิกฟ้าหมื่น ศตวรรษที่จะมาถึง และสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำหน้าที่สำคัญนี้

เมื่อวิทยาลัยครูต้องเผชิญกับความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงที่มีความ ใหม่ๆแน่นอนและไม่มีความชัดเจน ทางออกประการหนึ่งก็คือพยายามจะเข้าใจตน เองและหาทางคาดการณ์กระแสการเปลี่ยนแปลง ในสภาวะเช่นนี้เป็นธรรมดาที่ "บุคคลจะมีความระมัดระวังมากยิ่งขึ้นในการตีความความหมาย และความสำคัญ ของการกระทำ" (Tierney, 1988; Vaill, 1984) นั่นคือทักษะในการ ปรับปรุงพัฒนาองค์การจะเปลี่ยนจากที่เคยให้ความสำคัญมากกับสิ่งที่วัดได้โดยตรง (มักจะเรียกกันว่า "Hard") และให้ความสำคัญน้อยกับความรู้สึนึกคิด (มักจะ เรียกกันว่า "Soft") มาเป็นให้ความสำคัญกับอย่างหลังมากยิ่งขึ้น สิ่งที่เรียกว่า Hard นั้น หมายถึง เทคโนโลยี เงิน โครงสร้างขององค์การ กฎระเบียบและ การตัดสินใจด้านนโยบาย เป็นต้น และสิ่งที่เรียกว่า "Soft") ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมและบรรทัดฐานของพฤติกรรม (Owen, 1987) ทักษะที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมเช่นนี้ "ในวงการอุดมศึกษาได้รับการพิจารณาว่าเป็น เสมือนเลนส์ที่ช่วยส่องขยาย ให้เห็นความสำคัญของการตอบสนองของสถาบันต่อ ความเร่งด่วน การคาดการณ์ล่วงหน้าต่อสถานการณ์ที่ใหม่ๆแน่นอน การทำความเข้าใจ และการจัดการกับสถานการณ์นั้น" (Dill, 1982; Tierney, 1988; Kuh & Whitt, 1988) วัฒนธรรมที่กล่าวถึงนี้ เรียกกันแพร่หลายในปัจจุบันว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ซึ่งอาจให้นิยามเบื้องต้น ก่อนในตอนนี้อาจหมายถึง

ระบบของความหมายที่ยอมรับกันเป็นส่วนรวมและร่วมกันในการ กระทำของกลุ่มที่กำหนดค่าให้ ณ เวลาที่กำหนดค่าให้ (Pettigrew, 1979) หรือ "ความเชื่อ อุดมการณ์ หรือหลักการร่วม ของกลุ่ม ซึ่งผลักดันให้บุคคล กระทำและให้ความหมายในการกระทำของเขา (Dill, 1982)

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ได้รับความสนใจและมีการศึกษาวิจัยเกิดขึ้นในวงการธุรกิจก่อน ความสนใจทวีมากขึ้นหลัง ค.ศ.1980 นี้เอง เริ่มจาก Ouchi (1981) ได้เสนอทฤษฎี Z อธิบายถึงความสำเร็จขององค์การธุรกิจของประเทศญี่ปุ่น ที่สามารถเอาชนะการแข่งขันทางธุรกิจได้ เพราะได้เน้นค่านิยมร่วม การผูกพันต่อหน้าที่ (Ouchi, 1981) และเช่นเดียวกับผลงานของ Pascale และ Athos (1981) เรื่องศิลปการบริหารงานแบบญี่ปุ่น ต่อมา Peters และ Waterman (1982) ได้เสนองานวิจัยในหนังสือชื่อ In Search of Excellence อธิบายถึงคุณลักษณะในการจัดการ 8 ประการ ที่เป็นผลทำให้ 62 บริษัทของสหรัฐอเมริกาประสบความสำเร็จเหนือบริษัทอื่น ๆ ลักษณะทั้ง 8 ประการนั้น ให้ความสำคัญกับค่านิยมและวัฒนธรรมมากกว่าระเบียบวิธีและการควบคุม ในปีเดียวกัน Deal และ Kennedy (1982) อธิบายวัฒนธรรมในฐานะเป็นระบบของค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน ที่มีผลต่อปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ โครงสร้างขององค์การและการทำให้เกิดบรรทัดฐานของพฤติกรรม ถือเป็นหนังสือที่เขียนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยเฉพาะ ในปี 1983 มีวารสาร 2 ชื่อเรื่องที่จัดพิมพ์เรื่องของวัฒนธรรมองค์การเป็นฉบับพิเศษ คือ Administration Science Quarterly (Vol.28 No.3) และ Organizational Dynamic (Vol.12 No.2) จนกระทั่ง Ouchi และ Wilkins (1985) กล่าวว่า

มีผู้อ่านจำนวนน้อยที่ไม่เห็นด้วยว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ได้กลายมาเป็นเรื่องสำคัญ และเรื่องหลักของการวิจัยเกี่ยวกับองค์การ และบางคนกล่าวให้เหตุผลว่า วัฒนธรรมองค์การได้กลายมาเป็นสาขาการวิจัยที่มีความกระตือรือร้น บดบังการศึกษาในด้านอื่น ๆ ขององค์การ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างหรือสิ่งแวดล้อมขององค์การ และระบบราชการ

การศึกษาวิจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง Cameron และ Ettington (1988) กล่าวว่า ระหว่าง ค.ศ. 1976-1989 ถือเป็นปีของวัฒนธรรมองค์การ และ Lessem (1990) ให้ความเห็นว่า

การศึกษาวิจัยและการปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การจะเป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจกันต่อไปจนถึง ค.ศ. 2000

ในวงการอุดมศึกษา Clark (1970) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การใน แนวทางที่เขาเรียกว่า Organizational Saga ซึ่งหมายถึง เรื่องราวเกียรติ คุนของสถาบันที่ถ่ายทอดรับรู้กัน แล้วเกิดประเพณี ทำให้เกิดความผูกพันจงรักภักดี และทุ่มเทพลังให้สถาบัน ในขณะที่ Van Maanen (1979) ให้ความเห็นว่าการ จะทำความเข้าใจทำไมอาจารย์และนักศึกษาคิดและปฏิบัติในวิถีทางที่เขาทำอยู่ ประการแรกเราต้องอธิบายและเข้าใจวัฒนธรรมของเขา ส่วน Chaffee และ Tierney (1988) อธิบายว่า

แน่นอนว่าสถาบันอุดมศึกษาได้รับอิทธิพลผลักดันที่มีพลังจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ประชากร เศรษฐกิจและเงื่อนไขทางการเมือง แต่สถาบัน จะเปลี่ยนแปลงได้ก็ด้วยพลังจากปัจจัยภายใน พลังของปัจจัยภายใน มาจากประวัติความเป็นมาของสถาบัน และมาจากค่านิยมประเพณี กระบวนการและเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกัน สิ่งที่เป็นโครงสร้างหลัก ขององค์การก็เหมือนกับของสังคม คือวัฒนธรรมนั่นเอง วัฒนธรรม- องค์การจะสะท้อนให้เห็นว่าจะทำอะไรได้สำเร็จ จะทำอย่างไร จะมีใครเข้ามาเกี่ยวข้องรวมทั้งการตัดสินใจ การกระทำและการ สื่อสาร ทั้งในระดับที่เป็นเครื่องมือและสัญลักษณ์

ดังนั้น ในช่วงระยะการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยครุตาม สถานภาพและปัญหาดังกล่าวมาแล้ว การศึกษาวัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้เกิด ความเข้าใจในการปรับตัวมากยิ่งขึ้น ดังที่เสนอที่ว่า "วัฒนธรรมจะใช้เป็นกรอบในการตีความ สำหรับทำความเข้าใจและการใช้ดุลยพินิจพิจารณาเหตุการณ์ และการกระทำในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย มากกว่าที่จะใช้เป็นกลไกสำหรับการใช้ อิทธิพลและการควบคุมพฤติกรรม" (Kuh and Whitt, 1988) สำหรับกรอบ ของการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับกาลเวลาปัจจุบัน ได้เลือกกรอบ ที่เป็นมรดกสำคัญสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่ Tierney (1988) เสนอไว้ 6 ประการ คือ สิ่งแวดล้อม (Environment) ปณิธานของสถาบัน (Mission)

การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) สารสนเทศ (Information) กุศโลบาย (Strategy) และภาวะผู้นำ (Leadership) เพราะกรอบมโนทัศน์อื่น สำหรับการวิจัยวัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษายังมีน้อย เช่นความสำเร็จขององค์การในอดีต (organizational saga) วีระบุรุษในองค์การ พิธีกรรมและสัญลักษณ์ในองค์การ (Clark, 1972; Masland, 1985) ซึ่งกรอบมโนทัศน์เหล่านี้ ได้ประมวลเข้าไว้ในมโนทัศน์ทั้ง 6 ประการแล้ว อีกประการหนึ่งกรอบมโนทัศน์ที่เลือก เน้นความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารสถาบันอุดมศึกษา จึงเหมาะจะใช้เป็นกรอบมโนทัศน์สำหรับศึกษาวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยครู ในช่วงเวลาการพัฒนาเปลี่ยนแปลง

นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังมีความเชื่อสอดคล้องกับปรมาจารย์ทางการจัดการหรือการบริหาร คือ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ ที่กล่าวว่า

การบริหาร (หรือการจัดการ) เกี่ยวข้องกับการผนึกรวบรวมกำลังคนเพื่อการทำงาน คนเราจะผูกตัวเองไว้กับวัฒนธรรม ผู้บริหาร ณ ที่ไหน ๆ ในโลกล้วนทำหน้าที่อย่างเดียวกัน ต่างกันตรงที่เขาทำอย่างไรต่างหาก การท้าทายที่เป็นหลักพื้นฐานของผู้บริหารก็คือ การเรียนรู้และเข้าใจเอกลักษณ์ทางประเพณี ประวัติความเป็นมาและวัฒนธรรมของตนเอง แล้วสามารถนำความรู้มาใช้อย่างกับใช้อิฐบล็อกนำมาเชื่อมต่อกันในงานก่อสร้าง เรื่องนี้ประเทศญี่ปุ่นทำได้สำเร็จ ใช้พิชพันธุ์หลักการบริหารที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ นำมาปลูกในดินที่มีลักษณะวัฒนธรรมญี่ปุ่น แล้วปล่อยให้มันเติบโตงอกงาม (Drucker, 1988)

นี่คือทัศนคติและหลักความเชื่อของการทำงานวิจัยชั้นนี้ และคาดหวังว่าการศึกษา "วัฒนธรรมองค์การ" จะเป็นวิธีหนึ่งที่ขยายความเข้าใจ "คน" ในองค์การเพื่อจะสามารถดึง "สรรพกำลัง" ที่เขามีอยู่มาสร้างสรรค์ชุมชนการอุดมศึกษา ให้เป็นแหล่งบ่มเพาะสติปัญญาและเป็นแหล่งความคิดของชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายที่จะทำความเข้าใจลักษณะที่เป็นองค์รวม (Holistic view) ของการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาผ่านกรอบมโนทัศน์ วัฒนธรรมองค์การ โดยใช้วิธีการศึกษา เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีเชิงคุณภาพ และมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

เพื่อศึกษาวิเคราะห์ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การจากพฤติกรรมของกลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ ในการบริหารงานหลักของสถาบัน โดยอาศัยกรอบมโนทัศน์ 6 ประการ คือ สิ่งแวดล้อม ปณิธานของสถาบัน กุศโลบาย สารสนเทศ การขัดเกลาทางสังคมและภาวะผู้นำ

ขอบเขตของการวิจัย

1. เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะที่เป็นการอธิบาย และการตีความของคนในท้องถิ่น (Native's point of view)
2. องค์การที่เลือกศึกษา เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยครู นครศรีธรรมราช
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับ คือ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าศูนย์ หัวหน้าสำนัก หัวหน้าภาควิชา และกรรมการประจำวิทยาลัย และกลุ่มคณาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ที่สังกัดภาควิชาต่าง ๆ
4. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลรอง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 ทั้งนักศึกษาเดินเรียนและนักศึกษาหอพัก
5. จะวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การโดยผ่านกรอบมโนทัศน์ 6 ประการเท่านั้น คือ สิ่งแวดล้อม ปณิธานของสถาบัน กุศโลบาย สารสนเทศ การขัดเกลาทางสังคม และภาวะผู้นำ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

"วัฒนธรรมองค์การ" หมายถึง ความหมายและคุณค่าที่เป็นของส่วนรวม และใช้ร่วมกัน ซึ่งปรากฏอยู่ในการกระทำ เหตุการณ์ วัตถุประสงค์ของ คุณลักษณะ หรือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกขององค์การ

"การบริหารสถาบัน" หมายถึง การบริหารงานการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีวิธีปฏิบัติตามการทั่วไปของการบริหาร คือการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม ตลอดถึงการมีแนวคิดในการบริหารทั้งในระดับภาพรวมของสถาบัน ระดับสาระสำคัญของระบบบริหารและระดับเทคนิคการบริหาร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ริเริ่มนำแนวทัศนะ "วัฒนธรรมองค์การ" มาศึกษาทำความเข้าใจระบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษา จะได้ทราบว่าการใช้มนทัศน์ดังกล่าวจะช่วยค้นพบหรือสะท้อนความเป็นจริงที่ดำรงอยู่ในสถาบันได้ดีเพียงไร
2. ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะบูรณาการความรู้สาขาวิชาการต่าง ๆ ในลักษณะของสหสาขาวิชาการ (Interdisciplinary) มาใช้ในการทำความเข้าใจ การบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา ตามรูปแบบของการทำความเข้าใจทัศนะของคนในท้องถิ่น