



การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา:
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก

คุณฉันทิพนธ์

ของ

พระมหาธศรั อินธิสิทธิ์ (ตักขปญโญ)

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา:
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

พระมหาธศรี อินธิสิทธิ์ (ดิกขปญโญ)

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF ROYAL AWARDED SCHOOLS
AT A PRIMARY LEVEL: A GROUNDED THEORY STUDY

BY

PHRAMAHA ROTTHASRI INTHISIT (THIGKHAPANYO)

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองคุณวุฒิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การจัดการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎี
ฐานราก

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พระมหาธศวี อินธิสิทธิ (ติกุขปญโญ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

ดุขุฎฐินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และ ขอเจริญพรขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

เจริญพรขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ดร.ชรินดา พิมพบุตร ดร.บรรพต แสนสุวรรณ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ดร.กษมน มังคละศิริ ดร.นฤมล สุภาทอง ดร.สมพร หลิมเจริญ ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการ เข้าเก็บข้อมูล คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือในการจัดสนทนากลุ่ม คณะผู้นำ ชุมชน ผู้ปกครอง และศิษย์เก่าทุกคนที่สละเวลาให้สัมภาษณ์ ตลอดจนคณะนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 14 ทุกคนที่ช่วยเหลือให้ข้อมูล และ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย กราบขอบพระคุณท่านพระครูสกลธรรมรักขิต ที่เมตตาให้ข้อมูลประวัติวัดและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่ได้ให้โอกาสใน การศึกษาเรียนรู้เพิ่มพูนสติปัญญาได้ให้ความคิด ความอ่านในการพัฒนาตนเอง และสังคม ประเทศชาติในกาลข้างหน้า

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

พระมหาธศรี อินธิสิทธิ์ (ตฤชปญโญ)

ชื่อเรื่อง	การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก
ผู้วิจัย	พระมหารัตน์ อธิสิทธิ์ (ศึกษานิเทศก์)
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน และ 3) ผลสืบเนื่องที่เกิดจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสร้างทฤษฎีฐานรากเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกพื้นที่และผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง Purposive Sampling เป็นพื้นที่มีปรากฏการณ์ความสำเร็จโดดเด่น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษาในปี พ.ศ. 2546 – 2554 ที่อยู่ในปรากฏการณ์ ใช้เทคนิค Snowball Sampling เลือกจำนวนผู้ให้ข้อมูลจนกว่าข้อมูลอิ่มตัว Data saturation เครื่องมือที่ใช้วิจัย ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบบันทึกการสังเกต แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบบันทึกการจัดสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลตีความ ให้ความหมายจากข้อมูล และสร้างข้อเสนอเชิงทฤษฎีโดยอาศัยความไวทางทฤษฎี และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23 เพื่อช่วยจัดระเบียบข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา มีองค์ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1) ใช้รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ NAKAE: PIE Model มีขั้นตอน คือ การวางแผนกลยุทธ์ นำเอาแผนกลยุทธ์ไปใช้ และประเมินแผนกลยุทธ์ โดยการกำหนดกลยุทธ์ให้ครอบคลุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด (stakeholders) องค์ประกอบที่ 2) ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน มีการบูรณาการใช้แนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษา 5 แนวคิด ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 2) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน และ 5) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์ประกอบที่ 3 กำหนด 5 กลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาครอบคลุมและอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. เจาะลึกการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา มี 5 แนวทางเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) เกณฑ์ประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 5 ด้าน 2) แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศ SMART Model 3) เน้นวัฒนธรรมคุณภาพ 5Q 4) อาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และ 5) วัฒนธรรมการทำงาน มุ่งความเป็นเลิศของสถานศึกษา

3. ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก เกิดขึ้นแก่ 3 ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา คือ 1) เกิดขวัญกำลังใจแก่บุคลากรภายใน 2) เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรภายนอก และ 3) เกิดการบูรณาการทำงานระหว่างภาคีเครือข่ายในระดับผู้บริหารและหน่วยงานและเกิดองค์ความรู้ใหม่

4. ข้อเสนอเชิงทฤษฎีฐานราก “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา” เป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานที่ใช้รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นหลัก โดยใช้ NAKAE: PIE Model ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขสนับสนุน 2 องค์ประกอบ คือ 1) เจาะลึกการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน และ 2) ผลสืบเนื่องที่เกิดจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ประถมศึกษา
การทฤษฎีฐานราก

TITLE	Administrative Management of Royal Awarded Schools at a Primary Level: A Grounded Theory Study
AUTHOR	Phramaha Rotthasri Inthisit (Thigkhapanyo)
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

This research aimed to examine 1) the characteristics of school administrative management, 2) the conditions of the process influencing the establishment of royal-awarded schools, and 3) the consequences of school administrative management on individuals at a primary level. Grounded theory methodology was utilized, employing a qualitative research design. Purposive sampling was employed to select specific areas characterized by exceptional phenomena, as well as key informants as stakeholders who held significant roles in educational management within and outside of schools between the years 2546 to 2554 B.E. The participants were selected using the snowball sampling technique until data saturation was reached. The research tools included document analysis forms, observation record forms, in-depth interview forms, and written group discussion forms. The data collected were interpreted, uncovering underlying meanings, and constructing a theoretical proposal based on theoretical sensitivity. The ATLAS.ti23 computer program was employed for organizing information.

The findings revealed that:

1. The characteristics of school administrative management in royal-awarded schools comprised three components: Component 1 involved the application of the NAKAE Strategic Management Model: PIE Model, which entailed strategic planning, implementation of strategic plans, and evaluation, all of which were achieved

through the formulation of strategies that incorporated all stakeholders' needs and interests. Component 2 focused on characteristics of administrative management in royal-awarded schools. This involved the integration of five concepts of school administrative management into practices encompassing the following: 1) Good urban and social management, 2) Achievement-oriented management, 3) Participatory management, 4) School-based management, and 5) Principles of sufficient economy philosophy. Component 3 entailed the formulation of five clearly defined strategies for school administrative management, with the participation of all relevant sectors.

2. The conditions inherent in royal-awarded primary schools consisted of three approaches aiming at attaining the established goals. These approaches included: 1) Assessment criteria for royal-awarded schools covering five aspects, 2) Best practice SMART Model, 3) 5Q-quality culture, 4) Participation of all relevant stakeholders, and 5) Work culture oriented toward school excellence.

3. The consequences resulting from the administrative management of royal-awarded primary schools, as identified through grounded theory research, manifest across three sectors associated with the schools as follows: 1) Internal personnel work morale, 2) satisfaction of external personnel, and 3) work integration among administrators and organizational networks, and creation of new knowledge.

4. The grounded theoretical proposition on the "school administrative management of royal-awarded primary schools" encompassed the concept of the administrative management practices employed in royal-awarded schools. These practices are categorized by a strategic management approach utilizing the NAKAE: PIE Model for school administrative management. The proposition included two supportive conditions: 1) the conditions that contributed to the establishment of royal-awarded schools, and 2) the consequences that emerge as a result of the implemented administrative management within these schools.

Keywords: Administrative Management, Royal-Awarded Schools, Primary Level, Grounded Theory

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา	19
ความหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษา	20
ความสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษา	23
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	56
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)	57
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)	63
ภาวะผู้นำแบบเชิญชวนและสร้างเครือข่าย (Invitation Leadership & Networking)	70
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)	76
ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	86
ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ (The Best Practices)	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความเป็นมาของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	92
ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	94
ความสำคัญของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	95
คุณลักษณะของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	97
ขั้นตอนการดำเนินงานของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ.....	98
ตอนที่ 4 แนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน	100
ประวัติและความเป็นมาของโครงการศึกษารางวัลพระราชทาน.....	100
คุณสมบัติของสถานศึกษาที่จะขอรับรางวัลพระราชทาน	102
แนวปฏิบัติในการประเมินและคัดเลือก	102
ขอบเขตการประเมิน	107
องค์ประกอบในการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อขอรับรางวัลพระราชทาน	109
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	114
ตอนที่ 5 กระบวนการวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory)	119
แนวคิดและความเป็นมาของระเบียบวิธีวิจัยทฤษฎีฐานราก	119
วิธีดำเนินการวิจัยแบบทฤษฎีฐานราก	121
ลักษณะสำคัญของการวิจัยทฤษฎีฐานราก	123
การวิเคราะห์ข้อมูล	126
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	127
ตอนที่ 6 แนวคิดบริบทชุมชน	132
แนวคิดบริบทชุมชน.....	133
ความหมายของชุมชน	133
องค์ประกอบของชุมชน	134
ลักษณะชุมชนตามแนวคิดสังคมวิทยา (Sociological Perspective)	137
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	140
สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม	142

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 143
	ระยะที่ 1 เตรียมการดำเนินการวิจัย 146
	ขั้นตอนสร้างเครื่องมือวิจัย 148
	ขั้นตอนเลือกสนาม (field) 150
	ขั้นตอนเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 152
	ขั้นตอนจัดกระทำข้อมูล 153
	ขั้นตอนการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 155
	ระยะที่ 2 การวิจัยภาคสนาม 156
	คำถามการวิจัยประเด็นที่ 1 156
	คำถามวิจัยประเด็นที่ 2 158
	คำถามการวิจัยประเด็นที่ 3 161
	ระยะที่ 3 สรุปผลอภิปรายผล ข้อสรุปเชิงทฤษฎี และข้อเสนอแนะ 163
	กระบวนการวิจัยแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล (Constructing Grounded Theory)..... 163
	วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลในงานวิจัยนี้ 167
	จริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ 168
4	บริบทชุมชนและสถานศึกษา 171
	ข้อมูลทั่วไปของชุมชน 172
	ข้อมูลทั่วไปของหมู่บ้าน 175
	ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา 183
	ข้อมูลทั่วไปของศาสนสถาน 204
	บทสรุปบริบทชุมชนและสถานศึกษาราววัดพระราทาน..... 209

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 211
	ระบบงานของสถานศึกษา 4 งาน 212
	ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 241
	บริบทของสถานศึกษาและชุมชน (Context of educational institutes and communities)..... 246
	สรุป 255
6	เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา 261
	เกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 262
	แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของโรงเรียน (School best practices)
	SMAR: Model 284
	วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน (School quality culture) 5Q Model 290
	การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน (Participation and responsibility of all sectors) 301
	คุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ (Excellence-oriented features) 308
	สรุป 318
7	ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 319
	บุคลากรภายในสถานศึกษา 320
	บุคลากรภายนอกสถานศึกษา 322
	ภาคีเครือข่าย 323
	สรุป..... 336

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
8	สรุปลผล อภิปรายผล ข้อสรุปลเชิงทฤษฎี และข้อเสนอแนะ 337
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 337
	วิธีดำเนินการวิจัย 338
	สรุปลผล 340
	อภิปรายผล 341
	ข้อเสนอเชิงทฤษฎี 347
	ข้อเสนอแนะ 347
	บรรณานุกรม 349
	ภาคผนวก 367
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 369
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัยหนังสือขออนุญาต เข้าสนามเก็บข้อมูลวิจัย 375
	ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์..... 387
	ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 391
	ภาคผนวก จ ตัวอย่าง print out จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์..... 427
	ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย 433
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 441

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปรภาพรวมขอบเขตการประเมิน วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล	108
2 กระบวนการวิจัยระยะที่ 1	147
3 กระบวนการเลือกพื้นที่วิจัย	151
4 วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	152
5 การจัดการทำข้อมูลเชิงคุณภาพ	154
6 การศึกษาประเด็นที่ 1	158
7 การศึกษาประเด็นที่ 2	160
8 การศึกษาประเด็นที่ 3	162
9 ข้อมูลประชากรของหมู่บ้าน จำแนกตามช่วงอายุ	176
10 ประชากรของหมู่บ้านแยกตามสถานะร่างกาย	177
11 ประชากรของหมู่บ้านแยกตามระดับการศึกษา	178
12 วิเคราะห์ศักยภาพของหมู่บ้าน	179
13 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา	184
14 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาแยกตามระดับการศึกษา	187
15 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น และเพศ (ปีการศึกษา 2565)	188
16 โครงสร้างตารางเวลาเรียน	189
17 แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน	191
18 จำนวนอาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งก่อสร้าง	192
19 ผลการประเมินภายนอกกรอบสาม การศึกษาระดับปฐมวัย	194
20 ผลการประเมินภายนอกกรอบสาม ระดับปฐมวัย	196
21 ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัย.....	198
22 ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา การศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	199

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 งาน โครงการ กิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จ	202
24 ข้อมูลของศาสนสถาน (วัด)	205
25 ศาสนสถานที่สำคัญภายในวัด	206
26 ศาสนวัตถุที่สำคัญภายในวัด	206
27 ทำเนียบเจ้าอาวาส	208
28 แสดงรายการประเมินความสอดคล้องระหว่างแนวคำถามกับจุดประสงค์ ในการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ	423
29 สรุปผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างแนวคำถามกับจุดประสงค์ ในการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ	424

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
2 องค์ประกอบกิจกรรมชั้นพื้นในการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	26
3 หน้าที่กลยุทธ์	28
4 รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	63
5 ระดับการปฏิบัติเชิงจริยธรรม 5 ระดับ	79
6 แผนภาพแสดงขั้นตอนการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในส่วนกลาง	105
7 แผนภาพแสดงขั้นตอนการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค	106
8 กระบวนการจัดทำเครื่องมือวิจัย	149
9 ลักษณะรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สถานศึกษารางวัลพระราชทาน	157
10 เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา	159
11 ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา	161
12 กระบวนการวิจัยแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล	166
13 แผนที่ตำบลไธนา (นามสมมติ)	172
14 แผนที่บ้านนาดีดี (นามสมมติ)	175
15 แผนผังสถานศึกษา	193
16 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนบ้านนาดีดี	193
17 รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process Model) NAKEA: PIE Model	240
18 ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัล	245

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
19 บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา (Personnel involved in the management of educational institutions)	249
20 กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับสถานศึกษาและชุมชน (Administration Strategies for Schools and Communities)	256
21 สรุปลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา	257
22 ไตอะแกรมลักษณะการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์	258
23 เกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน	284
24 แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของโรงเรียน SMART: Model	290
25 วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน (School quality culture) 5Q: Model	301
26 การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน (Participation and responsibility of all sectors)	307
27 คุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ (Excellence-oriented features)	315
26 เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัล ระดับประถมศึกษาพระราชทาน ระดับประถมศึกษา	316
27 ไตอะแกรมเงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทานจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23	317
28 ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา	331
29 สรุปผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน	332
30 ไตอะแกรมผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23	333

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
31 ไตอะแกรมลักษณะการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานจาก โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23	429
32 ไตอะแกรมเงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทานจากโปรแกรม คอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23	430
33 ไตอะแกรมผลสืบเนื่องจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23	431
34 สัมภาษณ์เก็บข้อมูลบริบทศาสนสถาน 10 มิถุนายน 2565	435
35 เกียรติบัตรรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ต่อเนื่อง 3 ปี และโล่รางวัลทองคำพระราชทาน ของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) 5 กรกฎาคม 2565	435
36 สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการเพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูล 5 กรกฎาคม 2565	436
37 รศ.ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ เป็นผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ในการสนทนา กลุ่ม (Focus Group Discussion) 4 สิงหาคม 2565	436
38 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ทุกภาคที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 4 สิงหาคม 2565	437
39 ตัวแทนกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้าร่วมให้ข้อมูลในการสนทนา กลุ่ม 4 สิงหาคม 2565	437
40 เข้าพบผู้นำชุมชนเพื่อสัมภาษณ์เก็บข้อมูลบริบทชุมชนในด้านต่าง ๆ 26 พฤศจิกายน 2565	438
41 เข้าไปสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนเพิ่มเติม ในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ 26 พฤศจิกายน 2566.....	438

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
42 นักเรียนระดับอนุบาลมีสัมมาคารวะ เห็นพระภิกษุแล้วขอเข้ามากราบ นมัสการพระเป็นคุณลักษณะที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเป็น สถานศึกษารางวัลพระราชทาน 12 มกราคม 2566	439
43 สัมภาษณ์ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อให้ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน 10 กุมภาพันธ์ 2566.....	439

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ อย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้เกิดผลที่สืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายล้วนเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าที่ไม่มีวันสิ้นสุด และการที่ประเทศต่าง ๆ มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นแสดงให้เห็นถึงประเทศเหล่านั้นให้ความสำคัญต่อการศึกษา และพัฒนาคนในประเทศชาติให้มีคุณภาพ ทำให้สามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไม่ล้าหลังประเทศอื่น ๆ ในโลก ซึ่งการที่จะดำเนินการได้อย่างนั้น ต้องปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์อย่างกว้างขวาง เพื่อทำให้เกิดความเชื่อมั่น ความศรัทธาที่จะยึดมั่นต่อความดี เพราะหากในสังคมใดมีสมาชิกที่เป็นคนดี ชุมชน สังคม ประเทศชาติเหล่านั้นก็เป็นสังคมที่ดีมีการพัฒนาได้อย่างแน่นอน ดังนั้นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 เล็งเห็นถึงความสำคัญจึงได้ระบุไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบ การศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้งรัฐจะต้องดำเนินการให้ เด็กเล็กได้รับการศึกษาดูแล พัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย และรัฐต้องดำเนินการ ให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ เรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ภาคเอกชนในการจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลและการ ดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ นอกจากนี้ การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญ ได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, หน้า 14)

โรงเรียนเป็นสถานที่สำหรับฝึกหัดและสร้างเสริมประสบการณ์ให้กับนักเรียน ภายใต้การดูแลของครู อาจารย์ โดยการบริหารจัดการเรียนการสอนที่เข้าถึงนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม สอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างมีเหตุมีผลและจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ ส่งเสริมให้รู้จักวิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีแหล่งเรียนรู้ที่ดี และอำนวยความสะดวกในการแสวงหาความรู้ มีห้องสมุด มีหนังสือหลากหลายประเภท ซึ่งต้องเป็นหนังสือที่ส่งเสริมให้เด็กได้คิดโน้มน้าวสร้างสรรค์ มีสื่อเพื่อให้เกิดองค์ความรู้เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถให้ตนเอง พร้อมกับฝึกทักษะในหลาย ๆ ด้าน เพื่อการดำเนินชีวิตให้อยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนี้ และเพื่อการจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จต้องมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เช่น พ่อ แม่ ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา รวมถึงคณะครูอาจารย์ในการเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (เบญจวรรณ เรื่องศรี และคณะ, 2564, หน้า 29) การที่โรงเรียนจะบริหารจัดการให้ได้ผลสัมฤทธิ์ดีเพียงใดนั้น จึงขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนนั้นว่ามีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ เพียงใด หรือมีทรัพยากรทางการบริหารเพียงพอหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาระดับประถมศึกษาถือว่าเป็นพื้นฐานของการศึกษาที่สำคัญมาก เป็นจุดที่จะส่งต่อให้กลุ่มนักเรียนได้มีพัฒนาการเรียนรู้อุปสู่ระดับสูงขึ้นไปอีก และถ้าหากว่าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กการบริหารจัดการนั้นก็ยิ่งประสบความสำเร็จยากลำบากมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของงบประมาณ และปัญหาที่สำคัญ คือ งบประมาณไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้น และขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีสนับสนุน จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลต้องดำเนินการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยการประสานความร่วมมือและทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ครู ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (กัญญา เอี่ยมพญา และคณะ, 2565, หน้า 315)

ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องบูรณาการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ ซึ่งในการบริหารจัดการมีแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมสมัยอยู่มากมายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดีนั้นมีหลากหลาย เช่น การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result

Based Management–RBM) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) การบริหารแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) เป็นต้น (ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์, 2563, หน้า 34) ซึ่งในแต่ละรูปแบบก็มีข้อดี ข้อจำกัด และเงื่อนไขที่แตกต่างกันไป ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเลือกนำมาบูรณาการใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของตนต่อไป ทั้งนี้แม้ว่าทรัพยากรทางการบริหารจัดการในสถานศึกษา หรือบริบทของสถานศึกษานั้น จะอยู่ในสภาพการณ์ที่ขาดแคลนก็ตามหากได้นำเอาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาเป็นแนวทางปฏิบัติย่อมประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ส่งผลให้สามารถดำรงสถานะโรงเรียนประถมศึกษาที่มีระบบบริหารจัดการเป็นระบบ สามารถโน้มน้าว จูงใจบุคลากรทางการศึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้วยจะทำให้ประสบผลสำเร็จได้ (ทรงพล เจริญคำ, 2563, หน้า 3)

โครงการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน เกิดขึ้นจากน้ำพระทัยอันเปี่ยมด้วยพระเมตตาของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ที่ทรงมีพระราชปรารภแก่ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ล.ปิ่น มาลากุล) ในปี พ.ศ. 2506 เมื่อครั้งเสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดงานแสดงศิลปหัตถกรรมนักเรียน ประจำปีการศึกษา 2506 และพระราชทานรางวัลให้แก่โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามซึ่งจัดการศึกษาดีเด่น ใจความของพระราชปรารภมีว่า “มีนักเรียนจำนวนมากซึ่งมีความประพฤติดีและมีมานะพยายามศึกษาเล่าเรียนได้ผลดี รวมทั้งมีโรงเรียนซึ่งจัดการศึกษาดีจนนักเรียนได้รับการพัฒนาและส่งผลดีต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง นักเรียนและโรงเรียนที่มีคุณสมบัติดังกล่าว สมควรจะได้รับรางวัลพระราชทานและทรงยินดีจะพระราชทานรางวัลให้กระทรวงศึกษาธิการ (โดยกรมวิชาการซึ่งเป็นหน่วยงานในขณะนั้น) ได้น้อมนำพระราชปรารภมาพิจารณาดำเนินการด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้น และถือเป็นการกิจสำคัญที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนถึงทุกวันนี้ เพราะนอกจากจะเป็นโอกาสอันดีในการทำกิจกรรมที่สนองพระราชปรารภของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร แล้วรางวัลพระราชทานยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการยกระดับและพัฒนามาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของชาติให้ดียิ่งขึ้นไปด้วย ฉะนั้นจึงเป็นที่ตระหนักชัดว่า ทรงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาของชาติ พระราชทานขวัญกำลังใจแก่นักเรียนที่มีความประพฤติดี มีผลการเรียนดี ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้

มาตรฐานดีเยี่ยม ด้วยการพระราชทานรางวัลให้ในระยะแรกทรงพระราชทานด้วยพระองค์เอง ต่อมาพระราชกฤษฎีกาพระราชทานรางวัลนี้ได้รับพระเมตตาจาก สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 50 ปีแล้วที่กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการและพัฒนามาโดยตลอด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 1) ผลการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลเป็นที่ประจักษ์ทำให้ผ่านเกณฑ์ประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ เหมาะสมที่จะสมัครขอเข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานได้ ปราบกฎการณ์แห่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นนี้หากได้มีการศึกษาอย่างลึกซึ้งตามกระบวนการวิจัยแล้ว สามารถสร้างแนวคิดทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไว้เป็นแบบอย่างแก่สถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันนำไปพัฒนาต่อยอดและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างดียิ่ง

สำหรับหลักเกณฑ์คุณสมบัติของสถานศึกษาที่มีสิทธิ์สมัครเข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดคุณสมบัติไว้ คือ สถานศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันทั้งของรัฐและของเอกชนที่สามารถจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและคุณภาพในด้านต่อไปนี้ คือ ด้านคุณภาพนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและวิชาการ ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา สถานศึกษาที่เข้ารับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานทุกระดับ ต้องจัดการศึกษาตามหลักสูตรในระดับที่ส่งเข้ารับการประเมินทุกชั้นปีในระดับนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งนี้ตามเจตนารมณ์ของการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานต้องการเห็นว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเด่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 7) จากการสืบค้นข้อมูลพบว่า มีโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา 3 ครั้งต่อเนื่องกัน ประเภทเดียวกันและขนาดสถานศึกษาเดียวกัน ภายในระยะเวลา 10 ปี คือ ปีการศึกษา 2546, 2550, และ 2554 ส่งผลให้โรงเรียนได้รับโล่ทองคำโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยเป็นไปตามระเบียบและประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พุทธศักราช 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 3) ซึ่งมีทั้งหมด

3 หมวด โดยหมวด 2 ข้อ 12 ได้กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินคัดเลือก จะต้องเป็นสถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทานหรือเคยได้รับรางวัลพระราชทาน ก่อนปีการศึกษาที่มีการประเมินเว้นช่วงระยะเวลา 3 ปีการศึกษา จึงมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการ ประเมินด้วยระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าว ดังนั้นโรงเรียนแห่งนี้จึงต้องเว้นช่วง ระยะเวลาของการรับการประเมินในแต่ละครั้ง 3 ปีการศึกษา และได้ดำเนินการจัด การศึกษาจนได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างยั่งยืนตลอดระยะเวลาต่อเนื่องกัน 10 ปี จาก ผลงานแห่งความสำเร็จนี้ ถือได้ว่าเป็นรางวัลแห่งความปลาบปลื้มใจ สร้างความภาคภูมิใจ ในความสำเร็จที่ได้รับรางวัลพระราชทานอันสูงเกียรติอันเกิดจากการมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องที่ได้ร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่น ท่วมเท เสียสละและตั้งใจจริง ทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพได้ไต่สูงของรางวัลพระราชทาน ถือเป็นรางวัลสูงสุดที่ทรงคุณค่าและเกียรติ ประวัติอย่างยิ่งของสถานศึกษา (ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, 2560, หน้า 25)

จากปรากฏการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเอาหลักการบริหารจัดการอาศัย ความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ จึงทำให้สถานศึกษาได้รับการ ประเมินผ่านเกณฑ์ได้รับรางวัลพระราชทานต่อเนื่องกันถึง 3 ครั้ง จึงเป็นปรากฏการณ์ โดดเด่นควรค่าแก่การศึกษาเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ตามแนวทางของวิธีการวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Research) ซึ่งเป็นระเบียบ วิธีวิจัยที่สร้างทฤษฎีหรือมโนทัศน์จากข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ ของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน โดยนำเอาทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist grounded theory) ที่มีรากฐานพัฒนาโดย Charmaz (2014) เป็นกระบวนการวิจัยแบบเชิง คุณภาพที่เน้นการสร้างทฤษฎีจากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์หรือการสังเกตการณ์ โดยกระบวนการนี้เน้นการวิเคราะห์และสร้างทฤษฎีจากข้อมูลโดยตรง โดยไม่ได้มีทฤษฎี พร้อมใช้งานอยู่แล้วเป็นตัวช่วย ประกอบด้วย ขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสังเกต และสัมภาษณ์ เป็นขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์ผู้ที่ เกี่ยวข้องกับปัญหาหรือประเด็นวิจัย 2) การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์และ สกัดความหมายจากข้อมูล โดยใช้วิธีการเขียนโค้ดหรือการหมุนเวียนข้อมูลเพื่อค้นหา หลักฐานหรือลักษณะที่เป็นรูปแบบเด่นชัด 3) การสร้างทฤษฎี เป็นขั้นตอนการสร้างทฤษฎี จากข้อมูลที่ได้รับ โดยใช้กระบวนการการลดรูปและแยกส่วนของข้อมูล การสังเคราะห์และ

การแจงผลที่เชื่อถือได้ และการทดสอบทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับเหตุการณ์จริง เน้นการสร้างทฤษฎีจากข้อมูลจริง ซึ่งทำให้ทฤษฎีที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นทฤษฎีที่มีความเป็นมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรง และสามารถตอบโจทย์ปัญหาหรือประเด็นวิจัยได้โดยตรง (Charmaz, 2014, p. 18) ซึ่งทำให้ทฤษฎีที่สร้างขึ้นมีความเชื่อถือได้สูง และสามารถนำไปใช้งานได้จริงในชีวิตจริงการสร้างทฤษฎีตามระเบียบวิธีวิจัยนี้มีจุดเด่นอยู่ที่การสร้างทฤษฎีจากข้อมูลจริงและไม่เริ่มต้นด้วยทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้เข้าใจตรงกับประเด็นวิจัยและตอบโจทย์ปัญหาที่ต้องการอย่างแม่นยำ นอกจากนี้ การสร้างทฤษฎีตาม Grounded Theory ยังช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสร้างความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างดีเพราะเป็นการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีโดยการอธิบายสาระสำคัญของปรากฏการณ์และยืนยันข้อค้นพบด้วยการตรวจสอบความเชื่อถือได้ก่อนนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป (สุรศักดิ์ วงศ์ษา, 2563, หน้า 117)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษา การปฏิบัติตามเกณฑ์ประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา และผลสืบเนื่องที่เกิดจากการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ยังคงดำรงอยู่ พร้อมถอดเป็นองค์ความรู้นำไปพัฒนาเป็นทฤษฎีฐานราก เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมประเทศชาติสืบต่อไป

คำถามของการวิจัย

จากปรากฏการณ์ที่สถานศึกษาแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้รับรางวัลพระราชทาน 3 ครั้ง ต่อเนื่องกันมาเป็นลำดับภายในเวลา 10 ปี และได้รับโล่รางวัลทองคำเป็นการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรในการบริหารที่มีอยู่จำกัด โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งผลการดำเนินงานเป็นที่ประจักษ์อย่างเด่นชัด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำถามของการศึกษาวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา จากมุมมองของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์มีลักษณะอย่างไร

2. เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาเป็นอย่างไร

3. ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา คืออะไรและเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ในประเด็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษา เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้จะได้มีนัยสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ซึ่งจะมีการอ้างอิงถึงเหตุการณ์เชิงประจักษ์ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างเป็นทฤษฎีฐานรากและได้กำหนดกรอบการศึกษาที่ผู้วิจัยใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นการเฉพาะ ซึ่งผลที่เกิดในเชิงทฤษฎีจากงานวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในแง่ของทางวิชาการในระดับนโยบาย และใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างดียิ่ง ดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.1 ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ในประเด็นต่าง ๆ เพื่อตอบคำถามการวิจัย และสามารถนำไปเทียบเคียงกับงานวิจัยรูปแบบอื่น ๆ ที่ศึกษาในบริบทอื่นที่แตกต่างออกไป เพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอีกทั้งเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ที่เข้มแข็งยิ่งขึ้นไป

1.2 ได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎีที่เป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ที่ได้พัฒนาจากข้อมูลตามกระบวนการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก

(Grounded Theory) สามารถนำไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ทำหน้าที่จัดการศึกษานำเอาไปปรับใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษาได้

1.3 ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีความถูกต้องเชื่อถือได้ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ตามกระบวนการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Research) สร้างองค์ความรู้และเสริมประสบการณ์ใหม่ด้านวิชาการแก่ผู้วิจัย

2. ประโยชน์ในเชิงประยุกต์ใช้

2.1 ผลของการศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา สถานศึกษาอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบของการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นผลงานเชิงประจักษ์ มีคุณสมบัติเหมาะสมควรที่จะสมัครเข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อเข้ารับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทานได้

2.2 ผลของการศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่เป็นพื้นที่เป้าหมายในการวิจัยสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลในการสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและเป็นต้นแบบในการพัฒนาอย่างยั่งยืนสืบต่อไป

2.3 ผลของการศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องถิ่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกันได้ เพราะลักษณะของการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบทฤษฎีฐานรากที่ได้นี้ เป็นการบูรณาการแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เนื่องจากใช้ศาสตร์หลากหลายสาขานำมาเป็นแนวทางในการศึกษา

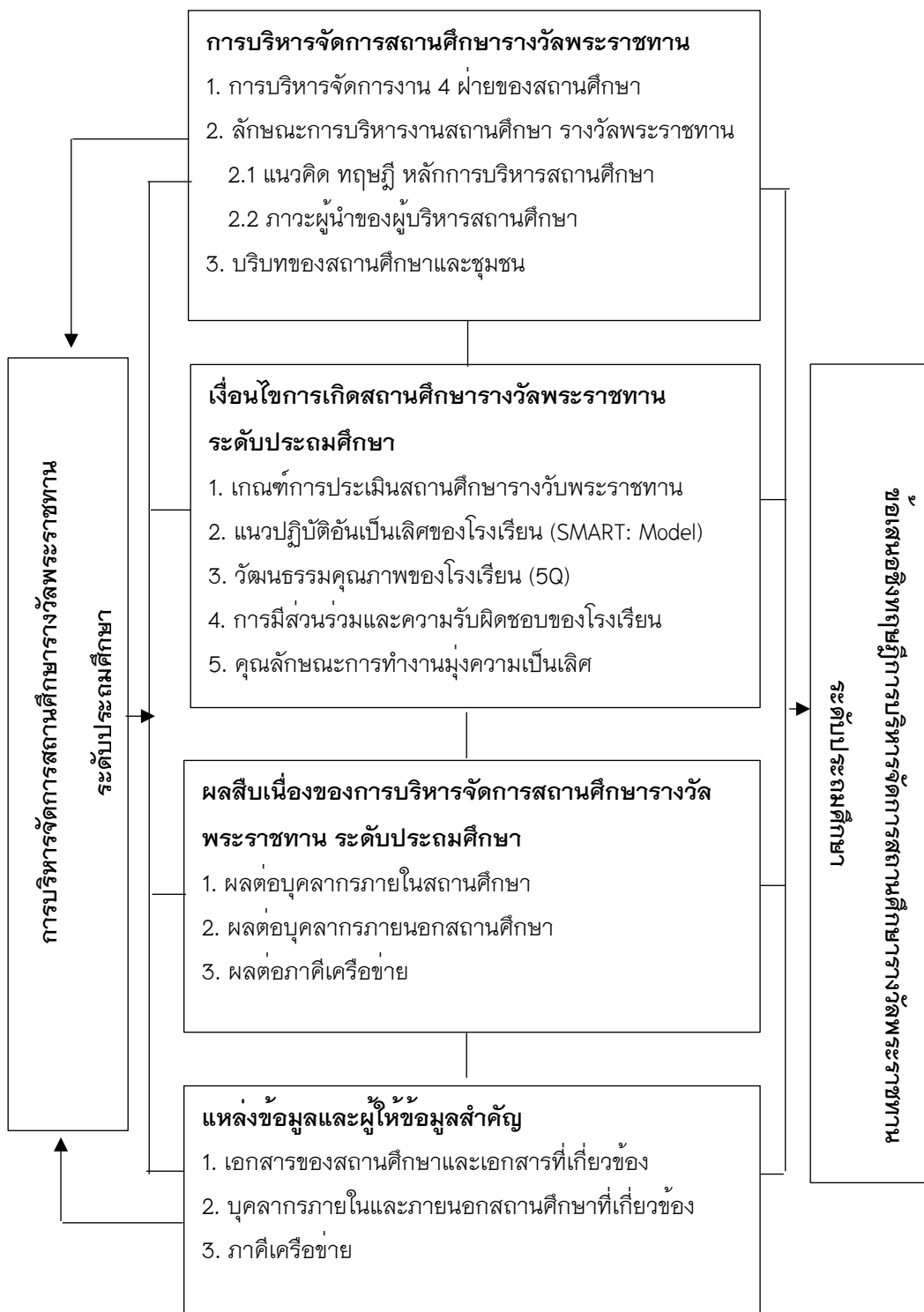
2.4 ผลของการศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับสูงสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบเพื่อจัดทำนโยบายเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาอื่น ระดับกระทรวงได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจและให้คำอธิบายที่เป็น
 ขอบรูปเชิงทฤษฎีในปรากฏการณ์การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับ
 ประถมศึกษา ด้วยวิธีการวิจัยทฤษฎีสถานราก (Grounded Theory Research) โดยนำเอา
 ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์หามาสร้างความคิดรวบยอด (Concept) และหาความเชื่อมโยง
 ระหว่างความคิดรวบยอด (Charmaz, 2014, p. 18) เพื่อให้ได้ขอบรูปเชิงทฤษฎีสำหรับ
 อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษา
 เงื่อนไขการบริหารจัดการสถานศึกษา และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ
 สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา การวิจัยนี้ไม่มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบ
 สมมติฐานเชิงทฤษฎี (Assumption Theoretical Testing) แต่จะเป็นการสร้างทฤษฎีจากจาก
 ข้อมูล ดังนั้นจึงกำหนดเกณฑ์เลือกพื้นที่วิจัยโดยกำหนดลักษณะเฉพาะ ประกอบด้วย
 1) เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษา
 แห่งชาติ 2) ได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทานต่อเนื่องกัน 3 ครั้ง 3) เป็นแหล่งเรียนรู้ใน
 เรื่องกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินเป็นสถานศึกษารางวัล
 พระราชทาน 4) เป็นต้นแบบที่ให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ได้นำแนวปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ และ
 5) ช่วงระยะเวลาที่เกิดปรากฏการณ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2546 – 2554 และยังคงดำรงอยู่ใน
 ปัจจุบันเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ด้วยเลือกแบบเจาะจง (Purposive
 Sampling) โดยอาศัยหลักการเลือกเชิงทฤษฎี (Theory Sampling) และใช้เทคนิคการอ้างอิง
 ต่อเนื่องปากต่อปาก (Snowball Sampling Technique) เพื่อให้สอดคล้องกับพื้นที่เป้าหมาย
 และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในและนอก
 สถานศึกษา จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญขึ้นอยู่กับความอิ่มตัวของข้อมูล (The data is
 saturated) กำหนด (สุภางค์ จันทวานิช, 2561, หน้า 31) ระยะเวลาทำการวิจัยตั้งแต่ 11
 กรกฎาคม 2565 ถึง 11 กรกฎาคม 2566

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาประเด็นที่ต้องการทำวิจัยมาเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎี ที่ประกอบด้วยมโนทัศน์เกี่ยวกับลักษณะการบริหารสถานศึกษา เงื่อนไขที่ทำให้เกิดผลสืบเนื่องของการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา เลือกลงแหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงเพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎีที่เป็นมโนทัศน์ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยกระบวนการสร้างทฤษฎีฐานราก (Constructing Grounded Theory) ตามรูปแบบการสร้างทฤษฎีของ (Kathy Charmaz, 2014, p. 18) และศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อและปัญหาการวิจัย รูปแบบของการวิจัยตลอดจนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การสร้างทฤษฎีและการเขียนรายงานวิจัย พร้อมได้สรุปเป็นแนวคิดของผู้วิจัยเองเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ แล้วจึงพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูลการวิจัยที่มีคุณภาพด้วยการผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ สรุปเป็นแบบจำลองแผนภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การกำหนดนิยามตามแนวทางการศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Research) เป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition)

1. การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนร่วมกันวางแผนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการดำเนินชีวิตและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจากระบบงานของสถานศึกษา 4 งาน ประกอบด้วย 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารงบประมาณ 3) งานบริหารบุคคล 4) งานบริหารทั่วไป และทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารร่วมกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันขับเคลื่อนงานจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้รับรางวัลพระราชทานโดยใช้รูปแบบ กลยุทธ์ ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

3. แนวคิด ทฤษฎี หลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ได้นำหลักคิด หลักการทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเกณฑ์การประเมินรางวัลพระราชทาน ได้แก่

3.1 หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารเชิงรุกที่สร้างความพร้อมให้กับองค์กร มีขั้นตอนที่สำคัญ ขั้นตอนสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินผลแผนกลยุทธ์

3.2 หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่มีความถูกต้องโปร่งใส ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

3.3 หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง กระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการรวมทั้งผู้ที่มีส่วนในกระบวนการทั้งหมด

3.4 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการการตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน โดยร่วมกันวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมกันแก้ไขปัญหา

3.5 การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่เน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการและผลักดันให้มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติให้มากที่สุด ในทางการศึกษาเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในระดับสถานศึกษา

3.6 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน โดยใช้การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งฝึกฝนและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียนโดยสอดแทรกแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลิกลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แสดงออกหรือใช้ในการจูงใจให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

3.7.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ภาวะผู้นำที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

3.7.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การบริหารจัดการที่ผู้บริหารได้ใช้หลัก 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง

3.7.3 ภาวะผู้นำแบบเชิญชวนและสร้างเครือข่าย หมายถึง ใช้ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจและเป็นกลางให้ผู้อื่นมาเข้าร่วมในการทำงาน

และการสร้างความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับผู้อื่นเพื่อเพิ่มสร้างทีมที่มีสมาชิกที่มีความไว้วางใจและมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานที่ดีเยี่ยมในองค์กรของตน

3.7.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความคิดและปฏิบัติตามหลักการและค่านิยมที่ถูกต้องตามจริยธรรม โดยเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และมีความเที่ยงธรรม ทั้งในการจัดการ การดำเนินงาน และการมีมิติทางสังคมและการเมือง

3.7.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียน โดยผู้บริหารกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานสูงสุด และอาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์กร หน่วยงาน ชุมชนและท้องถิ่นร่วมมือกันในการจัดการศึกษา โดยมีกระบวนการในการดำเนินงาน ประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพและการตรวจสอบคุณภาพ

3.7.6 บริบทของสถานศึกษาและชุมชน หมายถึง การศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อทำให้เกิดการรับรู้ถึงมุมมอง ทักษะคติของผู้คนในชุมชนได้อย่างลึกซึ้งซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ และผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน โดยการอาศัยความร่วมมือที่เกิดขึ้นจากชุมชน

3.7.7 มุมมองของคนที่อยู่ในปรากฏการณ์ หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ ความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ในพื้นที่ที่ปรากฏการณ์เกิดขึ้น เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลที่ได้ดีความ และให้ความหมายประสบการณ์ที่ตนได้รับรู้ให้ผู้อื่นได้รับรู้โดยไม่ได้อิงกับแนวคิด ทฤษฎีของบุคคลอื่น เป็นการให้ความหมายต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้นต่อบุคคลนั้น ๆ นั้นเอง

3.7.8 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาที่ได้คุณภาพมาตรฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเป็นแหล่งบ่มเพาะความรู้ความสามารถ ทักษะด้านวิชาการ ทักษะการดำเนินชีวิตให้กับผู้เรียนทั้งของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

3.7.9 สถานศึกษาระดับประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นพื้นฐานหรือการศึกษาในระยะแรก สำหรับผู้เรียนในวัยเด็กตอนต้น ต่อจากการจัดการศึกษาระดับเด็กเล็กหรือเด็กปฐมวัย เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ทักษะขั้นพื้นฐานและสร้างเสริมมวลประสบการณ์อันจำเป็นแก่การดำรงชีวิตส่วนตนและส่วนของสังคมส่วนรวม

3.7.10 สถานศึกษารางวัลพระราชทาน หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับการประเมินและคัดเลือกให้เข้ารับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ซึ่งได้พระราชทานให้กับโรงเรียนที่จัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นรางวัลที่ทรงคุณค่าอย่างยิ่งแก่สถานศึกษาที่ได้รับจำนวน 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และคุณลักษณะที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนในสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียน และมีระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา หมายถึง แนวทางบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบได้ด้วย หลักการบริหารจัดการสถานศึกษาและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งแนวทางการพัฒนาองค์กร ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพ และมีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัย

ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก

ด้านที่ 5 ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา หมายถึง โครงการกิจกรรมที่ดีเด่นของสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย

3.7.11 เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา หมายถึง แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการศึกษาที่ทำให้ได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ประกอบด้วย เกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของโรงเรียน (SMART Model) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน (5Qs) การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อทุกภาคส่วน คุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ

3.7.12 บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง บุคคลที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ประกอบด้วย

3.7.12.1 บุคลากรภายในสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร ครู นักเรียน

3.7.12.2 บุคลากรภายนอกสถานศึกษา คือ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน

3.7.12.3 ภาคีเครือข่าย คือ บุคคลในชุมชน หน่วยงานองค์กรส่วนท้องถิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา

3.7.13 ผลสืบเนื่องของการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 3 ภาคส่วน โดย

3.7.13.1 บุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน เกิดแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นให้คนอื่นมีความสนใจ ให้มีแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้นหรือสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมักจะเป็นการส่งเสริมแรงบันดาลใจโดยการใช้คำพูดหรือทำสิ่งต่าง ๆ ทำให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

3.7.13.2 บุคลากรภายนอกสถานศึกษาเกิดการรับรู้ผลสำเร็จ แสดงถึงความเข้าใจของผู้ที่ได้รับความสำเร็จว่าสิ่งที่พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการมีค่าและได้ผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ โดยเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาที่ได้คุณภาพมาตรฐาน

3.7.13.3 ภาคีเครือข่ายมีการทำงานระหว่างผู้บริหารและหน่วยงานเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกันขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานเข้าใจภารกิจและเป้าหมายที่ต้องการบรรลุในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งในระดับผู้บริหารและหน่วยงาน

3.7.14 การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Research) หมายถึง ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมีลักษณะที่สำคัญก็คือ เริ่มต้นการวิจัยจากข้อมูลและพัฒนาไปสู่สมมติฐาน ลำดับต่อมาจึงสร้างทฤษฎีซึ่งใช้เป็นคำอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยการสร้างมโนทัศน์ สมมติฐาน และกรอบแนวคิดสำหรับใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์นั้นจะต้องเป็นข้อมูลที่ให้รายละเอียดของปรากฏการณ์ทางสังคมในเรื่องที่ศึกษานั้นอย่างครบถ้วนรอบด้าน เก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือที่ได้คุณภาพ ถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา ทั้งนี้ข้อมูลจะจัดกระทำไปพร้อม ๆ กัน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ซึ่งในท้ายที่สุดของการวิจัยจะได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ปรากฏเฉพาะเจาะจง

3.7.15 ข้อเสนอเชิงทฤษฎี หมายถึง มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ที่ได้จากการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) โดยมีลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นแกนหลัก มีเงื่อนไขการเกิดและผลสืบเนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นส่วนสนับสนุนให้มีความชัดเจนมากขึ้น ซึ่งมโนทัศน์เหล่านี้เกิดจากวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในปรากฏการณ์ที่ได้เข้าไปศึกษาในพื้นที่วิจัยครั้งนี้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความวิจัย สื่อออนไลน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์จัดเป็นหมวดหมู่ในแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นวิจัย และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ตามกระบวนการวิจัย ทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Research) เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่สามารถนำไป พัฒนางานบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาต่อไป โดยขอ นำเสนอแบ่งออกเป็น 6 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ (The Best Practices)

ตอนที่ 4 แนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

ตอนที่ 5 กระบวนการวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Research)

ตอนที่ 6 แนวคิดบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นแหล่งบ่มเพาะความรู้ที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้และสร้าง ความสามารถให้แก่ผู้เรียนในทุกช่วงวัยที่เข้ารับการศึกษ โดยมุ่งเป้าหมายให้ผู้เรียนมี ความรู้คู่คุณธรรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีของประเทศชาติ และเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งในกระบวนการบริหารจัดการนั้นเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องใช้องค์ความรู้และภาวะผู้นำในการบริหารจัดการทั้งงาน วิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไป เพราะเป็นงานที่สามารถ ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ ในตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษาซึ่งเป็นประเด็นในการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษา

ในองค์การต่าง ๆ ทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐนั้น สิ่งหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้นั้นก็คือ การบริหารจัดการซึ่งเป็นที่กระบวนกรที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้บริหารต้องมีความรู้และความสามารถ เพราะคุณภาพที่เกิดจากการบริหารจัดการจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ดังนั้นความก้าวหน้าหรือล้มเหลวขององค์การต่าง ๆ จึงขึ้นอยู่กับ “การบริหารจัดการ” ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ (Administration) ไว้หลากหลายทัศนะ ดังนี้

การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด เพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ (พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน์ 2558, หน้า 323) ในส่วนของผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทักษะและกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการศึกษา เพราะในกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบต้องอาศัยเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาควบคู่กันไป ส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคมและมีคุณภาพเป็นไป ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ (เพ็ญพิศ ผาพองยูน 2560, หน้า 18) และถ้าพิจารณาในประเด็นที่เป็นกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยจะมีแบบแผนวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด และเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง 2561, หน้า 26)

การบริหารสถานศึกษาหากพิจารณาในแง่ของการดำเนินงาน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายการศึกษาหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ ให้นักเรียนมีสุขภาพดี มีคุณธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี

สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่เรียนมีความสำคัญเกี่ยวกับเศรษฐกิจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า (จิตรจรรยา ทรงวิทยา 2561, หน้า 54) ทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรมที่จะดำเนินการนั้นจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย โดยนักวิชาการได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินการ และทำให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ (นฤมน ชันดี 2561, หน้า 15) อย่างไรก็ตามในการบริหารจัดการนี้หากมุ่งไปในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนแล้วจะได้รับความว่าเป็นกระบวนการบริหารและวิธีการที่โรงเรียนใช้ในการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันตามค่านิยมหรือความเชื่อพื้นฐานเพื่อประโยชน์ในทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา เพื่อให้ชุมชนในท้องถิ่นร่วมกันวางแผนจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน (อภิรักษ์ทิพย์ แกระหัน, 2562, หน้า 74)

ธิปกรณ บัญทัน (2562, หน้า 23) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเริ่มจากการจัดแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกรอบในการวินิจฉัย สั่งการ ควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมในสถานศึกษาที่มีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การเรียนของนักเรียน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมและคุณธรรมตรงกับความต้องการของสังคม สำหรับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องของกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ นั้นจะประกอบไปด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ทรงพล เจริญคำ 2563, หน้า 24) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า ในขณะเดียวกันถ้าพิจารณาความหมายโดยมุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการและความสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายทางการศึกษาแล้วจะหมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

โดยมีผู้บริหารและกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งระบบ ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีเพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และเจตคติต่าง ๆ ตามความต้องการของสังคมให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์, 2563, หน้า 33) กล่าวเสริมว่า เมื่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้บูรณาการการบริหารจัดการร่วมกันแล้วย่อมสร้างความเจริญให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ เพราะการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานในสถานศึกษาที่ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางตรง และทางอ้อมร่วมมือประสานการทำงานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่สถานศึกษา (เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล, 2563, หน้า 21) และ (พศวัต สารระอาวาส, 2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายในแง่มุมมองของการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นจะประกอบไปด้วยองค์ความรู้ที่เป็นหลักวิชาการ เทคนิค วิธีการ กระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ผ่านกระบวนการที่ประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ ถือเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของผู้บริหารจะต้องหมั่นฝึกฝนและเรียนรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการต่อไป

จากมุมมองที่หลากหลายของนักวิชาการศึกษาไทยที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นเมื่อพิจารณาไปที่นักวิชาการศึกษาต่างประเทศ Hoy and Miskel (2001, p. 170) ได้กล่าวว่า เป็นการประสานการทำงานร่วมกันหลาย ๆ ฝ่าย เพราะว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ได้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานสถานศึกษา โดยบุคคลทั้ง 3 เห็นด้วยพร้อมร่วมดำเนินงานตามข้อตกลงที่ได้วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด Dubrin (2012, p. 17) กล่าวเพิ่มเติมว่า กระบวนการบริหารจัดการนั้น ยังต้องนำเทคนิคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านมโนภาพ ด้านการวินิจฉัย และด้านนโยบาย เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้ว Lima M. (2021, p. 19) กล่าวเพิ่มเติมในส่วนนี้ว่า หากพิจารณาในแง่ของความท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วพบว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับพลเมืองและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ด้วยการวางแผนและการจัดการนโยบายสาธารณะในการเผชิญกับความท้าทายทางการศึกษารูปแบบใหม่

จากนানাทัศนะดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาที่มีระบบ ระเบียบ บูรณาการการทำงานร่วมกันของบุคคลหลาย ๆ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ซึ่งแต่ละบุคคลมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันไป รวมทั้งผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ ทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตลอดจนมีค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และเจตคติต่าง ๆ ตามความต้องการของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

2. ความสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษา

สำหรับกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาถือว่าเป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคคลหลายฝ่าย ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เกิดองค์ความรู้ ความสามารถมีทักษะในการดำรงชีวิตในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้งส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อหลายภาคส่วนในสังคมหลายด้าน นักวิชาการและนักการศึกษาจึงได้ให้ความสำคัญไว้หลากหลายทัศนะ สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 27) กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้แล้วยังเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสิ่งสมประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ (นฤมน ชันดี, 2561, หน้า 20) อย่างไรก็ตามหากมุ่งเน้นไปที่สถานศึกษาถือว่าเป็นรากฐานการพัฒนาสำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลทางการศึกษาที่มีคุณภาพในด้านปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการบริหารจัดการ (process) และผลผลิต (output) อีกทั้งเป็นหัวใจสำคัญในการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการบริหารการศึกษา กนกอร สมปราษฎ์ (2562, หน้า 3) กล่าวเพิ่มเติมว่า แต่ในอีกแง่มุมหนึ่ง

จะเล็งถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ชุมชนและสังคมคาดหวัง ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ และมีระบบการบริหารที่ให้อำนาจผู้บริหาร มีอิสระทางการบริหาร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง และให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความคล่องตัว ส่วน ธิปกรณ บัญทัน (2562, หน้า 24) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพดำเนินการตามระเบียบ กฎหมาย และเน้นการมีส่วนร่วม อีกด้านหนึ่งหากจะพิจารณาในด้านบทบาทหน้าที่ของบุคคลแต่ละภาคส่วน ดังที่ รัตนา กาญจนพันธ์ (2563, หน้า 549) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การบริหารจัดการสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยมีผู้บริหาร ครู อาจารย์ และคณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ขณะที่ พศวัต สาระอาวาส (2564, หน้า 16) มีความเห็นว่า นอกจากการมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับประชาชนของประเทศทั้งของรัฐบาลและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข

Campbell, Johnston, Campbell, McClain, and Macaluso (1983, p. 6)

กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ดังนี้ 1) การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายสถานศึกษา 2) การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้มีการพัฒนาโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เป้าหมายของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ 3) การบริหารสถานศึกษาช่วยกำหนดวิธีการและประสานงานในการดำเนินโครงการไปปฏิบัติ 4) การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ Hersey, Blanchard and Johnson (2001, p. 134) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า หากมองในแง่ที่เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ และเทคโนโลยีเพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากทัศนะที่หลากหลายดังกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษา

ตั้งแต่สองคนขึ้นไป และเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งแต่ละบุคคลมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบแตกต่างกันไป ได้รวมกันทำงานโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหาร งบประมาณ เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รวมกันกำหนดไว้

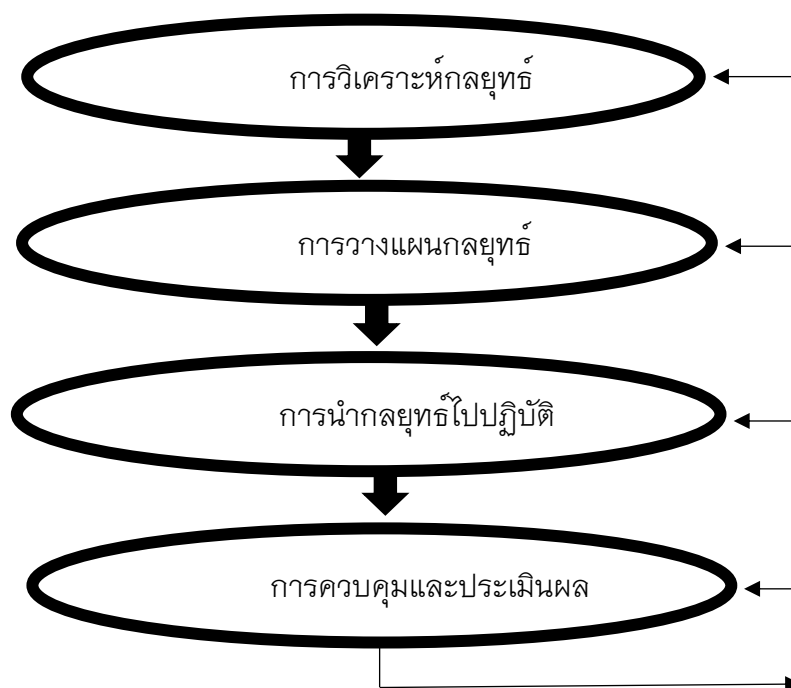
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา

การที่จะพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพได้คุณภาพมาตรฐานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันในการวางแผนจัดองค์การ และดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรขององค์การให้เหมาะสม ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้มีแนวคิดกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาระบบงานภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดนั้นก็คือนักบริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลเป็นภาพอนาคตในการขยายผลผลิตทางการศึกษาที่ควรจะเป็นได้ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษาไม่หลงทิศทาง ด้วยเหตุนี้กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงควรมีแบบแผนที่ดี มีลำดับขั้นตอนในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน เพราะหากมีหลักการและเหตุผลที่ดีแล้วจะทำให้สามารถเกิดพัฒนาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน และได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีนักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศน์ (2563, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีร่วมสมัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาไว้หลายแนวคิด ประกอบด้วย

3.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวคิดที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพราะในการบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยการกำหนดแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิธีการดำเนินงานเพิ่มเติมจากที่ได้กำหนดไว้ หรือที่มักเรียกกันว่า “กลยุทธ์” รวมทั้งการจัดทำกิจกรรม แผนงานโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องในแต่ละกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางของสถานศึกษาที่จะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ในการบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นจะองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอยู่ 4 กิจกรรมด้วยกัน คือ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic

analysis) 2) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) 3) การนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic implementation) และ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (Strategic control and evaluation) โดยทุกกิจกรรมในกระบวนการนี้จะมีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกัน ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบกิจกรรมขั้นพื้นฐานในการบริหารเชิงกลยุทธ์

Wheelan & Hunger (2008, p. 2) กล่าวเพิ่มเติมว่า เป็นการกำหนดการดำเนินการของหน่วยงานในระยะยาว ซึ่งมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาปัญหา โอกาสและอุปสรรค ประเมินสถานะแวดล้อมภายในเพื่อหาจุดเด่น และจุดด้อย รวมถึงไปถึง กระบวนการในการดำเนินการตามกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ กลยุทธ์แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับกลยุทธ์ (strategic level) คือ การกำหนดทิศทาง (direction) ภารกิจ (mission) วัตถุประสงค์ (objective) ขององค์การโดยผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนด เช่น กลยุทธ์การนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ทั้งองค์การ จะเป็นแผนระยะยาว 5 ถึง 10 ปี อย่างน้อย 3 ปี

2. ระดับกลยุทธ์ (tactical level) คือ การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องดำเนินการโดยกำหนดออกเป็นโครงการต่าง ๆ จากระดับองค์การมาเป็นฝ่ายหรือหน่วยงานย่อยที่ต้องใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งต้องสอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์หลักขององค์การ มักเป็นแผนระยะสั้น เช่น 1 ปี

3. ระดับปฏิบัติการ (Operation level) คือ การนำโครงการย่อยแต่ละโครงการ หรือกระบวนการมากำหนดขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน รายละเอียดของแผนอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการสนับสนุนระดับกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วยังสามารถแบ่งกลยุทธ์ตามระดับองค์กรได้ ดังนี้

1. กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) หมายถึง ทิศทางรวมของธุรกิจซึ่งเป็นทิศทางที่ใช้อธิบายแนวทางร่วมกันในการพัฒนาธุรกิจ บนพื้นฐานความหลากหลายของสายผลิตภัณฑ์และอุตสาหกรรมหรือเป็นการกำหนดทิศทางที่เป็นเอกภาพของธุรกิจโดยรวมขององค์กรเป็นการกำหนดว่า องค์กรจะมีการแข่งขันที่ดำเนินไปในทิศทางใด เป็นวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์กร อาจจะมีการกำหนดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่เป็นทางการหรือไม่ก็ได้ แต่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปในแนวทางขององค์กรที่ให้บุคลากรภายนอกสามารถรับรู้ได้

2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) หมายถึง แนวทางหรือกลยุทธ์ที่ใช้ในการบรรลุแผนทิศทางรวมขององค์กร เป็นกลยุทธ์ธุรกิจ คือ เป็นกลยุทธ์ที่องค์กรใช้ในการแข่งขันในแต่ละอุตสาหกรรมในระดับนี้ กลยุทธ์ที่ใช้อาจหมายถึงกลยุทธ์ในการขยายการตลาด กลยุทธ์ในการขยายส่วนแบ่งทางการตลาด กลยุทธ์ในการพัฒนาตลาด กลยุทธ์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และกลยุทธ์ในการขยายไปสู่ธุรกิจอื่น เป็นการคัดเลือกกลยุทธ์ทางธุรกิจที่จะเหมาะสมเพื่อกำหนดว่า จะทำอย่างไรในระดับกลยุทธ์นี้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นพันธกิจที่สำคัญขององค์กร แสดงถึงขอบเขตของการดำเนินกิจการกลยุทธ์ระดับธุรกิจเป็นกลยุทธ์ระดับที่สองขององค์กรซึ่งสามารถที่จะแยกพิจารณาได้ 3 แนวทาง

2.1 กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านต้นทุน (cost-leadership strategies)

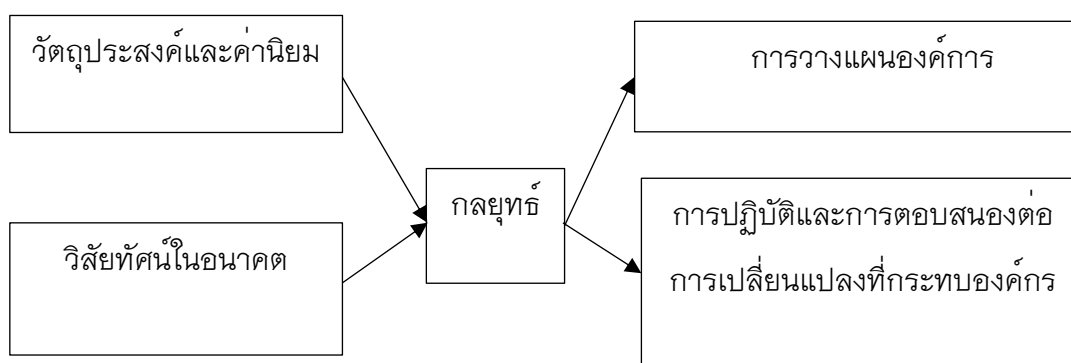
2.2 กลยุทธ์การสร้างความแตกต่าง (differentiation strategies)

เป็นการใช้ความแตกต่างของสินค้าหรือผลิตภัณฑ์เป็นกลยุทธ์ในการแข่งขัน โดยสามารถสนองตอบต่อความต้องการของผู้บริโภคได้ในรูปแบบที่คู่แข่งไม่สามารถทำได้

2.3 กลยุทธ์การมุ่งเน้นลูกค้าเฉพาะกลุ่ม (focus strategy) เป็นการมุ่งตอบสนองลูกค้าเฉพาะกลุ่มในจำนวนจำกัด โดยอาจจะเป็นเฉพาะภูมิภาค สามารถที่จะตอบสนองลูกค้าในกลุ่มได้ดีกว่าผู้อื่น

3. กลยุทธ์ระดับสายงาน (Functional Strategy) หมายถึง แผนนโยบายตามสายการแบ่งงานเป็นการนำกลยุทธ์มาใช้ในระดับปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุได้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรที่สามารถประเมินค่าออกมาได้อย่างชัดเจน และจะเป็นกลยุทธ์ที่จะต้องครอบคลุมทุกหน่วยงานในองค์กรให้มีการสอดประสานกันเพื่อความสำเร็จของกลยุทธ์ระดับธุรกิจและระดับองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่หน่วยปฏิบัติงาน เช่น ด้านการผลิต การตลาด การเงิน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

หน้าที่ของกลยุทธ์ คือ การแปลความหมาย วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ไปสู่ความจริง ดังภาพ



ภาพประกอบ 3 หน้าที่กลยุทธ์
ที่มา : กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 22.

ในการบริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารนำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จะช่วยให้ทิศทางการจัดการศึกษา เป้าหมายของสถานศึกษา (School Goals) การระดมทรัพยากร และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) คือ การบริหารเชิงรุกที่สร้างความพร้อมให้กับองค์กร โดยสมาชิกเข้าใจตัวตนขององค์กร จึงกำหนดทิศทางการดำเนินงานสร้างความสอดคล้องของการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม สามารถพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพใน

การแข่งขัน นำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรการบริหารเชิงกลยุทธ์ แบบครบวงจร อนันท์ งามสะอาด (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ใน การบริหารจัดการการนิยามวัฏจักรคุณภาพเดมมิ่ง (Deming Cycle) คือการจัดระบบการบริหารให้ครบทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การติดตาม ประเมินผล (Check) และการปรับมาตรฐาน (Act) ส่วนขั้นตอนสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ 1. การวางแผน 2. การนำแผนไปปฏิบัติ 3. การควบคุมและประเมินผล

1. การวางแผน ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กร

(Organization Purpose) การวิเคราะห์ SWOT เพื่อทราบจุดแข็งจุดอ่อนภายในขององค์กร โอกาสที่ดีและภัยคุกคามจากสภาพภายนอก กำหนดเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นการกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่เป็นไปได้ ในระยะเวลาที่ชัดเจน กำหนดพันธกิจ (Mission) คือสิ่งที่ต้องปฏิบัติ สร้างค่านิยมร่วม (Shared Value) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรทางบวกสร้างเป็นความเชื่อมั่นให้สมาชิกร่วมกัน ผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ตัวชี้วัด (Indicator) เป้าหมาย (Goal) ของแต่ละกลยุทธ์ แผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ซึ่งเป็นการรวบรวมแนวทางปฏิบัติเป็นเอกสารเดียวกัน จัดทำแผนงาน และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ซึ่งมีความละเอียดสามารถนำไปปฏิบัติได้แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีความสำคัญมาก เพราะเป็นเครื่องมือในการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ช่วยในการควบคุมให้ ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

2. การนำแผนไปปฏิบัติ คือ การจัดเตรียมบุคคลผู้ปฏิบัติตามแผน และการกำหนดมอบหมายความรับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ตัวชี้วัดใน ระดับผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

3. การควบคุมและประเมินผล ได้แก่ การติดตามโครงการ (Project monitoring) การตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้า การเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ว่าเป็นไปตามที่เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ การวิเคราะห์ผลกระทบ และการปรับปรุงในการบริหาร สถานศึกษา หากผู้บริหารนำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จะช่วยให้ทิศทางการจัดการศึกษา เป้าหมายของสถานศึกษา (School Goals) การระดมทรัพยากร และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น และอีกแห่งหนึ่ง เบญจมาศ ต้นสูงเนิน (2561, หน้า 319) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาเป็น

นวัตกรรมขบวนการทางองค์กร (Organization process Innovation) ทางการบริหาร ซึ่งเป็นขบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถของการจัดการองค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนากายใต้แนวคิดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรก็สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้ เพื่อให้การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ประสบผลสำเร็จสอดคล้องกันทั้งกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเน้นการนำกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่มีอยู่ไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

สรุปการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) คือ การบริหารเชิงรุกที่สร้างความพร้อมให้กับองค์กร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ โดยการกำหนดแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานที่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจตัวตนของสถานศึกษา แล้วจึงกำหนดทิศทางการดำเนินงาน สร้างความสอดคล้องของการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม สามารถพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน นำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีกระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์กลยุทธ์ การวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติการควบคุมและประเมินผล และการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบครบวงจร นิยมใช้วงจรการบริหารแบบเดมिंग (Deming Cycle) คือ การจัดระบบการบริหารให้ครบทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การติดตามประเมินผล (Check) และการปรับมาตรฐาน (Act) ขั้นตอนสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ 1. การวางแผน 2. การนำแผนไปปฏิบัติ 3. การควบคุมและประเมินผล

3.2 การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักการบริหารจัดการ

บ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) เป็นแนวทางสำคัญที่รัฐบาลได้นำมาใช้ในการจัดระเบียบให้สังคมและประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข เพื่อช่วยป้องกันแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาหรือวิกฤติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น จะต้องพัฒนาองค์การและตนเองเพื่ออำนวย

ความสะดวกและให้บริการประชาชนอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติราชการเกินความจำเป็น เกิดความคุ้มค่าและมีเป้าหมายสำคัญ คือ ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า มั่นคง และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงานก็เพื่อให้ประชาชนผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อถือศรัทธาว่าการดำเนินงานมีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารงานของรัฐ รวมทั้งพฤติกรรมการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานมีปริมาณที่ลดลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น ถูกต้องชอบธรรมเกิดประโยชน์ต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นฤมน ชันดี (2561, หน้า 39 – 40) กล่าวเพิ่มเติมว่าต้องยึดหลัก 6 ประการในการบริหารจัดการ คือ

1. หลักนิติธรรม เป็นการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกติกาด่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ทันสมัย เทียบธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรในสถานศึกษา โดยบุคลากรทุกคนยินยอมพร้อมใจถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกติกาด่าง ๆ เหล่านี้ร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมที่มีการปกครองภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา

2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม มีการสร้างค่านิยมที่ดีงามให้บุคลากรในสถานศึกษาถือปฏิบัติ โดยมีความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทน ขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่ หมู่คณะ สังคม ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยติดตัว รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้วยความเป็นธรรม และพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรในสถานศึกษาตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม

3. หลักความโปร่งใส เป็นการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกในการทำงานของสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส มีการเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษาได้อย่างตรงไปตรงมาและสะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการที่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้และมีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

4. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้กิจกรรมของสถานศึกษาเห็น ความสำคัญของการมีส่วนร่วม มีการรวมเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ของสถานศึกษา ซึ่งมีการแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การ แสดงประชามติหรืออื่น ๆ ช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างบุคลากร ในสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึกใน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การใส่ใจปัญหาของสถานศึกษา กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา คำนิยามส่วนรวมมากกว่าตนเอง ตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่ได้อย่างดี มีความรับผิดชอบ ต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ ทันทีทันที รวมทั้งการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่อยู่อย่าง จำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยปลูกฝังให้บุคลากรในสถานศึกษามีความ ประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่าและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้อาคารสถานที่ ซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้อยู่สภาพที่ใช้งานได้ มีการบริหารที่มีคุณภาพสามารถแข่งขัน ในระดับต่าง ๆ รวมทั้งรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

หากพิจารณาถึงกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้วนักวิชาการ พงศ์ศิริ พวงศรีเคน และธัชชัย จิตรนันท์ (2563, หน้า 248 - 249) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า จากการศึกษาที่สถานศึกษาจะมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 นั้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งมีอำนาจในการบริหารและจัดการ การศึกษาอย่างเต็มที่ จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารในสถานศึกษา ต้องมีการนำ หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมายึดในการบริหารงานโรงเรียน อันได้แก่ หลักนิติ ธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและ หลักความคุ้มค่ามาใช้ในการบริหารงาน วิชชุดา ดวงจ้อย และในตะวัน กำหอม (2564, หน้า 55) ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น จะต้อง คำนี้ขุอยู่หลายปัจจัยทั้งด้านทรัพยากร ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร จะขับเคลื่อนไป พร้อมกันได้รวมทั้งยังต้องมีผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยที่ผู้บริหารจะต้องยึด หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่หลากหลายประเทศได้นำไปใช้และเกิดประโยชน์ แก่ส่วนรวมอย่างคุ้มค่า

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลนั้น เป็นกระบวนการบริหารงานที่มีความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งยังทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่มูลนิธิผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มีหลักที่สำคัญประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วย

3.3 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management–RBM)

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management–RBM) เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและตรวจสอบวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPI) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกองค์กร และตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร พรศักดิ์ จินา (2559, ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า โดยลักษณะของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน จะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ / งาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรให้สอดคล้องกันไป ในทิศทางเดียวกันกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้ (Key Performance Indicators: KPI) ไว้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยตัวชี้ดังกล่าว เป็นการยืดหยุ่นทางการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการจากองค์กรของรัฐได้เป็นอย่างดี พิฑูวรรณ กิติคุณ (2559, หน้า 1) กล่าวเพิ่มเติมว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการบริหารที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และวิธีการบริหารราชการจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการทำงานและอาศัยกฎระเบียบที่เคร่งครัด เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานมาเป็นการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความ

คุ่มค่าของเงิน (Value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการโดยจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น จะมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างแรก คือ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (Strategic and Operational Plan) ซึ่งหน่วยงานราชการจะต้องวางแผนกลยุทธ์โดยทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การด้วยเทคนิค (SWOT Analysis) เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการคือเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) และถายโอนลงมาเป็นวัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) พร้อมกลยุทธ์ในการดำเนินงาน (Strategy) ทั้งสิ่งที่เป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จ (Critical Success Factors : CSF) รวมทั้งตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators : KPI) ที่สามารถวัดผลของการดำเนินงานได้ สำหรับองค์ประกอบสำคัญอย่างที่สอง คือ การประเมินผล (Evaluation) ซึ่งจะประกอบไปด้วย 1) การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ซึ่งตัวชี้วัดนี้จะต้องชัดเจนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งมีความเหมาะสมกับสภาพการบริหารราชการของหน่วยงานและความคาดหวังของประชาชน 2) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ นอกจากนี้เป็นการแสดงความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ นอกจากนี้ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเข้ามาทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้ โดยที่การประเมินผลนั้นจำเป็นต้องมีจำนวนข้อมูลที่มากเพียงพอที่จะใช้ประกอบการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดี

ในส่วนของรูปแบบและกระบวนการในการปฏิบัตินั้น ธีรยุทธ ปรัชญาวุฒิรัตน์ (2563, หน้า 35 - 36) ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญของการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐที่คำนึงถึงประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานหรือโครงการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานได้มากกว่า เน้นปัจจัยนำเข้า กระบวนการทำงานและกฎระเบียบที่เคร่งครัด ใช้การวัดผลที่เป็นรูปธรรม การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

จะให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน และการกำหนดผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน พร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการดำเนินงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชน การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ช่วยทำให้การบริหารการปฏิบัติงานได้เหมาะสม ส่งผลให้ทราบผลของการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย และสามารถรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารและทำให้แก้ปัญหาได้ทันที่ สำหรับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Base Management) มีความหมายว่า เป็นวิธีการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ โดยสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่ รวมทั้งเป็นการควบคุมทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งคำที่เกี่ยวข้องในการบริหารที่ควรทราบเพื่อจะได้มีความเข้าใจในหลักการนี้ 2 คำ คือ ผลผลิต (Output) หมายถึง งานบริการ หรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำสำเร็จสมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ประชาชนผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมโดยตรง และผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลที่เกิดตามมา ผลกระทบหรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต ผลลัพธ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนผู้รับบริการ และสาธารณชน ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ คือ งานบริการหรือกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานได้ผลผลิต (Outputs) ตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ตรงตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ ผลผลิตสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงหรือเป็นที่พึงพอใจ เช่น ปลูกบ้านได้ 1 หลัง (Outputs) บ้านหลังดังกล่าวอยู่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก (Outcomes) หรือการซ่อมถนนได้ 5 กิโลเมตร เป็นผลผลิต (Outputs) ถนนสายนั้นทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการเดินทางจากการซ่อมแซมเป็นผลลัพธ์ (Outcomes) ทั้งนี้ลักษณะของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น จะมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในทุกกระบวนการของการบริหารงาน (PDCA) ได้แก่ Plan มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน (ต้องการทราบว่าผลสัมฤทธิ์ คือ อะไร) Do มีการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนที่วางเอาไว้หรือไม่ Check มีการตรวจสอบว่าเมื่อปฏิบัติแล้วได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้หรือไม่ และ Act การปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่ได้วางแผนไว้ ลักษณะเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งอยู่ในแผนกลยุทธ์ขององค์การเป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยหลัก

แห่งความสำเร็จ (CSF) และเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) ของการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือช่วยประเมินความสำเร็จของการ ดำเนินการตามกลยุทธ์องค์การที่มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ สามารถใช้ปัจจัยแห่ง ความสำเร็จ (CSF) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นกรอบวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรเทียบกับเป้าหมาย เพื่อให้รู้ถึงความก้าวหน้าของ การบรรลุวิสัยทัศน์หากผลงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรด้วย

ฉัตรชัย นาถ่าพลอย (2562, หน้า 172) กล่าวถึงแนวทางการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า ในการดำเนินการตามแนวทางนี้นอกจากพิจารณาถึงแนวปฏิบัติหรือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องแล้วผู้บริหารยังต้องคำนึงบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติด้วย การทำงาน ของหน่วยงานหรือโครงการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าปัจจัยนำเข้ากระบวนการ ทำงานและกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและสามารถ ตรวจสอบได้ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารระดับสูง ต้องมีความเข้าใจและสนับสนุนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งในการจัดทำระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับความ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และหน่วยงานราชการจะต้องมีการจัดระบบข้อมูลการ ปฏิบัติงานที่สามารถแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งอาจจะต้องจัดทำเพิ่มเติมขึ้นจากระบบข้อมูลเดิมที่เน้นปัจจัยนำเข้า และกิจกรรมเพื่อให้ ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจได้ดีขึ้น รวมทั้งยังมีความจำเป็นที่จะต้องการพัฒนา ผู้บริหารไว้ล่วงหน้าให้สามารถปฏิบัติงานที่ต้องซึ่งรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงานภายใต้ สภาวะที่มีความคล่องตัว และมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ ในการวางแผนกลยุทธ์การวัดผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อ การตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ในขณะเดียวกันจะต้องมีระบบการพัฒนาและ ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจ และความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น รวมทั้งมีศักยภาพเพียงพอที่จะหมุนเวียนสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะเจ้าหน้าที่ทุกระดับถือว่าเป็นบทบาทสำคัญในการ ดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยกัน ทั้งสิ้น

อีกทั้งสำหรับแนวทางในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ และชยาگانต์ เรื่องสุวรรณ (2564, หน้า 62) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์กรควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนทุกคนในองค์กรเป็นครอบครัว และควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจ ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ควรบริหารจัดการเรื่องอำนาจหน้าที่งานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมจัดคนให้เหมาะกับงาน การกระจายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม ติวงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ควรจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับธรรมะเพื่อกล่อมเกลาจิตใจ อีกทั้งควรมีการวางแผนงานที่จะประยุกต์ใช้หลักธรรมเข้ามาในการปฏิบัติงานและจัดหาเวลาที่เหมาะสมลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อคัดกรองผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรปรับเงินเดือนของพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย หากมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการกระจายในการติดตามประเมินผลให้หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มได้ติดตามประเมินผลในกลุ่มงานของตนเอง จัดการประชุมในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารควรนิเทศการสอนอย่าง สม่ำเสมอและนิเทศการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครูผู้สอน และปรับปรุงการสอนในด้านที่มีความบกพร่อง จัดทำแผนการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มงานบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ PDCA และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results based management) คือ เป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการรวมทั้งผู้ที่มีส่วนในกระบวนการทั้งหมด

3.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น นอกจากผู้บริหารจะมีความสำคัญแล้วบุคลากรทุกคนในองค์การก็ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ในการบริหารองค์การในปัจจุบันจึงได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเป็นการระดมความคิดและสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จ ย่อมทำให้บุคลากรเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเอง เป็นการสร้างความรักและทุ่มเทให้กับการทำงานส่งผลให้เกิดผลดีต่อองค์กร และการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ พร้อมกันนี้ยังเป็นการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการอีกด้วย นักวิชาการและนักการศึกษาหลายสำนักได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ (2560, หน้า 176) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มมีส่วนเกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายได้เข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นการระดมความคิดและศักยภาพต่าง ๆ ที่มีอยู่มาร่วมกันคิดร่วมกันวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมกันแก้ไขปัญหา อันเป็นการสร้างจิตสำนึกหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมองในแง่มุมมองมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนแล้ว วรรณภา ในเย็น และคันสนีย์ จะสุวรรณ (2564, หน้า 1108) กล่าวเสริมประเด็นนี้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management) เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีอิสระในการทำงานโดยสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมติดตามประเมินผลสถานศึกษาภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยที่จะเป็นที่ยอมรับได้ ลดความขัดแย้งและสร้างประโยชน์ร่วมกันทำให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยที่ลักษณะของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษานั้น จะมีหลักการสำคัญที่มีส่วนในการสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ทำให้บุคลากรที่ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ เน้นการกระจายอำนาจให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต โดยที่ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ (2560, หน้า 176) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า

การบริหารแบบมีส่วนร่วม The Participative Management คือ การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อีกมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศ Christ Argiris, C, and Donald, A.S. 1978, อ้างถึงใน ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์ (2563 หน้า 36 – 37) มีความเห็นเพิ่มเติมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ กล่าวคือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพราะสมาชิกในองค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแม้ว่าจะเป็นเพียงการรับฟังความคิดเห็นก็ตาม ก็จะทำให้รู้สึกได้ถึง ความมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย ด้วยเหตุว่า จะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังจะเป็นการช่วยให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน โดยที่การมีส่วนร่วมจะเป็นการยินยอมพร้อมใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ อันส่งผลให้ทางใจเกิดการยอมรับ การสนับสนุน และมีผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยทำให้กระตุ้นบุคคลเกิดสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

ผลที่เกิดจากการนำแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีข้อดี คือ 1) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร 2) ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น 3) สร้าง

บรรยากาศที่ดีในการทำงาน 4) ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ 5) สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร 6) ลดค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม 7) ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 8) ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนข้อเสีย คือ ถึงแม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีข้อดีหลายประการ แต่การที่ผู้บริหารจะนำการบริหารในรูปแบบนี้มาใช้ควรคำนึงถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพราะอาจจะทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลขึ้นมาได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ความรับผิดชอบและการกระทำของกลุ่มไม่หลักประกันอันใดแน่ชัด เพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับการตัดสินใจกลุ่มผู้บริหารจึงควรคำนึงผลได้ผลเสีย เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา ปัญหา และสถานการณ์ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เทคนิคการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม การใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น มีเทคนิควิธีการที่นำมาใช้อยู่หลายประการซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานของตนเองได้ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงาน ประกอบด้วย เทคนิคดังนี้ 1) ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจในรูปแบบคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee) 2) ใช้ในรูปแบบของกรรมการให้คำแนะนำ (Consulting) 3) การนำความคิดของหมู่ตเชื่อมโยง (Kinging Pin) มาใช้ 4) ใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู (Open Door) 5) ใช้การระดมความคิด (Brain Storming) 6) ใช้กับการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ (Training) 7) ใช้การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน มีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นการระดมความคิดและศักยภาพต่าง ๆ ที่มีอยู่มาร่วมกันคิดร่วมกันวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมกันแก้ไขปัญหา นำพาความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาได้

3.5 การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)

แนวคิดการบริหารสถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management) นี้เป็นการบริหารโดยให้ความสำคัญกับสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะใช้การแบ่งอำนาจ

หน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กับสถานศึกษา การบริหารแบบนี้ จะเน้นบทบาทความรับผิดชอบของบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นหลัก และวิธีการจัด อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะจัดตามขนาด บทบาท และความ รับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อความมีประสิทธิภาพสูงสุดของสถานศึกษา แนวคิดการบริหารนี้มี นักวิชาการศึกษา เทพดินทร์ คะสา, ณรงค์ พิมสาร, สิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต (2563, หน้า 37) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น โรงเรียน ต้องสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เกิดในตัวผู้บริหาร ครู คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องจนถึงขั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม พัฒนาคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด จัดประชุมสัมมนาร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา โรงเรียนสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จัดทำคู่มือการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อให้โรงเรียน ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการบริหารโรงเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานตามการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ตามปฏิทินปฏิบัติงาน ประชุมสรุปงานการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น ดำเนินการประเมินผล การใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและประเมินผล อย่างต่อเนื่อง พร้อมรายงานผลให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ หน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการประสานเครือข่ายโรงเรียนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน และถอดบทเรียนโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อช่วยเหลือแนะนำ โรงเรียนที่ต้องการปรับปรุง พัฒนาโรงเรียนสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้นำ รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติอย่างจริงจังให้เกิดผลเป็นรูปธรรมหาก พิจารณาถึงโครงสร้างการบริหารงานแล้วจะพบว่า เป็นกระบวนการที่มีการจัดโครงสร้าง ในการวางแผนงาน อย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับ มีการสั่งการประสานงานจัด คนเข้าทำงานให้ทำหน้าที่ได้เหมาะสม ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติอยู่บน พื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริง มีเหตุมีผลที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับความเห็นของ ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์ (2563, หน้า 40) ว่าหากเพ่งมองไปถึง

ความสัมพันธ์กับการบริหารตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานจะพบว่า ผู้เรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกาย ตามเกณฑ์มาตรฐาน ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง ดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผล ประกอบตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง ได้รับนโยบายการบริหารสถานศึกษาที่เหมือนกัน ทั้งนโยบายระดับกระทรวง ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยึดมาตรฐานเป็นสำคัญและนำไปสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา อีกทั้งสถานศึกษามีการจัดโครงการการบริหารงานในสถานศึกษาที่เหมือนกัน ตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา 4 ด้าน ครุมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ออกแบบและการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ในอีกแง่มุมหนึ่งของ พัทธนีวรรณ ไตรณรงค์สกุล (2564, หน้า 152) กล่าวว่าเพิ่มเติมว่า สำหรับมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวไว้ว่า หลักการสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่ใช้แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้บริหารจะต้องกระทำตามหลักการสำคัญ ดังนี้ 1) หลักการกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการจัดการศึกษา ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการด้านการศึกษา 2) หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จ 3) หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน

ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาการจัดการศึกษาจะเป็นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อความเป็นเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา แต่ในปัจจุบันคนมีความรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมมากมายหลายประการ ฉะนั้นการจัดการศึกษาโดยส่วนกลางจึงเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าไม่ตอบสนองต่อความต้องการ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงได้มีการคืนอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้มีโอกาสในการจัดการศึกษามากขึ้น 4) หลักการบริหารจัดการตนเอง ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเชื่อว่าถ้าให้ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงแต่กำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีระบบบริหารด้วยตนเองให้โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่ การรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ ซึ่งสามารถดำเนินงานด้วยวิธีที่แตกต่างกันไป แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้รับน่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ส่วนข้อจำกัดและเงื่อนไขในการนำรูปแบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ การนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีทั้งข้อดีและข้อจำกัด ดังที่ Lunenburg (2000, pp. 36 – 37) กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า มีเงื่อนไขที่ต้องทราบเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติ ดังนี้ 1) รูปแบบการบริหารจัดการโดยมีชุมชนเป็นหลัก และรูปแบบที่มีผู้บริหารเป็นหลัก เป็นรูปแบบที่นิยมใช้กับโรงเรียนของรัฐ ส่วนรูปแบบโรงเรียนในกำกับของรัฐ รูปแบบการบริหารโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรูปแบบที่ให้เอกชนดำเนินการ มีลักษณะเฉพาะของตนเองที่แตกต่างกันไป 2) คณะกรรมการที่มีชุมชนเป็นหลัก โรงเรียนในกำกับของรัฐ โรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้อำนาจหน้าที่ในลักษณะที่เป็นกรรมการบริหารกำกับและดูแลการจัดการศึกษา ส่วนคณะกรรมการตามรูปแบบที่มีผู้บริหารเป็นหลักที่ให้เอกชนดำเนินการ น่าจะมีลักษณะเป็นกรรมการที่ปรึกษา 3) การเลือกรูปแบบใดไปใช้ในการบริหารควรขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนนั้น ๆ 4) การนำรูปแบบการบริหารไปใช้ควรทำแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยเริ่มจากโรงเรียนขนาดใหญ่หรือโรงเรียนที่มีความพร้อมก่อน 5) ในระยะแรกควรมีโครงการนำร่องทดลองใช้เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นรวมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) เป็นแนวคิดในการบริหารโรงเรียนที่เน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการและผลักดันให้มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติให้มากที่สุดในการศึกษาเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้าง

ความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในระดับสถานศึกษา

3.6 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy

Philosophy)

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่เป็นแนวคิด หลักการและแนวปฏิบัติตนของแต่ละบุคคลและองค์กร โดยคำนึงถึงความพอประมาณกับศักยภาพของตนเองและสถานะแวดล้อมในที่ตนเองอยู่ รวมไปถึงความมีเหตุมีผลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตนเอง คือ ไม่ประมาทในการดำเนินชีวิต โดยสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ อย่างถูกหลักวิชาการด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม จริยธรรม เห็นความสำคัญของการร่วมมือสามัคคีปรองดองกันในสังคม ซึ่งจะช่วยเหลือเสริมสร้างสายใยเชื่อมโยงคนในทุกภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมเข้าด้วยกัน รวมไปถึงการร่วมสร้างสรรค์พลังในทางบวก เช่น การรู้จักสามัคคี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกภาคส่วนของสังคม

1. ความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พลกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงที่มีหลักพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้ คือ กรอบแนวคิดเป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นมุมมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤติ เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนาคุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ
พร้อม ๆ กัน ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

1. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

2. เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความพากเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

วิมาณ วิชวารีย์ (2560, หน้า 25) กล่าวเสริมว่า เมื่อพิจารณาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังหมายรวมถึงแนวทางการดำรงชีวิต และการปฏิบัติตนของคนในสังคมทุกระดับ ยึดหลักทางสายกลางในการดำเนินงานกิจการใด ๆ มีความพอเพียง พออยู่ พอกิน ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบและคุณธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ เวิน ริทส์นัสน์ (2559, หน้า 53) กล่าวเพิ่มเติมว่า ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในที่นี้คือความประพัตที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนในทางที่เจริญงอกงาม บนหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ซึ่งประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน โดยปฏิบัติบนเงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม ซึ่งเมื่อนักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ในชั้นเรียนแล้วนำเอาไปประพัตปฏิบัติในชีวิตประจำวันย่อมทำให้ได้รับความเจริญก้าวหน้า ทั้งในการศึกษาเล่าเรียน และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศชาติ

ในกาลข้างหน้า นอกจากนี้แล้วยังต้องนำเอาหลักธรรมอื่น ๆ มาบูรณาการใช้ด้วยจึงจะบังเกิดผลดีที่สุด

สรุปหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง แนวทางการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิตอันพึงประสงค์ โดยการปฏิบัติตนให้มีความพอประมาณ รู้จักการประมาณตน รู้จักศักยภาพของตนที่มีอยู่ ปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานของความมีสติปัญญา ยึดทางสายกลางในการปฏิบัติ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ มีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์และปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ชยัน อดทน เพียรพยายาม แบ่งปัน มีสติปัญญา มีวินัย พึ่งตนเอง แบ่งปัน เอื้ออาทร รับผิดชอบ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. ความสำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความสำคัญของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมิใช่เพียงแต่เป็นหลักปรัชญาเศรษฐกิจที่เน้นเฉพาะการเกษตรเท่านั้น แต่ยังได้ครอบคลุมไปถึงการดำเนินชีวิต การประกอบกิจการของภาคธุรกิจ การค้าระหว่างประเทศ หรือแม้แต่การดำเนินงานของภาครัฐเพื่อที่จะสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้ประเทศชาติ ภายใต้หลักการที่สำคัญ ของทศพร วิริยะพันธุ์ (2550, หน้า 12 - 13) กล่าวถึงแนวทางในการนำไปปรับใช้ว่า 1) ใช้ทางสายกลาง โดยเน้นถึงการดำเนินชีวิตหรือการดำเนินงานในลักษณะไม่เร่งรัดหรือเชิงซ้าจนเกินไป มีความพอดี ถ้าเป็นเศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคล จะคำนึงถึงความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน กำหนดความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามอัตภาพไม่หลงใหลกระแสวัตถุนิยม มีอิสระ เสรีภาพที่จะไม่พัวพันการอยู่กับสิ่งใด เป็นการสร้างพื้นฐานความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทำให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ถ้าเป็นเศรษฐกิจพอเพียงระดับประเทศจะคำนึงถึงความสามารถของชุมชน เมือง ภูมิภาค ประเทศในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดเพื่อเลี้ยงสังคมนั้น ๆ โดยพยายามหลีกเลี่ยงที่จะต้องพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ ที่เราไม่ได้เป็นเจ้าของ 2) ให้ความสำคัญกับความพอประมาณ โดยยึดหลักความมีเหตุผล การตัดสินใจควรใช้เหตุผลและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไม่ประมาท ใช้สติปัญญาพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ ไม่หลงใหลกระแสวัตถุนิยม นำไปสู่การใช้จ่ายเกินตัวหรือการใช้งานไม่คุ้มค่าขาดประสิทธิภาพ 3) ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจคนในชาติให้มีความพอเพียงด้านวัตถุ และด้านจิตใจเป็นการสร้างจิตสำนึก

เกี่ยวกับจริยธรรม คุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตของคนในประเทศให้รู้จักคำว่า “พอ” เพื่อขจัดความโลภให้น้อยลง จะได้มีความสงบสุขทั้งกายและใจ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อความวุ่นวายให้แก่สังคมส่วนรวม เศรษฐกิจพอเพียงมีวัตถุประสงค์ให้มนุษย์รู้จักการพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด รู้จักพอเพียงรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านจิตใจ ยึดหลัก “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” โดยจิตสำนึกที่ดีต่อตนเอง ประเทศชาติ มีเมตตา เอื้ออาทร ประณีประนอม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง รู้จักสามัคคี 2) ด้านสังคม โดยให้แต่ละชุมชนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการเชื่อมโยงให้เป็นเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็งเพื่อให้มีการกระจายรายได้ที่ดีขึ้น มีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้านอันจะทำให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและมีความมั่นคง 3) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงการใช้และการจัดการทรัพยากรอย่างชาญฉลาดพร้อมทั้งหาทางเพิ่มมูลค่า โดยยึดหลักการของความยั่งยืน 4) ด้านเทคโนโลยี ควรมีการผสมผสานเทคโนโลยีสมัยใหม่กับภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้เป็นเทคโนโลยีในการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และสภาพแวดล้อมของประเทศ 5) ด้านเศรษฐกิจ ควรให้ความสำคัญแก่การประหยัด ดัดทอนค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นทุกด้านลดการฟุ่มเฟือยฟุ้งเฟ้อโดยยึดหลักพออยู่ พอกิน พอใช้ เพื่อหลีกเลี่ยงการก่อหนี้ที่ไม่มีผลตอบแทนที่คุ้มค่าและพยายามลดความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เช่น การลงทุนการพนัน การเก็งกำไร เป็นต้น

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2517 ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไข ปัญหาเพื่อให้รอดพ้น ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ธีวาลัย มาตจรัส (2550, หน้า 34 – 35) กล่าวเพิ่มเติมว่า มีหลักที่ต้องพิจารณา ประกอบไปด้วย กรอบแนวคิดซึ่งเป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น มีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา เป็นการมองโลกเชิงระบบที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยวิกฤตเพื่อความมั่นคง และความยั่งยืนของการพัฒนา และคุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ นอกจากนี้ อัมพล กิตติอำพล (2552, หน้า 18 – 19) กล่าวเพิ่มเติมว่า เน้นการปฏิบัติตนบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน และยังมีคำนิยาม ความพอเพียงจะต้อง

ประกอบด้วย คุณลักษณะ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิต การบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ 2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกลรวมถึงเงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ 1) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้มาพิจารณาใช้ให้เชื่อมโยงกันประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ และ 2) เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตแนวทางปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เงื่อนไขที่สำคัญ ต้องอาศัยทั้งเงื่อนไขคุณธรรม หลักวิชาการและเงื่อนไขชีวิตเป็นพื้นฐาน ซึ่งในการนำมาประยุกต์ใช้ตามหลักวิชาต้องอาศัยความรู้ รอบคอบ ระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้วางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอนและเงื่อนไขชีวิต ดำเนินด้วยความอดทน มีความเพียร มีสติและปัญญาบริหารจัดการ การใช้ชีวิตโดยใช้หลักวิชาการและคุณธรรมเป็นแนวทางพื้นฐาน

สรุปความสำคัญของแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และเงื่อนไข 3 เงื่อนไข คือ เงื่อนไขคุณธรรม เงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขชีวิต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่สมดุลมั่นคงและยั่งยืนโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวคิดและเป็นหลักปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตให้อยู่รอดในสภาวะการณ์ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ และปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยใช้หลักคุณธรรมเป็นที่ยึดเหนี่ยวควบคู่กับการดำเนินชีวิต และใช้เป็นแนวคิดในการกำหนดนโยบายเพื่อการบริหาร

ตั้งแต่ระดับบุคคลชุมชน หน่วยงานองค์การต่าง ๆ สถาบัน จนถึงระดับรัฐบาลที่มีหน้าที่บริหารประเทศ ส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

3. การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นอีกหนึ่งในนโยบายสำคัญของชาติที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 สืบเนื่องกันมาจนถึงปัจจุบันในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นนโยบายสำคัญของคณะรัฐมนตรีและของกระทรวงศึกษาธิการที่จะร่วมพลังสำคัญในการขับเคลื่อนปรัชญาพระราชทานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในสถานศึกษาและสังคมไทยสืบไป หลักการความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงนั้นขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน ร่วมกันพิจารณาว่า จะต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มเติมอีกหรือไม่อย่างไร รวมทั้งยังมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 22 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนเป็นผู้ที่สำคัญที่สุด บุคคลากรครูผู้สอนจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วยส่งเสริม และสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พร้อมทั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตนเองอีกด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, หน้า 10) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ให้มีความเหมาะสมกับธรรมชาติ และสนองความต้องการของผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนฝึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียนส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและรับผิดชอบต่อกลุ่มผู้ร่วมงานและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการหลากหลาย และต่อเนื่อง รวมทั้งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตนและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับการบูรณาการ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ต้องมีแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ทุกระดับชั้น และคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมประสบการณ์จริงให้เกิดกับผู้เรียนจะเป็นการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจัดการทรัพยากรและดำเนินชีวิตด้านเศรษฐกิจอย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวมและสาธารณประโยชน์และดำเนินชีวิตอย่างมีฐานรากทางวัฒนธรรมและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากกระแสโลกาภิวัตน์ และในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557, หน้า 26 – 28) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า สิ่งที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต้องเริ่มจากการจัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นมาให้สถานศึกษาได้นำหลักปรัชญาพระราชทานสู่การจัดการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งการจัดระบบการเรียนรู้ เพื่อเป็นการปลูกฝังหลักคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการในหลักคิดในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกระดับชั้น และเพื่อเป็นการบ่มเพาะอุปนิสัยพอเพียงผ่านในกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการจัดทำหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โครงงานแหล่งเรียนรู้และฐานการเรียนรู้ นอกจากนี้ ถวัลย์ มาศจรัส (2550, หน้า 83) ยังมีข้อเสนอแนะว่า สำหรับวิธีการในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในโรงเรียนในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย การจัดทำรายวิชาเพิ่มเติม หลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการกำหนดรายวิชา มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แผนการเรียนรู้ หรือสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียง โดยการพัฒนาและจัดการแหล่งเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาและมีการต่อยอดหรือพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับภูมิสังคมหรือบริบท โดยผู้เรียนด้วยความสมัครใจโดยมีครูช่วยสนับสนุน ใช้หลักคิด หลักปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักวิชาการอย่างสมเหตุสมผล การวางแผนอย่างรอบคอบ คำนึงถึงความเสี่ยงต่าง ๆ และส่งเสริมการเรียนรู้แบบคุณธรรม โดยที่คณะทำงานบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน (2558, หน้า 4) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า เมื่อสถานศึกษาได้นำเอาหลักคิดนี้มาปฏิบัติย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ได้มีคุณภาพมาตรฐาน นักเรียนเกิดทักษะความสามารถทั้งในด้านวิชาการและการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน โดยใช้การจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งฝึกฝนและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียนโดยสอดแทรกแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสาระเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อสอนให้ผู้เรียนรู้จักการใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถดำรงตนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข มีการพัฒนาตนให้เป็นคนที่มีความสุขอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี

สรุปในภาพรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาที่ร่วมสมัยและเป็นที่ยอมรับนำมาประยุกต์ใช้ของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาได้ว่า มีรูปแบบการบริหารที่หลากหลาย ประกอบด้วย 1) การบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) 2) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM) 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) 4) การบริหารแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management) 5) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ซึ่งในแต่ละรูปแบบก็มีข้อดี ข้อจำกัด และเงื่อนไขที่แตกต่างกันไป ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเลือกนำมาใช้ให้เหมาะสมกับขนาดและบริบทของสถานศึกษาของตนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จจัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นรเศรษฐ์ ชุมวงศ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อปฏิบัติ 10 ประการ
- 2) ด้านการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อปฏิบัติ 10 ประการ
- 3) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อปฏิบัติ 12 ประการ
- 4) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ข้อปฏิบัติ 14 ประการ และ
- 5) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย ข้อปฏิบัติ 9 ประการ

ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และด้านการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนตามลำดับ และถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ พระมหาโกสินทร์ ทินนุญาโณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา พบว่า การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการเริ่มแรกที่สำคัญของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนากลยุทธ์ให้เหมาะสมกับองค์การ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดกลยุทธ์ต้องเข้าใจในความสัมพันธ์และแนวโน้มความเป็นไปของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร รวมทั้งสภาพแวดล้อมทั่วไปการกำหนดกลยุทธ์เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ และยังมี ญัฐพร ละม้ายแข และทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า การศึกษากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกชั้น เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ชั้นการกำหนดกลยุทธ์ชั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ชั้นการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และชั้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม รวมทั้งงานวิจัยเบญจสิริยา เกษอุดมทรัพย์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จังหวัดตาก พบว่า มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผน พัฒนาครูให้มีสมรรถนะ 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ 3) พัฒนาระบบและกลไก นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสมรรถนะ 4) เพิ่มขีดสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู 6) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน 7) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และ 8) เสริมสร้างและยกระดับเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ

พรพรรณพรพร หัตถวงษ์, ภาวดี อนันต์นาคี, และเจริญวิษญ์ สมพงษ์ธรรม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า

1) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาการจัดการศึกษาในระบบตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบการบริหารสถานศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบตามหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นทั้ง 3 รูปแบบ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และมีกระบวนการจัดการศึกษาเหมือนกับกระบวนการจัดการศึกษาที่สร้างขึ้นตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับ เทพดินทร์ คະສາ, ฅຽງດໍພິມສາຣ, ສິຣິກາຣຸນຸ ຫນຸດພິພຣພິນິດ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2 พบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย มีการดำเนินการ 23 เรื่อง

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย มีการดำเนินการ 18 เรื่อง องค์ประกอบที่ 3 การบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย มีการดำเนินการ 21 เรื่อง องค์ประกอบที่ 4 การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย มีการดำเนินการ 19 เรื่อง 3) การประเมินรูปแบบผู้เกี่ยวข้องและผู้ใช้ได้ประเมินรูปแบบความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2 โดยด้านความเป็นประโยชน์ในการใช้งานจริงของรูปแบบ และด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ถ้าพิจารณาถึงความสัมพันธ์กับการบริหารตามมาตรฐาน ในส่วนงานวิจัยของพัชนีวรรณ ไตรณรงค์สกุล (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่สัมพันธ์กับการบริหารตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) 2) การบริหารตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .997^{**}$) ดังนั้น ทำให้ทราบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีผลต่อการบริหารตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานสถานศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนใจ และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัย อรรถพล ปานอ่วม และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ส่วนหลักธรรมมาภิบาลนั้น พงศ์ศิริ พวงศรีเคน, ธัชชัย จิตรนันท์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า 1) การ

บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึง ประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประกอบด้วย 4 ด้าน 24 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ การบริหารควรมีการประชุมเพื่อจัดทำ แผนปฏิบัติการตามข้อตกลงของปฏิบัติงานที่เขตพื้นที่จัดสรรให้ส่งเสริมให้มีการจัดสรร งบประมาณตามข้อมูลความจำเป็นด้วยความเป็นธรรม ปกครองครูโดยใช้หลักเมตตา ธรรม มีการจัดทำแผนปฏิบัติและขั้นตอนการแสวงหาและบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน มีการจัด กิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เปิดเผยขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติใน การรับนักเรียน ร่วมกันวางแผนการบริหารงานการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับผู้มีส่วน เกี่ยวข้องและมีการกระจายอำนาจ มีนโยบายปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามส่งเสริมให้สอดแทรก คุณธรรมทุกกลุ่มสาระ กำหนดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับฟังความคิดเห็นในกิจกรรมที่จะ ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และงานวิจัยของ นงลักษณ์ ใจฉลาด (2565) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังเคราะห์ได้จากแนวคิดของ นักวิชาการ นักการศึกษา ตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับ ความต้องการในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ต้องการให้มีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดทำนโยบายบริหาร แบบมีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและบริหารการจัดการเรียน การสอนเพื่อให้ครูพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ มีความคิดเชิงบวกและเชื่อมโยงไป ถึงประชาชนเพื่อเป็นการปลูกฝังองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการในการดำเนินชีวิตตาม สภาพจริงของสังคมไทยโดยเฉพาะในเรื่องของความพอเพียง เรื่องการเรียนรู้ควบคู่ คุณธรรม และการเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์และให้ความสำคัญการพัฒนาสิ่งแวดล้อม รอบตัว ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีความยั่งยืนเป็นไป ในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ อรวรรณ ป้อมดำ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การ ขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดำเนินถึง

หลักความพอประมาณ การมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยใช้คุณธรรมนำความรู้ในการเตรียมการสนองการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีกระบวนการของการวัดผลประเมินผล เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจ ชิมชั๊บ ผักผ่อนและเห็นคุณค่าของการอยู่อย่างพอเพียง

สรุปได้ว่า ผลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษาผู้บริหารต้องเลือกใช้รูปแบบการบริหารให้เหมาะกับบริบทของสถานศึกษาของตน พร้อมทั้งนำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านต่าง ๆ เช่น การใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในงานแนะแนว การใช้หลักธรรมมาภิบาลในงานบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งต้องใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งมีองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยเพื่อที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนก็สำราญงานก็สำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ สอดรับกับแนวทางการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Leadership of School Administrators)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งนี้มีข้อมูลจากการวิจัยและการรับรู้ของบุคคลโดยทั่วไป ต่างมีความเห็นที่ตรงกันว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยมีปัจจัยที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้นก็คือภาวะผู้นำโรงเรียน (School leadership) ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเรียนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ทั้งยังต้องมีความสามารถ รู้จักใช้สติปัญญาและนำผลการวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสิ่งสำคัญที่สุด คือ การมีภาวะผู้นำที่ถูกต้องเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 19) ได้กล่าวถึงผลการวิจัยของนักวิจัยและนักวิชาการในเรื่องที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย รูปแบบภาวะผู้นำที่สำคัญ 5 รูปแบบ คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำแบบเชิงชวนและสร้างเครือข่าย 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5) ภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ ซึ่งในแต่ละรูปแบบจะได้นำเสนอในแต่ละภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ โดยใช้ร่วมกับภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ (Somprach et al, 2017) และ Mintzberg (1994) ได้ให้คำอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบของกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

1) กลยุทธ์ คือ แผน (Strategy) กิจกรรมทั้งหลายกำหนดกลยุทธ์ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นสิ่งกำหนดทิศทางหรือเป็นแนวทางในการดำเนินงานในอนาคต หรือวิถีทางที่จะก้าวเดินจากที่หนึ่งเพื่อให้ไปถึงที่หมายได้เร็ว

2) กลยุทธ์หรือแบบแผนหรือรูปแบบ (Strategy is a pattern) กลยุทธ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับแผนหรือรูปแบบด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลาอันสะท้อนว่าในการวางแผนในอนาคตจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงพัฒนาการขององค์การที่สืบเนื่องมาจากในอดีต และในขณะเดียวกันอาจใช้บทบาทของนักบริหารในการวางแผนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องคำนึงถึงความสามารถหรือความคาดหวังของผู้ปฏิบัติด้วย เพราะในหลายกรณีปรากฏว่าเจตนาารมณ์เชิงกลยุทธ์หรือสิ่งที่ผู้บริหารตั้งใจจะทำอาจจะเป็นไปได้แต่ผู้ปฏิบัติอาจใช้ความชำนาญด้านต่าง ๆ ปรับกลยุทธ์ในระหว่างปฏิบัติ จนแปรเปลี่ยนเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจริงได้

3) กลยุทธ์ คือ การกำหนดฐานะหรือตำแหน่ง (Strategy is a position) กลยุทธ์เป็นความสำคัญของฐานะ หรือตำแหน่งของกิจการในสนามแข่งขัน ดังนั้น สินค้าหรือบริการที่เสนอออกไปจำเป็นต้องเหมาะสมต่อความต้องการของลูกค้าแต่ละประเภทหรือแต่ละตลาด

1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ช่วยเสริมภาวะผู้นำรูปแบบอื่นเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จด้วยวิธีการพิเศษที่ไม่สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยวิธีการธรรมดาทั่วไป เพราะต้องนำเอายุทธศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกัน สามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์พิสูจน์ได้ว่า สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงหมายถึง กระบวนการหรือความสามารถในการกำหนดทิศทาง ชักนำจูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกเพื่อให้มีพฤติกรรมไปในทิศทาง

ที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อสมาชิก จะกระทำผ่านองค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (determining strategic direction) 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (strategic implementation) และ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (strategic control) โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบหลัก ทั้งสามดังต่อไปนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ถ่ายถอดวิสัยทัศน์ และกระตุ้น จูงใจสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง Hitt, Ireland and Hoskisson (2009, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 22 - 23)

การกำหนดทิศทางกลยุทธ์นั้นจำเป็นต้องมีการคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้นำต้องฝึกหัดการคิดขั้นสูง และมีประสบการณ์เพื่อนำมากำหนดทิศทางได้ถูกต้องและ เป็นไปได้ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ จะพบว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ต้องมี องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคิดและความเข้าใจในระดับสูง (high level cognitive activity) เป็นการคิดเชิงกลยุทธ์ที่ต้องอาศัยความรู้ลึกซึ้งกึกก้องและความเข้าใจใน ระดับสูง (Dublin, 2010) ซึ่งจะต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิด สร้างสรรค์และการคิดเชิงระบบ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (gathering multiple input to formulate strategy) การจะกำหนดกลยุทธ์ได้นั้นต้องรู้สภาวะ ขององค์กรตนเองเสียก่อน โดยผู้บริหารต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์กร ซึ่งแบ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อม ภายใน มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค จากนั้นจึงจำข้อมูลที่ได้มา กำหนดกลยุทธ์

3. ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต (Anticipating and creating a future) ผู้นำต้องทำความเข้าใจอนาคต มีทักษะคาดคะเน อนาคต ในเรื่องความต้องการของลูกค้าตลาดจนคาดคะเนทักษะความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็น สำหรับองค์การในอนาคต

4. ความสามารถในการคิดที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Revolutionary thinking) ผู้นำต้องสามารถใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และส่งผลต่อองค์การมากกว่าปรับเปลี่ยนเพียงเล็กน้อย

5. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป้าหมายกว้าง ๆ ที่องค์การต้องการบรรลุในอนาคต วิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดแรงจูงใจ ฮึกเหิมที่จะก้าวไปสู่อนาคต มีการดำเนินงานด้วยความตั้งใจ และมีมาตรฐานเพื่อสู่ความเป็นเลิศได้

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนต่อจากการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและดำเนินงาน เพื่อให้กลยุทธ์เกิดประโยชน์แก่องค์การอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติจะมุ่งเน้นไปที่การดำเนินงานภายในหรือระบบการปฏิบัติงานภายในองค์การ ขั้นตอนนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำองค์การในการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพของตน มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในองค์การโดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการประยุกต์และบุคลากรต้องให้ความร่วมมือด้วย การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้น มีขั้นตอนหรือองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำไปปฏิบัติ 4) การควบคุมการปฏิบัติ

1. การวางแผน การวางแผนมีประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาและความผิดพลาด หน่วยงานมีกรอบและทิศทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน ช่วยให้ประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร ปฏิบัติงานได้เป็นระบบและรวดเร็ว

2. การจัดองค์การ การจัดองค์การก่อนที่แผนการต่าง ๆ จะนำไปปฏิบัติได้จริงควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้

ความสามารถของสมาชิกในองค์กร ทำให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก รวมทั้งทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

3. การนำไปปฏิบัติ ในการนำไปปฏิบัตินั้นควรประกอบด้วย การสื่อสาร การมอบหมายงานและการให้คำปรึกษา การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จะต้องให้สมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทราบวัตถุประสงค์และมุ่งไปในทิศทางเดียวกันโดยอาศัยการสื่อสาร ซึ่งการสื่อสารที่ดียังช่วยให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางขององค์กร

4. การควบคุมการปฏิบัติ เป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบการทำงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจะบรรลุตามแผนที่วางไว้และเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด

3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ผู้บริหารจะสามารถตรวจสอบและประเมินความสำเร็จของกลยุทธ์ได้ต้องมีวิธีการ ดังนี้ 1) การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง 2) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด 3) การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด หรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน Wheelan & Hunger (2008, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์ 2562, หน้า 26 - 27)

1) การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ผู้บริหารต้องดำเนินงานด้วยความเข้าใจเพื่อที่จะสามารถวัดข้อมูลที่ต้องการ โดยสะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ถูกต้องและเชื่อถือได้จำแนกการวัดออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การวัดเชิงปริมาณ มักนำมาใช้ในการตรวจสอบการดำเนินงาน กลยุทธ์ วัดผลการดำเนินงานในปัจจุบันที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลาอย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้ควบคุมสามารถวัดผลการดำเนินงานในปัจจุบันเทียบกับผลการดำเนินงานในอดีตหรือผลการดำเนินงานของคู่แข่ง

การวัดเชิงคุณภาพ เป็นการนำเอาเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพมาประยุกต์ เนื่องจาก การวัดเชิงปริมาณจะได้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขซึ่งขาดความยืดหยุ่น และไม่สามารถแสดงภาพการดำเนินงานได้อย่างสมบูรณ์ โดยผู้ประเมินต้องใช้ความรู้และทักษะในการตั้งคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เทียบตรงและเชื่อถือได้

2) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด หมายถึง การนำผลปฏิบัติงานซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการวัดมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อาจสรุปผลในลักษณะการใช้อัตราส่วนแผนภูมิหรือกราฟ และอาจจะมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐานด้วย ซึ่งอาจต้องใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบครีวิเคราะห์ ความเบี่ยงเบนที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนสาเหตุทำให้เกิดการเบี่ยงเบนดังกล่าวเพื่อหาหนทางแก้ไขในกรณีที่ผลการเปรียบเทียบไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์

3) การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้ว องค์การจะทราบว่าผลงานที่ได้นั้นบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด จะสามารถนำมาวางแผนปรับปรุงในรอบต่อไป เกิดเป็นแผนพัฒนาหรือปรับปรุงองค์การ (Organization improvement plan) ซึ่งกระบวนการ “การปฏิบัติการแก้ไข” โดยทั่วไปประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ (1) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา (2) การปฏิบัติการแก้ไขปัญหา (3) การนำผลการปรับปรุงแก้ไขมาใช้นำดำเนินงานต่อไป

การจัดระบบภาพรวมทั้งหมดของแนวคิดเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน

Boisot (2003, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์ 2562, หน้า 27 - 28) จัดแนวคิดเชิงกลยุทธ์ไว้เป็น 4 แนวคิด ได้แก่

1. การวางแผนกลยุทธ์ เป็นวิธีการได้มาซึ่งแนวคิดที่มีหลักการ ซึ่งอาจจะบรรลุวัตถุประสงค์โดยการดำเนินขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ รวมความได้ว่า “รู้ว่าท่านจะไปที่ไหน จะได้อย่างไร และรู้วิธีการยอมรับสิ่งที่ได้เมื่อมาถึงแล้ว”

2. กลยุทธ์แบบฉุกเฉิน เป็นผลลัพธ์มาจากการเรียนรู้จากกิจกรรมต่าง ๆ ในปัจจุบันเมื่อองค์การตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ การตอบสนองเฉพาะอย่างจะประสบความสำเร็จมากกว่าแบบอื่น ๆ การที่องค์การทำกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จซ้ำ ๆ โดยไม่ทำกิจกรรมที่ประสบผลความสำเร็จน้อยจะสร้างกรอบแนวคิดเชิงกลยุทธ์นำทางการปฏิบัติในอนาคต

3. กลยุทธ์แบบกระจายอำนาจ เกิดขึ้นเมื่อองค์การประสบความสำเร็จสูงในการจัดการกับรายละเอียดของทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการวางแผนในสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลง จึงตัดสินใจโดยใช้แนวคิดการกระจายอำนาจ องค์การจะจัดค่านิยมหลักและแนวทางกลยุทธ์หลัก ๆ แต่ก็ให้เสรีภาพองค์การใน

การจัดการแก้ปัญหา กลยุทธ์นี้มีการใช้กับโรงเรียนมัธยมและเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน

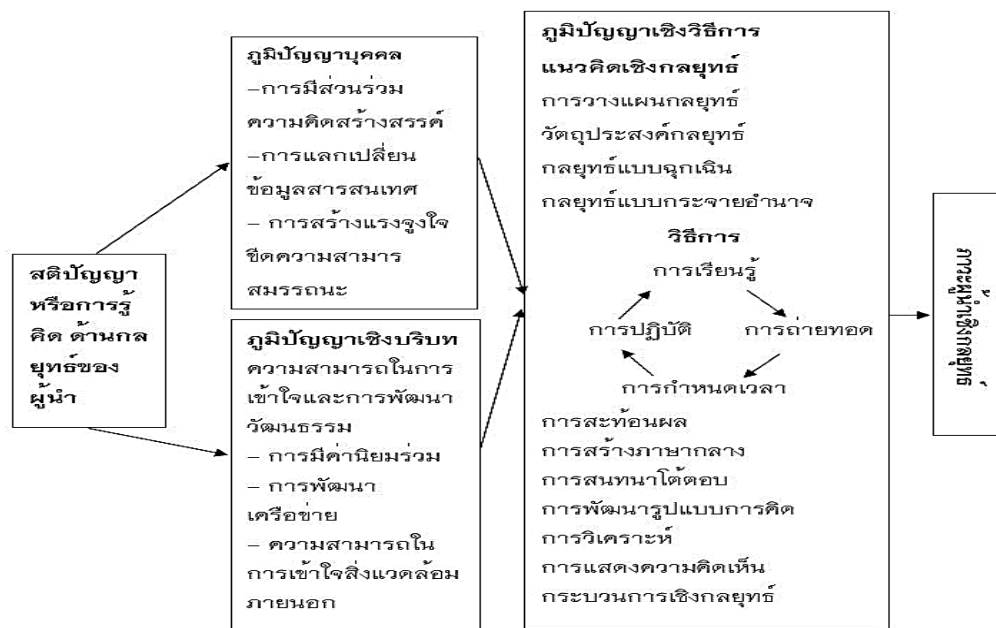
4. วัตถุประสงค์กลยุทธ์ เป็นกรอบที่องค์การกำหนด

เป้าประสงค์หลัก ซึ่งทำให้องค์กรไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานในระดับใหม่ ในขณะที่องค์กรรู้ว่าต้องการจะไปและต้องการที่จะบรรลุไม่รู้วิธีการทำให้บรรลุ การมีส่วนร่วมขององค์กรในเรื่องของการวัด การสร้างความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตั้งนั้น องค์กรจะเคลื่อนไปสู่อนาคตโดยการสร้างวัตถุประสงค์กลยุทธ์และความสามารถที่จำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษาผลวิจัยที่ผ่านมาพบว่า คุณสมบัติของผู้นำเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนเป็นดังนี้ 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะไม่พึงพอใจและไม่หยุดนิ่งกับปัจจุบัน 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีการจัดลำดับความสำคัญในการคิดขั้นสูง และการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ของตน 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีการสร้างแบบแผนการคิดเพื่อจัดกรอบความเข้าใจและลงมือปฏิบัติ 4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีเครือข่ายที่ีระดับบุคคลและเครือข่ายวิชาชีพ

1.2 รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องเข้าใจตนเอง โรงเรียน บุคลากรในโรงเรียน และชุมชน ผู้นำชนิดนี้มุ่งบริบทวิเคราะห์องค์ประกอบของตนเอง มีความใส่ใจผู้อื่น และต้องการความมั่นใจในตนเองเพื่อมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย ต้องมุ่งเน้นคนเพราะความเข้มแข็งมาจากบุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าประสงค์เดียวกัน แนวคิดสำคัญได้มาจากแนวคิด Gardner (1999, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์ 2562, หน้า 29) เรื่อง พหุปัญญา โรงเรียนควรพิจารณาความสามารถโดยรวมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการใช้ประสบการณ์ ทักษะ ความเข้าใจในการพัฒนาเซาว์ปัญญาเชิงกลยุทธ์ คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีพื้นฐานจากแนวคิดเซาว์ปัญญาเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบเป็นภูมิปัญญา 3 ชนิด คือ 1) ภูมิปัญญาบุคคล 2) ภูมิปัญญาเชิงบริบท 3) ภูมิปัญญาเชิงวิธีการ ความสัมพันธ์ของภูมิปัญญา ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 4 รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

(กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 29)

แรงขับเคลื่อนภายในรูปแบบนี้มาจากการพยายามทำความเข้าใจ
 ดีความ และดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ความท้าทาย คือ การทำให้ทุกคนใน
 โรงเรียนมีส่วนร่วมด้วยตนเองในเรื่อง การสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน การสร้างอนาคตที่
 พึ่งประสงค์แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงสำหรับโรงเรียนที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ มีลักษณะ
 เข้าถึงสมาชิกในโรงเรียนเนื่องจากการกระทำของคนเหล่านั้น มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
 ในส่วนของบริบทอาศัยความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน และในส่วนวิธีดำเนินการกำหนดโดย
 มุ่งไปที่อนาคต

สรุปภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาใน
 การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบคือ
 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมิน
 กลยุทธ์

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)

ผู้บริหารเป็นผู้ที่บูรณาการแนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการสถานศึกษา
 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งยังต้องมีภาวะผู้นำเครื่องมือในการกระตุ้น

จงใจให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และภาวะผู้นำที่ผู้บริหารมักจะนำมาใช้ก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับและนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความหมาย ความสำคัญ ความเป็นมาของแนวคิดทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น จูงใจบุคลากรทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายประกอบด้วย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2565, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม เนตรภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 17) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยผู้นำที่มีความสำเร็จจะมีคุณสมบัติที่ชัดเจน เช่น การวางเป้าหมายที่ชัดเจนและประเมินการทำงานอย่างระมัดระวัง การสร้างวินัยในตนเองในการวางแผนและประเมินผลงาน การกำหนดผลสำเร็จของงาน การสร้างความมั่นใจในคุณค่าของงาน และการยกย่องชมเชย เพื่อเกิดการยอมรับและดำเนินการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จขององค์กรในการเปลี่ยนแปลง Bass & Avolio (1994, p. 2) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมมองใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของทีมและขององค์กร ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของกลุ่ม ไปสู่สิ่งที่สร้างประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถชักนำผู้อื่น

ให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่า มันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการทำทลายความคาดหวัง และมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้บริหาร ที่แสดงออกต่อผู้ตามในองค์กร เพื่อกระตุ้น จูงใจให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ได้กำหนดไว้

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่รู้จักรว่าจะเกิดขึ้นอย่างไร ดังนั้นผู้นำองค์กรจะต้องมีความตระหนักถึงภาวะการเปลี่ยนแปลงนี้และรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีแผนภูมิทางกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น ดังนั้นสำหรับผู้นำองค์กรความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, หน้า 116) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ผู้นำจะแสดงออกด้วยการเป็นแม่แบบแล้วสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ให้ความสำคัญถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล สร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เกศสุตา วรณสินธ์ (2562, หน้า 35) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม รวมถึงเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานในตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่สูงกว่าปกติ นอกจากนี้ อังกูร เก้าวัลย์ (2562, หน้า 24 - 25) กล่าวเสริมถึงความสำคัญว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการริเริ่ม โครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลการปฏิบัติดีงานขององค์กร เป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่

ของผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น และ Muchinsky (1997, p. 373) กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กรสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลง หน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

สรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพราะเป็นแม่แบบให้ผู้อื่นในการกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดความสามารถริเริ่มให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กรสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จได้

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นแนวคิดในการบริหารงานและนำผู้คนในองค์กรโดยให้มุ่งมั่นสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นำในองค์กร เพื่อให้ผู้นำในองค์กรมีความเข้าใจและให้เป้าหมายและมุ่งมั่นที่จะไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่

รัตติกโรจน์ จงวิศาล (2565, ออนไลน์) ให้ความเห็นว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่าน 4 ประการ (4Is) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีคุณธรรม และจริยธรรม เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational

amotivation : IM) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามมีแรงจูงใจภายใน หรือมีแรงบันดาลใจทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่งานนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญในการ 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individually Considered : IC) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง นอกจากนี้นักวิชาการ Bass & Avolio (1991, pp. 73 – 78) ได้เสนอองค์ประกอบ “4Is” คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกับผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะข้อนี้ คือ ผู้นำต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นเหนือความต้องการของตนเอง ผู้นำจะต้องร่วมเสี่ยงกับผู้ตาม ผู้นำมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมสติได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำต้องหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจและเชื่อมั่นตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการ

มีจุดประสงค์ร่วมกัน เมื่อผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จะจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงตัวหรืออุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้สามารถจัดการปัญหาที่เผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหามองหาแนวทางใหม่ เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ด้วยวิธีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาดังวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลและไม่วิจารณ์แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม

เป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่ที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น มีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำจะต้องมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 องค์ประกอบที่เรียกว่า 4Is คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma : II or CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

2.4 การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และมีหัวใจรักและศรัทธาในอาชีพ การจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศอย่างแท้จริงโดยยึดหลักการว่า หัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการทำงานสูง เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสมจึงต้องประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาให้เหมาะสม ซึ่งมีแนวทางในการประยุกต์ใช้ ดังนี้

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2790 (2560, หน้า 81)

ได้กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ใฝ่ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และเท่าทันเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก รวมทั้งผ่านการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความมั่นใจในการทำงาน เกิดความร่วมมือทุกฝ่ายก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

สุกัญญา รอดระกำ (2561, หน้า 579) กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย ได้รับความเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก นักวิชาการ ชีรศักดิ์ สารสมักร (2564, หน้า 348) กล่าวเพิ่มเติมถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในอุดมการณ์ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัย มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เป็นที่ปรึกษาที่ดี เปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จนเกิดความเข้าใจในสภาพการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันนำไปสู่การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูได้มีการระดมสมองแสดงความคิดเห็นในแนวทางการปฏิบัติงาน 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีความเป็นประชาธิปไตย กำหนดบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ตรงกับความสามารถของบุคลากร

สรุปการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งได้มีการกำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ และมีวิธีการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดีในการทำงานเพื่อสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

3. ภาวะผู้นำแบบเชิญชวนและสร้างเครือข่าย (Invitation Leadership & Networking)

สถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องพยายามผลิตองค์ความรู้ พัฒนาโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนให้มียุทธศาสตร์และเกิดนวัตกรรมทั้งของสมาชิกและองค์การ จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียน ผู้มีความคาดหวังของแผ่นดินนั้นคือ ให้มีคุณลักษณะของการเป็นองค์การนวัตกรรม ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเป็นผู้แสวงหาและสร้าง

เครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำแบบเชิญชวนและสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้และร่วมพลังเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สังคมต่อไป

3.1 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบเชิญชวน

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น กระบวนการบริหารจัดการของผู้นำทางการศึกษาเป็นปัจจัยอันดับหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ Leithwood (1992. pp. 8 - 12) ได้เสนอโมเดลของภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติได้สำเร็จ ในช่วงความซับซ้อนยุ่งยากทางการปฏิรูปการศึกษายุคปัจจุบัน การปฏิบัติภาวะผู้นำแบบเชิญชวนจะอยู่บนฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบสไตล์และอัตลักษณ์ของภาวะผู้นำกลายมาเป็นสิ่งที่สำคัญและที่มีผลต่อกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานในองค์การ ทั้งนี้รูปแบบของผู้นำที่เป็นที่ต้องการและสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ที่ทำให้สมาชิกอยากเข้ามาร่วม อาสา และกระตือรือร้นที่จะร่วมสร้างกิจกรรมสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การทำให้สมาชิกตั้งใจเข้าร่วม การเคารพซึ่งกันและกัน ความศรัทธาไว้วางใจเกิดขึ้นที่เราให้ชื่อว่า เป็นภาวะผู้นำแบบเชิญชวน (Invitation Leadership)

ภาวะผู้นำแบบเชิญชวนเริ่มเข้ามาอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การในปัจจุบัน พลังของภาวะผู้นำแบบเชิญชวนเริ่มมาจากความเชื่อที่ว่า คนเรามีพลังและแรงขับภายในมากอยู่แล้ว เพียงแต่ต้องดึงเอาความรู้ ความสามารถและศักยภาพของคนเหล่านั้นออกมา และทำให้เขาเหล่านั้นมีความเข้มแข็ง กล้า และเกิดการยอมรับในตัวเขา ผู้นำแบบเชิญชวนนี้จะหากระบวนการและวิธีการเชิญชวน โน้มน้าว และดึงเข้ามาร่วมพลังเพื่อแบ่งปันในการร่วมสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันกลั่นกรองประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ต่าง ๆ มองหาพันธกิจ แนวทาง กลไก พร้อมกับคำมั่นสัญญาในอนาคตต่อไป (Purkey & Siegel, 2013)

3.2 หลักการสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเชิญชวน

ภาวะผู้นำแบบเชิญชวน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการศึกษาจะมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สมาชิกกระตือรือร้นและอยากเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป ซึ่งมุ่งพัฒนาตามหลัก 3Cs ดังต่อไปนี้ คือ

1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Connectedness) ซึ่งรวมทั้งเครือข่ายภายในองค์การและภายนอกองค์การที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน

2. การสร้างเครือข่ายและร่วมพลัง (Collaboration) เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ การร่วมสร้างสรรค์วิสัยทัศน์และการให้เห็นกลยุทธ์ต่าง ๆ ในรูปแบบขององค์การจะทำให้สมาชิกมองเห็นชัดเจนในภาพอนาคตและเป็นแรงกระตุ้น ตลใจในการให้ความร่วมมือหรือจนกระทั่งร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมพลังต่อไป

3. การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารอย่างมีความหมายหลากหลายช่องทาง มีความชัดเจนในสิ่งที่สื่อสารออกไป นอกจากนี้การนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอีกปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติการภาวะผู้นำแบบเชิญชวน

3.3 ทฤษฎีการเชิญชวน

นักวิชาการศึกษา Strange & Jones (1991, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560 หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า เป้าหมายของทฤษฎีการเชิญชวน คือ การสร้างบรรยากาศและจัดสถานการณ์เพื่อเชิญชวนสมาชิกทุกคนเข้ามาสู่กระบวนการเป้าหมายแห่งความสำเร็จ บรรยากาศในโรงเรียนจะสะท้อนผลให้เกิดความเข้าใจและความพึงพอใจทั้งบุคลากรและนักเรียน ซึ่งทำให้เกิดความศรัทธาและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเคารพสิทธิของกันและกัน ขยายขีดความสามารถของบุคลากรรวมทั้งการอาสาและตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีงานวิจัยมากมายที่แสดงให้เห็นว่า การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลหรืออิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความสัมพันธ์ของบุคลากรและกลยุทธ์การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน หากมองไปที่การศึกษาในยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคสังคมประชาธิปไตยมีคุณลักษณะที่ประกอบไปด้วย ความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระทำให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้แต่ละบุคคลมีมุมมอง แรงจูงใจ และความต้องการที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ก็เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกรักที่ดั่งาม มีสุนทรียศาสตร์ มีความรู้สติปัญญา พร้อมทั้งการมีจริยธรรมในการปฏิบัติด้วย ซึ่งมีหลักการพื้นฐานอยู่ 4 ประการ กล่าวคือ

1. การปฏิบัติตามแนวประชาธิปไตย ทุกคนมีพันธสัญญาและความรู้คิดที่จะประพฤติปฏิบัติตามแนวทางประชาธิปไตย และมีสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมเพื่อกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ในสังคมประชาธิปไตย

2. การรับรู้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ตามกฎระเบียบของสังคม เพราะคนเรามีสิทธิที่จะรับรู้เกี่ยวกับมุมมองต่าง ๆ ของสังคม มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม

3. ทฤษฎีการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทั้งนี้สมาชิกมีสิทธิและสามารถเข้าร่วมเพื่อปกป้อง บำรุงรักษาไว้และขยายความรู้สึก ความต้องการโดยการเชื่อมโยงกับสังคมและโลกภายนอก

4. เป้าประสงค์การดำเนินชีวิตในการเรียนรู้ของตน เป็นอุดมคติที่เกี่ยวกับจุดหมายของการศึกษาเรียนรู้ของคนเรา เป็นความชอบธรรมและความถูกต้องที่จะเป็นคนที่มีความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจ และได้รับประสบการณ์จากส่วนรวม

ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเชิญชวนทางการศึกษาของการมีภาวะผู้นำแบบเชิญชวนมีหลักการ ดังนี้

1. การเคารพซึ่งกันและกัน (Respect) ทุกคนมีคุณค่า มีความสามารถและมีความรับผิดชอบเฉพาะตน ดังนั้น เราจึงควรให้ความสำคัญยอมรับความสามารถและความแตกต่างของบุคคล ผู้นำจึงต้องพยายามดึง ขยายศักยภาพและความเก่งของเขาเหล่านั้นออกมา หากเขารู้สึกมีคุณค่า มีความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าของ เขาจะเต็มใจเข้าร่วมในกิจกรรมสร้างสรรค์และร่วมดำเนินการต่าง ๆ ต่อไป

2. ความไว้วางใจ สำหรับในวงการศึกษาต้องมีกิจกรรมที่ต้องใช้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพลังกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องสร้างเพื่อนำไปสู่กลไกแห่งความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การดูแลเอาใจใส่ (Care) ในกระบวนการ กิจกรรมต่าง ๆ จะนำไปสู่ผลแห่งการกระทำ ดังนั้นเราจึงต้องทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ออกมาตามที่ตั้งเป้าหมาย จึงต้องมีการดูแลเอาใจใส่สมาชิกมีกลไกช่วยเหลือ ให้ความสะดวก รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่จะเป็นไปได้

4. การคิดบวกและมองโลกในแง่ดี (Optimism) ต้องมีความเชื่อว่าคนเราไม่ได้เก่งไปทุกอย่าง แต่คนเราพยายามที่จะเป็น อย่างเก่ง ซึ่งต้องให้โอกาส จึงต้องส่งเสริมสนับสนุน และเสริมพลังอำนาจ (Empower) ให้แก่กันละกัน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานที่ต้องทำต่อไป

5. การกระทำอย่างตั้งใจ รอบคอบ และมุ่งหมาย (Intentionality) เพราะศักยภาพของคนสามารถแสดงออกมาได้ หากมีการส่งเสริมอย่างถูกต้องทิศทาง ดังนั้น

สถานที่ นโยบาย กระบวนการ และโปรแกรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดการพัฒนาได้ จึงต้องจัดหาสิ่งต่าง ๆ ในการเสริมสร้างศักยภาพของเขาทั้งทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพ การเปิดโอกาสให้มีการปฏิสัมพันธ์และการมีโอกาสแบ่งปันประสบการณ์จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผลลัพธ์ในการดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.4 ความสำคัญของการเชิญชวน

การเชิญชวน หมายถึง การสรุปเนื้อหาของข้อความที่มีการสื่อสารทางวาจา ทำทาง เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จากบุคคล สถานที่ นโยบาย สิ่งแวดล้อมโปรแกรมและกระบวนการ ข้อความการเชิญชวนบอกให้สมาชิกรู้ว่า ตนมีคุณค่า สามารถและรับผิดชอบ และสามารถประพฤติตามจุดมุ่งเน้น ผู้นำด้านการเชิญชวน มีแนวคิดในการระดมถึงการประเมิน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและทั้งหมดในโรงเรียน และตัดสินใจว่าจะมุ่งเน้นด้านใดต่อไป ซึ่งมีจุดมุ่งเน้น 5 ประการ (5Ps) คือ

1. บุคคล (people) ภาวะผู้นำแบบเชิญชวนเป็นแบบมุ่งคนในโรงเรียน การเชิญชวนทุกคนภายในโรงเรียนเพื่อเป็นตัวแทนของโรงเรียน ผู้นำแบบเชิญชวนต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง ครู ผู้บริหาร อาสาสมัคร บิดามารดา และนักเรียน เป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้สึก ความศรัทธา ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2. สถานที่ (Places) สัญลักษณ์ทุกอย่างในโรงเรียนควรจะเป็นเชิงการศึกษาและการเชิญชวนเป็นพฤติกรรมในลักษณะที่เอาใจใส่ แสดงถึงความเป็นตัวตนของโรงเรียนซึ่งเป็นสถานที่ศึกษาเรียนรู้

3. นโยบาย (Policies) กฎเกณฑ์และแนวทางที่เป็นลายลักษณ์อักษร และไม่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารถึงผู้ปกครองโรงเรียน มีการสื่อสารที่หลากหลายช่องทางและรับรู้ร่วมกัน

4. โปรแกรม (Programmers) กิจกรรมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในหลักสูตรและนอกหลักสูตรของโรงเรียน ผู้นำแบบเชิญชวนควรทำงานเพื่อสร้างกิจกรรมและโปรแกรมต่าง ๆ มากมายและหลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน บุคลากร สมาชิกและชุมชน

5. กระบวนการ (Processes) การพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคล สัญลักษณ์ โปรแกรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องกระทำในลักษณะที่สอดคล้องกับปรัชญาของการศึกษาแบบเชิญชวน ผู้นำแบบเชิญชวนจะแสดงและมีกิจกรรมขึ้นไปทิศทางร่วมกัน

3.5 หลักการสำคัญในการสร้างเครือข่าย

ในการสร้างเครือข่ายของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้พัฒนาเป็นผู้นำแบบเครือข่าย นอกจากหลักที่ปฏิบัติที่สำคัญในการปรับปรุงตนเองในการสร้างเครือข่ายแล้ว หลักการเป็นผู้นำแบบเครือข่ายที่ควรยึดถือ กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 44) ได้อธิบายว่า เป็นสิ่งสำคัญซึ่งประกอบด้วย

1. ทำการสร้างเครือข่ายให้เป็นกิจวัตรหรือกิจกรรมตามปกติที่สามารถทำได้ทุกวัน
2. อย่าพยายามใช้อินเตอร์เน็ตเพื่อขออะไรจากคนอื่น ไม่ควรขอหรือแลกเปลี่ยนอะไรจากการติดต่อด้วย e-mail ครั้งแรก
3. ต้องเตรียมทำการบ้านมาอย่างดี ต้องรู้ว่าเรากำลังจะไปหาหรือทำความรู้จักกับใคร
4. ใช้คำพูดและภาษาที่เป็นบวกเสมอ
5. พยายามเก็บเกี่ยวจากความสามารถของตนเองที่มีอยู่ รวมทั้งอำนาจซึ่งโดยปกติแล้วเรามีและเรามักจะแสดงออกกับแต่ละคนแตกต่างกันหรือไม่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถและการปฏิบัติที่เหมาะสม
6. เรียนรู้ที่จะปฏิสัมพันธ์ การทำความรู้จักกันและสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นมากกว่าการติดต่อทาง E-mail
7. อย่าคาดหวังอะไรมากนัก หรือคาดหวังสูงเกินไป
8. สร้างทักษะบางอย่างที่จำเป็นต้องมี ขจัดเงื่อนไขบางอย่างที่ไม่เกิดประโยชน์ และอย่าคิดว่าเป็นการแลกเปลี่ยนทั้งหมด

แนวทางฝึกฝนภาวะผู้นำแบบเชิญชวนของผู้นำโรงเรียน ที่ต้องการพัฒนาทักษะในด้านนี้ สามารถกระทำได้ดังนี้ 1) ส่งข้อมูลข่าวสาร 2) เข้ากลุ่ม 3) ตรวจสอบสื่อสังคม 4) เข้าไปในเครือข่ายที่คิดว่าจะเสริมสร้างพันธกิจของโรงเรียนได้ 5) สร้างให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) ฝึกฝนการพูด และความสามารถในการสื่อสารแบบอื่น ๆ ตามมา

สรุปภาวะผู้นำแบบเชิญชวนและสร้างเครือข่าย Invitation (Leadership & Networking) ภาวะผู้นำแบบเชิญชวน (Invitation Leadership) เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับผู้ติดต่อของตนเป็นสำคัญ โดยผู้นำแบบเชิญชวนจะใช้ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจและเป็นกลางให้ผู้อื่นมาเข้าร่วมในการ

ทำงาน ผู้นำแบบเชิงชุมชนมักจะมีความอ่อนน้อมในการดูแลและสนับสนุนผู้ในทีมของตน เพื่อให้ผู้ในทีมสามารถแสดงความสามารถและศักยภาพของตนได้เต็มที่สามารถสร้างเครือข่าย (Networking) เป็นการสร้างความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับผู้อื่นเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำธุรกิจหรือส่งเสริมสิ่งที่ต้องการ ผู้นำที่มีภาวะการสร้างเครือข่ายดีมักจะมี ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมที่ตนอยู่ เช่น การมีการเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ การร่วมงานกับสถานศึกษาอื่น ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ออนไลน์ การเชื่อมโยงภาวะผู้นำแบบเชิงชุมชนและการสร้างเครือข่ายนั้นมีความสำคัญอย่างมากในการ บริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์กรที่มีผลงานที่ยอดเยี่ยม ผู้นำที่มีภาวะเชิงชุมชนและ การสร้างเครือข่ายดีจะสามารถช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ ดีกับผู้ในทีมของตนได้ เช่น การสร้างสิ่งที่เรียกว่า “เขตความสามารถ” (zone of capability) ซึ่งเป็นสถานที่ที่ผู้นำและผู้ในทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้สึกกันได้ อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายดียังช่วยให้ผู้นำได้เชื่อมโยงกับผู้อื่นที่มี ความสามารถและความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถช่วยเสริมสร้างความสามารถ ของทีมและองค์กรได้ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบเชิงชุมชนและการสร้างเครือข่ายเป็นสิ่งที่สำคัญ มากในการสร้างความสำเร็จขององค์กร และผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสามารถสร้างทีมที่มี สมาชิกที่มีความไว้วางใจและมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลงานที่ดีเยี่ยมในองค์กรของตน

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)

จริยธรรม (Ethics) เป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติทางความประพฤติที่ สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมนั้นประพฤติปฏิบัติ และจริยธรรมเป็นสิ่งที่ควรประพฤติ ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความดีและความถูกต้องแก่สังคมในระดับต่าง ๆ และจะเกิดขึ้นเมื่อมี ความขัดแย้งเกี่ยวกับคุณธรรมหรือค่านิยมตั้งแต่สองตัวขึ้นไป เช่น เมื่อมีเหตุการณ์ขัดแย้ง เราตกอยู่ในสภาพที่ต้องแก้ปัญหา เราตัดสินใจแก้ปัญหาโดยยึดประโยชน์ของสังคม แสดง ว่าเรามีจริยธรรมสูงกว่าคนที่แก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ของตนเอง ซึ่งรายละเอียดภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม ดังนี้

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

มีนักวิชาการมากมายที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจที่แจ่มชัดจะได้นำไปปฏิบัติให้เกิดดี ประกอบด้วย ชูติมา รักษ์บาง แผลม และคณะ (2559, หน้า 170) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง

พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง และกล่าวหาญที่ขี้ดค่านิยมหลักเหล่านั้น ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์การ หรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย จริยญาณกรณ ศรีจันตารี และจุฬาพรธรรณกรณ ธนะแพทย์ (2563, หน้า 326) กล่าวเพิ่มเติมว่า การที่ผู้นำแสดงออกซึ่งความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามมีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าว โดยผ่านทาง การสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความสำคัญของการมุ่งเน้นที่คน เน้นการผสมผสานระหว่าง “เป้าหมายส่วนบุคคล” กับ “เป้าหมายขององค์การ” เช่นเดียวกับการเน้นความสำคัญของการเน้นย้ำค่านิยมทางจริยธรรมขององค์การและการแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำให้ผู้อื่นมองเห็นได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม Brown, Trevino & Harrison (2005, p. 117) กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามให้เหมาะสมโดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นและส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยนการเสริมแรงและการตัดสินใจ

สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินการขององค์การประสบความสำเร็จ โดยผสมผสานประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ขององค์การให้มีความสมดุล และพยายามส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีคุณธรรม จริยธรรมประจำใจด้วย

4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

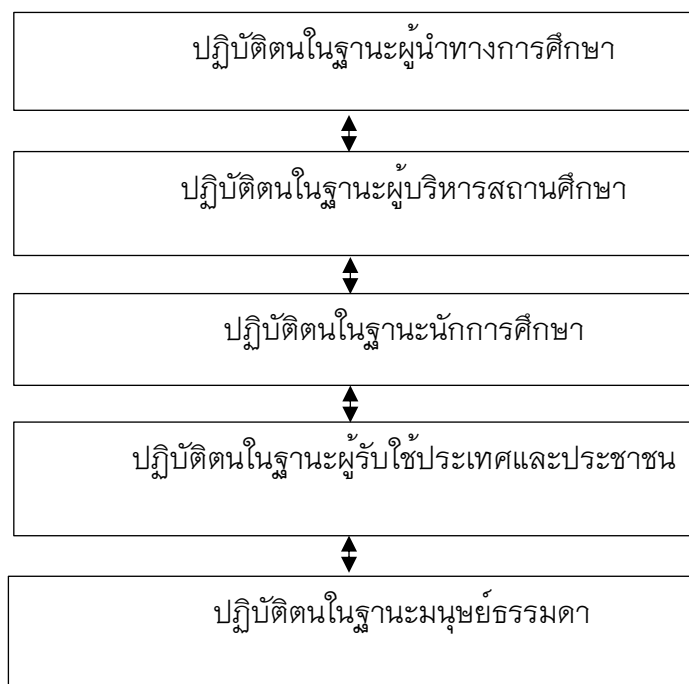
ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพราะจะได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ภาวะผู้นำด้านนี้จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากซึ่งมีนักวิชาการศึกษาได้ให้ทัศนะไว้หลากหลาย พระครูโชติสารนิวิฐ (2564, หน้า 53) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามทั้งในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรมและความเอาใจใส่ผนวกเข้ากับแนวคิดหลักการทางวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การงบประมาณ และการบริหารทั่วไป เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงองค์กร โดยการใช้อนุภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมซึ่งสามารถจำแนกแหล่งที่มาของผู้นำเชิงจริยธรรมได้ นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารต้องเอาใจใส่และนำไปสู่การกระตุ้นความต้องการของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้เกิดปัญญาและค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานและความสามารถในการตัดสินใจ สุรศักดิ์ ศิริมาตร และพิมพอร สดเยี่ยม (2566, หน้า 567) กล่าวเพิ่มเติมว่า หลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไป มีการนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการจนเกิดประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับแก่สังคม และสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ กัญพร ปานเพชร (2565, หน้า 496) กล่าวเสริมประเด็นว่า การเป็นผู้นำที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม (Ethical standards) และต้องประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ พฤติกรรมของผู้ที่เมตตาเอื้ออาทรบุคคลและคนทั่วไป รวมทั้งการสร้างค่านิยมให้เกิดการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่นผู้นำเชิงจริยธรรมต้องปรับตัวอยู่ได้ในสถานการณ์ที่เป็นจริง (Resilience) บนพื้นฐานของการจัดการศึกษาในอนาคตที่เป็นการศึกษาตลอดชีวิต แต่วิธีการบริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีหลักคุณธรรม ความคิดก้าวหน้า ทันสมัย

สรุปความสำคัญภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากในการเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถเป็นต้นแบบในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเป็นกันเอง และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ในองค์กรมีความเชื่อมั่นและสัมพันธ์ภาพที่ดีกันเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้นำในองค์กรมีผลการทำงานที่ดีขึ้น

4.3 การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษา

นักวิชาการศึกษาต่างประเทศ Starratt (2009, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, หน้า 45) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษาที่ต้องมีจริยธรรมมีหลายระดับ พร้อมนำเสนอระดับการปฏิบัติเชิงจริยธรรม 5 ระดับ และความสัมพันธ์ในการประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตนแบบอย่างมนุษยธรรมดา 2) ปฏิบัติตนในฐานะผู้รับใช้ประเทศ 3) ปฏิบัติตนในฐานะนักการศึกษา 4) ปฏิบัติตนในฐานะผู้บริหารองค์การทางการศึกษา หรือสถานศึกษา 5) ปฏิบัติในฐานะผู้นำทางการศึกษา



ภาพประกอบ 5 ระดับการปฏิบัติเชิงจริยธรรม 5 ระดับ

(ที่มา: Starratt, R. p. 81. (2009))

4.4 คุณธรรมพื้นฐานของผู้นำทางการศึกษา

คุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสามารถแบ่งออกเป็นสามกลุ่มหลัก ประกอบด้วย 1) คุณธรรมของสภาพที่เป็นจริง อาทิเช่น เป็นมนุษยธรรมตา เป็นนักการศึกษา เป็นประชาชนที่ดีของรัฐและประเทศ เป็นผู้นำทางการศึกษา เช่น ผู้นำโรงเรียน ผู้นำในรูปแบบอื่น ๆ ปลูกฝังการเรียนรู้ ปลูกฝังการสอนต่าง ๆ ทุ่มส่วนชุมชน สังคมและผู้ปกครอง บริการชุมชน รับใช้และบริการสังคมประชาธิปไตย 2) คุณธรรมของการมีอยู่ อาทิเช่น ให้เกิดความเที่ยงธรรมในหลักสูตร ให้เกิดความเที่ยงธรรมการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดความเที่ยงธรรมความเป็นพลเมืองดี จัดองค์การเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ขยายขอบเขตและศักยภาพการเรียนรู้ จัดองค์การเพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดองค์การเพื่อให้เกิดเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) คุณธรรมของความรับผิดชอบ อาทิเช่น เป็นมนุษย์ปุถุชน เป็นนักการศึกษา เป็นผู้บริหาร เป็นประชาชนที่ดี พลเมืองดี ต่อนักเรียน ต่อครู และบุคลากรทางการศึกษา ต่อผู้ปกครอง ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อสัมพันธภาพที่แท้จริง เพื่อการเรียนรู้ที่แท้จริง เพื่อการเป็นพลเมืองที่ดีอย่างแท้จริง

4.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

ในเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนักวิชาการศึกษา กนกอร สมปราษฎ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ผลสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 1) ความรับผิดชอบ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือ การควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (accountability) ความเพียรพยายามให้ถึงเป้าหมาย มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ 2) ความยุติธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือ การตัดสินใจด้วยการมีกระบวนการยุติธรรม ความกล้าหาญและอิสระบนความถูกต้อง ความยุติธรรมในการจัดสรรทรัพยากร 3) ความไว้วางใจ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือ ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความเที่ยงธรรม (Integrity) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเที่ยงตรง (Reliability) 4) การจัดวางตนในสังคมและจริยธรรมส่วนตน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือ การตัดสินใจโดยใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การปฏิบัติตามค่านิยมหลักของสังคม การจัดการคุณภาพ การเอาใจใส่ การเป็นพลเมืองดี 5) การเสริมอำนาจ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือ การสนับสนุนช่วยเหลือ การเปิดโอกาสและให้อิสระภาพเพื่อบรรลุเป้าหมาย การให้ข้อมูลข่าวสาร การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

สรุปภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความคิดและปฏิบัติตามหลักการและค่านิยมที่ถูกต้องตามจริยธรรม โดยเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และมีความเที่ยงธรรม ทั้งในการจัดการ การดำเนินงาน และการมีมติทางสังคม และการเมือง นอกจากนี้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำเชิงจริยธรรมยังมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ที่อยู่ในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเป็นกันเอง ความเข้าใจ และการสนับสนุนที่เหมาะสม ยังมีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะของผู้ในองค์กร เพื่อให้พวกเขาสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)

ในกระบวนการบริหารจัดการศึกษาสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพราะในการทำหน้าที่ของผู้บริหาร

การศึกษาทั้งการควบคุมดูแล เป็นผู้นำพาคณะครูหรือบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน และภาคีเครือข่าย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น องค์กรต่าง ๆ ที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบหรือทิศทางให้ผู้ตามได้มีแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติอันจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างแน่ชัด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถาบันการศึกษาที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ตามเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างอิสระ รวดเร็ว คล่องตัว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่นชุมชน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน อันจะเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษา สามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล รวมไปถึงการจัดปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ท้องถิ่นชุมชน ทุกภาคส่วนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง จึงต้องทำความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการในประเด็น 1) วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ 2) ความหมายของการบริหารงานวิชาการ 3) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน 4) หลักการบริหารงานวิชาการ 5) กระบวนการบริหารงานวิชาการ ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 189 – 275) ได้กล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ

งานบริหารวิชาการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เพราะมีความเกี่ยวข้องกับงานบริหารอื่น ๆ อีกหลายประการที่ทำให้การขับเคลื่อนงานบริหารฝ่ายอื่น ๆ เป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ ว่า

1. เพื่อให้การบริหารด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น

2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้
คุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพ
ภายในเพื่อพัฒนาตัวเองและการประเมินจากภายนอก

3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้
ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน
และท้องถิ่นโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและ
สถาบันอื่น ๆ ได้อย่างกว้างขวาง

ธริศร เทียบปาน (2562, หน้า 20) กล่าวเพิ่มเติมว่า งานวิชาการมี
ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียน
เป็นบทบาทหน้าที่หลักของผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เป็นงานที่เกี่ยวข้อง
ถึงการให้การศึกษากับผู้เรียนโดยตรง

สรุปการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้าน
วิชาการได้อย่างคล่องตัว รวดเร็ว อย่างอิสระ และให้การจัดการศึกษาได้คุณภาพ
มาตรฐานสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายใน รวมทั้งเป็นการ
พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาสนองความต้องการของ
ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น พร้อมกับเป็นการประสานความร่วมมือกันในการพัฒนา
คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว หรือหน่วยงานอื่น ๆ

5.2 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างใน
โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้
และการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและทำให้เกิดผลตามเป้าหมายของ
หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามทัศนะของ สมัย ชารมาลย์ (2559, หน้า 19) ให้
ความหมายว่า เป็นการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ การพัฒนา และ
การปรับปรุงคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
โดยมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ อันจะส่งผลต่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและชุมชน นอกจากนี้ ไชยา ภาวะบุตร
(2565, หน้า 190) ยังได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า เป็นการดำเนินงานในทุกปัจจัยที่มุ่งหวัง

ให้ภารกิจหลักของโรงเรียนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิด ทาง การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุก อย่างในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มี คุณภาพมาตรฐานสูงสุด และอาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์กร หน่วยงาน ชุมชนและ ท้องถิ่นร่วมมือกันในการจัดการศึกษา

5.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีความสัมพันธ์และเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้ นำเสนอองค์ประกอบไว้หลายท่าน ดังนี้ พัชราภรณ์ จันทพล (2559, หน้า 27 - 32) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนด พันธกิจของโรงเรียน หมายถึง การแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน ยุทธศาสตร์ทางวิชาการของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการและดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอนกลุ่ม สาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพกำหนดเวลาเรียน กำหนดเกณฑ์ การวัดผลประเมินผล ออกแบบการสอนของแต่ละกลุ่มสาระจัดทำแผนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตลอดปี 3) การนิเทศการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ ต่อเนื่องจากการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศ การเรียนการสอนตามหลักการนิเทศแบบสอนและการนิเทศแบบเพิ่มพูนศักยภาพ 4) การ กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบ ความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนทั้งตรงหรือทางอ้อม นำผลการตรวจสอบมา แก้ปัญหานักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนที่เรียนดี โดยใช้เวลาส่วนใหญ่ ช่วยเหลือนักเรียนตลอดปีการศึกษา 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการ เรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดห้องสมุดและ แหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกในการใช้และมีจำนวนเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งใน

และนอกโรงเรียนให้กับนักเรียน ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 200) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า มีอยู่ 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ 4) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ 5) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 6) การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และตามความหมายของ ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 32) กล่าวต่อไปอีกว่า 1) การวางแผนกำหนดภารกิจ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

5.4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีกระบวนการบริหารโรงเรียนที่ดี มีขั้นตอนชัดเจน มีระบบการวางแผนอย่างละเอียด กระบวนการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ชำนาญ บุญวงศ์ (2557, หน้า 192) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารงานวิชาการโดยใช้รูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผนงานวิชาการ การนำแผนไปปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผลงานวิชาการ และการปรับปรุงงานวิชาการ ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความสามารถ ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วม ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การรับรู้ค้นหาปัญหา การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนปฏิบัติการ การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ และการประเมินผลลัพธ์ ด้านการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การพัฒนาครู การพัฒนานักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 193) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า มีขั้นตอนในการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ 1) การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพของผู้เรียนและมาตรฐานด้านการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐาน 2) การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยการประเมินคุณภาพผู้เรียนโดยหน่วยงานที่เป็นกลาง

สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียน โดยผู้บริหารกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานสูงสุด และอาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์กร หน่วยงาน ชุมชนและท้องถิ่นร่วมมือกันในการจัดการศึกษา โดยมีกระบวนการในการดำเนินงาน ประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพและการตรวจสอบคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในสถานศึกษา

สรุปในภาพรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Leadership of School Administrators) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวคิดทฤษฎีที่มุ่งเน้นในการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยที่ผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดียังต้องมีความเข้าใจในแนวคิดการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมและคุณภาพการศึกษาที่ดี รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและการประเมินผลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไปอีกด้วยในที่สุด ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายังเกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธภาพและการทำงานร่วมกันในทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างความไว้วางใจและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันในทีมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ของสมาชิกในทีมเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่สำคัญต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ภาวะผู้นำแบบเชิญชวนและสร้างเครือข่าย เป็นต้น สำหรับแนวคิดที่เกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย (Networking) ในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น เครือข่าย (Network) จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างเครือข่ายยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและผู้บริหาร โดยการสร้างเครือข่ายนี้สามารถทำได้โดยการเข้าร่วมกิจกรรมและการประชุมที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เช่น การประชุมวิชาการ การเข้าร่วมกลุ่มสนทนา การเข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษา และนอกจากนี้ยังมีการพัฒนาเครือข่ายด้วยเทคโนโลยีสื่อสารใหม่ ๆ เช่น การใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ เช่น อีเมล แชท และ

โซเซียลมีเดีย เพื่อเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้บริหาร
สถานศึกษาในท้องถิ่นและทั่วโลก นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่าย
สัมพันธ์กับภาคเอกชน ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการรับบริจาคหรือสนับสนุนโครงการ
ของสถานศึกษาได้สุดท้าย การสร้างภาวะผู้นำแบบเชิงชุมชนและการสร้างเครือข่ายนั้น เป็น
เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น และช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และการ
พัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม การสร้างภาวะผู้นำแบบเชิงชุมชนและ
การสร้างเครือข่ายนั้นต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีเพื่อส่งเสริม
การพัฒนาสถานศึกษาและการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่าง
ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องทุกคนในสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
สถานศึกษา ซึ่งมีนักวิจัย นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ศึกษาในมุมมองใน
หลากหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ สิปปนนท์ มั่งอะนะ (2557, หน้า 296) ได้
ศึกษาวิจัยในเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนพื้นที่สูง ผลการวิจัย
พบว่า ประวัติและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารเขตพื้นที่สูง
สามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านชีวิตในวัยเด็ก กรณีศึกษาทั้ง 4 เกิดใน
ต่างจังหวัด โดยทั้งหมดมีฐานะปานกลาง 2) ด้านการศึกษา กรณีศึกษาทั้ง 4 สำเร็จ
การศึกษาระดับอุดมศึกษา 3) ด้านการเริ่มการทำงาน กรณีศึกษาทั้ง 4 เริ่มต้นการทำงาน
ด้วยอาชีพครูและประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง (รวมถึงครูตำรวจตระเวนชายแดน) ในเวลา
ต่อมาจึงเลื่อนเป็นผู้บริหารทั้ง 4 กรณี 4) ด้านการสร้างครอบครัว กรณีศึกษา 3 กรณี
เริ่มต้นด้วยการสร้างครอบครัวด้วยการมีคู่สมรสที่เป็นข้าราชการครูเหมือนกัน ยกเว้น 1
กรณี ไม่มีครอบครัว ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขต
พื้นที่สูง ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการ
สร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านการดำรงตน นักวิชาการ
ศึกษา สกอล ความบุศย์ (2559, หน้า 253) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยได้พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่นักวิชาการส่วนใหญ่ยอมรับสูงสุด คือ ด้านการ

ส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียน และความเป็นผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการจัดหาสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยี และด้านการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ด้านความรู้ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และด้านวิสัยทัศน์ การประกันคุณภาพภายใน และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการศึกษาเชิงสำรวจ (Seek: s1) องค์ประกอบด้านการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อพัฒนา (Select: s2) องค์ประกอบด้านแนวทาง/กิจกรรมการพัฒนา (Structure: s3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการพัฒนา (Steam: s4) องค์ประกอบด้านการเผยแพร่และสร้างเครือข่าย (Share: s5 4) ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองก่อนการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ถ้ามุ่งมองไปที่การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการแล้ว

อัครนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า ก - ข) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพทั่วไปของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารของโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อื่นๆ 4) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5) ด้านการวัดประเมินผล 6) ด้านการนิเทศการศึกษา 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และหลักทฤษฎีปาปณิกธรรม ข้อค้นพบที่ 2 คือ รูปแบบการพัฒนาเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นการบูรณาการนำหลักธรรมทฤษฎีปาปณิกธรรม มาใช้ในการจัดทำรูปแบบ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริง มีปัญญา มองการณ์ไกล มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการศึกษา กับสภาพแวดล้อมทางสังคม ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาของไทยอย่างชัดเจน มีความเป็นผู้นำ มีเทคนิคการบริหารและการวางแผนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีความสามารถนำหลักวิชาการมาประยุกต์ เพื่อให้การบริหารจัดการทางการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย สอดรับกับแนวคิดที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของ

สุริโย ปุริโส (2562, หน้า 321 – 324) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่ปฏิบัติเป็นเลิศ เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน : พหุกรณีศึกษา ได้พบว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติ เป็นเลิศ พบว่า มี 3 ด้าน คือ 1. ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ในการจัดการศึกษาเกิดจากการ มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการสร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีทักษะการดำรงชีวิตได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดคุณภาพ สร้างความศรัทธาในการบริหาร โรงเรียนให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน การจัดการศึกษา 2) ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษา พบว่า งบประมาณและทรัพยากร มีอย่างเพียงพอเพื่อนำมาใช้พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิต นักเรียนได้เลือก กิจกรรมที่ตนเองสนใจตามความสามารถที่หลากหลายและแตกต่างกัน ยึดผู้เรียนเป็น สำคัญเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น ใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์นักเรียน เป็นรายบุคคล มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่สม่ำเสมอเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ให้ครูในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเลิศเพื่อคุณภาพนักเรียน และ 3) ด้านคุณภาพการศึกษา พบว่า การนำแผนไปใช้พัฒนามีความครอบคลุมอย่างเป็นระบบในการพัฒนาคุณภาพ นักเรียน นักเรียนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งด้านวิชาการ และทักษะอาชีพ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับและพึงพอใจ จนทำให้โรงเรียนมีเอกลักษณ์โดดเด่นเป็น โรงเรียนที่มีผลจากการปฏิบัติที่เป็นเลิศและเกิดคุณภาพอย่างยั่งยืน 2. การบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่ปฏิบัติเป็นเลิศ พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารโรงเรียนตามขอบข่ายภารกิจ คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป เป็นนักคิดเชิงระบบ โดยอุทิศตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อเป้าหมายของโรงเรียน แสดงให้เห็น ความตั้งใจ สามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่ผลงานให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานตามแผนปฏิบัติ การที่กำหนดไว้ ดูแลเอาใจใส่สมาชิกของทีมงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียนและ ของโรงเรียน มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็งทำให้การทำงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น เกิดความรักและความพึงพอใจที่จะช่วยเหลือกัน แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความตั้งใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายและเพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามแผนงาน ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และแบบมุ่งเน้นผลงานมา

ใช้บริหารจัดการอย่างเพียงพอเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามภารกิจของโรงเรียน แสดงให้เห็นความตั้งใจว่าสามารถบริหารด้วยวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ชนพัฒน์ ลิ้มไพบูลย์, นิพนธ์ วรรณเวช, & สาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล (2565, หน้า 36) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร และด้านความยืดหยุ่น ด้านความร่วมมือ และด้านจินตนาการและนวัตกรรม ในอีกด้านหนึ่ง ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ และด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ และผลการวิจัยของ ศิริวรรณ เต็มสุวรรณ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2560, หน้า 32 – 33) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนรางวัลพระราชทานในจังหวัดขอนแก่น พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” และค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การพัฒนาวิชาชีพครู การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีแบบแผน วิธีการปฏิบัติงานที่เน้นคุณภาพจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งจนเกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพที่มีบุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีคุณภาพ ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม พัฒนาความรู้ในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา ดำเนินงานด้วยกระบวนการที่มีแบบแผนโดยการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ อีกทั้งคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพื่อให้ผลของการจัดการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมไปถึงผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างเข้มแข็ง สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย (2564, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานเป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์เงื่อนไขหรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและเหมาะสม เพื่อให้งานสำเร็จและทุกคนเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุช มีพันธ์ (2559, หน้า 73 – 74) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า การที่โรงเรียนมีโครงการหรือกิจกรรมที่ดีเด่นสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน มีการดำเนินการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและเน้นการทำงานเป็นระบบ โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน และผลงานจากการดำเนินงานดีเด่นที่เกิดประโยชน์ต่อพัฒนาการของนักเรียน ครอบคลุมทั้งโรงเรียน รวมไปถึงการได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชนและมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย ความดีเด่นนี้มักจะเป็นโครงการต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ชุมชนหรือบุคคลทั่วไป ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อนักเรียน เป็นการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้านและเป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ได้

Khalifa, M. A., Khalil, D., Marsh, T. E., & Halloran, C. (2019).

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Toward an indigenous, decolonizing school leadership: A literature review. Educational Administration Quarterly พบว่า การที่ผู้นำโรงเรียนรับรู้ว่าการสืบทอดโรงเรียนเป็นเพียงรูปแบบเพียงก้าวแรกเท่านั้น การที่ผู้นำยอมรับและบังคับใช้แนวทางปฏิบัติ IDSL เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการต่อต้านการล่าอาณานิคมของโรงเรียน กล่าวอีกนัยหนึ่ง เชื่อว่าผู้นำโรงเรียนคนใดก็ตาม โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ภาษา ความสามารถ สัญชาติ หรือเพศสามารถนำไปสู่วิธีที่พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความเป็นชนพื้นเมืองของนักเรียน และได้แนะนำว่า IDSL จะต้องได้รับการพิจารณาในกรอบความเป็นผู้นำที่มีอยู่ และจำเป็นสำหรับการยืนยันของนักเรียนพื้นเมืองและชนกลุ่มน้อย เช่นเดียวกับการทำให้เป็นมนุษย์ของนักเรียนที่ไม่ใช่ชนพื้นเมือง การสังเคราะห์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการอภิปรายเพิ่มเติมเกี่ยวกับ IDSL นักวิชาการอีก

หลายคนได้แก่ Firman, F., Fitria, H., & Rohana, R. (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง The Influence of School Leadership Style and Teacher's Motivation toward Teacher's Performance พบว่า 1) อิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่มีต่อการปฏิบัติงานของ SMA-SMK Negeri 2) อิทธิพลของแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานของ SMA-SMK Negeri และ 3) อิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่และแรงจูงใจของครูด้วยกัน ซึ่งผลสรุปในภาพรวมบ่งชี้ให้เห็นถึงภาวะผู้นำของครูใหญ่ซึ่งเป็นผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้ภาวะผู้นำกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งนักวิชาการคนสำคัญ Leithwood, K. (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง A review of evidence about equitable school leadership พบว่า จากการทบทวนเชิงบรรยายของงานวิจัยและทฤษฎีที่มุ่งระบุแนวทางปฏิบัติและการจัดการภาวะผู้นำของโรงเรียนที่ช่วยปรับปรุงสภาพและผลลัพธ์ของโรงเรียนที่เท่าเทียมกันสำหรับนักเรียนที่มีความหลากหลายและด้อยโอกาสตามประเพณี หลักฐานสำหรับการทบทวนประกอบด้วยการศึกษาวិธีการเชิงปริมาณและแบบผสม 27 ฉบับและการศึกษาเชิงปริมาณขนาดใหญ่ 10 ฉบับที่รายงานผลกระทบของความเป็นผู้นำต่อผลลัพธ์ของนักเรียน มีการตรวจสอบการทบทวนทฤษฎีเพิ่มเติมอีกเจ็ดรายการ พร้อมด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ 19 ชิ้นที่อธิบายวิถีปฏิบัติและการจำหน่ายที่มีประสิทธิผลตามที่ผู้นำความยุติธรรมทางสังคมระบุตนเองได้ การวิเคราะห์หลักฐานนี้ได้รับการชี้แจงโดยกรอบการทำงานที่พัฒนาขึ้นอย่างดีของแนวทางปฏิบัติและการจัดการภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ การให้หลักฐานที่เป็นประโยชน์ในการปรับแต่งกรอบนั้นโดยเน้นที่ความเท่าเทียมที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเป็นแรงจูงใจหลักในการดำเนินการทบทวน ผลลัพธ์ระบุว่าแนวปฏิบัติความเป็นผู้นำเกือบทั้งหมดในกรอบการทำงานสามารถบังคับใช้ได้โดยลักษณะที่เอื้อต่อสภาวะและ/หรือผลลัพธ์ที่เท่าเทียมกันสำหรับนักเรียน ผลลัพธ์เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำโรงเรียนมีศักยภาพที่จะโน้มน้าวใจการปรับปรุงในทางบวกในการปฏิบัติต่อเด็กนักเรียนในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมในเกือบทุกอย่างที่พวกเขาทำ ไม่ใช่แค่ผ่านแนวปฏิบัติหรือการจัดการบางอย่างที่ออกแบบมาโดยเฉพาะสำหรับการปรับปรุงความเท่าเทียม

สรุปจากงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีผู้ที่สนใจทำการศึกษาไว้หลากหลายและมีประเด็นที่มีผลการวิจัยที่ตรงกันและสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้มีแนวทางที่ถูกต้องในการ

ดำเนินการให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา พร้อมกับยังต้องให้หลักกรรมควบคุมไปกับการวิชาการด้วย ซึ่งจะส่งผลให้ได้แนวทางการปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนด้วย พร้อมกันในส่วนของงานวิจัยต่างประเทศก็ได้วิจัยมีข้อค้นพบเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำนั้นจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น การทำงาน การสอน การบริหารงาน และยิ่งรวมถึงตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกัน คือ ในภาคเอกชนและหน่วยงานราชการต่างก็มีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับหน่วยงานนั้น ๆ

ตอนที่ 3 แนวคิดที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ (The Best Practices)

การบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้ได้คุณภาพมาตรฐานนั้น ต้องใช้ศักยภาพของผู้บริหารและต้องมีแนวปฏิบัติที่ดีจึงจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแนวคิดที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศนี้มีนักคิด นักวิชาการศึกษาได้ศึกษาวิจัยสรุปเป็นหลักการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอื่นได้ ดังเช่นงานวิจัยของ สุริโย ปุริโส (2562, หน้า 87 – 93) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) พร้อมได้ให้เสนอด้งรายละเอียดว่า

1. ความเป็นมาของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนนั้น มีความจำเป็นในการที่นำเอาแนวทางที่ดีที่ปฏิบัติแล้วจะทำให้เกิดความสำเร็จได้ ซึ่งแนวคิดการปฏิบัติที่เป็นเลิศมีพัฒนาการมายาวนาน และได้มีการนำมาปฏิบัติกันอยู่หลายหน่วยงานด้วยกัน ดังรายละเอียด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, หน้า 16) ได้ให้รายละเอียดไว้ว่า จุดเริ่มต้นของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) ว่าวงการแพทย์ได้นำเอามาใช้ก่อนเพราะเห็นว่าเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีไม่ว่าจะนำเอาไปปรับใช้ในที่ไหนก็ได้ผลดี ผลการปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานได้ แต่ในวิธีการปฏิบัติต้องมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่ดีกับหน่วยงานย่อยและมีการแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย ซึ่งวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศนี้จะมีการนำไปใช้จนถือเป็นมาตรฐานได้ในสหรัฐอเมริกาได้มีสมาคมวิชาชีพทางการแพทย์ได้รวมตัวกันเพื่อปรับปรุงคุณภาพการ

ดูแลผู้ป่วย พร้อมกับทำการปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือ โปรแกรมการดูแลสุขภาพ ส่งผลให้
 ได้ราคาบริการที่ต่ำลงสร้างความพึงพอใจให้รับบริการ ซึ่งในกิจกรรมนี้ต้องอาศัยการ
 แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การจัดกิจกรรมนี้ได้ดำเนินงานมาอย่าง
 ต่อเนื่อง มีการให้รางวัลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ
 ผลงาน โดยผู้ชนะจะได้รับรางวัลและได้เข้าร่วมงานสัมมนาในระดับชาติของสมาคม ผลงาน
 จะได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร Best Practices และเว็บไซต์ของสมาคมอีกด้วย ในงานวิจัย
 ของ วิโรจน์ ไชยภักดี (2562, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นวิธีการ
 ทำงานที่ดีที่สุดในแต่ละเรื่องที่ได้มีการลองผิดลองถูก เรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ต่าง ๆ
 การปฏิบัติของคนในองค์กรเป็นเวลานานจนแน่ใจว่า เป็นวิธีการที่ดีที่สุดและสร้างความ
 ยั่งยืนให้แก่องค์กรจากผู้นำ ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุก
 หน่วยงาน หรือเป็นวิธีการที่ปฏิบัติที่นำความรู้ในตัวคนมาเผยแพร่เป็นความรู้ที่ปรากฏ
 ชัดเจนเป็นรูปธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้นำไปทดลองปฏิบัติตาม มีกระบวนการ
 ทำงานที่เหมาะสม ณ เวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ แนวปฏิบัติ
 ที่เป็นเลิศ จึงไม่ใช่สูตรสำเร็จที่จะสามารถนำไปใช้ได้ในทุกองค์กร หากแต่ต้องอาศัยการ
 วิเคราะห์สภาพจุดแข็ง-จุดอ่อนขององค์กรนั้น ๆ เพื่อกำหนดรูปแบบและกลวิธีที่เหมาะสม
 ที่สุดภายใต้เงื่อนไขขององค์กร ความเห็นอีกด้านของ สุริโย ปุริโส (2562, หน้า 89)
 ได้กล่าวไว้ว่า จะเห็นได้ว่าวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศเป็นผลงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ
 เกิดขึ้นครั้งแรกในวงการแพทย์ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานที่ดีระหว่าง
 หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่เกิดจากหลายทาง เช่น เกิดจากบุคคล ปัญหาและ
 อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เกิดจากการขับเคลื่อนการพัฒนาและเกิดการค้นคว้าวิธีการ
 ใหม่ ๆ ที่นำไปเสริมสร้างการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปจากนันทาทศนะทั้งในส่วนของนักวิชาการและสถาบันการพัฒนา
 บุคคลากรได้ให้รายละเอียดในเรื่องความเป็นมาของการปฏิบัติที่เป็นเลิศว่า ที่มาของการ
 ปฏิบัติที่เป็นเลิศแนวคิดนี้เกิดขึ้นในวงการแพทย์ของประเทศอเมริกา ต่อมาได้มีการ
 เป็นองค์ความรู้ได้แพร่หลายออกไปอย่างกว้างขวาง จนมาถึงประเทศไทยก็นำแนวคิดนี้มา
 ปรับใช้โดยสถาบันอุดมศึกษาได้รวมกันกับสถาบันระดับภูมิภาคเอเชียค้นหาแนวทางการ
 ปฏิบัติที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และมีสถาบันพัฒนาบุคลากรระดับชาติศึกษา
 ค้นคว้าพบว่า จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ กระบวนการ และวิธีปฏิบัติ

สองสิ่งนี้จะเป็นตัวที่ทำให้องค์กรเมื่อนำไปใช้แล้วจะได้ผลสำเร็จอันเป็นเลิศ แต่ต้องกระทำทั้งสองวิธีนี้ให้มีความสมดุลกันด้วย

2. ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

สิ่งที่ใช้เป็นแนวทางหรือเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จที่เรียกว่า “การปฏิบัติที่เป็นเลิศ” (Best Practices) นั้น ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้กล่าวให้ความหมาย ดังนี้

ดวงมณี เลหาประสิทธิพร (2558, หน้า 20) กล่าวให้ความหมายไว้ว่า วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หมายถึง กระบวนการ/แนวทางปฏิบัติในการทำงาน เทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ หรือสิ่งประดิษฐ์ ที่มุ่งเน้นผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลาง และดำเนินการโดยบุคลากรของคณะ โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญว่า มีผลลัพธ์การดำเนินการที่พิสูจน์โดยการ Benchmark ว่าดีกว่า หรือผ่านการตัดสินหรือได้รับการประเมินว่าสมควรเผยแพร่ เป็นต้นแบบในการปฏิบัติทั้งคณะฯ หรือได้รับรางวัลจากภายในหรือภายนอกคณะฯ เช่น โครงการติดตาม โครงการประกวดงานวิจัย R2R ดีเด่น ผลงานวิจัยดีเด่น หรือได้รับรางวัลจากภายนอก หรือได้รับการจัดทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งแนวตามความหมายของ วิโรจน์ ไชยภักดี (2562, หน้า 23) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในแต่ละเรื่องที่ได้มีการลองผิดลองถูก เรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติของคนภายในองค์กรเป็นเวลานานจนแน่ใจว่า เป็นวิธีการที่ดีที่สุดและสร้างความยั่งยืนในองค์กรจากผู้นำ ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกหน่วยงาน หรือเป็นวิธีการที่นำความรู้ในตัวคนมาเผยแพร่เป็นความรู้ที่ปรากฏชัดเป็นรูปธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้นำไปทดลองปฏิบัติตาม มีกระบวนการทำงานที่เหมาะสม ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ไม่ใช่สูตรสำเร็จที่จะสามารถนำไปใช้ได้ในทุกองค์กร หากแต่ต้องอาศัยการวิเคราะห์สภาพ จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรนั้น ๆ เพื่อกำหนดรูปแบบและกลวิธีที่เหมาะสมที่สุดภายใต้เงื่อนไขขององค์กร ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ สุริโย ปุริโส (2562, หน้า 91) ได้กล่าวถึงความหมายการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) เป็นวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จ เป็นระบบบริหาร เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลจากการนำเอาความรู้ไปปฏิบัติจริงแล้วสรุปความรู้และประสบการณ์นั้น ๆ มาเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด จนได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือองค์กร และสามารถสร้างความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนเช่นเดียวกันกับที่ ศรัณย์ สันธนานันต์ (2564, หน้า 143) กล่าวว่า องค์กร

และการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงาน มีแผนรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน โดยองค์การแห่งความเป็นเลิศจะมีความคล่องตัว และสามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทั้งในส่วนของกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้

ส่วนนักวิชาการต่างประเทศ Jennifer Shambrook (2006, p. 83) ได้กล่าวถึง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและกลยุทธ์ในการพัฒนาหรือเสริมสร้างองค์การวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย โครงสร้างพื้นฐานการบริหาร จัดการงานวิจัย การวางแผนเชิงกลยุทธ์การวิเคราะห์นโยบายและขั้นตอน การดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงานและมาตรฐานและเครื่องมือในการพัฒนางานวิจัยที่สอดคล้องกับ ภารกิจ และวิสัยทัศน์องค์กร การสื่อสารเพื่อการวิจัยและนักวิจัย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารรางวัลและความต้องการด้านการเงิน ความรับผิดชอบในการดำเนินงานวิจัยและการถ่ายทอดเทคโนโลยี

สรุปจากความหมายที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีปฏิบัติงานขององค์กรที่ศึกษาค้นคว้าเป็นองค์ความรู้จากองค์กรอื่น หรือบุคคลอื่นอย่างเป็นระบบเมื่อได้นำมาปฏิบัติแล้วจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ แต่จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรด้วย

3. ความสำคัญของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นกระบวนการและเทคนิควิธีการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับหน่วยงานต่าง ๆ เพราะได้ใช้เป็นเข็มทิศในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ดังนักการศึกษา จูโรรัตน์ กีบาง (2563, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ มีลักษณะโครงสร้างการบริหารที่เรียบง่ายไม่ซับซ้อน (Simple Form and Lean Staff) ใช้กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ 1) ความใกล้ชิดกับลูกค้าโดยอาศัยคุณภาพการบริการและความเชื่อถือได้ 2) เน้นการทำธุรกิจที่เชี่ยวชาญมีความเชื่อมโยงกัน ส่วนในด้านบุคลากร (Staff) ถือว่าบุคลากรคือทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในองค์กร ให้ความสำคัญอิสระความเป็นผู้ประกอบการ หรือความเป็นเจ้าของร่วมกันแก่บุคลากร โดยให้สิทธิ์ในการตัดสินใจแก่บุคลากรในขอบเขตที่กว้างขึ้น ควบคู่ไปกับการกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม และเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของด้วยความไว้วางใจ และการให้เกียรติการสนับสนุน

ให้บุคลากรสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่อยู่เสมอ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพโดยอาศัยบุคลากร
 ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดคุณค่าให้แก่บุคลากร โดยปลูกฝังค่านิยมที่ดีเพื่อสร้าง
 ค่านิยมที่ตีรวมกันในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง จงดี เพชรสังคุณ, จุฬารัตนภรณ์ ณะแพทย์
 (2563, หน้า 589) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า สถานศึกษาที่ต้องการเป็นเลิศ (Best Practices)
 สิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาก็คือ ตัวผู้บริหาร ซึ่งตัวผู้บริหาร
 จำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ มี 5 ทักษะ คือ ทักษะด้าน
 ความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ทักษะ
 ทางด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) และทักษะ
 ด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) เพื่อนำพาองค์กรไปสู่
 เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนและองค์กรสืบไป
 นอกจากนี้ยังรวมไปถึงวิสัยทัศน์ ดังที่ พระมหาประยูร ธีรวโร (2565, หน้า 39) ได้กล่าวถึง
 ความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศนั้น จำเป็นจะต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่
 ความเป็นเลิศด้านคุณธรรมจริยธรรม นำความรู้สู่สากล ก้าวทันเทคโนโลยี ดำรงชีวิตอย่าง
 พอเพียง “เศรษฐกิจพอเพียง” บริหารงานอย่างมีอาชีพและชุมชนมีส่วนร่วม หาก
 ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติได้ อย่างนี้แล้วการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศย่อมจะไม่เป็น
 เพียงแค่ความฝัน

ส่วนนักวิชาการต่างประเทศ Kanter (2003, pp. 2 – 7) ได้กล่าวว่า
 การนำ Best Practices ไปใช้ในองค์กรจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดีเพราะ
 1) บุคลากรมีมาตรฐาน การปฏิบัติงานสูง 2) บุคลากรมีความรู้และเชี่ยวชาญในการ
 ปฏิบัติงานจนค้นพบมาตรฐานการปฏิบัติงาน ระดับสูงได้ด้วยตนเอง 3) พันธกิจสำเร็จ
 ลุล่วงได้เพราะการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ 4) เป็นการเพิ่มทักษะในการ
 ปฏิบัติงานในหน้าที่ 5) เป็นฐานสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร
 6) การมีเครือข่ายสำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7) การทำงานจะดำเนินการเป็นไปอย่าง
 อัตโนมัติ 8) เป็นการทบทวนการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของบุคลากรด้วยตนเอง 9) มาตรฐาน
 การปฏิบัติงานสูงขึ้นและเป็นการค้นพบสิ่งที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง 10) ช่วยให้
 บุคลากรในองค์กรมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีและสูงขึ้นส่งผลให้องค์กร มีประสิทธิภาพ
 และเกิดประสิทธิผล 11) บุคลากรมีแนวความคิดที่สร้างสรรค์และมีการคิดอย่างเป็นระบบ
 ในการเรียนรู้สำหรับนำไปปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practices เป็นกระบวนการหรือวิธีการที่หน่วยงานหรือองค์กรได้นำเอาปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร และบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้หลายด้าน เช่น ด้านการจัดการความรู้ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การฝึกอบรมผู้บริหาร ด้านการเพิ่มคุณภาพการศึกษาไทย และยังสามารถทำให้เกิดผลดีแก่บุคลากรอีกด้วย

4. คุณลักษณะของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ในการบริหารจัดการองค์กรซึ่งจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้หรือเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจให้คนในองค์กรปฏิบัติงานเต็มกำลัง และสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้นั้น ลักษณะการปฏิบัติเช่นนั้นจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งกระบวนการหรือเทคนิควิธีการเหล่านั้นย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้มีนักการศึกษาหลากหลายต่างได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการปฏิบัติที่เป็นเลิศไว้ ฐาปณี พวงงาม และพรรณี สุวัตติ (2560, หน้า 271) ได้กล่าวให้คุณลักษณะการปฏิบัติที่เป็นเลิศว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การประกันคุณภาพการศึกษา 3) การทำงานเป็นทีม 4) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 5) การนิเทศภายใน 6) ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร รวมไปถึง Anan-bo (2015, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะการปฏิบัติที่เป็นเลิศไว้ว่า จะประกอบด้วยคุณลักษณะ 1) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจโดยตรงของหน่วยงาน 2) สนองต่อนโยบายการแก้ปัญหา การพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน 3) ลดขั้นตอน ลดรอบระยะเวลาการทำงาน 4) ลดทรัพยากร ลดค่าใช้จ่าย 5) การนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการทำงาน 6) วิธีการริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่หรือประยุกต์ใหม่ 7) สามารถทำแผนผังเชิงเปรียบเทียบวิธีการเก่าและใหม่ 8) อำนาจความสะดวกในการใช้ 9) วางระบบการให้บริการ มีช่องทางการให้บริการ 10) สามารถเทียบเคียงวิธีการทำงานลักษณะเดียวกันกับหน่วยงานอื่นได้ 11) ผลผลิต/ความสำเร็จเพิ่มขึ้น 12) ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 13) สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานการทำงานต่อไปได้ยั่งยืนพอสมควร 14) การพัฒนาปรับปรุงต่อไป

สรุปจากคุณลักษณะที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ การปฏิบัติที่เป็นเลิศมีคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น การปรับปรุงแนวปฏิบัติขององค์กรให้ดีขึ้น ลดค่าใช้จ่ายในองค์กร สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ โดยใช้กระบวนการและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน

5. ขั้นตอนการดำเนินงานของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษา ยิ่งมีความสำคัญยิ่ง การนำเอาแนวคิดของการปฏิบัติที่เป็นเลิศมาปรับใช้มีหลายแนวคิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษานั้น ซึ่งในการปฏิบัติทางการศึกษาได้มีผู้กล่าวถึง ขั้นตอนในการดำเนินงานที่สำคัญไว้ วิจารย์ พานิช (2561, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า Best Practice เป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในแต่ละเรื่อง ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกหน่วยงาน จากหลายช่องทางทั้งตัวผู้นำ ผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือ ภาวะปัญหา และการริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาที่มีขั้นตอน เมื่อมีวิธีการทำงานที่ดีต้องผ่านการเล่าเรื่องที่เป็นการทำงานของตนเองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะของการแลกเปลี่ยนข้ามสายงาน ข้ามหน่วยงานโดยเกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับกลุ่มคนและระดับหน่วยงานย่อย Best Practice ที่ได้ควรมีการบันทึก เขียนรายงานเพื่อการศึกษาพัฒนาและเผยแพร่ได้ไว้ให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร หน่วยงานหรือในโรงเรียนหรือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งจะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง โดยในการเขียน วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยองค์ประกอบในการเขียน มีดังนี้ 1) ความเป็นมา เป็นการเขียนเพื่อสะท้อนสิ่งที่เป็นความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ที่มีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียน และเพื่อให้ทราบบริบททั่วไปของโรงเรียน 2) การพัฒนาระบบ คุณภาพของสถานศึกษา หรือการจัดการเรียนรู้ ต้องสะท้อนให้เห็นต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนว่า ดำเนินการอย่างไรและเชื่อมโยงความคาดหวังของนักเรียน ชุมชน ผู้ปกครองอย่างไร 3) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นการเสนอวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ อาจได้มาจากกิจกรรมเรื่องเล่าแรงบันดาลใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีอะไรบ้าง และอธิบายว่า คืออะไร ทำอย่างไร และทำไม 4) ผลการดำเนินการ เป็นการอธิบายว่าผลที่เกิดขึ้นจากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนอย่างไร 5) ปัจจัยความสำเร็จ เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ว่าวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เกิดขึ้นได้ เพราะอะไร มีอะไรเป็นปัจจัยในระบบที่ทำให้วิธีปฏิบัติเหล่านี้ดำรงอยู่ได้ ดำรงอยู่ในระยะยาว 6) บทเรียนที่ได้รับ สะท้อนให้เห็นว่าเราจัดการศึกษาอย่างไร อะไรเป็นเคล็ดลับที่ทำให้การดำเนินการนี้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งมีข้อพึงระวังอย่างไร

นักวิชาการศึกษา Anan-bo (2015, ออนไลน์) ได้นำเสนอขั้นตอนการกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศไว้ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ภารกิจที่แท้จริงของหน่วยงานนั้น ๆ ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาวิเคราะห์สภาพของหน่วยงานซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การสำรวจ การระดมความคิด การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT ANALYSIS: SWOT)

หรือ การใช้เทคนิคการประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (Appreciation-Influence-Control: AIC) ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคต จัดทำรูปแบบวิธีการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติตามแบบวิธีการ อาจเริ่มทดลองนำร่องตรวจสอบ ประเมินผล อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลวิเคราะห์เปรียบเทียบในด้าน ขั้นตอน ระยะเวลา งบประมาณ และผลที่ได้รับกับวิธีการเดิม ขั้นตอนที่ 6 ปรับปรุง พัฒนา และขยายผลการนำไปใช้ในหน่วยงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 7 การบันทึก เขียน รายงาน ใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติ (Deming circle) ซึ่งประกอบด้วย P : การวางแผน D : การปฏิบัติ C : การตรวจสอบประเมินผลและ A : การปรับปรุง พัฒนา กำหนดกิจกรรม ใหม่และข้อควรคำนึงในการดำเนินงานพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีคือ ภารกิจที่แท้จริง การลด เวลา ค่าใช้จ่าย ได้ผลผลิตเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติและความ พึงพอใจของผู้รับบริการ

สรุปในภาพรวมจากทัศนะที่หลากหลายของนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ แนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ (The Best Practices) เป็นกระบวนการ ปฏิบัติงานที่ทำให้ผลงานมีความเป็นเลิศเกิดขึ้นครั้งแรกในวงการแพทย์ที่ประเทศ สหรัฐอเมริกา จากนั้นสถาบันการศึกษาของไทยจึงได้นำเอาแนวคิดมาปรับใช้ ซึ่งมี องค์ประกอบหลักอยู่ 2 ประการ คือ กระบวนการและวิธีการปฏิบัติ โดยเป็นองค์ความรู้ ที่เกิดขึ้นจากองค์กรอื่นหรือบุคคลอื่นอย่างเป็นระบบเมื่อนำมาปรับใช้จะทำให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จแต่ต้องปรับให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และมีความสำคัญต่อการบริหาร จัดการในการปรับปรุงแนวปฏิบัติให้ดีขึ้น ลดค่าใช้จ่ายสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ สร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้เป็นอย่างดี โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในองค์กรเป็น เบื้องต้น จากนั้นจึงหาวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมนำมาทดลองแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร พร้อมจับบันทึกผลไว้เป็นข้อมูลเป็นองค์ความรู้ นำออกเผยแพร่ไปในวงกว้างต่อไป

ตอนที่ 4 แนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

1. ประวัติและความเป็นมาของโครงการศึกษารางวัลพระราชทาน

โครงการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานนั้น เป็นโครงการได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2506 ตามพระราชปรารภของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงให้ความสำคัญแก่การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา โดยทรงมีพระราชประสงค์ที่จะพระราชทานรางวัลแก่นักเรียนที่มีความประพฤติดีและมีความมานะพยายามศึกษาเล่าเรียนจนได้ผลดี รวมทั้งโรงเรียนที่จัดการศึกษาดีจนนักเรียนได้รับผลการเรียนดีเป็นส่วนรวม ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างเสริมให้นักเรียนเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียนและสถานศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ในการอบรมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลดีอย่างสม่ำเสมอและยั่งยืนต่อไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะได้นำเสนอประวัติและความเป็นมาของโครงการ รวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิผลของการจัดการศึกษา สถานศึกษารางวัลพระราชทานเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้อง ตรงประเด็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาเงื่อนไข ความสำเร็จและแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 1) มีรายละเอียดนำเสนอพอสังเขปดังนี้

เมื่อกล่าวถึงคุณภาพการศึกษาโดยรวมแล้วส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่คุณภาพนักเรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู และคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายระดับท้องถิ่นและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ และผลักดันการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เข้มแข็งและยั่งยืนภายใต้ระบบการบริหารและจัดการที่มีประสิทธิภาพ งานคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาขอสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องยาวนาน สถานศึกษาจำนวนมากต้องการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยการตั้งเป้าหมายการเป็น “สถานศึกษารางวัลพระราชทาน” และประสบผลสำเร็จจนเป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2562, หน้า 1 – 40) ได้จัดทำคู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยได้กล่าวถึงความเป็นมา คุณสมบัติของสถานศึกษา แนวปฏิบัติในการประเมินและคัดเลือก

ขอบเขตการประเมิน รายการประเมินและวิธีการประเมิน ขั้นตอนการจัดทำคะแนนและเกณฑ์มาตรฐานการพิจารณาคัดเลือก ผู้วิจัยจะได้สรุปประเด็นและจัดเป็นหมวดหมู่ในการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทานนี้ เกิดขึ้นจากน้ำพระทัยอันเปี่ยมด้วยพระเมตตาของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงมีพระราชปรารภแต่ ๕ พฤษฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ล.ปิ่น มาลากุล) ในปี พ.ศ. 2506 เมื่อครั้งเสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดงานแสดงศิลปหัตถกรรมนักเรียน ประจำปีการศึกษา 2506 และพระราชทานรางวัลให้แก่โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามซึ่งจัดการศึกษาดีเด่น ใจความของพระราชปรารภมีว่า “มีนักเรียนจำนวนมากซึ่งมีความประพฤติดีและมีมานะพยายามศึกษาเล่าเรียนได้ผลดี รวมทั้งมีโรงเรียนซึ่งจัดการศึกษาดีจนนักเรียนได้รับผลการเรียนดีเป็นส่วนรวม นักเรียนและโรงเรียนที่มีคุณสมบัติดังกล่าว สมควรจะได้รับรางวัลพระราชทานและทรงยินดีจะพระราชทานรางวัลให้” กระทรวงศึกษาธิการ (โดยกรมวิชาการซึ่งเป็นหน่วยงานในขณะนั้น) ได้น้อมนำพระราชปรารภมาพิจารณาดำเนินการด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้น และถือเป็นภารกิจสำคัญที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนถึงทุกวันนี้ เพราะนอกจากจะเป็นโอกาสอันดีในการทำกิจกรรมที่สนองพระราชปรารภของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร แล้วรางวัลพระราชทานยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการยกระดับและพัฒนามาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของชาติให้ดียิ่งขึ้นไปด้วย จึงเป็นที่ตระหนักชัดว่า พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทรงเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาของชาติ พระราชทานขวัญกำลังใจแก่นักเรียนที่มีความประพฤติดี มีผลการเรียนดี ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเยี่ยม ด้วยการพระราชทานรางวัลให้ ซึ่งในระยะแรกทรงพระราชทานด้วยพระองค์เอง ปัจจุบันพระราชภาระการพระราชทานรางวัลนี้ได้รับพระเมตตาจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 50 ปีแล้ว ที่กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการและพัฒนาโดยตลอด จนถึงขณะนี้ มีนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลพระราชทานไปแล้วกว่า 4,400 คน และสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประมาณ 2,800 แห่ง

ทั้งนี้รางวัลพระราชทานเป็นรางวัลที่ทรงคุณค่าและเกียรติประวัติต่อผู้รับอย่างสูงสุด เพราะคุณความดีจะถูกประกาศและเผยแพร่ไปยังสาธารณชนทั่วไป

เพราะฉะนั้นในการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน นักเรียนและสถานศึกษาที่ผ่านการตัดสินต้องมีสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความยอดเยี่ยมโดดเด่น ชัดเจน สมควรที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย/ทุกคนต้องตระหนักไว้เสมอว่า การดำเนินงานทุกด้าน ต้องกระทำอย่างรอบคอบ และผู้ได้รับรางวัลจะต้องดำรงรักษาคุณความดีนั้นให้ยาวนาน สืบไป

2. คุณสมบัติของสถานศึกษาที่ขอรับรางวัลพระราชทาน

สถานศึกษาที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ทั้งของรัฐและเอกชน ที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลพระราชทานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และเป็นสถานศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ 5 ด้าน ต่อไปนี้ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ด้านที่ 5 ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

3. แนวปฏิบัติในการประเมินและคัดเลือก

การคัดเลือกโรงเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทานตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์สูงสุดคือ การสนองพระราชปราชญ์ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงต้องการที่จะสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาของชาติและการดำรงสภาพของโรงเรียน รวมทั้งเผยแพร่เกียรติของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรอบคอบรัดกุม กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินและคัดเลือกโดยออกระเบียบแนวทางปฏิบัติไว้เป็นประจำทุกปี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 หน้า 2 – 9) โดยจะแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและคัดเลือกทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) และระดับกลุ่มจังหวัด ซึ่งการประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาได้กำหนดขั้นตอนไว้ ดังนี้

การดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษา

1. ขั้นตอนการดำเนินงาน

1.1 ส่วนกลาง เฉพาะกรุงเทพมหานคร ให้ดำเนินการดังนี้

1.1.1 สถานศึกษาระดับประถมศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งความประสงค์ขอสมัครเข้ารับการคัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำหรับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งความประสงค์ขอสมัครเข้ารับการคัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 หรือ เขต 2 ตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษานั้น ๆ

1.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 หรือ เขต 2 เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษากับมัธยมศึกษาทุกสังกัด ตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษานั้น ๆ โดยแยกออกตามสังกัด ตามระดับ และขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง แล้วส่งไปให้สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการต่อไป

1.1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดำเนินการประเมินสถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยเรียงลำดับสถานศึกษาที่เข้ารับการคัดเลือกแต่ละระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษาทุกแห่งที่เข้ารับการคัดเลือก ตามผลคะแนนการประเมินจากลำดับสถานศึกษาที่ได้คะแนนสูงสุดลงมาต่ำสุด

1.2 ส่วนภูมิภาค ให้ดำเนินการดังนี้

1.2.1 สถานศึกษาระดับประถมศึกษาทุกสังกัดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งความประสงค์ขอสมัครเข้ารับการคัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่ สำหรับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งความประสงค์ขอสมัครเข้ารับการคัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษานั้น ๆ

1.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละเขตพื้นที่ เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามระดับการศึกษา

และขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง แล้วส่งให้ศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับ
จังหวัดดำเนินการต่อไป

1.2.3 คณะกรรมการระดับจังหวัดคัดเลือกสถานศึกษาตาม
ระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ที่เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัดนั้น

1.2.4 คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัดดำเนินการประเมิน
สถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยเรียงลำดับสถานศึกษาที่เข้ารับ
การคัดเลือกแต่ละระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษาทุกแห่งที่เข้ารับการคัดเลือก ตาม
ผลคะแนนการประเมินจากลำดับสถานศึกษาที่ได้คะแนนสูงสุดลงมาต่ำสุด คณะกรรมการ
ระดับกลุ่มจังหวัดส่งผลการประเมินพร้อมแบบประเมินที่กรอกคะแนนของ
คณะกรรมการประเมินรายคนและฉบับสรุปรวม (ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ผลการ
ประเมินแต่ละด้าน แบบสรุปคะแนน และความเห็นของคณะกรรมการประเมินในภาพรวม)
พร้อมทั้งเอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง และ
ข้อมูลประกอบอื่น ๆ ส่งไปยังสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน และ
สถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาสอบและ
เสนอผลต่อคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการ ตามจำนวนรางวัลที่
กำหนดต่อไป

2. วิธีการประเมินและคัดเลือก ให้ดำเนินการตามคู่มือการประเมิน
และแบบประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาและ
มัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอน
ในกรณีที่ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมินให้ระบุให้ชัดเจนว่า
“ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน” และในกรณีที่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมินแต่ไม่
ผ่านเกณฑ์ ให้ระบุให้ชัดเจนว่า “สถานศึกษาเข้ารับการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์”

ก่อนส่งผลการประเมินและเอกสารประกอบการพิจารณาไปยังสำนัก
ทดสอบการศึกษา ให้คณะกรรมการอำนวยการระดับกลุ่มจังหวัดตรวจสอบความถูกต้อง
ของคะแนนการประเมิน ชื่อสถานศึกษา ที่ตั้ง และข้อมูลส่วนอื่นให้ถูกต้องครบถ้วน



ภาพประกอบ 6 แผนภาพแสดงขั้นตอนการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในส่วนกลาง
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562,
หน้า 8.



ภาพประกอบ 7 แผนภาพแสดงขั้นตอนการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 9

4. ขอบเขตการประเมิน

ในการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา นั้น สถานศึกษาจะได้รับการประเมิน รวม 5 ด้าน รายละเอียดแต่ละด้านมี ดังนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

- 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
- 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 2.3 สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้
- 2.4 ระบบการวัดและประเมินผล

ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา

- 3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 3.2 การพัฒนาองค์กร
- 3.3 เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
- 3.4 ระบบการประกันคุณภาพภายใน
- 3.5 ระบบข้อมูลและสารสนเทศ

ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- 4.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 4.2 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
- 4.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 4.4 การนำผลการประเมินไปใช้

ด้านที่ 5 ความดีเด่นของสถานศึกษา

- 5.1 โครงการ/ กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา

น้ำหนักคะแนนของแต่ละด้านมีสัดส่วน ดังนี้ ด้านที่ 1: ด้านที่ 2: ด้านที่ 3: ด้านที่ 4: ด้านที่ 5 เท่ากับ 3 : 2 : 2 : 2 : 1 ตามลำดับ และแต่ละรายการประเมินในแต่ละด้านมีคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

ตาราง 1 สรุปภาพรวมขอบเขตการประเมิน วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

ด้านที่	รายการประเมิน	วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล
1. คุณภาพนักเรียน	1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	1. พิจารณาจากหลักฐานและผลงานที่ปรากฏ 2. สังเกตและสัมภาษณ์นักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม 3. สัมภาษณ์ครู ผู้ปกครอง และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
2. การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ	2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2.2 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 2.3 สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ 2.4 ระบบการวัดและประเมินผล	1. พิจารณาจากหลักฐาน ผลงาน และร่องรอยการปฏิบัติงาน 2. สัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง 3. สังเกตการจัดกิจกรรมในห้องเรียน 4. สังเกตการบรรยายและสิ่งแวดลอมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 5. สังเกตพฤติกรรมนักเรียน
3. การบริหารและจัดการศึกษา	3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3.2 การพัฒนาองค์กร 3.3 เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 3.4 ระบบการประกันคุณภาพภายใน 3.5 ระบบข้อมูลและสารสนเทศ	1. พิจารณาจากหลักฐานและร่องรอยการปฏิบัติงาน 2. สัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง 3. สังเกตสภาพจริงที่ปรากฏ 4. สัมภาษณ์ร่องรอยการให้บริการ

ตาราง 1 (ต่อ)

ด้านที่	รายการประเมิน	วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	4.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4.2 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 4.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4.4 การนำผลการประเมินไปใช้	1. พิจารณาจากหลักฐาน ผลงาน และร่องรอยการปฏิบัติงาน 2. สัมภาษณ์บุคคลากรที่เกี่ยวข้อง 3. สังเกตการณ์จัดกิจกรรมในห้องเรียน 4. สังเกตบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 5. สังเกตพฤติกรรมครูและนักเรียน
ด้านที่ 5 ความดีเด่นของสถานศึกษา	5.1 โครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา	1. พิจารณาจากหลักฐานและผลงานที่ปรากฏ 2. สังเกตและสัมภาษณ์นักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม 3. สัมภาษณ์บุคคลากรที่เกี่ยวข้อง

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 11

5. องค์ประกอบในการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อขอรับรางวัลพระราชทาน

ในการประเมินสถานศึกษาเพื่อขอรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบเป็นปัจจัยทางด้านกระบวนการ และผลผลิต ที่ผู้ประเมินต้องทำความเข้าใจและศึกษาให้เข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบอยู่ 5 ด้าน กล่าวคือ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การกระบวนการในการคัดเลือกเป็นไปอย่างเคร่งครัดและถูกต้อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะได้ออกเป็นประกาศเรื่องการคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้น

พื้นฐาน เป็นประจำปีทุกปี เพื่อสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับหน่วยงานที่สนองนโยบายเพิ่มเติมจากหนังสือคู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประเภทและจำนวนรางวัล

สำหรับรางวัลพระราชทานที่จะมอบให้สถานศึกษาระดับประถมศึกษาประกอบด้วย สถาบันการศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีดังนี้

1. สถานศึกษาระดับประถมศึกษา มี 39 รางวัล ในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัล ตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ส่วนกลาง

- | | |
|----------------------|----------------------------------|
| ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก | มีนักเรียนไม่เกิน 360 คน |
| ข. สถานศึกษาขนาดกลาง | มีนักเรียนตั้งแต่ 361 ถึง 720 คน |
| ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ | มีนักเรียนตั้งแต่ 721 คนขึ้นไป |

ส่วนภูมิภาค

- | | |
|----------------------|----------------------------------|
| ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก | มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน |
| ข. สถานศึกษาขนาดกลาง | มีนักเรียนตั้งแต่ 121 ถึง 280 คน |
| ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ | มีนักเรียนตั้งแต่ 281 คนขึ้นไป |

ทั้งนี้จำนวนนักเรียนให้นับเฉพาะนักเรียนที่เรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 (ไม่นับระดับก่อนประถมศึกษา) หนึ่ง กลุ่มจังหวัดในการประเมินรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 กลุ่ม ประกอบด้วย

- กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร (รวม 5 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด
- กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล (รวม 4 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด
- กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย จังหวัดนครศรีธรรมราช สงขลา ชุมพร พัทลุง สุราษฎร์ธานี (รวม 5 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย จังหวัดภูเก็ต กระบี่ ตรัง พังงา ระนอง (รวม 5 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย จังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี (รวม 6 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 6 ประกอบด้วย จังหวัดลพบุรี ชัยนาท พระนครศรีอยุธยา สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง อุทัยธานี (รวม 7 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 7 ประกอบด้วย จังหวัดพิษณุโลก กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ (รวม 8 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จังหวัดลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน (รวม 8 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 9 ประกอบด้วย จังหวัดขอนแก่น อุตรธานี เลย สกลนคร หนองคาย บึงกาฬ หนองบัวลำภู (รวม 7 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 10 ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร อุบลราชธานี กาฬสินธุ์ นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด อ่างนาจเจริญ (รวม 8 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 11 ประกอบด้วย จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ (รวม 5 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ) เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 12 ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง สระแก้ว (รวม 8 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 13 ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมี สำนัก
ทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นศูนย์
ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

2. รางวัลที่สถานศึกษาจะได้รับ ประกอบด้วย

2.1 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่าน
เกณฑ์ เป็นลำดับที่ 1 จะได้รับพระราชทานเกียรติบัตรและได้รับเงินรางวัล 40,000 บาท

2.2 สถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่านเกณฑ์ในลำดับที่ 2
และ 3 จะได้รับเกียรติบัตรชมเชยจากกระทรวงศึกษาธิการ

2.3 สถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือก และมีผลการประเมินผ่าน
เกณฑ์ที่กำหนดในระดับกลุ่มจังหวัด จะได้รับเกียรติบัตรจากสำนักคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ลำดับขั้นตอนการคัดเลือกสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทุก
ขนาดและระดับ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนกลาง

1. สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา
ทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งความประสงค์ขอสมัครเข้ารับการคัดเลือกไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำหรับสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา ทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งความประสงค์ขอสมัครเข้ารับการ
คัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 หรือ เขต 2 ตามสถานที่ตั้ง
ของสถานศึกษานั้น ๆ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา และ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 หรือ เขต 2 เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา ทุกสังกัดตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษานั้น ๆ โดยแยกตามสังกัดตาม
ระดับ และขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง แล้วส่งให้สำนักงานทดสอบทางการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการต่อไป

3. สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการประเมินสถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาด
สถานศึกษา โดยเรียงลำดับสถานศึกษาที่เข้ารับการคัดเลือกแต่ละระดับการศึกษาและ

ขนาดสถานศึกษาทุกแห่งที่ส่งเข้ารับการคัดเลือก ตามผลคะแนนการประเมินจากลำดับ
สถานศึกษาที่ได้คะแนนสูงสุดลงมาต่ำสุด

ส่วนภูมิภาค

1. สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา
ทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจกความประสงค์ขอสมัครเข้ารับการคัดเลือกไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่ สำหรับสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา ทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแจกความประสงค์ ขอสมัครเข้ารับการ
คัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษา
นั้น ๆ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละเขตพื้นที่
เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา และ
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง แล้วส่งให้ศูนย์ประสานงานการ
คัดเลือกระดับจังหวัด ดำเนินการต่อไป

3. คณะกรรมการระดับจังหวัดคัดเลือกสถานศึกษาตามระดับ
การศึกษาและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็น
ศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัดนั้น

4. คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัดดำเนินการประเมิน
สถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยเรียงลำดับสถานศึกษาที่เข้ารับ
การคัดเลือกแต่ละระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษาทุกแห่งที่เข้ารับการคัดเลือก ตาม
ผลคะแนนการประเมินจากลำดับสถานศึกษาที่ได้คะแนนสูงสุดลงมาต่ำสุด คณะกรรมการ
ระดับกลุ่มจังหวัด ส่งผลการประเมินพร้อมแบบประเมินที่กรอกคะแนนของ
คณะกรรมการประเมินรายคนและฉบับสรุปรวม (ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ผลการ
ประเมินแต่ละด้าน แบบสรุปคะแนน และความเห็นของกรรมการ ประเมินในภาพรวม)
พร้อมทั้งเอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และข้อมูลประกอบอื่น ๆ
ส่งไปยัง สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เพื่อเสนอให้คณะกรรมการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัล
พระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาตรวจสอบและเสนอผลต่อ
คณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการ ตามจำนวนรางวัลที่กำหนดต่อไป

วิธีการประเมินและคัดเลือกให้ดำเนินการตามแบบประเมินและคู่มือการประเมินสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอน

หมายเหตุ

1. ในกรณีที่ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน หรือมีนักเรียนเข้ารับการประเมินแต่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้ระบุให้ชัดเจนว่า “ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน” หรือ “สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์”
2. ก่อนส่งผลการประเมินและเอกสารประกอบการพิจารณาไปยังสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้คณะกรรมการอำนวยการระดับกลุ่มจังหวัดตรวจสอบความถูกต้องของคะแนนการประเมิน ชื่อสถานศึกษา ที่ตั้ง และข้อมูลส่วนอื่นให้ถูกต้องครบถ้วน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในกระบวนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารเพื่อขอรับรางวัลสถานศึกษาพระราชทานนั้น ต้องใช้ศักยภาพของผู้บริหารในเรื่องของการใช้ภาวะผู้นำและหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งจากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่า จะเป็นคณะครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชนในสถานศึกษานั้น ๆ ที่ได้ประสานการทำงานเป็นทีมอย่างเต็มกำลังความสามารถทำให้เกิดเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาออกมา 5 ด้าน คือ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน ด้านที่ 5 ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา อันส่งผลให้ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์และได้รับรางวัลพระราชทานทั้งในส่วนของนักเรียน และสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษารางวัลพระราชทานที่เกิดขึ้นนี้ จึงมีปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่หลายประการ เช่น ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนเกิดขึ้นเพราะผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นนั้นไม่มีเพียงแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรครู และความพึงพอใจของผู้ปกครองเท่านั้น แต่ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่แท้จริงนั้นก็ คือ ความสามารถของสถานศึกษาในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พร้อมทั้งสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้ง

ภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีหลักสูตรที่ทันสมัย และเป็นระบบ มีสายสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และภาคีเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่นักการศึกษาและนักวิชาการได้นำเสนอไว้ ดังนี้

นาวิณ แกละสมุทร (2562, หน้า ง) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. การมีส่วนร่วม การสร้างภาคีเครือข่าย การประชาสัมพันธ์ และการบริการชุมชน ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริการชุมชน มี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทหน้าที่มากขึ้น เพื่อจะช่วยส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนดีขึ้น 2) โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในชุมชน ทุกวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ 3) โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนรับรู้ข่าวสารภายในโรงเรียนเพื่อให้ทราบข้อมูลและกิจกรรมต่าง ๆ และ 4) โรงเรียนควรเปิดให้ชุมชนเข้ามาใช้สถานที่ ภายในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นอาคารเรียนหรือสนามกีฬา เพื่อให้ชุมชนได้รู้จักโรงเรียนมากขึ้น ธัญลักษณ์ ไกรสยาม (2558, หน้า 23 - 23) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง มาตรฐานโรงเรียนรางวัลพระราชทานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า ระดับมาตรฐานโรงเรียนรางวัลพระราชทานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าระดับมาตรฐานโรงเรียนรางวัลพระราชทานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความดีเด่นของสถานศึกษาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากรและด้านคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับมาก 1) ด้านคุณภาพนักเรียน นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และนักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใส และมี

สุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การผลิตการใช้การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกันดังที่ นิศารัตน์ แสงวี, ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2561, หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนพระราชทานกับโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบว่า 1) ผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบของผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานกับโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนแนวปฏิบัติของโรงเรียนเอกชนก็ดำเนินตามที่ รุ่งอรุณ เหล่าตั้งจิตตรง, สนั่น ประจักษ์จิตร, สุชาติ นันทะไชย (2562, หน้า 1 - 2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า 1) การบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน ระดับก่อนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ผลการศึกษาที่ระดับการปฏิบัติมากอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด คือ ด้านบุคลากรและการบริหารบุคลากร รองลงมา คือ ด้านงานวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 2) การเปรียบเทียบการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน ระดับก่อนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานพบว่า เฉพาะผู้มีวุฒิการศึกษาต่างกันเท่านั้นที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

0.05 และ 3) ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาการนักเรียนอย่างสมวัยทุกด้าน การสื่อสารให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

สุริโย ปุริโส (2562, หน้า ii – iii) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่ปฏิบัติเป็นเลิศ เขตตรวจราชการที่ 12 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน : พหุกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติเป็นเลิศ พบว่ามี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ในการจัดการศึกษาเกิด จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการสร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนา ผู้เรียน มีทักษะการดำรงชีวิตได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดคุณภาพ สร้างความศรัทธาในการ บริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน การจัดการศึกษา 2) ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษา พบว่า งบประมาณและทรัพยากร อย่างมีเพียงพอ เพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิต นักเรียนได้เลือก กิจกรรมที่ตนสนใจ ตามความสามารถที่หลากหลายและแตกต่างกัน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงขึ้น ใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล มีการ นิเทศการจัดการเรียนการสอนที่สม่ำเสมอเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการจัดการ เรียนรู้ที่เป็นเลิศเพื่อคุณภาพนักเรียน และ 3) ด้านคุณภาพการศึกษา พบว่า การนำแผนไป ใช้พัฒนา มีความครอบคลุมอย่างเป็นระบบในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน นักเรียนได้ เรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งด้านวิชาการและทักษะอาชีพ ทำ ให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ผู้ปกครองและชุมชนให้ การยอมรับและพึงพอใจ จนทำให้โรงเรียนมีเอกลักษณ์โดดเด่นเป็นโรงเรียนที่มีผลจากการ ปฏิบัติที่เป็นเลิศและเกิดคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับ สุรพงศ์ โควงศ์, สุชาติ นันทะไชย, วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2564, หน้า 214) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการที่มุ่งสู่การเป็นสถานศึกษา รางวัลพระราชทาน : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ได้รับรางวัล พระราชทานในปีการศึกษา 2562 พบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้ตรงตามความต้องการของนักเรียน โดยหลักสูตรมีความทันสมัยและสอดคล้องกับ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ 2) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่เสริมทักษะด้านต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของนักเรียน 3) โรงเรียนส่งเสริมให้ครู ผลิต แลกเปลี่ยนการใช้สื่อ

การเรียนรู้ มีการส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรมให้ตอบสนองต่อการเรียนรู้ โดยจัดเป็นโครงการและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน 4) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวัดประเมินผล รายงานผลการประเมิน และนำผลการประเมินมาพัฒนานักเรียน ในส่วนองค์ประกอบแห่งความสำเร็จนั้นมีหลายประการดังที่ พศวัต สารระอาวาส (2564, หน้า ๑) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนความต้องการจำเป็นจากน้อยไปหามาก ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียน พระราชทานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมภายนอก องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยป้อนเข้า องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ ประกอบด้วย 5 ด้าน 41 แนวทาง องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต/ผลลัพธ์องค์ประกอบที่ 5 ข้อมูลป้อนกลับ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้ ส่วนที่ 4 การประเมินผล ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในส่วนผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศที่ กชพรรณ กองคำ, สุวดี อุปปีนใจ และสมเกียรติ ตุ่นแก้ว (2564, หน้า 1 – 2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเวียงพาน จังหวัดเชียงราย พบว่า ขั้นตอนที่ 1 จากข้อมูลในช่วง 4 ปีที่ผ่านมาของโรงเรียนพระราชทานของโรงเรียนบ้านเวียงพาน จังหวัดเชียงราย ศึกษาตามองค์ประกอบของระบบโรงเรียน ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อม ศึกษาสภาพชุมชนโดยรอบบริเวณโรงเรียน ผู้ปกครอง โอกาส และข้อจำกัดของโรงเรียน 2) ด้านปัจจัยนำเข้า ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ 3) ด้านกระบวนการ ศึกษาเกี่ยวกับหลักการบริการสู่ความเป็นเลิศ WPS Model (Wiangphan School) โครงสร้างการบริหารงาน ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูลอาคารสถานที่ 4) ด้านผลผลิต ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน ผลการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาและรางวัลเกียรติยศที่โรงเรียนได้รับ

ขั้นตอนที่ 2 ผลจากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนบ้านเวียงพาน จังหวัด เชียงราย ตามตัวชี้วัดการประเมินโรงเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้าน คุณภาพนักเรียน 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ครองและชุมชน 5) ด้านบุคลากรและการ บริหารงานบุคลากร และ 6) ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

สรุปแนวความคิดการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน จะเกิดขึ้นได้ต้อง อาศัยกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะ มนุษย์สัมพันธ์ในการกระตุ้นจูงใจผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตามหลักเกณฑ์ การประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การ บริหารและจัดการศึกษา ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านที่ 5 ด้าน ความดีเด่นของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นทำให้ผ่านเกณฑ์ประเมินได้รับรางวัล พระราชทานและสร้างความภาคภูมิใจ เป็นเกียรติศักดิ์ศรีของสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งเป็นเกียรติประวัติสูงสุด และต้องมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นกรอบ ในการดำเนินการจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตอนที่ 5 กระบวนการวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory)

1. แนวคิดและความเป็นมาของระเบียบวิธีวิจัยทฤษฎีฐานราก

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาให้เห็นถึงเงื่อนไขการบริหารและผลสำเร็จของการ บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิง คุณภาพในการศึกษาปรากฏการณ์เพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาใน ประเด็นที่เกี่ยวกับแนวคิดระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ชาย โพธิสิตา (2562, หน้า 129 – 155) และนำเสนอรายละเอียด ดังต่อไปนี้

คำว่า “Grounded Theory” ในภาษาไทยมีใช้คำเรียกหลากหลาย เช่น ทฤษฎีฐานราก ทฤษฎีจากข้อมูล ทฤษฎีติดพื้น ทฤษฎีติดดิน แต่ในการวิจัยครั้งนี้จะเรียกว่า ทฤษฎีฐานราก ซึ่งความหมายของคำว่า “ฐานราก” มาจากแนวคิดที่ว่า ทฤษฎีที่จะปรากฏ ขึ้นจากการศึกษา และมีรากฐานมาจากข้อมูลที่จัดเก็บมาจากภาคสนามมากกว่า

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (Leedy & Onnrod, 2001) ฉะนั้น ทฤษฎีฐานราก จึงหมายถึง ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคม เป็นทฤษฎีที่มีคุณลักษณะ เฉพาะเจาะจงที่ถูกสร้างขึ้นมาจากข้อมูลที่เป็นไปตามปรากฏการณ์จริงมากที่สุด โดย ทฤษฎีนี้ถูกค้นพบ พัฒนา และได้รับการตรวจสอบจากการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งวิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างเป็นระบบ ทฤษฎีจะประกอบไปด้วยชุดของ มโนทัศน์ (Concept) ของปรากฏการณ์จริง และจะถูกเชื่อมโยงกันในรูปของข้อเสนอที่แสดง ถึงความเกี่ยวพันกันในรูปแบบต่าง ๆ คำว่า ทฤษฎีในความหมายของวิธีการวิจัยนี้ ค่อนข้าง จะกินความกว้างกล่าวคือ หมายรวมไปถึงมโนทัศน์หรือกรอบแนวคิดสำหรับการอธิบาย ปรากฏการณ์ ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา Strauss & Corbin (1998) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีใน ความหมายของระเบียบวิธีการวิจัยนี้จะประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ที่น่าจะมีหรือน่าจะ เป็น ระหว่างมโนทัศน์หรือชุดของมโนทัศน์ ทฤษฎีที่สร้างขึ้นมานี้จัดเป็น ทฤษฎี ระดับกลาง (Middle Range Theory) ซึ่งใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่เฉพาะเจาะจง หรือกล่าว ได้อีกนัยหนึ่งว่า เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ในขอบเขตที่จำกัด Chama (2000) ให้ความหมายว่า วิธีการทฤษฎีฐานรากเป็นวิธีการเชิงคุณภาพอย่างหนึ่งที่ถูกพัฒนาขึ้นมา ในสาขาสังคมวิทยา Glaser & Strauss เพื่อสร้างคำอธิบายเชิงทฤษฎีจากข้อมูลโดยตรง Schwandt (2001)

ระเบียบวิธีวิทยาของการสร้างทฤษฎีฐานรากได้พัฒนาขึ้นมาจากความ เชื่อมั่นพื้นฐานที่ว่า การจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์และการอยู่ร่วมกันของ มนุษย์ จำเป็นต้องเข้าใจถึงกระบวนการที่บุคคลได้สร้างความหมายให้กับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นบุคคล วัตถุ เหตุการณ์ ฯลฯ เพราะความคิดและการกระทำของบุคคล มีพื้นฐานสำคัญอยู่ที่ความหมายที่ตนเองมีต่อสิ่งต่าง ๆ วิธีวิทยาแบบนี้จึงเน้นที่การศึกษา ปรากฏการณ์ทางด้านสังคม โดยยึดการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่านิยม ความเชื่อ ความคิด ทศนะคติ รวมทั้งคำอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ จากโลกทัศน์หรือมุมมอง ของคนในสังคมนั้น ๆ นอกจากนี้ยังได้นำเอาข้อมูลที่ได้มาประกอบสร้างเป็นมโนทัศน์แล้ว หาความเชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์ต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีของ ปรากฏการณ์ทางสังคมที่ต้องการหาคำอธิบาย (นาภรณ์ หะวานนท์, 2539) และสิ่งที่เป็น หัวใจสำคัญของระเบียบวิธีการวิจัยแบบนี้อยู่ที่การเริ่มต้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนที่จะมี การสร้างสมมติฐานและกรอบแนวคิดสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา (ชาย โพธิ์ลีดา, 2547) รวมทั้งลักษณะเด่นอีกประการหนึ่งของการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากก็คือ เป็น

การวิจัยที่เน้นการตีความข้อมูลเพื่อหาคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์ที่ศึกษา (Stern, 1994) มีหลักการที่สำคัญของการสร้างทฤษฎีฐานราก คือ ผู้วิจัยจะต้องมีความไวเชิงทฤษฎี (Theoretical Sensitivity) ในการที่จะคิดและศึกษาข้อมูลในลักษณะที่จะนำไปสู่การสร้างมโนทัศน์และทฤษฎี ซึ่งความไวต่อทฤษฎีนี้ต้องมีอยู่ในทุกขั้นตอนของการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นการเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theory Sampling) ซึ่งต้องอาศัยความรู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับมโนทัศน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง การทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องหรือการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาก็อาจจะกระทำได้ในรูปแบบของการศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptualize Framework) ในเรื่องนั้น ๆ อย่างกว้าง ๆ ถึงมโนทัศน์และความเกี่ยวพันของมโนทัศน์ตามที่ทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ได้นำเสนอไว้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นขั้นตอนสำคัญอันจะทำให้เกิดความคุ้นเคยกับองค์ความรู้เดิมของผู้วิจัย โดยที่ผู้วิจัยต้องเอาใจใส่ในกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด เพราะในกระบวนการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ผู้วิจัยจะไม่สามารถกำหนดล่วงหน้าเกี่ยวกับตัวผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งไม่สามารถกำหนดข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการสร้างทฤษฎีไว้ล่วงหน้าอีกด้วย

สำหรับกระบวนการสร้างทฤษฎีฐานรากนั้นจะเน้นการเข้าถึงข้อมูล การเก็บข้อมูล การตีความและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างทฤษฎีที่มีความเหมาะสม ตรงกับปรากฏการณ์ทางสังคมได้อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงด้วยการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ถือได้ว่ามโนทัศน์ สมมติฐาน และกรอบแนวคิดสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา จะต้องเป็นข้อมูลที่ได้มาจากคนผู้มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ โดยไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แล้วมาทำการทดสอบกับข้อมูลที่ได้รวบรวมมาในภายหลัง ทฤษฎีที่ได้มาจากวิธีวิจัยแบบทฤษฎีฐานราก จึงถือเป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากข้อมูลโดยตรงและมีความเป็นทฤษฎีที่มุ่งหาคำอธิบายให้กับปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษาเป็นหลัก แม้ว่าผลการวิจัยอาจจะใช้ได้กับปรากฏการณ์อื่น แต่การนำไปใช้นอกบริบทของสิ่งที่ศึกษาก็ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขว่า ปรากฏการณ์นั้น ๆ จะต้องมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับปรากฏการณ์ที่ถูกศึกษาแล้วเท่านั้น (กัญญา โพธิ์วัฒน์, 2548)

2. วิธีดำเนินการวิจัยแบบทฤษฎีฐานราก

วิธีการวิจัยทฤษฎีฐานรากเริ่มต้นจากข้อมูลแล้วไปสู่การตั้งสมมติฐานและพิสูจน์สมมติฐานเพื่อหาคำอธิบายเชิงทฤษฎีต่อไป วิธีการวิจัยแบบนี้เรียกว่า วิธีอุปนัย (Inductive Approach) โดยนักวิจัยจะสร้างมโนทัศน์ สมมติฐาน และกรอบแนวคิดสำหรับ

อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ในขณะที่กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จะกระทำไปพร้อม ๆ กัน ทฤษฎีฐานรากจึงเป็นทฤษฎีหรือเป็นคำอธิบายที่ได้มาจากข้อมูล หรือปรากฏการณ์ที่ศึกษานั้นโดยตรง (ชาย โพธิ์ลีตา, 2562, หน้า 129) ส่วนรูปแบบของการปฏิบัติการทำวิจัยในลักษณะอุปนัยนี้ ในเบื้องต้นนักวิจัยต้องมีคำถามการวิจัยที่ชัดเจน คำถามการวิจัยที่มีความชัดเจนจะเป็นแนวทางในการออกแบบการเก็บรวบรวมข้อมูล และกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม แต่ถึงอย่างไรการวิจัยทฤษฎีฐานราก จะมีคำถาม และการออกแบบการวิจัยที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสมควร และนักวิจัยสามารถใช้ข้อมูลได้ ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ อีกทั้งสามารถใช้เทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เหมาะสมได้ การวิจัยทฤษฎีฐานรากนี้จะมีการกำหนดสมมติฐานชั่วคราว (Tentative Hypotheses) หรือดังที่ Strauss & Corbin (1988, อ้างถึงในอ้างอิงใน นฤมล สุภาทอง, หน้า 153) เรียกว่า “Propositions” (ข้อเสนอ) ซึ่งต่อไปผู้วิจัยจะใช้คำว่า ข้อเสนอ เมื่อได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวนหนึ่งแล้ว ส่วนกรอบแนวคิดนั้นนักวิจัยจะสร้างขึ้นมาจากการวิเคราะห์เมื่อเห็นว่า ข้อเสนอที่สร้างขึ้นมามีความชัดเจนอยู่ตัวแล้ว

การวิจัยทฤษฎีฐานราก มีลักษณะที่สำคัญอยู่ที่การสร้างข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล นั้นหมายความว่า นักวิจัยจะไม่รอให้การเก็บรวบรวมข้อมูลจนเสร็จสิ้นแล้วจึงจะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูล แต่ นักวิจัยเมื่อรวบรวมข้อมูลได้สักกระยะหนึ่งแล้วก็จะเริ่มทำการวิเคราะห์ข้อมูลไปด้วย ในการวิเคราะห์นั้นนักวิจัยจะมองหามโนทัศน์จากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมได้มาจากหลากหลายแหล่ง แล้วนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมาจำแนกออกเป็นหมวด (Categories / Themes) และการเชื่อมโยงหมวดเหล่านั้นสร้างข้อเสนออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา นักวิจัยสร้างข้อเสนอจากมโนทัศน์และหมวดเหล่านั้น จากนั้นจึงนำเอาข้อเสนอที่สร้างขึ้นมาจากการวิเคราะห์ ข้อมูลนำไปทดสอบกับข้อมูลใหม่ที่ได้รวบรวมมาเพื่อทดสอบข้อเสนอนั้นโดยเฉพาะ (Nagative Case) ข้อมูลที่รวบรวมมาใหม่อาจจะต้องทำให้มีการปรับข้อเสนอเดิม และเมื่อปรับแล้วก็จะถูกนำไปทดสอบกับข้อมูลชุดที่เก็บมาใหม่อย่างนี้ไปเรื่อย ๆ ซึ่งกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมกับการปรับข้อเสนอดำเนินสลับกันไปเช่นนี้ จนกระทั่งนักวิจัยมีความมั่นใจได้ว่าได้บรรลุถึงความอิ่มตัวของข้อมูล (Saturation) ทั้งในด้านข้อมูล ด้านของมโนทัศน์ และด้านทฤษฎี ซึ่งการอิ่มตัวในด้านข้อมูล หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาไม่มีอะไรใหม่หรือไม่มีอะไรต่างไปจากข้อมูลที่ได้รวบรวมมาก่อนหน้านี้ ถึงแม้ว่านักวิจัยจะเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างไปจากเดิมก็ตาม ส่วนการอิ่มตัวทางด้านมโนทัศน์และ

ทฤษฎี หมายถึง ข้อมูลที่ได้มาแล้วนั้นสามารถให้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดและความหมายของปรากฏการณ์ได้หลากหลายมิติ หลายมุมมอง และหลายระดับจนสามารถมองเห็นสิ่งที่ศึกษาได้ทุกด้าน (Charmaz, 2000, p. 213) เมื่อถึงจุดอิ่มตัวเช่นนี้แล้ว นักวิจัยจึงจะหยุดการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วดำเนินการสร้างข้อสรุปหรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีของสิ่งที่ศึกษาได้ (Creswell, 2008)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยทฤษฎีฐานราก เป็นกระบวนการสร้างมโนทัศน์จากข้อมูลที่จำแนกออกเป็นหมวดหมู่ (Categories / Themes) และการเชื่อมโยงหารูปแบบความสัมพันธ์ที่น่าจะมี หรือน่าจะเป็นระหว่างหมวดเหล่านั้นเข้าด้วยกัน การสร้างข้อเสนอมือเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยข้อเสนอนี้เหล่านั้นมีลักษณะเป็นเพียงข้อสรุปชั่วคราว และจะต้องถูกตรวจสอบกับข้อมูลชุดใหม่ที่นักวิจัยได้เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาตรวจสอบและปรับปรุงข้อเสนอนี้ได้นั้นโดยเฉพาะ เพื่อดูว่าข้อสรุปหรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีที่สร้างขึ้นชั่วคราวนั้นเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เพียงใด Strauss & Corbin (1998) ได้เรียกการเลือกให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) แบบนี้ว่า “Theoretical Sampling” การเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี สำหรับข้อมูลที่รวบรวมมาใหม่นี้ อาจจะใหม่โน้ตค้นใหม่ หรืออาจจะส่งผลให้มีการปรับข้อเสนอใหม่ตามไปด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยทฤษฎีฐานรากเป็นกระบวนการที่นักวิจัยจะต้องทำสลับกันระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลกับการสร้าง การทดสอบ-ปรับปรุงข้อเสนอสลับกันไปมาหลายครั้งจนกระทั่งข้อเสนอนี้ได้เข้ากันได้เป็นอย่างดีเหมาะสมกับข้อมูลใหม่ ทั้งนี้ไม่ว่าข้อมูลนั้นจะมาจากกลุ่มตัวอย่างชุดใดก็ตาม หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งก็คือ ข้อเสนอไม่ได้ถูกทำทลายจากข้อมูลชุดใหม่อีกต่อไปจนกระทั่งถึงจุดอิ่มตัว ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปรับอีกกระบวนการดังกล่าวของการวิจัยทฤษฎีฐานรากสามารถสรุปเป็นภาพจำลองเพื่อถ่ายทอดการอธิบายข้อเสนอนั้น

3. ลักษณะสำคัญของการวิจัยทฤษฎีฐานราก

แนวคิดที่สำคัญของระเบียบวิธีวิจัยทฤษฎีฐานรากมีแนวทางดำเนินการที่ค่อยข้างเคร่งครัดในระเบียบวิธีและเป็นระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นการมีอิทธิพลของหลากหลายสาขาวิชาที่เป็นต้นกำเนิดของระเบียบวิธีวิจัยแบบนี้ (ชาย โพธิ์ลี, 2562, หน้า 129) และในกระบวนการวิจัยมีพัฒนาการผ่านยุคสมัยมากกว่า 3 ช่วงระยะเวลา และมีลักษณะที่สำคัญอันเป็นเอกลักษณ์ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวสรุปไว้ ประกอบด้วย (Charmaz, 2008, pp. 81 – 110)

1. เป็นการวิจัยที่มีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลกับการวิเคราะห์ข้อมูล
ดำเนินการไปพร้อม ๆ กันในระหว่างที่กำลังเก็บข้อมูลอยู่ ซึ่งจะทำให้ นักวิจัยสามารถ
ปรับปรุงการเก็บข้อมูลให้ดีขึ้นไปเรื่อย ๆ โดยการปรับปรุงประเด็นคำถามหรือเพิ่ม
ประเด็นใหม่ที่นักวิจัยอาจคิดไม่ถึงในตอนเริ่มต้นเข้ามาในข้อมูล นอกจากนี้แล้วยังช่วยทำ
ให้หลีกเลี่ยงการเก็บข้อมูลจำนวนมาก ๆ แต่ขาดจุดเน้นทำให้ไม่สามารถนำไปสู่ประเด็น
ใหม่ ๆ ได้
2. เป็นการสร้างมโนทัศน์และประเด็นการวิเคราะห์ขึ้นมาจากข้อมูล
โดยตรง ไม่ใช่ยึดมาจากแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่ก่อนแล้ว นักวิจัยทฤษฎีฐานราก (GTM) ทำสิ่ง
เหล่านี้ผ่านกระบวนการให้รหัสข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากและต้อง
ความละเอียดรอบคอบในการจัดกระทำข้อมูล
3. เป็นการสร้างทฤษฎีระดับกลางแบบชั่วคราวขึ้นมาหลาย ๆ แบบ
นักวิจัยจะเอาทฤษฎีเหล่านี้ไปตรวจสอบและเปรียบเทียบกับข้อมูล เพื่อคัดเอาทฤษฎี
เฉพาะที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้ดีที่สุดเท่านั้น อันเป็นการสร้างทฤษฎีจาก
ข้อมูล (Grounded Theory)
4. ใช้การบันทึกโดยนักวิจัยเขียนบันทึกเชิงวิเคราะห์ตลอดเวลาที่ทำการ
วิจัย เพื่อเก็บรวบรวมความคิดและรายละเอียดที่เกี่ยวกับมโนทัศน์และประเด็นการ
วิเคราะห์ที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย
5. ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยจะทำการเปรียบเทียบ
ตลอดเวลา (Constant Comparison) คือ เปรียบเทียบทุกอย่างที่สามารถเปรียบเทียบกันได้
เช่น เปรียบเทียบข้อมูลเรื่องเดียวกันที่ได้จากผู้ร่วมในการวิจัยแต่ละคน เปรียบเทียบข้อมูล
มโนทัศน์ที่เกิดจากข้อมูลแต่ละเรื่อง เปรียบเทียบมโนทัศน์เรื่องหนึ่งกับมโนทัศน์อีกเรื่อง
หนึ่ง และมโนทัศน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน จึงกล่าวได้ว่า สิ่งสำคัญที่นักวิจัยควรทำในการ
วิเคราะห์ตามแนวทางของทฤษฎีฐานราก (GTM) คือ การเปรียบเทียบ เปรียบเทียบ และ
เปรียบเทียบ เพราะหากขาดการเปรียบเทียบแล้ว มโนทัศน์และประเด็นการวิเคราะห์จะไม่
เกิดขึ้น และถ้าปราศจากมโนทัศน์และประเด็นการวิเคราะห์เสียแล้ว การพัฒนาทฤษฎี
ขึ้นมาจากข้อมูลก็คงจะเป็นไปไม่ได้อย่างแน่นอน
6. เป็นการใช้การสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) เป็น
เครื่องมือเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงทฤษฎีที่ได้จากการวิเคราะห์ การสร้างทฤษฎีจากฐาน
ราก (GTM) ถือว่า ทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นมาจะต้องได้รับการตรวจสอบในด้านความถูกต้อง

(Validity) และความน่าเชื่อถือ (Credibility) จนเป็นที่พอใจก่อนจึงจะยอมรับได้ว่า เป็น ทฤษฎี การตรวจสอบนั้นอาจทำกับข้อมูลที่ได้เก็บมาแล้ว หรือข้อมูลที่รวบรวมมาใหม่ จากตัวอย่างที่จะสุ่มเลือกมาเพื่อการนี้โดยเฉพาะก็ได้ การสุ่มตัวอย่างเพื่อจุดประสงค์นี้ เรียกว่า การสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) จุดมุ่งหมายไม่ใช่เพื่อหาความ เป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาเหมือนในการวิจัยเชิงปริมาณ แต่เป็นการสุ่มแบบ เฉพาะเจาะจงเพื่อหาตัวอย่างที่จะให้ข้อมูลสำหรับตรวจสอบทฤษฎีที่ได้มาอย่างเพียงพอ และดีที่สุด ในทำนองเดียวกันกับการเลือกตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพทั่วไป

7. มีการชะลอการทบทวนวรรณกรรมเอาไว้ก่อน จนกว่าจะได้ทำการ วิเคราะห์ข้อมูลเสร็จแล้ว เพื่อไม่ให้แนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมมาอิทธิพลต่อ ทฤษฎีที่จะได้จากข้อมูลในระหว่างที่ทำการวิเคราะห์ การทบทวนวรรณกรรมหลังจากทำ การวิเคราะห์เสร็จแล้ว จะช่วยให้นักวิจัยสามารถตรวจสอบทฤษฎีที่พัฒนาขึ้น กับแนวคิด ที่มาจากการทบทวนวรรณกรรมว่า มีส่วนใดสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกันอย่างไร หรือไม่ และภายใต้เงื่อนไขใดบ้าง ถ้าบังเอิญว่าไม่พบมีอะไรสอดคล้องต้องกันเลย นักวิจัยก็ ไม่ต้องกังวลอันใดเลยถ้าทฤษฎีที่ได้มาจากการวิเคราะห์มีข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอ

สำหรับระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) โดยใช้ฐานคิดตามแนวทางทฤษฎีสรรค์สร้างนิยม (constructivism) ตามมุมมองของนักวิจัย Chamaz (2014) ว่า ทฤษฎีที่ได้มาเป็นผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบหนึ่ง ภายใต้ มุมมองอันหนึ่ง ของนักวิจัยคนหนึ่งหรือทีมหนึ่งเท่านั้น ไม่ใช่ความจริงสูงสุดที่ต้องเพียง หนึ่งเดียว นักวิจัยทำสิ่งนี้โดยผ่านการทำงานแบบเกาะติดกับข้อมูลตั้งแต่ต้นจนจบการทำ เช่นนั้น ไม่ใช่เพื่อค้นให้พบทฤษฎีในข้อมูลแต่เพื่อพัฒนาทฤษฎีมาจากข้อมูล

สรุปลักษณะสำคัญของการวิจัยทฤษฎีฐานราก (GTM) เป็นการวิจัยที่โดดเด่น มีเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากการวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบอื่น ๆ เพราะว่าทฤษฎีต้องมาจาก ข้อมูลไม่ใช่เอามาจากที่อื่น โดยนักวิจัยเพียงแต่ใช้ข้อมูลที่ตนรวบรวมมาทำการพิสูจน์ เท่านั้น ซึ่งลักษณะที่ว่าทฤษฎีต้องมาจากข้อมูลนั้นอาจหมายความว่า ทฤษฎีมีอยู่แล้วใน ข้อมูลนักวิจัยมีหน้าที่ค้นหาให้พบและนำมาเปิดเผย หรือทฤษฎีไม่ได้อยู่ในข้อมูลแต่ สามารถพัฒนาขึ้นมาได้จากข้อมูล อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติการสร้าง การพัฒนาทฤษฎี จากข้อมูล นักวิจัยจะต้องเกาะติดกับข้อมูลตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยทั่วไปกระบวนการจำแนกข้อมูลเป็นหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับวิธีการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากนั้น ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดรหัส (Coding) เป็นเครื่องมือในการจำแนกข้อมูล ซึ่งการกำหนดรหัสก็คือการแตกข้อมูล (เชิง) คุณภาพออกมาเป็นหน่วยย่อย ๆ หลายหน่วย โดยที่แต่ละหน่วยมีความหมายเฉพาะในตัวเอง ทั้งนี้ก็เพื่อให้ นักวิจัยสามารถจัดการกับข้อมูลได้สะดวก หน่วยย่อยแต่ละหน่วยนั้น จะถูกให้สัญลักษณ์เป็นรหัส (ชื่อ) โดยปกติการกำหนดรหัสมักจะต้องมีโครงสร้างที่ทำหน้าที่เป็นเสมือนกรอบกว้าง ๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยก็อาจกำหนดรหัสให้มีลักษณะเชิงพรรณนาที่บอกเพียงว่า นี่คืออะไร ใคร ที่ไหน ฯลฯ หรือเป็นเชิงวิเคราะห์บอก เหตุผล คำอธิบายก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่า ในการวิเคราะห์นั้นมุ่งการตีความมากน้อยเพียงใด (Schwandt, 2001) ในขั้นตอนการกำหนดรหัสนั้น ผู้วิจัยต้องกระทำสองอย่างไปพร้อม ๆ กัน คือ 1) อ่านข้อมูลอย่างพิถีพิถันและอ่านหลาย ๆ รอบ ขณะที่อ่านก็มองหาโมโนทัศน์ (Concept) หรือแนวความคิดที่บ่งบอกน้อยอยู่ในข้อความนั้น และ 2) เปรียบเทียบโมโนทัศน์ / แนวความคิดที่ปรากฏอยู่ในข้อความหนึ่งกับโมโนทัศน์ / แนวคิดในข้อความอื่นที่เหลือ เพื่อให้สามารถบอกได้ว่าสิ่งที่บ่งบอกอยู่ในข้อความเหล่านั้นหมายถึงสิ่งเดียวกัน เรื่องราวเดียวกัน หรือหมายถึงคนละเรื่องคนละอย่างกัน ข้อความหมายเหมือนกันจะถูกกำหนดรหัสเป็นตัวเดียวกัน และที่มีความหมายต่างกันก็จะถูกให้รหัสต่างกัน การกำหนดรหัสไม่ใช้การจำแนกข้อความในทางกายภาพ แต่เป็นการจำแนกความหมาย ที่บ่งบอกอยู่ในข้อความนั้น ๆ โดยที่ความหมายนั้นอาจจะตรงไปตรงมาตามตัวอักษร หรืออาจจะเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยต้องตีความเอาเองก็ได้ และด้วยรหัสเหล่านี้ผู้วิจัยจะสามารถจัดกลุ่มหรือประเภทของข้อมูลได้ โดยการอาศัยความหมายที่ปรากฏของข้อความนั้น ๆ เป็นเกณฑ์

ในกระบวนการทำวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก มีหลายสิ่งหลายประการที่ถือว่าทำได้ยาก และเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้วิจัยต้องทำความเข้าใจไว้ล่วงหน้า อาทิเช่น คำถามว่าเมื่อไรควรใช้วิธีการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ซึ่งก็ตอบได้ง่าย ๆ ว่า จะใช้วิธีนี้เมื่อผู้วิจัยต้องการหาคำอธิบายเชิงทฤษฎีให้แก่เรื่องใดเรื่องหนึ่ง จากข้อมูลนั้น ๆ โดยตรง (Creswell, 1998) การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก จะเริ่มต้นจากข้อมูลแล้วไปสู่สมมติฐานพร้อมจบลงด้วยทฤษฎีที่เป็นคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์ที่ศึกษา ข้อนี้เป็นเรื่องที่จะเข้าใจได้ยาก เพราะความซับซ้อนและความท้าทายในการดำเนินวิจัยหลากหลายประการ จะปรากฏขึ้นมาทันทีเมื่อเราตั้งคำถามว่า ผู้วิจัยจะสร้างโมโนทัศน์และกรอบแนวคิดทฤษฎี

ขึ้นมาจากข้อมูลได้อย่างไร และจากข้อสังเกตว่าในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบมโนทัศน์และทฤษฎีที่สร้างขึ้นกับข้อมูลใหม่ ๆ ซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนกว่าจะถึงจุดข้อมูลอิ่มตัว ความยากลำบากสำหรับผู้วิจัยอยู่ที่การวินิจฉัยว่า แค่นั้นถือว่าข้อมูลอิ่มตัว จุดอิ่มตัวคงไม่ได้เกิดขึ้นมาง่าย ๆ โดยเฉพาะในเมื่อข้อมูลที่รวบรวมมาใหม่นั้นจะจงให้เป็นข้อมูลที่ท้าทายมโนทัศน์และทฤษฎีที่สร้างขึ้นมาก่อนหน้านั้น โดยเฉพาะด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างที่เรียกว่า “Theoretical Sampling” (การเลือกตัวอย่างเพื่อหาข้อมูลมาตรวจสอบทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยเฉพาะ) ด้วยความจริงข้อนี้ทำให้การวิจัยด้วยวิธีการแบบสร้างทฤษฎีฐานรากจึงเป็นสิ่งที่ยากและท้าทายนักวิจัยอย่างยิ่ง

สรุประเบียบวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากนั้น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบหนึ่งซึ่งมีข้อแตกต่างจากการวิจัยประเภทอื่น ๆ โดยมีลักษณะที่สำคัญก็คือ จะเป็นการเริ่มต้นการวิจัยจากข้อมูลและพัฒนาไปสู่สมมติฐานพร้อมกับจบลงด้วยทฤษฎีในตอนท้ายซึ่งใช้เป็นคำอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยจะต้องสร้างมโนทัศน์ สมมติฐาน และกรอบแนวคิดสำหรับใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษารวมทั้งในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลนักวิจัยจะต้องกระทำไปพร้อม ๆ กัน โดยที่ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์นั้นจะต้องเป็นข้อมูลที่ให้รายละเอียดของปรากฏการณ์ทางสังคมในเรื่องที่ศึกษานั้นอย่างรอบด้าน ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ซึ่งในท้ายที่สุดของการวิจัยจะได้ทฤษฎีที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ปรากฏเฉพาะเจาะจง ฉะนั้นการวิจัยในรูปแบบนี้จึงเป็นการศึกษาที่มีความท้าทายและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และขยายองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ก่อนแล้วให้มีการพัฒนาขึ้นไปอีกต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การวิจัยที่ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ รูปแบบการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก มีนักวิจัยได้ทำการศึกษา มีหลาย ๆ ประเด็นที่น่าสนใจ ทั้งในสถาบันการศึกษาและภาคธุรกิจเอกชนสถานพยาบาล ซึ่งทำให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งนำไปพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน พร้อมได้แนวคิดทฤษฎีใหม่เพิ่มเติมในทางวิชาการ งานศึกษาวิจัยเหล่านั้นพอจะประมวลได้ ดังนี้

ปรีชา คำมาดี และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2560, หน้า 110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการต่อรองระหว่างนักศึกษา กับอาจารย์ผ่านสื่อออนไลน์: การศึกษาเพื่อสร้าง ทฤษฎีฐานราก พบว่า กระบวนการต่อรองระหว่างนักศึกษา กับอาจารย์ผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งพบว่าประกอบด้วย 3 กระบวนการสำคัญ ได้แก่ 1) กระบวนการก่อนการต่อรองผ่านสื่อ ออนไลน์ประกอบไปด้วย การเตรียมตัว และการเลือกใช้คำพูด 2) กระบวนการระหว่าง การต่อรองผ่านสื่อออนไลน์ประกอบไปด้วย ทางเลือกในการเจรจา และการติดต่อซ้ำและ 3) กระบวนการหลังการต่อรองผ่านสื่อออนไลน์ประกอบไปด้วยความพึงพอใจในการ ต่อรอง และแนวทางปฏิบัติการเจรจาต่อรองครั้งต่อไป แต่ก็มีข้อพึงระวังตามที่ สุรศักดิ์ วงศ์ษา (2562, หน้า 117) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีทฤษฎีฐานราก: แนวความคิด วิธีการและข้อพึงระวัง พบว่า การวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการทฤษฎีฐานราก มีขั้นตอนสำคัญอย่างน้อย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการศึกษาเชิงเอกสาร 2) การสร้างสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) เป็นการสร้างมโนทัศน์เบื้องต้นด้วยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Data Categorization) โดยสมมติฐานชั่วคราวสามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อข้อมูลที่มีไม่เพียงพอต่อการสร้างคำอธิบายต่อปรากฏการณ์ 3) การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดย นำข้อความที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ ไปทดสอบกับปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยกำลัง ศึกษา 4) การปรับสมมติฐาน (Hypothesis Adjustment) ผู้วิจัยจำเป็นต้องดำเนินการเก็บ ข้อมูล จัดหมวดหมู่ข้อมูล สร้างสมมติฐาน และทดสอบสมมติฐานซ้ำ ๆ จนกว่าจะเพียงพอ ต่อการอธิบายปรากฏการณ์อย่างชัดเจน 5) ความคงที่ของสมมติฐาน (Theory Saturation) เมื่อผู้วิจัยแน่ชัดว่าผลการศึกษาที่ไม่แปรเปลี่ยนไปจากเดิม ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า “การ อิ่มตัวของความรู้” 6) การค้นหาแบบแผนเชิงทฤษฎี (theoretical Making) วิธีการสำคัญใน การสร้างมโนทัศน์ คือ การกำหนดรหัส (Coding) โดยแต่รูปแบบของการกำหนดรหัสจะ ช่วยให้ผู้วิจัยสร้างระดับของมโน ทัศน์ตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงลุ่มลึก เช่น การกำหนด รหัสเพื่อจำแนกข้อมูล (Open Coding) การสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ผ่านการระบุรหัส (Axial Coding) และการบูรณาการกลุ่มข้อมูลให้เกิดเป็นโครงสร้างทางภาษา (Selective Coding) ตามลำดับ และ 7) การสรุปความรู้และผลการวิจัย (Conclusion) โดยทำการ ประมวลผลความเชื่อมโยงระหว่าง มโนทัศน์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันให้กลายเป็นคำอธิบาย ปรากฏการณ์ในเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษาอย่างเป็นองค์รวม อย่างไรก็ตามการประยุกต์วิธีทฤษฎี ฐานรากเพื่อศึกษาประเด็นทางสังคมต้องพึงระวังเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ข้อมูลและการ

การสรุปความรู้และผลการวิจัย เนื่องจากวิธีทฤษฎีฐานรากต้องอาศัยข้อมูลในการสร้าง มโนทัศน์หรือทฤษฎี การได้รับข้อมูลจึงเป็นเรื่องของความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยต้อง แจ้งกระบวนการและขั้นตอนที่เกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลและโอกาสเกิดความเสียหายหรือ ผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนจนถึงการปกป้องความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ ข้อมูลอย่างเข้มงวด สำหรับข้อควรระวังของการสรุปความรู้และผลการวิจัย โดยผู้วิจัยต้อง ไม่นำเสนอความรู้ที่คลาดเคลื่อนหรือเกินขอบเขตของข้อมูลที่ได้รับ เช่น การตัดสินว่ามีความสัมพันธ์หรือมีเหตุผลระหว่างมโนทัศน์ต่าง ๆ โดยขาดข้อมูลเกี่ยวกับการระบุ โครงสร้างของความเกี่ยวข้องกันอย่างเพียงพอ หรือแม้กระทั่งการสรุปว่าไม่มี ความสัมพันธ์ร่วมกันก็ตาม เป็นต้น ดังนั้น หากผู้วิจัยปฏิบัติตามขั้นตอนของวิธีทฤษฎีฐาน รากและตระหนักในข้อพึงระวังอย่างเข้มงวดจะช่วยให้ผู้วิจัยเชิงคุณภาพสร้างองค์ความรู้ และผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่แล้วมักนำไปใช้ในวงการ แพทย์ดังที่

อารีวรรณ กลั่นกลิ่น, วาสนา อุปป๋อ (2562, หน้า 116) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทฤษฎีฐานรากในวิจัยทางการแพทย์ พบว่า ทฤษฎีฐานราก เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้ในการพัฒนาหรือสร้างทฤษฎี โดยวิธีอุปนัยที่ได้จากข้อมูลของปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยการรวบรวมและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การพัฒนาทฤษฎีโดยวิธีนี้จะอาศัยแนวคิด ปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษากระบวนการทางสังคม ที่มี ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีการตามวิธีวิจัยคุณภาพ ได้แก่ การ สัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกต เป็นต้น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะทำไป พร้อม ๆ กันกับการรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างรหัส จัดหมวดหมู่หลัก และนำมาหา ความสัมพันธ์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา ทฤษฎีฐานรากถูกนำมาใช้ในการ วิจัยทางการแพทย์ เพราะสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ภายใต้บริบททาง สังคม โดยมีพื้นฐานมาจากความเป็นจริงของการปฏิบัติการทางคลินิก สามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในประเด็นที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางการแพทย์ได้หลากหลาย เพื่อ สนับสนุนวิชาชีพให้มีการพัฒนาทฤษฎีที่เกิดจากข้อมูล สำหรับการอธิบายปรากฏการณ์ หรือสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนทางด้านสุขภาพที่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตของบุคคล ประสบการณ์ พฤติกรรม อารมณ์และความรู้สึกโดยคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานของบุคคล ภายใต้บริบททางสังคม ส่วน นฤมล สุภาทอง (2562, หน้า 265 - 266) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำโรงเรียนที่เป็นเลิศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : การศึกษาเพื่อสร้าง

ทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะภาวะผู้นำโรงเรียนที่เป็นเลิศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ โรงเรียนที่มีวิถีการดำเนินงานโดยใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีม มีการกระจายความเป็นผู้นำและมีวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลสำเร็จตามเป้าหมาย 4 ด้านคือ ด้านการบริหารงานเชิงคุณภาพ ได้แก่ การมีวิธปฏิบัติที่เป็นเลิศการ ปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องด้านการเรียนรู้ได้แก่การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงการ เรียนรู้จากปัญหาการจัดการจัดกิจกรรม PLC ด้านการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมการสื่อสารที่ดี และการมีภาคีเครือข่ายภายนอกและด้านหน้าที่ทางการบริหารได้แก่ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการบริหารทรัพยากร

2) เงื่อนไขและกระบวนการเกิดภาวะผู้นำโรงเรียนมี 2 เงื่อนไข คือ เงื่อนไข จากภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และเงื่อนไข ภายในโรงเรียน ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษาและวิสัยทัศน์โรงเรียน ส่วนกระบวนการเกิดภาวะผู้นำโรงเรียนมี 3 กระบวนการ ได้แก่ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การปรับปรุงงานและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ 3) ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำโรงเรียนแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านนักเรียนได้แก่วิชาการดีมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความสุขและภูมิใจด้านครู ได้แก่ ภาวะผู้นำครู การพัฒนาตนเองและทีมงาน การปรับแนวคิดและพฤติกรรมกรมามีขวัญและกำลังใจด้านผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ มีชื่อเสียงเกียรติยศและความภาคภูมิใจคุณลักษณะที่ดีของนักบริหารด้านโรงเรียน ได้แก่ มีชื่อเสียงและเป็นต้นแบบที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีแหล่งเรียนรู้ที่ดีด้านชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ที่ดี และการแบ่งปันและด้านสังคม ได้แก่ ความสามัคคีและให้ความสำคัญกับการศึกษาและองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ รวมไปถึงภาวะผู้นำอีกด้านหนึ่ง

ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์ (2563, หน้า ค - ง) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการ สร้างทฤษฎีฐานรากภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา: พหุกรณีศึกษา ผลของการวิจัยครั้งนี้ ได้ทฤษฎีฐานรากภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป แสดงออกให้เห็นจากลักษณะภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการปฏิบัติตน เป็นคนสมณะ พอเพียง มีความรับผิดชอบ ชยัน เป็นตัวแบบ รอบรู้จริงใจ เข้าใจ ได้ใจ พร้อมให้อโอกาส สร้างพลัง แห่งการมีส่วนร่วม หลอมรวมเครือข่ายใช้เทคโนโลยีมีความเที่ยงธรรม เป็นผู้นำเหนือผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาที่สูงขึ้น อันประกอบด้วย การยกระดับมาตรฐานวิชาการ

การปฏิบัติงาน โปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้า พัฒนาต่อเนื่อง มุ่งการให้บริการที่ดี มีความสะอาดปลอดภัย ให้ความรัก ใส่ใจเมตตาต่อนักเรียนเสมือนบุตร ทำให้นักเรียนค้นหาเส้นทางของตนเองได้

นักวิชาการต่างประเทศ Kathy Charmaz, Robert Thornberg (2021) ได้นำเสนอเรื่อง The pursuit of quality in grounded theory ว่า บทความนี้แนะนำทฤษฎีพื้นฐานและวางวิธีนี้ไว้ในบริบททางประวัติศาสตร์เมื่อนักวิจัยเชิงปริมาณในทศวรรษ 1960 วิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพอย่างรุนแรง Glaser และ Strauss ผู้ริเริ่มทฤษฎีพื้นฐานพยายามปกป้องคุณภาพของการวิจัยเชิงคุณภาพ และให้เหตุผลว่าทฤษฎีพื้นฐานเพิ่มคุณภาพโดยการจัดเตรียมวิธีการสร้างทฤษฎี ดังนั้นจุดโฟกัสหลักของเราจึงได้แก่: (1) การแนะนำตรรกะของทฤษฎีพื้นฐาน โดยเน้นว่านักวิจัยสามารถเชื่อมั่นเพื่อสร้างทฤษฎีได้อย่างไร (2) ให้รายละเอียดเกณฑ์สำหรับคุณภาพในรูปแบบหลักของทฤษฎีพื้นฐานที่สนับสนุนโดย Glaser และ Strauss และเสริมโดย Glaser, Strauss และ Corbin และกลั่นกรองโดย Corbin และ Charmaz และ (3) ให้การวิเคราะห์ว่า คอนสตรัคติวิสต์วางรากฐานนักทฤษฎีอย่างไร Thornberg, Halldin Bolmsjö และ Petersson เข้าร่วมกระบวนการสัมภาษณ์ เขียนโค้ด และพัฒนาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการตกเป็นเหยื่อสองครั้ง นักศึกษาและนักวิจัยที่เพิ่งเริ่มใช้วิธีนี้สามารถใช้แนวทางสรุปของเราเป็นรายการตรวจสอบเพื่อประเมินคุณภาพของการวิจัยเชิงทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ของพวกเขาได้

รวมไปถึงนักวิชาการหลายท่าน Foley, G., Timonen, V., Conlon, C., & O'Dare, C. E. (2021) ได้นำเสนอเรื่อง Interviewing as a Vehicle for Theoretical Sampling in Grounded Theory พบว่า วิธีการสร้างและวิเคราะห์ข้อมูลผ่านหลักสูตรการสัมภาษณ์ทำให้ผู้วิจัยสามารถสอบสวน ขยายความ และทำให้แนวคิดหลักและหมวดหมู่ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การสอบสวนและลุ่มตัวอย่างในภายหลัง ในกรณีที่ไม่มีการลุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี เป็นไปไม่ได้ที่จะเข้าใจพื้นฐานในการแก้ไขคำสัมภาษณ์หรือถอดรหัสว่า ควรถามคำถามอะไรหรืออย่างไร และเพื่อวัตถุประสงค์อะไร ในส่วนการนำเอาระเบียบวิธีวิจัยไปใช้ให้เหมาะสมนั้น Makri, C., & Neely, A. (2021) ได้นำเสนอเรื่อง Grounded Theory: A Guide for Exploratory Studies in Management Research พบว่า งานชิ้นนี้ได้รับแรงบันดาลใจจากความท้าทายที่นักวิจัยด้านการจัดการต้องเผชิญเมื่อนำระเบียบวิธี Grounded Theory ไปใช้ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในทศวรรษที่ผ่านมา เราเริ่มต้นด้วยการให้ภาพรวมของกลยุทธ์การวิจัยต่าง ๆ ก่อนที่จะมุ่งเน้นไปที่วิธีการของ Grounded Theory

เรายังให้ภาพรวมทางประวัติศาสตร์ของวิวัฒนาการของระเบียบวิธีวิจัยและอภิปรายเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคมว่า เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษา Grounded Theory นอกจากนี้ยังสร้างขึ้นจากแนวคิดที่ว่าไม่มีวิธีการเดียวสำหรับวิธีการนี้

สรุประเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบการศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ในการพัฒนาหรือสร้างทฤษฎี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบอุปนัยที่ได้จากข้อมูลของปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยการรวบรวมและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และพัฒนาทฤษฎีตามแนวคิดปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษากระบวนการทางสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีการตามวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกต เป็นต้น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำไปพร้อม ๆ กันกับการรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างรหัส จัดหมวดหมู่หลัก และนำมาหาความสัมพันธ์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา นำไปพัฒนาเป็นทฤษฎีฐานรากต่อไป โดยมีกระบวนการที่สำคัญอยู่ 5 ขั้นตอน คือ 1) การระบุโมทัศน์ที่เกี่ยวข้อง 2) การนิยามโมทัศน์ 3) การสร้างข้อเสนอโดยการใช้อธิบายความสัมพันธ์เชื่อมโยงมโนทัศน์เข้าด้วยกัน 4) จัดลำดับเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อเสนอ 5) สร้างแผนผังของทฤษฎีจัดทำแผนผังแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ และข้อเสนอเพื่อแสดงให้เห็นสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและสัมพันธ์กันได้อย่างไร จากนั้นเขียนสรุปข้อค้นพบและนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

ตอนที่ 6 แนวคิดบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

เพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพ เกิดความเชื่อถือ การศึกษาบริบทชุมชนนี้จึงเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อทำให้เกิดการรับรู้ถึงมุมมอง ทศนคติของผู้คนในชุมชนได้อย่างลึกซึ้งซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยการศึกษาในประเด็น 1. ความหมายของชุมชน 2. องค์ประกอบของชุมชน 3. ลักษณะชุมชนตามแนวคิดสังคมวิทยา มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของชุมชน

การศึกษาบริบทชุมชนนี้เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจวิถีชีวิต
 ขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อทำให้เกิดการรับรู้ถึงมุมมอง ทศนคติของผู้คน
 ในชุมชนได้อย่างลึกซึ้งซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตาม
 เป้าหมายได้ โดยการพิจารณาชุมชนในเรื่องที่เกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบ และ
 ลักษณะของชุมชนเพื่อที่ได้เข้าใจบริบทชุมชนได้อย่างดียิ่ง สำหรับความหมายคำว่า
 “ชุมชน” นั้นมีหลากหลายทัศนะ อาทิเช่น ชุมชนคือ หมู่ชน กลุ่มคน ที่อยู่ร่วมกันเป็นสังคม
 ขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน (ราชบัณฑิตยสถาน,
 2542, หน้า 368) ในอีกความหมายหนึ่ง “ชุมชน” หมายถึง ถิ่นฐานอันเป็นที่อยู่อาศัยของ
 มนุษย์ที่มีความเกี่ยวพันกับสภาพทางภูมิศาสตร์และระบบความสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งอาศัย
 ความเอื้ออาทร ความผูกพัน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นเครื่องมือดำเนินการ
 เพื่อให้มีชีวิตที่ดีร่วมกัน (ปรีชา วงศ์ทิพย์, 2555, หน้า 8) และนักวิชาการได้ให้ความหมาย
 เพิ่มเติมว่า “ชุมชน” เป็นกลุ่มบุคคลหลาย ๆ กลุ่มมารวมกันในบริเวณเดียวกัน ภายใต้
 กฎหมายหรือข้อบังคับเดียวกัน มีการสังสรรค์กัน มีความสนใจร่วมกัน มีวัฒนธรรม
 เดียวกันและมีพฤติกรรมเหมือนกัน (Sanders, 1994, p. 189) แต่อย่างไรก็ตามความหมาย
 ส่วนใหญ่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะประเด็นกลุ่มที่อยู่ร่วมกัน กลุ่มคนที่มี
 ความสัมพันธ์กันทั้งความเชื่อ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และมีความรู้สึกเป็นพวก
 เดียวกัน รวมทั้งประเด็นอาณาบริเวณพื้นที่หนึ่ง ๆ ซึ่งคนพูดภาษาเดียวกัน มีจารีตประเพณี
 อย่างเดียวกัน จึงพอประมวลได้ว่า การที่คนมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 เพื่อก่อประโยชน์โดยรวม ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีผ่านการสื่อสาร สามารถเรียนรู้
 ร่วมกันภายใต้บรรทัดฐาน จารีตประเพณีเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเป็นพวกเดียวกันใน
 ชุมชน แต่เมื่อชุมชนเริ่มมีการพัฒนาและความเจริญเกิดขึ้น ชุมชนจึงจำเป็นต้องมีองค์กร
 สถาบันต่าง ๆ ที่เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ของคนในชุมชน ดังนั้น ชุมชนจึงมี
 ความหมายมากกว่าการเป็นสถาบันที่ช่วยจัดการพัฒนา กล่าวคือ ทุกชุมชนทำหน้าที่
 เชื่อมโยงขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม ที่เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนต่าง ๆ และ
 เพิ่มพูนความสัมพันธ์อันใกล้ชิดทางสังคมซึ่งเป็นพื้นฐานการคุ้มครองทางสังคมที่สำคัญ
 (ณัฐวุฒิมิ ทรัพย์อุปถัมภ์, 2558, หน้า 40) ความสัมพันธ์ที่ชุมชนใกล้ชิดที่เห็นชัดเจนก็คือ
 สถานศึกษา เพราะจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นบ่งบอกให้ทราบว่า สถานศึกษาต้อง
 อาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งต้องอาศัยบุคคลในชุมชน

เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในรูปแบบของการมีส่วนร่วม และต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในด้านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา (รุ่งทิพย์ เข้มทิศ, 2559, หน้า 60) และถ้ามองในแง่ความสัมพันธ์และการสื่อสารแล้วจะเห็นได้ว่า กลุ่มคนที่มีวิถีชีวิตเกี่ยวพันกันและมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นปกติต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากการอยู่ในพื้นที่เดียวกัน หรือการมีอาชีพพร่วมกัน หรือการประกอบกิจกรรมซึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีวัฒนธรรมความเชื่อ ความสนใจร่วมกัน (นฤมล สุภาทอง, 2562, หน้า 162) จากหลักการและแนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษาในบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้รับการประเมินผ่านเกณฑ์เพื่อรับรางวัลพระราชทาน

สรุปแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า “ชุมชน” หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อาศัยอยู่ในถิ่นฐานเดียวกัน มีขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมร่วมกัน มีระเบียบข้อบังคับและองค์การภายในชุมชนได้ทำหน้าที่เชื่อมโยงบทบาทหน้าที่ของบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนา และมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนให้ได้คุณภาพมาตรฐานผ่านเกณฑ์คุณสมบัตินักเรียนรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน

2. องค์ประกอบของชุมชน

การที่สถานใดจะเป็นชุมชนได้นั้นจะต้องมีสิ่งประกอบกันเข้าหลายอย่างหลายประการจึงเกิดเป็นชุมชนได้ สิ่งนั้นเรียกว่า “องค์ประกอบ” หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบเป็นสิ่งใหญ่ ส่วนของสิ่งของต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องประกอบทำให้เกิดเป็นรูปขึ้นใหม่โดยเฉพาะ ส่วนประกอบก็เรียก (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554, ออนไลน์) เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบหลักของชุมชนจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน ไพรินทร์ เดชะรินทร์ (2524, หน้า 16 - 17 อ้างถึงใน นฤมล สุภาทอง, 2562, หน้า 162 - 164) คือ

1. องค์ประกอบด้านมนุษย์ (Human Component)

เป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญในชุมชนเพราะจากวิวัฒนาการของมนุษย์ในอดีตจวบจนถึงปัจจุบันเหล่านมนุษย์ชอบรวมกันอยู่เป็นกลุ่ม เพราะเมื่อได้เป็นสมาชิกของชุมชนแล้วก็จะไม่ได้อยู่โดดเดี่ยวเพราะถูกสังคมทอดทิ้ง แต่จะมีการไปมาหาสู่กัน ลักษณะของการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ครอบครัว กลุ่มพ่อค้า กลุ่มองค์กร กลุ่มเครือข่ายในชุมชน เป็นต้น โดยที่จะมีทั้งกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ถ้าจะพิจารณาในแง่ของสายสัมพันธ์ใกล้ชิดหรือห่างไกลออกไปเป็นทอด ๆ ที่เรียกว่า กลุ่มปฐมภูมิ และกลุ่มทุติยภูมิ ก็จะสะท้อนให้เห็นความจำเป็นของมนุษย์ที่ต้องอยู่รวมกันเป็น

กลุ่ม (Layers) ระยะห่าง (Distance) หรือหากต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น ก็สืบเนื่องมาจากมีกิจกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน และคนที่ เป็นสมาชิกของกลุ่มใด ๆ ก็ ตามย่อมมีความสัมพันธ์ต่อสมาชิกในกลุ่มเดียวกันหรือกลุ่มอื่น ๆ อีกเกี่ยวพันกันเป็นลูกโซ่ ต่อไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญด้าน “มนุษย์” ของชุมชน

2. องค์ประกอบที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้น (Man-made component)

บรรดาสิ่งที่มนุษย์คิดค้นขึ้นมา มีหลายลักษณะ ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรมและนำไปใช้ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องทุ่นแรง รถยนต์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาทิ โทรศัพท์มือถือ โทรทัศน์ ตู้เย็น พัดลม องค์ประกอบทางด้านวัตถุนี้ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์ประกอบเหล่านี้แตกต่างกันไปในแต่ละชุมชนซึ่งมีสภาพและระดับต่างกัน การประดิษฐ์คิดค้นของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดและสืบต่อกันไปตลอดเวลา สิ่งทั้งหลายที่มนุษย์คิดค้นขึ้นมาจะมีความสัมพันธ์กันต่อกันในแต่ละชนิดของมันเอง ความสัมพันธ์เหล่านี้ คล้าย ๆ กับลูกโซ่ที่ต่อกันเป็นช่วง ๆ อันเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบของสิ่งที่มนุษย์คิดค้นขึ้นมา เช่น สร้างรถยนต์ขึ้นมาวิ่งบนถนนอาจสร้างมลพิษฝุ่นขึ้นมาทำให้สร้างความเดือดร้อนให้กับชาวบ้าน หรือใช้รถยนต์ขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไปขายในตลาดได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านสิ่งที่ธรรมชาติสร้างขึ้น (Natural Component)

เป็นที่ธรรมชาติได้สร้างสรรค์ขึ้นมาโดยหมายรวมไปทุกสิ่งอย่างที่เกี่ยวข้องกับ พืช สัตว์ ทรัพยากรธรรมชาติทั้งหลายทั้งปวง ในทุก ๆ ชุมชนจะมีสิ่งที่ธรรมชาติได้สร้างขึ้นมาเป็นองค์ประกอบอยู่ทั้งสิ้น และสิ่งต่าง ๆ แต่ละชนิดในชุมชนที่ธรรมชาติสร้างสรรค์ขึ้นมาจะมีความสัมพันธ์กันเหมือนกับองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วทั้ง 2 ประเภท เช่น สภาพดินฟ้าอากาศที่แห้งแล้งจำทำให้ดินแตกกระแหงและไม่มีน้ำเพียงพอสำหรับการทำการเกษตรทำให้การเจริญเติบโตของบรรดาพืชทั้งหลายหยุดชะงัก เป็นต้น

เหนือสิ่งอื่นใดในองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ ล้วนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันตลอดเวลาแต่อัตราความเจริญก้าวหน้าไม่เท่าเทียมกัน เพราะว่ามีระบบที่เป็นกลไกสำคัญในการควบคุม สนับสนุน ส่งเสริมให้องค์ประกอบของชุมชนเหล่านี้เจริญก้าวหน้าต่อไปหรือหยุดอยู่กับที่ หรือผันแปรไปตามกาลเวลา ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญนี้ก็คือ ระบบต่าง ๆ ภายในชุมชนนั่นเองโดยแต่ละระบบมีรายละเอียด (ไพร์ตัน เดชะรินทร์, 2524, หน้า 19 - 20) ดังนี้

1. ระบบการเมืองการปกครอง (Political System)

การบริหารประเทศมีอิทธิพลในการกำหนดหรือสร้างองค์ประกอบของชุมชนขึ้นเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น ระบบการปกครองแบบคอมมิวนิสต์ แบบเสรีประชาธิปไตย ชุมชนที่มีรูปแบบระบบการปกครองแตกต่างกันย่อมมีสิทธิเสรีภาพ ความเป็นอิสระในการแสดงออกย่อมแตกต่างกันอันจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของบุคคลที่อยู่ในชุมชนนั้น ๆ และความสัมพันธ์หรือการปฏิบัติต่อกันกับองค์ประกอบอื่น ๆ ย่อมมีความผิดแผกแตกต่างกันออกไปในแต่ละถิ่น

2. ระบบเศรษฐกิจ (Economic System)

ระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันนี้ล้วนมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อระบบของชุมชน เพราะการที่ชุมชนใดชุมชนหนึ่งหรือประเทศใดประเทศหนึ่งจะเป็นประเทศอุตสาหกรรมหรือเกษตรกรรมนั้น รูปแบบระบบเศรษฐกิจจะเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังเช่น ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ชื่อว่า เป็นระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม ผลผลิตและรายได้ของประชาชนส่วนใหญ่จะมาจากผลผลิตทางการเกษตร ด้วยเหตุนี้ปัญหาเรื่องการตลาด การผลิตจึงเป็นปัญหาของการเกษตรแต่หากเป็นชุมชนที่มีระบบเศรษฐกิจที่ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมมากกว่าการเกษตร ภายในชุมชนนั้นจึงมีเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้เพื่ออุตสาหกรรมมากกว่าการเกษตรกรรม

3. ระบบการศึกษา (Education System)

ระบบการศึกษามีอิทธิพลต่อความเจริญรุ่งเรืองและความล้ำหลังของชุมชนเป็นอย่างมาก หากสมาชิกในชุมชนใดมีการศึกษาสูง ย่อมเกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และการประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มากขึ้นกว่าชุมชนที่มีสมาชิกในชุมชนนั้นไม่มีการศึกษา ประการที่สำคัญในปัจจุบันการขับเคลื่อนหรือพัฒนาชุมชนสังคม ประเทศชาติ ย่อมอาศัยพื้นฐานที่สำคัญนั้นคือการศึกษา ดังนั้นหากว่า ระบบการศึกษามีความเข้มแข็งก็ย่อมสามารถสร้างคนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืน มั่นคงต่อไป

4. ระบบความเชื่อศรัทธา (Belief System)

ระบบความเชื่อศรัทธา ซึ่งมีทั้งความเชื่อท้องถิ่นและความเชื่อทางศาสนาจะเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในชุมชนหนึ่ง ๆ ที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะภายในชุมชนที่ยังอยู่ในขั้นพัฒนา (Developing Community) เพราะระบบความเชื่อศรัทธาในที่นี้ย่อมหมายความว่ารวมไปถึงความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์และ

การกระทำต่าง ๆ ในทางศาสนานั้น นักมานุษยวิทยาพบว่า อิทธิพลเรื่องความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิศาสนาของชุมชน จะมีอิทธิพลมากในการสร้างความสัมพันธ์หรือเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของชุมชนหนึ่ง ๆ อันเป็นส่วนสำคัญของอัตลักษณ์ความเป็นตัวตน โดยเฉพาะในชุมชนทางศาสนาที่มีวิถีที่เคร่งครัดต่อหลักการและวิถีธรรมค้ำสอนของศาสนา ทั้งนี้ชุมชนพื้นบ้านเล็ก ๆ ในอดีตอาจจะมีวิถีความเชื่อศรัทธาเพียงหนึ่งเดียว แต่ทว่าในชุมชนใหญ่อย่างเช่น ชุมชนที่เป็นศูนย์กลางของการค้าและแลกเปลี่ยน อาจจะต้องรองรับกับความหลากหลายได้มากกว่าหนึ่ง ซึ่งทำให้วิถีพุทธวัฒนธรรมที่ผสมผสานและจัดสรรพื้นที่ทางสังคมได้อย่างลงตัว และอยู่ร่วมกันด้วยความผาสุก

5. ปัจจัยด้านอื่น ๆ (Other Factors)

นอกจากตัวปัจจัยใหญ่ทั้ง 4 ประการดังกล่าวมาแล้ว ยังมี อาจจะมีตัวปัจจัยอื่น ๆ ดิหลายอย่าง เช่น ลัทธิและพิธีพันธุ์ การเกิดอุทกภัย หรือการมีอากาศหนาวจัด ร้อนจัด มีภูเขาไฟ ปรารถาสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบของชุมชนอยู่มาก

สรุปองค์ประกอบของชุมชนที่สำคัญมีอยู่ 3 ด้าน คือ 1. องค์ประกอบด้านมนุษย์ (Human Component) 2. องค์ประกอบที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้น (Man-made component) 3. องค์ประกอบด้านสิ่งที่ธรรมชาติสร้างขึ้น (Natural Component) ในองค์ประกอบเหล่านี้ก็ยังมีระบบที่เป็นกลไกสำคัญที่คอยควบคุมให้ชุมชนอยู่ 5 ระบบ ประกอบด้วย 1. ระบบการเมืองการปกครอง (Political System) 2. ระบบเศรษฐกิจ (Economic System) 3. ระบบการศึกษา (Education System) 4. ระบบความเชื่อศรัทธา (Belief System) 5. ปัจจัยด้านอื่น ๆ (Other Factors) ให้เจริญก้าวหน้าหรือล่าหลัง

3. ลักษณะชุมชนตามแนวคิดสังคมวิทยา (Sociological Perspective)

การที่มนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นก้อนทำให้เกิดเป็นชุมชนขึ้นมาซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งถ้าพิจารณาตามแนวคิดทางสังคมวิทยาแล้ว “ชุมชน” หมายถึง หน่วยทางสังคมและทางกายภาพที่มีลักษณะการจัดการร่วมกันในหลายมิติต่าง ๆ กันไป อันได้แก่ หมู่บ้าน ชุมชน เขตและเมือง ตามความหมายที่ Denis E. Poplin (1972, pp. 9 – 18) ดังนี้

3.1 ชุมชนในฐานะหน่วยทางอาณาบริเวณ (Community as a Territorial Unit) ซึ่งทำให้ชุมชนมีลักษณะที่เป็นรูปธรรม มีหลักแหล่งที่ตั้งแน่นอนและมีสมาชิกสามารถระบุที่อยู่ของตนได้ โดยอาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์ จะมีอิทธิพลทั้งต่อ

ชุมชนและอาณาบริเวณเอง เช่น สภาพทางภูมิศาสตร์จะเป็นตัวกำหนดสถานที่ตั้งและศักยภาพในการเจริญเติบโตของชุมชน กล่าวคือ ชุมชนมักจะเกิดขึ้นในบริเวณที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์หรือที่ซึ่งมีการคมนาคมสะดวกเหมาะแก่การตั้งถิ่นฐานถาวร ในขณะที่เดียวกันชุมชนก็มีอิทธิพลต่ออาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์ แม้ว่าตัวแปรเกี่ยวกับอาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อสถานที่ตั้งและพลวัตการเจริญเติบโตของชุมชน แต่การปรับตัวของผู้คนในอาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์ของชุมชนก็จะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและการรู้จักปรับตัวด้วย ฉะนั้นมนุษย์เองจึงเป็นผู้มีส่วนในการกระทำต่อสภาพแวดล้อมของตนไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม ด้วยกลวิธีปรับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของมนุษย์ เช่น การทำนาแบบขั้นบันได การสร้างเหมืองหรือฝายชลประทาน และการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างที่อยู่อาศัยให้สอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์ หรือการทำลายสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้ทำลายป่า การใช้สารเคมีในแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

3.2 ชุมชนในฐานะหน่วย / ระบบทางสังคม (Community as a Social System Unit) การวิเคราะห์แบบ Social System Approach จะช่วยทำให้เห็นภาพลำดับชั้น (Hierarchy) เริ่มจากระดับล่างที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคล 2 คนขึ้นไป จนถึงระดับชาติหรือระดับโลก ชุมชนเป็นระบบย่อยอันแรกที่มีศักยภาพในการจัดการให้มีสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนทั้งทางกายภาพ จิตใจและสังคม ซึ่งในระบบครอบครัว กลุ่มเครือญาติก็เล็กเกินไปไม่มีสถาบันทางสังคมที่สมบูรณ์เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ส่วนระบบที่ใหญ่กว่านี้ เช่น กลไกของรัฐก็ใหญ่โตและซับซ้อนเกินไป จนเข้าไม่ถึงอารมณ์ความรู้สึกของคนจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางกาย และทางใจได้ โดยนัยนี้ชุมชนจึงมีความหมายที่เป็นระบบทางสังคมว่า เป็นเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ (Network of Interaction) ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพ บทบาท กลุ่มคนและสถาบัน ชุมชนจึงมีความสัมพันธ์เหมือนลูกโซ่ ที่ระบบย่อยระบบหนึ่งจะได้รับปัจจัยนำเข้าที่ต้องการจากระบบอื่น ๆ และในทางกลับกันก็จะให้ผลผลิตของตนแก่ระบบย่อยอื่น ๆ ปัจจัยนำเข้า และผลผลิตที่ได้รับ ซึ่งให้แกกันนี้ระหว่างชุมชนหรือระบบย่อยนี้อาจเป็นชุมชนรูปของการเงิน แรงงาน ความกดดันทางสังคมและทรัพยากรต่าง ๆ

3.3 ชุมชนในฐานะหน่วยทางจิตวิทยาวัฒนธรรม (Community as a Psycho Cultural Unit) ในมิตินี้จะเน้นในเรื่องที่ว่า ชุมชนจะต้องมีความรัก ความผูกพันในระหว่างสมาชิกด้วยกัน ความผูกพันนี้จะตีความว่า เป็นทั้งทางด้านจิตวิทยาและวัฒนธรรม

โดยในทางจิตวิทยา นั้น คนเราจะมีความมั่นคงเพราะสามารถจะระบุได้ว่าตนเป็นสมาชิกของกลุ่มหมู่หรือที่ใด จะมีความรู้สึกว่าคุณเองมีสังกัดหรือกลุ่มใด คือ อาจตอบได้ว่า “ฉันเป็นใคร” และ “อยู่ที่ไหน” นอกจากนี้แล้วยังสามารถมองชุมชนในฐานะที่เป็น “หน่วยงานทางการปกครอง” ก็ได้ ซึ่งหมายถึง “หมู่บ้าน” ตามลักษณะของการปกครองในสังคมไทย อันเป็นหน่วยงานระดับฐานล่างที่มีความสัมพันธ์ที่เป็นช่วงลำดับขั้นกับระดับที่เหนือกว่า ทั้งนี้ตามโครงสร้างทางการปกครองที่ประกอบไปด้วย หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด และประเทศ ชุมชนหมู่บ้านจึงเป็นชุมชนที่มีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ทั้งนี้การนิยามหมู่บ้านให้ติดกับพื้นที่นั้นเกิดขึ้นมาจากการที่รัฐพยายามรวมศูนย์อำนาจและแบ่งพื้นที่ออกเป็นหน่วยย่อย ๆ แล้วกำหนดให้หน่วยย่อย ๆ รวมกันเป็นหน่วยใหญ่ขึ้น เพื่อให้มีกลไกในการปกครองเป็นลำดับขั้นเพื่อให้ง่ายต่อการปกครอง ถ้าจะมองลักษณะของความเป็นชุมชน หมู่บ้านที่สัมพันธ์กับรัฐแล้ว จะเห็นได้ว่า หมู่บ้านย่อมมีความสัมพันธ์กับรัฐมาโดยตลอดเพียงแต่ว่าจะมีความสัมพันธ์ในเรื่องใดมากน้อยแตกต่างกันออกไปตามช่วงเวลา

สำหรับภาครัฐในประเทศไทยนั้น ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาชุมชนหรือหมู่บ้าน ความเป็นชุมชนได้ถูกกำหนดตามหน่วยงานทางการปกครองขนาดเล็ก คือ หมู่บ้าน แม้ว่าบางชุมชนจะประกอบไปด้วยหลาย ๆ หมู่บ้านที่มีความสัมพันธ์กันแต่ดั้งเดิมหรือเคยเป็นหมู่บ้านเดียวกันมาก่อน แต่ต่อมาได้มีการแยกออกเป็นหมู่บ้านใหม่ตามเกณฑ์ของการจัดตั้งหมู่บ้านตามระเบียบของทางการ แต่ผู้คนก็ยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเหมือนเดิม เพราะมีสถาบันทางสังคมที่สำคัญ เช่น วัด หรือมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกัน เช่น ป่าชุมชน หนองน้ำสาธารณะ เป็นต้น แต่โครงสร้างการจัดการในประเด็นเรื่องราวต่าง ๆ จะถูกแบ่งแยกออกไปตามหมู่บ้านหรือเขตปกครองในระดับต่าง ๆ มากกว่าที่จะพิจารณาถึงความเป็นชุมชนที่มีกลุ่มคนมีสายสัมพันธ์หรือการเกาะเกี่ยวกันข้ามเขตการปกครองของภาครัฐ ซึ่งเป็นความหมายที่จำกัดในเรื่องการประสานพลังและความเชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ หรือถ้าหากจะมองประสานความร่วมมือกันในระดับที่สูงกว่าก็จะกำหนดจากเขตกับกลุ่มกิจกรรมในระดับต่าง ๆ หรือในปัจจุบันนิยมจัดตั้งเป็นประชาคมตำบล ประชาคมอำเภอ ประชาคมจังหวัด ตามที่กระบวนการยังคงอยู่ในภาระงานของฝ่ายหน่วยงานราชการเป็นหลักอยู่นั่นเอง

สรุปแนวคิดบริบทของ “ชุมชน” ถ้าพิจารณาในแง่ของความรัก ความผูกพันของผู้คนที่มาต่อกันในอาณาบริเวณเดียวกันย่อมทำให้บุคคลรู้สึกมีกลุ่ม มีสังกัด และถึงแม้หน่วยงานภาครัฐจะได้แบ่งแยกออกไปเพื่อสะดวกต่อการปกครอง แต่ความสัมพันธ์

ก็ยังคงเดิมเพราะสถาบันทางสังคมคือวัด และการใช้ทรัพยากรร่วมกันเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวไว้ให้เป็นชุมชนเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการบริหารจัดการศึกษาแล้วการที่ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ย่อมทำให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นการรวมพลังทั้งทางด้านกำลังคน กำลังงบประมาณ และกำลังความคิด ทำให้งานดำเนินไปได้อย่างมีคุณภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมื่อชุมชนได้เกิดขึ้นมาแล้วความรักความผูกพันย่อมเกิดขึ้นในหลาย ๆ ด้าน หากเมื่อได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในลักษณะการมีส่วนร่วม “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ตามที่ นุชา สระสม (2560, หน้า 62) ได้ศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัด สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีลักษณะ 5 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยยึดหลักความอาวุโส 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานโดยให้เกียรติผู้ที่มีบารมีหรือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินการตามความเชื่อและความศรัทธาในพระพุทธศาสนา 4) การมีส่วนร่วมในการประสานประโยชน์ร่วมกัน 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแบบกัลยาณมิตร จะมีบทบาทหน้าที่ตามที่ พระธวัชชัย สุนฺตีโรโม (วรรณนาวิณ) (2561, หน้า 101 – 102) ได้ศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน 1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทำให้เกิดความผูกพันเหมือนผลการศึกษาของ บุษมาศ มาตงามเมือง และพบสุข ชำของ (2562, หน้า 13) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อชุมชนในบริบทแบบชุมชนกึ่งเมือง: กรณีศึกษาชุมชนบ้านท่าตูม จังหวัดมหาสารคามพบว่า ความผูกพันต่อชุมชนของชาวบ้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านสถานที่ 2) ด้านความรู้สึกรักชุมชน 3) ด้านความเป็นอัตลักษณ์ของชุมชน 4) ด้านหน้าที่การทำงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และมีกระบวนการแก้ไขปัญหาบุคคลในชุมชนเอง ดังที่ อุดมศักดิ์ เดโชชัย, อุทิศ สังขรัตน์, วันชัย ธรรมสัจการ (2563, หน้า 5382) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บริบทการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนตำบลนาแวสุ “ชุมชนจัดการตนเอง” ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี 2560 พบว่า สภาชุมชนบ้านนาแว สามารถเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้จึงเป็นแนวโน้มสำคัญของการขับเคลื่อนสภาองค์กร

ชุมชนตำบลนาแ้ว ที่จะนำไปสู่ “ชุมชนจัดการตนเอง” ซึ่งจะเป็นการเติบโตและเข้มแข็งของ ขบวนการภาคพลเมืองไทยอีกระดับหนึ่ง

นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความเห็นไว้ว่า Norton, (1994, p. 158) ได้อธิบาย คำว่า ชุมชน หรือ Commune ว่าเป็นคำที่มาจากภาษาฝรั่งเศส ซึ่งหมายถึง การอยู่ร่วมกัน ของประชาชนในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งเป็นเวลานาน จนทำให้ประชาชนเหล่านี้มีความรักและ ผูกพันกันจนเป็นหนึ่งเดียว จึงได้พยายามร่วมกันในการจัดระบบการปกครองตัวเองขึ้น เรียกว่า Self-Governing Community อันถือว่าเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ในฝรั่งเศส เยอรมันและอีกหลายประเทศในทวีปยุโรป Cambridge Advanced Learner's Dictionary (2003, p. 53) ได้ให้ความหมาย ชุมชน (Commune) หมายถึง กลุ่มคนหรือ กลุ่มครอบครัวที่อยู่อาศัยร่วมกันในพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด (Particular Area) โดยกลุ่มคนเหล่านี้ ต่างก็ทำงานร่วมกัน ใช้สิทธิและเป็นเจ้าของพื้นที่และผลประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกัน จนทำให้เกิดพื้นฐานทางความคิด ความเชื่อ ตลอดจนจนมีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม ร่วมกัน ประหนึ่งว่ากลุ่มคนเหล่านี้เป็นหนึ่งเดียวกัน (As a Unit) ทั้งชุมชน ส่วนนักวิชาการ อีกท่าน Schuler (1996, pp. 116 – 121) ได้กล่าวถึงชุมชนในรูปแบบใหม่ที่มีการ ติดต่อสื่อสารระหว่างกันผ่านเทคโนโลยีว่าเป็นชุมชนเสมือนจริง (Virtual Community) เป็น ชุมชนที่กลุ่มคนอาจจะได้พบกันโดยตรงหรือไม่ก็ตาม แต่มีโอกาสสื่อสารด้วยถ้อยคำภาษา และความคิดผ่านเครือข่ายสังคม (Social Network) โดยสมาชิกไม่จำเป็นต้องพบหน้ากัน ก็ได้

สรุปการศึกษาบริบทชุมชนเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อทำให้เกิดการรับรู้ถึงมุมมอง ทศนคติของผู้คน ในชุมชนได้อย่างลึกซึ้งซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายได้ โดยการศึกษาในประเด็น 1) ความหมายของชุม 2) องค์ประกอบของชุมชน 3) ลักษณะชุมชนตามแนวคิดสังคมวิทยา เมื่อมีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้แล้ว ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพนักเรียนในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน โดยการอาศัยความร่วมมือที่ เกิดขึ้นจากชุมชนนี้เอง

สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา” มีแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอยู่ 6 แนวคิด ประกอบด้วย 1) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ที่ร่วมสมัย ซึ่งมีอยู่หลากหลายที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปบูรณาการให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาของตน เช่น การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) เป็นต้น ทำให้ได้หลักการ แนวคิดนำไปจัดทำเครื่องมือวิจัย และเป็นองค์ความรู้เพื่อความไวทางทฤษฎี 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องรูปแบบ หลักการ แนวคิดภาวะผู้นำรูปแบบต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อนำไปปรับใช้แล้วจะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นจูงใจให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องได้มีมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ร่วมกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผลที่ได้นำไปองค์ความรู้ไว้เทียบเคียงกับผลของการสังเกตการณ์การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ครู และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และเป็นข้อมูลจัดทำแบบสัมภาษณ์งานวิจัยได้เป็นอย่างดี 3) แนวคิดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ (The Best Practices) ศึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ทำให้ได้รับความเป็นเลิศทั้งในส่วนของผู้บริหารและครู รวมทั้งนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการเข้าไปสัมภาษณ์ สังเกตการณ์ แนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษาที่เข้าไปทำวิจัย และเป็นข้อมูลในการจัดทำเครื่องมือวิจัย 4) แนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเกณฑ์การประเมินในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณภาพนักเรียน ความดีเด่นของสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นองค์ความรู้ให้สามารถเทียบเคียงผลการปฏิบัติจริงในสนามวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการสัมภาษณ์บุคคลฝ่ายต่าง ๆ อันจะทำให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามจุดประสงค์การวิจัย พร้อมเป็นข้อมูลจัดทำเครื่องมือวิจัย 5) กระบวนการวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Research) ศึกษาในเรื่องระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และกระบวนการในการสร้างทฤษฎีจากข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพที่เป็นข้อค้นพบ เพื่อจะได้ตอบคำถามวิจัยได้อย่างถูกต้องพร้อมกับได้มโนทัศน์ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการทำวิจัยและได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ 6) แนวคิดบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ศึกษาเรื่องของคน เรื่องราว

ชนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประชา และชุมชน องค์กรในท้องถิ่นเพื่อให้ได้แนวทางในการเข้าไปสัมภาษณ์ พูดคุย สังเกตการณ์และได้รับความร่วมมือจากผู้คนในชุมชนอันจะส่งผลให้การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

สรุปในภาพรวมได้ว่า เมื่อได้ศึกษาองค์ความรู้เหล่านี้แล้วจะทำให้ผู้วิจัยเกิด ความไวทางทฤษฎี (Theoretical sensitivity) ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดกระทำข้อมูล และตีความหมายของข้อมูล อันจะทำให้การวิจัยนี้มีความน่าเชื่อถือตรง ประเด็นการวิจัย พร้อมกับนำเอาองค์ความรู้นี้ไปออกแบบวิธีดำเนินงานวิจัยในบทที่ 3 ต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การบริหารจัดการสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา
แห่งหนึ่ง ได้นำหลักการบริหารจัดการที่อาศัยความร่วมมือกันของผู้บริหาร คณะครู
นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกัน
พัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละและ
ตั้งใจจริง ทำให้สถานศึกษาได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานได้รับรางวัล
พระราชทานต่อเนื่องกันถึงสามครั้ง สร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จได้รับรางวัล
พระราชทานอันสูงเกียรตินี้ ด้วยปรากฏการณ์ที่โดดเด่นนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา
ปรากฏการณ์การบริหารจัดการศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา
ในประเด็นการบริหารจัดการศึกษามีลักษณะอย่างไร การปฏิบัติตามเกณฑ์ประเมิน
สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาเป็นอย่างไร ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจาก
การบริหารจัดการศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา คืออะไรและเป็น
อย่างไร พร้อมทั้งถอดบทเรียนเป็นองค์ความรู้นำไปพัฒนาเป็นทฤษฎีฐานราก เพื่อ
ประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสังคม
ประเทศชาติ

เพื่อตอบคำถามวิจัยได้อย่างครอบคลุม ตรงประเด็น ผู้วิจัยจึงใช้ระเบียบวิธีการ
วิจัยวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) ตามกระบวนการวิจัยเพื่อสร้าง
ทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Research) ที่ใช้วิธีการตีความ (Interpretation) ตาม
แนวทางทฤษฎีสร้างสรรค์สร้างนิยม (Constructivism) และผสมผสานแนวคิดของกระบวนการ
ตีความเพื่อสร้างความเข้าใจ (Understanding) บริบทที่ศึกษาและกระบวนการทัศน์ฐานนิยม
เพื่อจะอธิบาย (Explanation) ปรากฏการณ์ที่โดดเด่นนี้ ซึ่งจะดำเนินการอย่างเคร่งครัดตาม
แนวทางการวิจัยแบบอุปนัย (Inductive) เก็บข้อมูลแบบองค์รวม (Holistic approach) เพื่อ
ตอบคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่อิงกรอบแนวคิดทฤษฎีใด ๆ ทั้งนี้เพื่อจะ
ค้นหาและทำความเข้าใจปรากฏการณ์การบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับ
ประถมศึกษา ผ่านการรับรู้และให้ความหมายของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ นำมาสร้าง
เป็นทฤษฎีฐานราก (Grounded theory) เป็นองค์ความรู้ใหม่ต่อไป

กระบวนการในการสร้างทฤษฎีจากข้อมูล มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นและดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาของการวิจัย บางอย่างเกิดขึ้นพร้อมกันดำเนินไปพร้อมกัน แต่บางอย่างเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปตามลำดับ อาทิเช่น กิจกรรมอย่างหนึ่งจะนำไปสู่อีกอย่างหนึ่งในกระบวนการเดียวกัน (ชาย โปธิสิตา, 2562, หน้า 143) กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย 1) การเก็บตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูล ไปพร้อมกัน 2) การสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี 3) การให้รหัสข้อมูล 4) การเปรียบเทียบข้อมูล 5) การเขียนบันทึกเชิงวิเคราะห์ อย่างไรก็ตามตลอดกระบวนการสร้างหรือพัฒนาทฤษฎีจากข้อมูลตั้งแต่เริ่มต้นเก็บข้อมูลไปจนถึงกระบวนการสุดท้ายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบข้อมูลทุกมิติ พร้อมกับเขียนบันทึกเชิงวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัยทุกอย่างตลอดเวลา ด้วยเหตุว่าบันทึกที่ได้เขียนไว้มีหลายส่วนเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจกรรมการวิจัยและในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งในการเขียนร่างรายงานการวิจัยในกระบวนการสุดท้ายด้วย เพื่อให้การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสามารถสร้างข้อเสนอเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ ผู้วิจัยจึงได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ข้อค้นพบสำหรับตอบคำถามวิจัยและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

ระยะที่ 1 เตรียมการดำเนินการวิจัย

การเตรียมการดำเนินการวิจัยระยะแรก ผู้วิจัยได้เตรียมองค์ความรู้และวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมบริบูรณ์เพื่อเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลในสนามได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ประกอบด้วย เตรียมองค์ความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เข้ารับการอบรมสัมมนาการทำวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญแบบออนไลน์ ฝึกปฏิบัติการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยจัดกระทำข้อมูล ATLAS.ti สร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบคิดที่ได้กำหนดไว้ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ตรงประเด็นวิจัย จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการเก็บข้อมูล เช่น สมุดบันทึก ปากกา เทปบันทึกเสียง และกล้องถ่ายภาพ พร้อมขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลในสนามกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน สรุปการเตรียมตัวก่อนเข้าสนามในระยะแรกมีกิจกรรมดำเนินการ ดังนี้

วิธีการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1

ตาราง 2 กระบวนการวิจัยระยะที่ 1

วัตถุประสงค์	กระบวนการวิจัย	ผลลัพธ์
เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยว่าการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาจากมุมมองของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์มีลักษณะอย่างไร	<p>1. เตรียมการวิจัยในด้านองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เตรียมใช้เก็บข้อมูลในงานวิจัยได้ โดยได้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1.1 ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำรา งานวิจัย เข้าอบรมออนไลน์หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยโปรแกรม ATAS.ti</p> <p>1.2 สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลตามกรอบแนวคิดและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 7 คน พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้อง ตรงประเด็นวิจัย แล้วแก้ไขตามคำแนะนำจนเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้</p> <p>1.3 เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสนามวิจัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเกณฑ์เลือกสนามวิจัย - เตรียมเครื่องมือเก็บข้อมูล - เตรียมวัสดุสิ่งอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล เช่น กล้อง คอมพิวเตอร์ - ขอบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อประสานผู้เกี่ยวข้องในสนามวิจัยขอเข้าสนามเก็บรวบรวมข้อมูล 	<p>1. ได้องค์ความรู้ กรอบแนวคิดการวิจัยและแนวปฏิบัติในจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti</p>

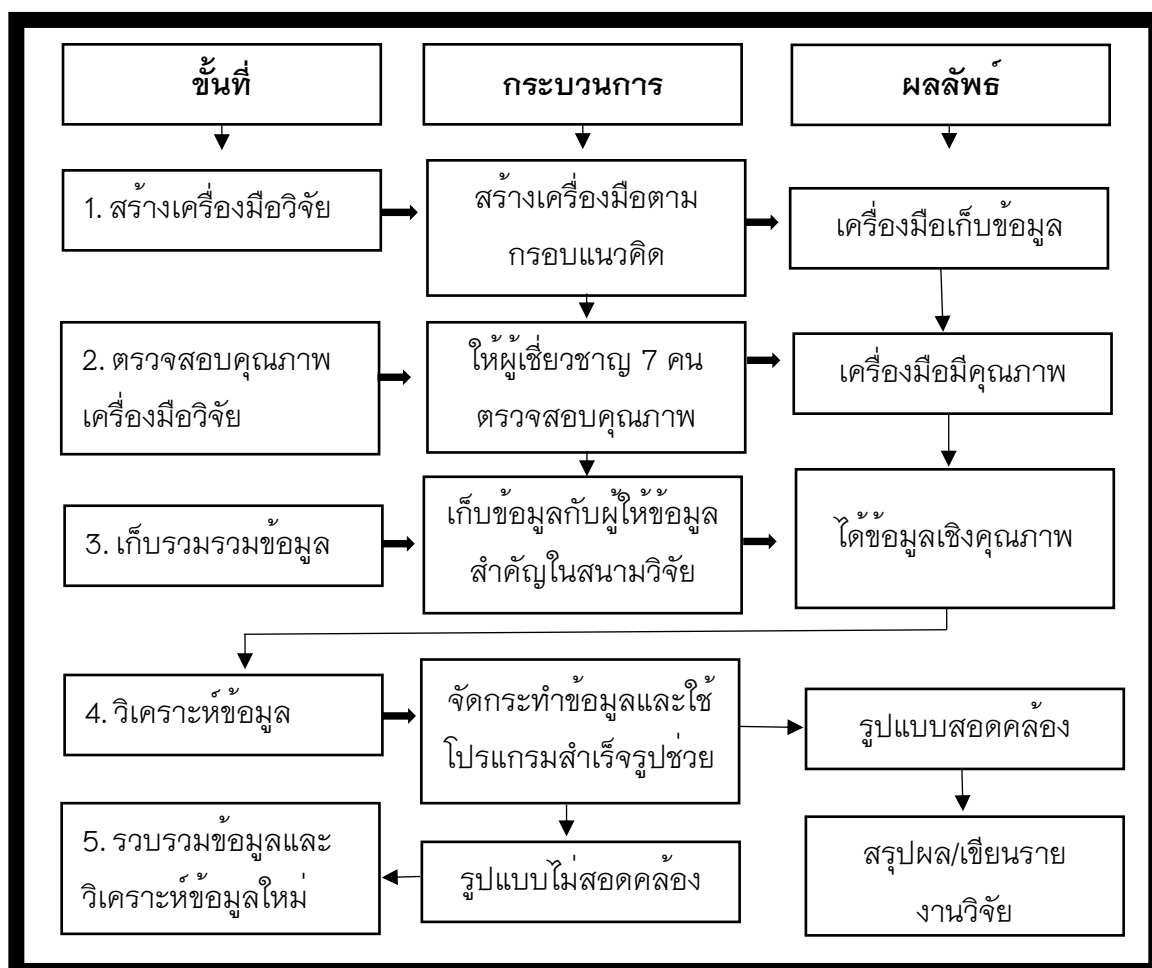
ตาราง 2 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	กระบวนการวิจัย	ผลลัพธ์
	<p>2. เก็บรวบรวมข้อมูลในสนามวิจัยในประเด็นการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาจากมุมมองของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์มีลักษณะอย่างไร โดยใช้เครื่องมือ</p> <p>2.1 แบบวิเคราะห์เอกสาร</p> <p>2.2 แบบบันทึกการสังเกต</p> <p>2.3 แบบบันทึกการสัมภาษณ์</p> <p>2.4 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม</p> <p>2.5 ตัวผู้วิจัยเอง</p> <p>3. บันทึกข้อมูลที่จัดเก็บได้ ตรวจสอบ วิเคราะห์หาข้อสรุป ตั้งสมมติฐาน ตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นเพื่อตอบคำถามวิจัย จัดบันทึกไว้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปวิเคราะห์</p>	<p>2. ได้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในสนาม</p> <p>3. ได้ข้อสรุปสำหรับตอบประเด็นคำถามวิจัย</p>

1. ขั้นตอนสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสร้างแนวคำถาม (guideline) ตามกรอบแนวคิดในการกำหนดประเด็นคำถาม โดยคำถามที่สร้างขึ้นมาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ระดับลึก (in-depth interview) การจัดสนทนากลุ่ม (focus group discussion) โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ทั้งนี้เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมในเรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะการบริหาร การปฏิบัติตามเกณฑ์ประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ในแต่ละสายงานด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือให้มีความสอดคล้องตรงประเด็นการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนการจัดทำเครื่องมือวิจัย



ภาพประกอบ 8 กระบวนการจัดทำเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยแยกประเภท 4 ชุด ประกอบด้วย

1. เครื่องมือชุดที่ 1 แบบวิเคราะห์เอกสาร
2. เครื่องมือชุดที่ 2 แบบบันทึกการสังเกต ประกอบด้วย
 - 1) เครื่องมือชุด 2 ที่ใช้กับกลุ่มสังเกตที่มีส่วนร่วม และ
 - 2) เครื่องมือชุดที่ 2/1 ใช้กับกลุ่มสังเกตที่ไม่มีส่วนร่วม
3. เครื่องมือชุดที่ 3 แบบบันทึกการสัมภาษณ์ แยกออกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย
 - 1) เครื่องมือชุดที่ 3 ใช้บันทึกข้อมูลที่สัมภาษณ์

2) เครื่องมือชุดที่ 3/1 ใช้สัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3) เครื่องมือชุดที่ 3/2 ใช้สัมภาษณ์ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน

4) เครื่องมือชุดที่ 3/3 ใช้สัมภาษณ์ ศึกษานิเทศก์ ภาควิชาเครือข่าย

5) เครื่องมือชุดที่ 3/4 ใช้สัมภาษณ์ ตัวแทนนักเรียน ตัวแทนศิษย์เก่า

6) เครื่องมือชุดที่ 3/5 ใช้สัมภาษณ์ ผู้มาศึกษาครูงานในสถานศึกษา

4. เครื่องมือชุดที่ 4 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แยกออกเป็น

1) เครื่องมือชุดที่ 4 แบบบันทึกข้อมูลที่สนทนากลุ่ม

2) เครื่องมือชุดที่ 4/1 เป็นแนวคำถามสำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากร 4 ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการทุกภาคส่วน

เมื่อสร้างเครื่องมือวิจัยเสร็จเรียบร้อยผ่านกระบวนการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ได้เครื่องมือมีคุณภาพนำไปเก็บข้อมูลในสนามต่อไป สำหรับการวิจัยนี้ เครื่องมือหลักที่สำคัญที่สุดก็คือ ตัวผู้วิจัยเอง เพราะเป็นผู้สร้าง ผู้ใช้ และผู้รวบรวมข้อมูลเอง ดังนั้นเพื่อให้มีความสมบูรณ์พร้อมผู้วิจัยจึงได้เตรียมความพร้อมในด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี นโยบาย และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ด้วยการสืบค้นบททวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางและอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้องค์ความรู้ที่ตกผลึกจะได้นำเอาไปใช้แปลความและตีความหมายให้เกิดไวทางทฤษฎี (Theoretical sensitivity) เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยให้มากที่สุด

2. ขั้นตอนเลือกสนาม (field)

ผู้วิจัยได้ใช้หลักการเลือกเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) โดยมีหลักการที่สำคัญในการเลือกพื้นที่ที่เข้าไปศึกษา ประกอบด้วย ต้องเป็นพื้นที่ที่สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากนักวิชาการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โดยสืบค้นข้อมูลสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ในระดับประเทศซึ่งมีปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน แล้วเลือกปรากฏการณ์เพียงปรากฏการณ์เดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์คุณสมบัติที่ตั้งไว้ (Criterion-Based Sampling) และเลือกตัวอย่างตามแนวทฤษฎี

(Theoretical Sampling) ตามวิธีการ (Glaser and Strauss, 1967, p. 77) ซึ่งในการใช้เกณฑ์ได้กำหนดเลือกพื้นที่โดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิ์ของหน่วยงานที่จะเข้าไปศึกษาจึงได้ใช้นามสมมติสำหรับกรณีศึกษาโดยใช้ชื่อว่า โรงเรียนบ้านนาดีดี ภูมิลำเนาชื่อว่า บ้านนาดีดี ตำบลไร่นา อำเภอหนองน้ำ จังหวัดนครกล โดยดำเนินการ ดังนี้

ตาราง 3 กระบวนการเลือกพื้นที่วิจัย

เกณฑ์การเลือกพื้นที่

Input	Process	output
กำหนดเกณฑ์ คัดเลือกพื้นที่	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2. ได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทานต่อเนื่องกัน 3 ครั้ง 3. เป็นแหล่งเรียนรู้ในเรื่องกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 4. เป็นต้นแบบที่ให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ได้นำแนวปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ 5. ช่วงระยะเวลาที่เกิดปรากฏการณ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2546 – 2554 และยังคงดำรงอยู่ในปัจจุบัน 6. เป็นพื้นที่ปรากฏการณ์ที่มีการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาในพื้นที่กลุ่มจังหวัดที่ 9 และอยู่ในวิสัยที่ผู้วิจัยจะเข้าไปศึกษาปรากฏการณ์ได้อย่างทันท่วงที เพื่อความต่อเนื่องของข้อมูล เมื่อมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน 7. เป็นพื้นที่สถานศึกษาที่ ระดับประถมศึกษา 8. เป็นพื้นที่สถานศึกษาที่ผู้บริหารอนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าไปทำการศึกษาวิจัย 	คัดเลือก พื้นที่ใน เขต จังหวัด สกลนคร

3. ขั้นตอนเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ด้วยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยอาศัยหลักการเลือกเชิงทฤษฎี (Theory Sampling) คือ ผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับพื้นที่เป้าหมาย และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

ตาราง 4 วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

Input	Process	output
1. วางแผนการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ศึกษาเอกสาร บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานกำหนดเกณฑ์การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	1. ได้เกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่
2. กำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	1. เป็นผู้อยู่ในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน 2. เป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา 3. เป็นผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 4. เป็นภาคีเครือข่ายที่ได้ร่วมคิด ร่วมทำในสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 5. เป็นผู้ยินดีให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	2. ได้เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3. คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	1) บุคลากรภายในสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร ครู นักเรียน 2) บุคลากรภายนอกสถานศึกษา คือ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน 3) ภาคีเครือข่าย คือ บุคคลในชุมชน หน่วยงานองค์กรส่วนท้องถิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถาบันการศึกษาอื่น ๆ	3. ได้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

ตาราง 4 (ต่อ)

Input	Process	output
4. กำหนดวิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	1. เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 2. การอ้างอิงต่อเนื่องปากต่อปาก (Snowball Sampling Technique) เริ่มจากผู้ให้ข้อมูลคนแรกที่ได้คัดเลือกแบบเจาะจง	4. ได้เทคนิคการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
5. กำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ตามด้วยผู้ให้ข้อมูลคนต่อ ๆ ไปตามคำบอกปากต่อปาก จนกว่าข้อมูลจะถึงอิ่มตัว	5. ได้ข้อมูลครบถ้วนตรงประเด็นวิจัย

4. ขั้นตอนจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยเข้าสู่สนามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสารเชิงประจักษ์ในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษาที่มีความเกี่ยวข้อง แล้วบันทึกไว้ในแบบวิเคราะห์เอกสาร เข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่คัดเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นบุคคลแรกจากนั้นจึงเข้าสัมภาษณ์บุคคลต่อไปตามคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลคนแรกตามการอ้างอิงต่อเนื่องปากต่อปาก (Snowball Sampling) แล้วบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ พร้อมกับเข้าสังเกตการณ์ในสถานศึกษาและชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องบันทึกไว้ในแบบบันทึกการสังเกต ในแต่ละช่วงของการเก็บข้อมูลได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องของข้อมูลอยู่ทุกระยะ เมื่อข้อมูลอิ่มตัว (Data saturated) ตามประเด็นการวิจัยแล้วจึงจัดสนทนากลุ่มโดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในแต่ละภาคส่วนให้ข้อมูลเพิ่มเติมและยืนยันความถูกต้องของข้อมูลและบันทึกไว้ในแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและได้จัดบันทึกไว้ตลอดระยะเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำเอาข้อมูลมาจัดกระทำข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อค้นพบงานวิจัย แล้วเขียนรายงานตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (สุภางค์ จันทวานิช. 2559, หน้า 17 – 64) โดยมีขั้นตอนในการจัดกระทำข้อมูลมีลักษณะและรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 5 การจัดการกระทำข้อมูลเชิงคุณภาพ

การจัดการกระทำข้อมูลเชิงคุณภาพ		
Input	Process	output
1. การใช้แนวคิด ทฤษฎี และการสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์	ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อให้เกิดแง่มุมในการมองได้ หลากหลายแบบ เพื่อสร้างสมมติฐานชั่วคราวได้ลึกซึ้ง ตรงเป้าหมายการวิจัย	1. ได้กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามวิจัย ได้ตรงประเด็นการวิจัย
2. การตรวจสอบข้อมูล	งานวิจัยได้เลือกใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูล 2 ประเด็น 3 รูปแบบ ประกอบด้วย 1. หาความเชื่อถือได้ของข้อมูล 2. ความครบถ้วนและคุณภาพข้อมูล 2.1 การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data triangulation) 2.2 การตรวจสอบข้อมูลจากการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมากกว่าหนึ่งวิธี (Methodological Triangulation) 2.3 การให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล (Members Check)	2. ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ครบถ้วน และมีคุณภาพสำหรับการวิเคราะห์
3. การจัดบันทึกและทำดัชนีข้อมูล (Notetaking and indexing)	จัดบันทึกข้อมูลที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบมาแล้วและทำดัชนีข้อมูล หรือเรียกอีกอย่างว่า การทำรหัส (Coding) เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล ตั้งสมมติฐาน และตรวจสอบสมมติฐานกับข้อมูลที่วิเคราะห์	3. ได้ข้อมูลที่จัดบันทึกเป็นระบบ และข้อมูลที่ลงรหัส เรียบร้อยสะดวกต่อการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 5 (ต่อ)

Input	Process	output
4. การทำข้อสรุป ชั่วคราวและการ ลดทอนข้อมูล (Memoing and data reduction)	โดยอาศัยกระบวนการตรวจสอบ นำความคิดที่ได้จากการประมวลผล ข้อมูลแล้วเขียนเชื่อมโยงประโยคหรือ ข้อความเชิงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะของดัชนีหรือข้อมูลที่ศึกษา จัดทำเป็นข้อสรุปชั่วคราว	4. ได้ข้อสรุปชั่วคราว ที่เป็นลักษณะหรือ ความเชื่อมโยงของ ข้อมูลในภาพรวม
5. การสร้างบทสรุป และการพิสูจน์ บทสรุป	นำข้อค้นพบที่ได้จากข้อสรุปชั่วคราวที่ ผ่านการตรวจสอบ และลดทอนข้อมูล ที่ไม่เกี่ยวข้องแล้วเป็นข้อสรุปย่อยใน แต่ละประเด็นการวิจัย จากนั้นจึง เชื่อมโยงข้อสรุปย่อยเหล่านั้นเขียนเป็น บทสรุปผลการศึกษา ข้อเสนอเชิง ทฤษฎีที่ตอบอธิบายปรากฏการณ์ที่ ศึกษา และสุดท้ายพิสูจน์บทสรุปว่า เป็นบทสรุปที่ถูกต้องแล้วจึงเขียน รายงานวิจัย	5. เขียนรายงานวิจัย เรื่อง “การบริหาร จัดการสถานศึกษา รางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้าง ทฤษฎีฐานราก” นำเสนอและเผยแพร่ ตามกระบวนการ

5. ขั้นตอนการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ผู้วิจัยได้ยื่นเอกสารโครงการวิจัย “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยเรื่องข้อกำหนดการวิจัยในมนุษย์ที่ได้กำหนดว่า อาจารย์ นักวิจัย บุคลากร และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หรือบุคคลภายนอกที่ร่วมทำวิจัยกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ดำเนินการวิจัยอย่างมีจริยธรรม และเป็นการส่งเสริมการเคารพสิทธิความเป็นมนุษย์ ความปลอดภัย ความยุติธรรมของอาสาสมัครในการวิจัย (ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2562, หน้า 1) ยื่นขออนุมัติเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2565 และได้รับการอนุมัติจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2565 จึงได้เข้าไปในสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2

ระยะที่ 2 การวิจัยภาคสนาม

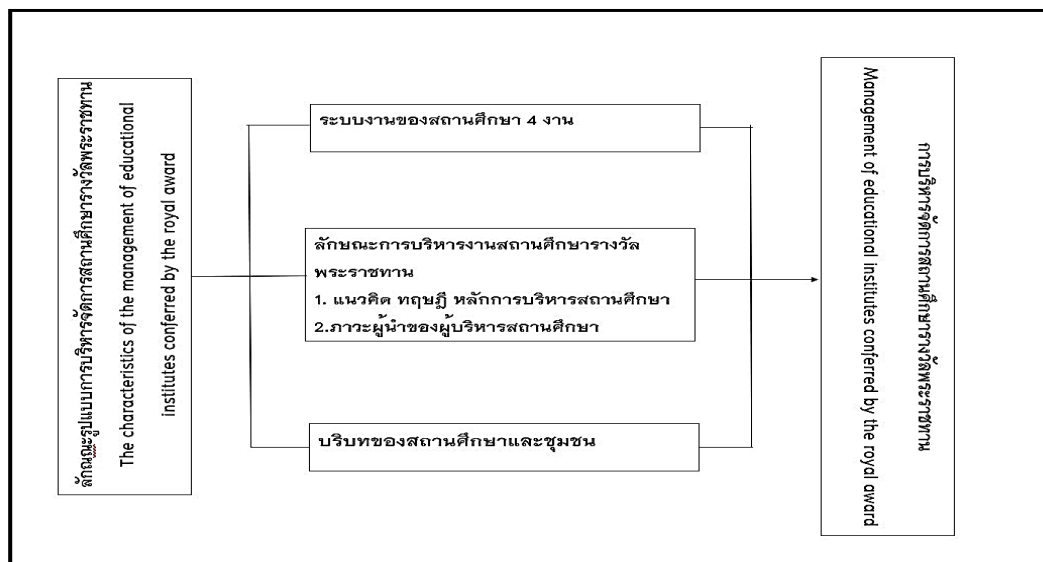
ผู้วิจัยได้เตรียมองค์ความรู้ เครื่องมือวิจัย สิ่งอำนวยความสะดวก ประเด็นคำถามวิจัยที่จะศึกษา ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตเข้าไปในสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ลำดับแรกเข้าไปแนะนำตัวกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ภาคีเครือข่าย และบุคลากรของโรงเรียน จากนั้นจึงได้เริ่มสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการเข้าไปร่วมกิจกรรมในชุมชนเมื่อมีงานบุญประเพณี และเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนตามโอกาสและเวลาที่มีกิจกรรม และเดินสำรวจในชุมชนเพื่อทราบแผนที่อยู่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งเพื่อที่จะทำได้ความร่วมมือและได้รับข้อมูลจริงอย่างพอเพียงตรงประเด็นด้วยเหตุว่า การที่ผู้วิจัยสร้างความคุ้นเคย พร้อมทั้งกำหนดสถานภาพและบทบาทของนักวิจัย เพราะโดยปกติแล้วนักวิจัยมักจะเสี่ยงต่อการถูกสงสัยจากทุกฝ่าย ดังนั้น นักวิจัยจึงจำเป็นต้องมีบทบาทและสถานภาพที่เหมาะสมและมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อใช้อย่างเป็นเหตุผลในการเข้าเก็บข้อมูลในชุมชนนั้นได้ (Spindler, 1774, อ้างถึงใน สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2561, หน้า 33) ต่อมาจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นที่เป็นคำถามวิจัย 3 ประเด็นไปพร้อม ๆ กัน มีรายละเอียด ดังนี้

1. คำถามการวิจัยประเด็นที่ 1

1.1 เก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาจากมุมมองของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์มีลักษณะอย่างไร แล้วจึงวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปข้อค้นพบตามข้อมูลที่ปรากฏ โดยศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

- 1) ระบบงานของสถานศึกษา 4 งาน
- 2) ลักษณะการบริหารงานสถานศึกษารางวัลพระราชทาน
 - 2.1) แนวคิด ทฤษฎี หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3) บริบทของสถานศึกษาและชุมชน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานชั่วคราว (Provisional Assumption) เพื่อตอบคำถามวิจัยข้อที่ 1 ไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 9 ลักษณะรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สถานศึกษาราชวิทยาลัยพระราชมงคล

- 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์ เอกสาร แบบบันทึกการสังเกต แบบบันทึกการสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม
- 1.3 กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ บุคลากรภายนอก ประกอบด้วย ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และบุคคลในภาคีเครือข่าย
- 1.4 แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลปฐมภูมิ เช่น เอกสารบันทึกของสถานศึกษา ข้อมูลทุติยภูมิ เช่น การสัมภาษณ์
- 1.5 ประเด็นที่เข้าศึกษาและเก็บข้อมูลประกอบด้วย ดังนี้

ตาราง 6 การศึกษาประเด็นที่ 1

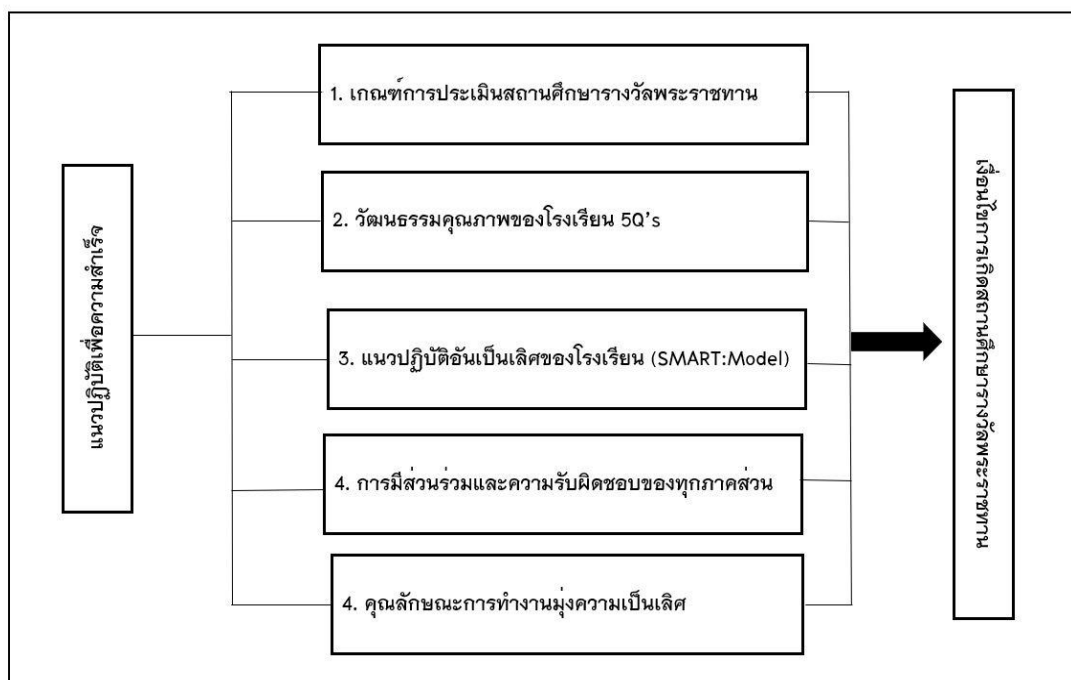
ระบบงานของ สถานศึกษา	ลักษณะ รูปแบบการบริหาร	บริบททั่วไป
1. การบริหารจัดการงาน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา	1. แนวคิด ทฤษฎี หลักการ บริหารสถานศึกษา 2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	บริบทของสถานศึกษาและ ชุมชน

1.6 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่จัดเก็บในสนามใช้วิธีการจัดกระทำ
ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.7 ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลในมุมมองของบุคคลที่อยู่ใน
ปรากฏการณ์ทำให้ทราบว่า ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน
ระดับประถมศึกษาที่มีลักษณะอย่างไร

2. คำถามวิจัยประเด็นที่ 2

2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อคำถามการวิจัยข้อที่ 2 ว่า
เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาเป็นอย่างไร ในมุมมอง
ของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์มีลักษณะอย่างไร แล้ววิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปค้นพบ
ตามข้อมูลที่ปรากฏ โดยศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ 1) เกณฑ์การประเมินสถานศึกษา
รางวัลพระราชทาน 2) แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมคุณภาพของ
โรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน 5) คุณลักษณะการทำงาน
มุ่งความเป็นเลิศ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานชั่วคราว (Provisional Assumption) เพื่อตอบคำถาม
วิจัยข้อที่ 2 ไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 10 เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์ เอกสาร แบบบันทึกการสังเกต แบบบันทึกการสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

2.3 กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ บุคลากรภายนอก ประกอบด้วย ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และบุคคลในภาคีเครือข่าย

2.4 แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลปฐมภูมิ เช่น เอกสารบันทึกของสถานศึกษา ข้อมูลทุติยภูมิ เช่น การสัมภาษณ์

2.5 ประเด็นที่เข้าศึกษาและเก็บข้อมูล ประกอบด้วย ดังนี้

ตาราง 7 การศึกษาประเด็นที่ 2

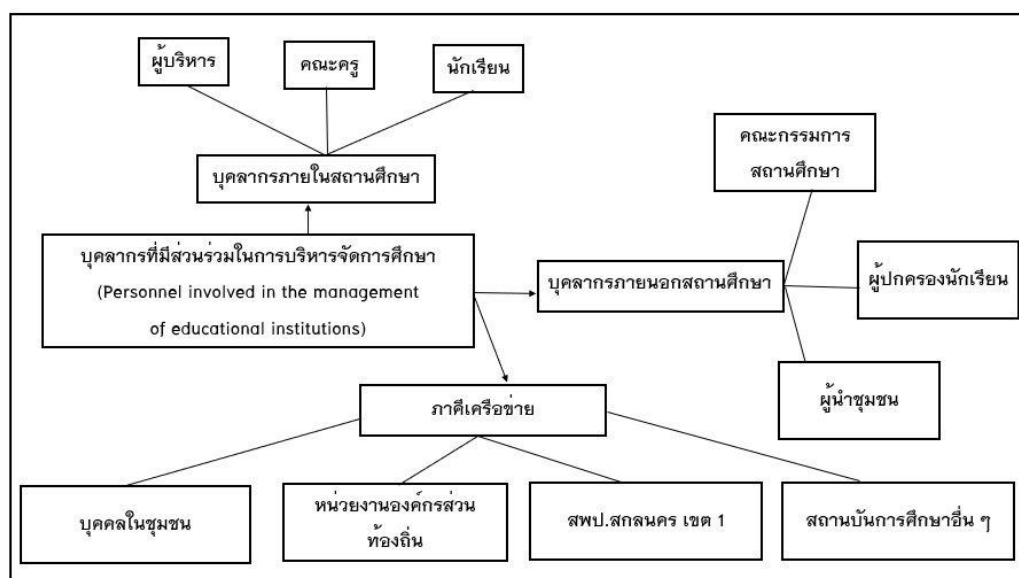
ประเด็นที่ศึกษา	องค์ประกอบ
1. เกณฑ์การประเมิน สถานศึกษารางวัล พระราชทาน	1. คุณภาพนักเรียน 2. การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3. การบริหารและจัดการศึกษา 4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5. ความดีเด่นของสถานศึกษา
2. แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของ โรงเรียน (SMART: Model)	1. S: Strategy การนำกลยุทธ์มาใช้ในการบริหาร 2. M: Management การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ 3. A: Achievement การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4. R: Reflection การสะท้อนผล 5. T: Teamwork การทำงานเป็นทีม
3. วัฒนธรรมคุณภาพของ โรงเรียน 5Qs	1. Q1: Quality of Schools คุณภาพสถานศึกษา 2. Q2: Quality of Directors คุณภาพผู้บริหาร 3. Q3: Quality of Teachers คุณภาพครู 4. Q4: Quality of Student คุณภาพนักเรียน 5. Q5: Quality of Parents คุณภาพผู้ปกครอง
4. การมีส่วนร่วมและความ รับผิดชอบของทุกภาคส่วน	1. บุคลากรภายในสถานศึกษา 2. บุคลากรภายนอกสถานศึกษา 3. ภาศึเครือข่าย
5. คุณลักษณะการทำงาน มุ่งความเป็นเลิศ	1. ความมุ่งมั่น 2. ความทุ่มเท 3. ความเสียสละ 4. ความตั้งใจจริง

2.6 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่จัดเก็บในสนามใช้วิธีการจัดกระทำ ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.7 ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลในมุมมองของบุคคลที่อยู่ใน ปรากฏการณ์ทำให้ทราบว่า เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับ ประถมศึกษาเป็นอย่างไร

3. คำถามการวิจัยประเด็นที่ 3

3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อคำถามการวิจัยข้อที่ 3 ว่าผล สืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา คืออะไรและเป็นอย่างไรแล้ววิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปค้นพบตามข้อมูลที่ปรากฏ โดย ศึกษองค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรภายในสถานศึกษา 2) บุคลากรภายนอกสถานศึกษา 3) ภาคีเครือข่าย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานชั่วคราว (Provisional Assumption) เพื่อตอบคำถาม วิจัยข้อที่ 3 ได้



ภาพประกอบ 11 ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์ เอกสาร แบบบันทึกการสังเกต แบบบันทึกการสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3.3 กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรภายนอก ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้นำชุมชน และบุคคลในภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย บุคคลในชุมชน หน่วยงาน องค์การส่วนท้องถิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถาบันการศึกษาอื่น ๆ

3.4 แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลปฐมภูมิ เช่น เอกสารบันทึกของสถานศึกษา ข้อมูลทุติยภูมิ เช่น การสัมภาษณ์

3.5 ประเด็นที่เข้าศึกษาและเก็บข้อมูลประกอบด้วย ดังนี้

ตาราง 8 การศึกษาประเด็นที่ 3

ประเด็นที่ศึกษา	ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	ผลที่เกิดขึ้น
ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1. บุคลากรภายในสถานศึกษา	1. ขวัญกำลังใจ
รางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา	2. บุคลากรภายนอกสถานศึกษา	2. ความพึงพอใจ
	3. ภาคีเครือข่าย	3. การบูรณาการการทำงาน

3.6 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่จัดเก็บในสนามใช้วิธีการจัดกระทำข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.7 ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลในมุมมองของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ทำให้ทราบว่า ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา คืออะไรและเป็นอย่างไร

ระยะที่ 3 สรุปผล อภิปรายผล ข้อสรุปเชิงทฤษฎี และข้อเสนอแนะ

เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นคำถามวิจัย ตามกระบวนการวิจัยตามลำดับโดยกำหนดประเด็นการศึกษาที่ได้ตั้งไว้เป็นแผนภาพจำลองเบื้องต้นพอเป็นประเด็นกว้าง ๆ อาจยืดหยุ่นได้เมื่อได้เก็บข้อมูลภาคสนามจริง ทั้งนี้มีการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ และข้อมูลอื่น ๆ ในแต่ละวันเพื่อให้ได้ข้อมูลปัจจุบัน ขั้นตอนต่อไปเมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปมาหลายรอบตามกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากระยะที่ 2 การวิจัยภาคสนาม ได้ข้อค้นพบตอบคำถามวิจัย 3 แล้ว จะได้นำเอาข้อมูลเหล่านั้นมาสู่กระบวนการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ตามวิธีการวิจัยที่มุ่งเน้นการสร้างทฤษฎีใหม่ผ่านการวิเคราะห์แบบอุปนัยของข้อมูลที่รวบรวมจากผู้เข้าร่วมมากกว่าจากกรอบทฤษฎี Constructivist Grounded Theory (CGT) (Delve, ออนไลน์) โดยดำเนินการตามกระบวนการสร้างทฤษฎีฐานราก Constructing Grounded Theory (Tweed and Charmaz, 2011, p. 113) ตามขั้นตอนดังนี้

1. กระบวนการสร้างทฤษฎีจากข้อมูล (Constructing Grounded Theory)

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยเริ่มต้นจากทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามวิจัย 3 ประเด็น คือ 1) การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาจากมุมมองของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์มีลักษณะอย่างไร 2) การปฏิบัติตามเกณฑ์สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาเป็นอย่างไร 3) ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา คืออะไร และเป็นอย่างไร ซึ่งอยู่ในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อจะได้แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ตรงประเด็นวิจัย

ขั้นที่ 2 กำหนดเกณฑ์ในการเลือกพื้นที่และผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรืออาสาสมัครผู้ให้ข้อมูล เลือกแบบเจาะจงโดยกำหนดพื้นที่ที่มีปรากฏการณ์การบริหารสถานศึกษาที่โดดเด่นได้รับรางวัลพระราชทานอย่างต่อเนื่อง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ในปรากฏการณ์ และยินดีที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย จากนั้นจึงดำเนินการในขั้นที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้เลือกไว้

ขั้นที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญและได้จัดกระทำข้อมูลตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งอยู่ในการ

ดำเนินการระยะที่ 1 ข้อ 1.4 การจัดกระทำข้อมูลเชิงคุณภาพ จากนั้นจึงได้กำหนดประเด็นต่าง ๆ ตามข้อคำถามการวิจัยซึ่งอยู่ในการดำเนินการระยะที่ 2 การดำเนินการวิจัยภาคสนาม ผลลัพธ์ที่ได้ในกระบวนการดำเนินการในระยะนี้ คือ ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์สังเคราะห์ ที่เป็นมุมมองของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ที่พร้อมสำหรับนำไปประกอบสร้างเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎีต่อไป

ขั้นที่ 4 เริ่มต้นเข้ารหัส (Initial Coding) ให้กับข้อมูลที่ได้จากการเข้าสนามและเก็บรวบรวมมาด้วยเทคนิควิธีการเชิงคุณภาพที่หลากหลาย พร้อมกับวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อม ๆ กันโดยใช้ภาษาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้มากที่สุด ในการเข้ารหัสหรือในการเชื่อมโยงประเด็นต่างนี้ผู้วิจัยจะได้เขียนบันทึก (Memo) ไว้เป็นระยะ ๆ พร้อมกับตั้งสมมติฐานชั่วคราวขึ้นแล้วทดสอบด้วยข้อมูลที่ได้รวมมา หากสมมติฐานชั่วคราวไม่สอดคล้องกับข้อมูลก็จะเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมตามตัวอย่างที่ปรากฏในข้อมูลใหม่ (Examples present within the data of from new data) จากนั้นก็จะหยุดเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หากรอบแนวคิดหรือโมทัศน์จากข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ในการสร้างคำอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาี้ สมมติฐานเบื้องต้นที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จะนำไปทดสอบกับข้อมูลใหม่อีกครั้ง ซึ่งผลที่ได้จากการรวบรวมและทดสอบสมมติฐานนี้จะเป็นข้อมูลที่อาจยืนยันหรือนำไปเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงสมมติฐานเบื้องต้นได้ ทั้งนี้เมื่อปรับสมมติฐานภายหลังการทดสอบแล้วจะนำไปสู่การทดสอบกับข้อมูลใหม่อีกครั้ง พร้อมกับเปิดรหัสตามทฤษฎี (Theoretical code) และดำเนินการตามขั้นตอนที่ 5 ต่อไป

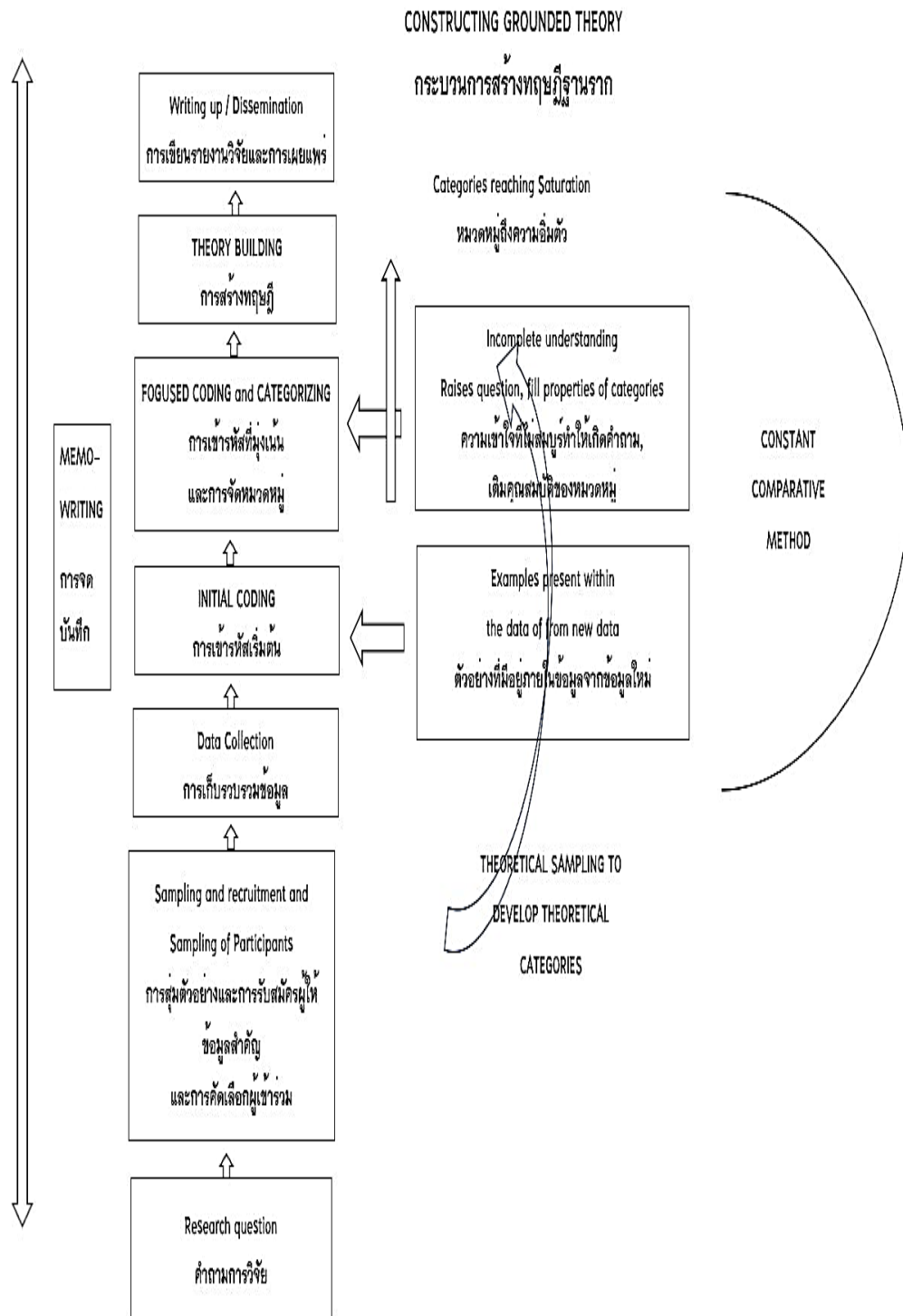
ขั้นตอนที่ 5 นำข้อมูลที่เข้ารหัสเบื้องต้นมาเข้ารหัสที่มุ่งเน้นและการจัดหมวดหมู่ (Focused coding and Categorizing) พร้อมกับสร้างหัวข้อ (Category) ด้วยการจัดหมวดหมู่ของรหัสที่มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกันเพื่อให้เห็นกระบวนการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์ รวมทั้งวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ตามบริบทและเงื่อนไขของหัวข้อต่าง ๆ เพื่อหา “Theme” ซึ่งในขั้นตอนนี้หากมีความไม่เข้าใจหรือสงสัยจนเกิดคำถามในหัวข้อที่ได้กำหนดไว้ (Incomplete understanding Raises question) ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาเพิ่มเติมให้เกิดความสมบูรณ์ (Fill properties of categories) จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว โดยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการย้อนกลับไปกลับมาหลาย ๆ เที้ยว ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลไปจนกว่าหมวดหมู่ถึงความอิ่มตัว (Categories Reaching Saturation) ทั้งในแง่ทฤษฎีและโมทัศน์ต่าง ๆ จึงจะได้หยุดเก็บข้อมูล และพร้อมที่จะหาข้อสรุปหรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีของปรากฏการณ์ที่ศึกษา ความอิ่มตัวของข้อมูลนี้เป็นการ

แสดงให้เห็นว่า ปรัชญาการณที่ได้ศึกษามาถึงจุดไม่มีอะไรใหม่ ไม่มีอะไรที่ต่างไปจากข้อมูลที่ได้รวบรวมมาแล้ว ถึงแม้ว่าการรวบรวมในครั้งต่อ ๆ มาผู้วิจัยจะได้เลือกตัวอย่างที่แตกต่างออกไปจากเดิมก็ตาม ส่วนความอึดในตัวในทางมโนทัศน์นี้จะหมายถึง ข้อมูลที่ได้ศึกษามาสามารถให้ความเข้าใจเกี่ยวกับมุมมอง รายละเอียด และความหมายของปรัชญาการณที่มีความหลากหลายมิติ หลายมุมมอง หลายระดับ จนทำให้มองเห็นสิ่งที่ศึกษาได้รอบด้านเป็นองค์รวม ลำดับต่อมาจึงเข้าสู่ขั้นตอนที่ 6 ต่อไป

ขั้นที่ 6 เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมกับการวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการจัดกระทำข้อมูลข้างต้นเรียบร้อยแล้ว จึงเข้าสู่ขั้นตอนการสร้างทฤษฎี (Theory Building) เพื่ออธิบายความเชื่อมโยงระหว่างชุดข้อมูลต่าง ๆ และทำการวิเคราะห์หารูปแบบของความสัมพันธ์ ตั้งสมมติฐานหรือกรอบแนวคิด รวมทั้งทดสอบหรือตรวจสอบกับชุดอื่น ๆ เพื่อที่จะร่างทฤษฎีเบื้องต้นที่ได้มาจากข้อมูลโดยตรง (Grounded in the data) เป็นองค์ความรู้ “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” ด้วยการให้รหัสข้อมูล (Coding) ที่ได้ผ่านการวิเคราะห์มาแล้วในขั้นตอนที่ 6 จากนั้นจึงทำการแบ่งกลุ่มข้อมูล (Categorizing) เพื่อจัดหมวดหมู่ของมโนทัศน์ต่าง ๆ ที่ได้รหัสไว้แล้ว ต่อมาจึงหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล (Conceptualizing) เพื่อจะได้เข้าใจเนื้อหาของข้อมูลทั้งหมดสร้างทฤษฎีจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มา ซึ่งจะได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎี (Theoretical Proposition) ที่มีข้อมูลสนับสนุนและสามารถอธิบายปรัชญาการณได้

ขั้นที่ 7 เป็นขั้นตอนสุดท้ายผู้วิจัยเขียนนำเสนอผลการวิจัยโดยเขียนเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็นการเขียนและเผยแพร่ (Writing up / Dissemination) ในรูปแบบการพรรณานำไปสู่การตอบคำถามการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ โดยเขียนอธิบายเน้นความเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด มุมมอง ทักษะคติ ของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการใช้ภาษาของผู้ให้ข้อมูลถ่ายทอดเป็นหลัก รวมทั้งบรรยายเชิงตีความไปถึงสิ่งที่สะท้อนอัตลักษณ์ วัฒนธรรม องค์การของสถานศึกษารางวัลพระราชทานที่ยังคงดำรงอยู่จนถึงปัจจุบัน รวมทั้งมุมมอง ทักษะคติ ความเชื่อของชุมชน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นองค์ความรู้ในการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ให้หน่วยงานในระดับนโยบายใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำนโยบาย และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่นที่มีความประสงค์แนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเพื่อให้ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา

จากกระบวนการในการสร้างข้อเสนอเชิงทฤษฎีฐานรากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพอสรุปคำอธิบายหรือกรอบแนวคิดกระบวนการสร้างทฤษฎีฐานรากจากข้อมูลเป็นแผนภาพ (Kathy Charmaz, 2014, p. 18) ดังนี้



ภาพประกอบ 12 กระบวนการวิจัยแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล (ที่มา : Kathy Charmaz, 2014, p. 18.)

2. วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลในงานวิจัยนี้

เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมาจากบันทึกภาคสนาม รวมทั้งการบันทึกการถอดบทสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้เลือกใช้วิธีด้วยการบวนการตรวจสอบสามเส้า สุภางค์ จันทวานิช (2559, หน้า 23 – 41) ทำการตรวจสอบความตรงประเด็นการวิจัย และความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยกระบวนการ ดังนี้

2.1 การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data triangulation) ทั้งนี้เพื่อพิสูจน์ว่า ข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมานั้นมีความถูกต้อง ตรงประเด็น หรือมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือไม่ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษา ราชวัลพระราชทาน เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง คนในชุมชน โดยถือว่าเป็นการตรวจสอบตั้งแต่ต้นทางเพื่อหาข้อสรุปและเป็นการตรวจสอบการตีความของผู้วิจัย และเป็นการลดอคติของผู้วิจัย หรือจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.2 การตรวจสอบข้อมูลจากการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมากกว่าหนึ่งวิธี (Metrological Triangulation) ใช้เทคนิควิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม ที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยนี้ เพื่อยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลที่จัดเก็บ โดยเลือกการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เป็นหลัก เพื่อให้การตีความเป็นมุมมองของคนในและคนนอกปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยที่มีแนวคำถามที่ไม่ได้มีกรอบของคำตอบวางไว้ล่วงหน้าแต่อย่างใด รวมทั้งผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณสมบัติในการให้ข้อมูลที่ดี เพื่อให้การตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ในการเก็บข้อมูลด้วยการสังเกต โดยที่ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและบันทึกภาคสนามจะนำมาตรวจสอบกับข้อมูลการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือมากที่สุด

2.3 การให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล (Members Check) หลังจากผู้วิจัยได้ถอดคำให้สัมภาษณ์เชิงลึก และบันทึกไว้ในแบบบันทึกคำสัมภาษณ์ จากนั้นจึงได้ส่งข้อมูลคำสัมภาษณ์ไปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อ่านทั้งหมดที่ได้บันทึกไว้ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยืนยัน รับรองข้อมูลว่า ถูกต้องตรงตามที่ให้สัมภาษณ์ไว้หรือไม่อย่างไร ด้วยวิธีการอ่านให้บันทึกคำสัมภาษณ์นั้นให้ฟังเพื่อเป็นการตรวจสอบความโปร่งใสของข้อมูล และในช่วงท้ายสุดของการวิจัยได้ก่อนการนำเสนอรายงานวิจัยหลังจากการวิเคราะห์ตามแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ แล้ว เพื่อตรวจสอบการตีความของผู้วิจัยโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

3. จริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญในการปกป้องสิทธิ และรักษาความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งคำนึงถึงการนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัยจึงได้ใช้แนวทางในการทำวิจัยในมนุษย์ในประเด็นต่าง ๆ ตามคู่มือการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา (2565, หน้า 5 – 8)

1. คุณค่าและความเชื่อถือได้ของการวิจัย (Research value & validity) คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย คุณค่าทางวิชาการได้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นแบบอย่างให้สถานศึกษาอื่น ๆ ได้นำไปประยุกต์ใช้ หน่วยงานระดับสูงด้านการจัดการศึกษาได้ข้อมูลนำไปจัดทำนโยบาย และงานวิจัยครั้งนี้มีระบบระเบียบวิธีวิจัยที่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ รวมทั้งใช้เทคนิควิธีการในการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย มีระบบตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหลาย ๆ ครั้ง ตามกระบวนการวิจัยแบบสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ทำให้เกิดความเชื่อถือได้

2. การเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยอย่างเหมาะสม (Appropriate inclusion & exclusion criteria) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกสถานที่และบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในปรากฏการณ์ อย่างเป็นระบบระเบียบแบบแผนตามหลักกระบวนการวิจัย โดยการเปิดโอกาสผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มีโอกาสบอกกล่าว ชักถามประเด็นข้อสงสัย และให้เวลาในการตัดสินใจ (Information, Comprehension, Voluntariness) พร้อมทั้งยังสามารถบอกเลิกการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาในการทำวิจัย

3. การรักษาความลับ ความเป็นส่วนตัว และการปิดบังชื่อของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Confidentiality Privacy and Masking the name of the Key Informant) ผู้วิจัยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัว และความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจึงได้รักษาความลับด้วยการปกปิดชื่อ นามสกุล และสถานที่ตั้งเป็นนามสมมติทั้งหมด รวมทั้งได้แจ้งที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ของผู้วิจัยให้ได้รับทราบ และได้จัดทำเอกสารแสดงความยินยอมให้ข้อมูลตามกลุ่มอายุ และสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกภาคส่วนที่เข้าร่วมการวิจัย

4. สัดส่วนระหว่างความเสี่ยงและผลประโยชน์ที่สามารถยอมรับได้ (Acceptable risk / benefit ratio) ก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจะขออนุญาตด้วยวาจา ด้วยการโทรนัดหมายวัน เวลา สถานที่ และทำการสัมภาษณ์เฉพาะผู้ที่มีเวลาเพียงพอและ

มีความเต็มใจที่จะให้ข้อมูลเท่านั้น โดยบอกแนวคำถามล่วงหน้าเพื่อลดความเสี่ยงต่อความรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจก่อนที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในช่วงของการสัมภาษณ์ และผลการวิจัยจะเป็นผลดีต่อชุมชนในด้านความเชื่อเสี่ยงจรรยาบรรณ และองค์ความรู้ที่ได้ก็จะ เป็นกลยุทธ์ให้สถานศึกษาได้นำไปประยุกต์ในการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่มี คุณภาพมาตรฐานได้และประการหนึ่งที่สำคัญคือ ผู้วิจัยได้ทำหน้าที่ขอขออนุญาตในการเก็บ ข้อมูลไปยังสถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตทำการวิจัย พร้อมทั้งขอให้สำรวจ ตรวจสอบเครื่องมือ แนวคำถามในการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อ ผลประโยชน์แก่นักศึกษาผู้ทำการวิจัย รวมทั้งการนำเสนอผลการวิจัยต่อผู้มีส่วนได้ส่วน เสียกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย จะเป็นคุณูปการและต่อชุมชน ภาคีเครือข่ายในสนามวิจัย อีกด้วย

สรุปในขั้นตอนการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 เตรียมการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย เตรียมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สร้าง เครื่องมือวิจัย เลือกสนาม (field) เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กำหนดวิธีการจัดกระทำข้อมูล ระยะที่ 2 การวิจัยภาคสนาม ประกอบด้วย วิเคราะห์ข้อมูลตอบคำถามการวิจัยประเด็น ที่ 1 การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาจากมุมมองของ บุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์มีลักษณะอย่างไร ประเด็นที่ 2 เจาะไขการเกิดสถานศึกษา รางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาเป็นอย่างไร ในมุมมองของบุคคลที่อยู่ใน ปรากฏการณ์มีลักษณะอย่างไร ประเด็นที่ 3 ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ สถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา คืออะไรและเป็นอย่างไร ระยะที่ 3 สรุปผลการศึกษา ข้อเสนอเชิงทฤษฎี และข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย กระบวนการวิจัย แบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล (Constructing Grounded Theory) 7 ขั้นตอน วิธีการตรวจสอบ ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลในงานวิจัยนี้ โดยใช้การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data triangulation) การตรวจสอบข้อมูลจากการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมากกว่าหนึ่งวิธี (Metrological Triangulation) การให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล (Members Check) ผู้วิจัยคำนึงถึงจริยธรรมในการทำวิจัยในมนุษย์จึงได้ตระหนักและคำนึงถึงคุณค่า และความเชื่อถือได้ของการวิจัย (Research value & validity) การเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย อย่างเหมาะสม (Appropriate inclusion & exclusion criteria) การรักษาความลับ ความเป็น ส่วนตัว และการปิดบังชื่อของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Confidentiality Privacy and Masking the

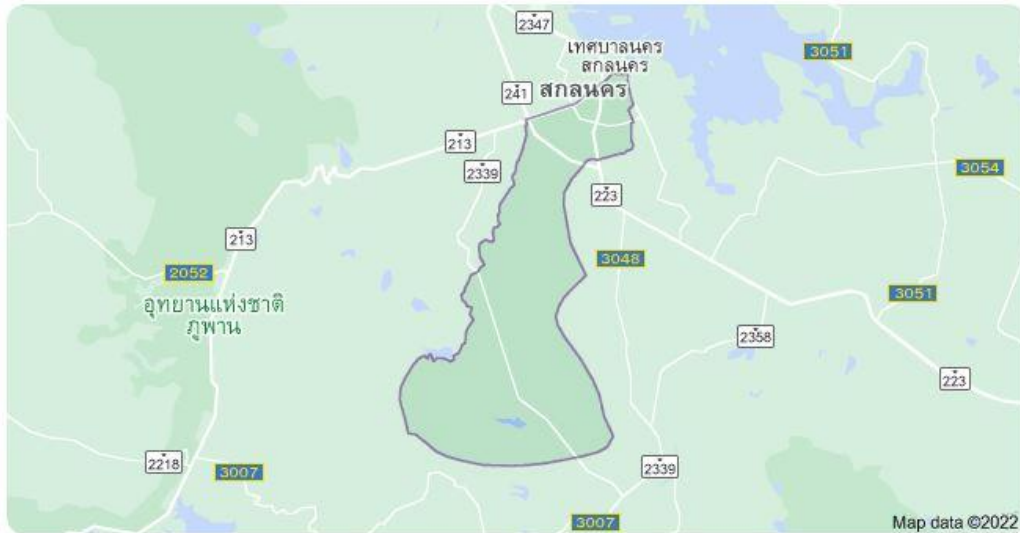
name of the Key Informant) สัดส่วนระหว่างความเสี่ยงและผลประโยชน์ที่สามารถยอมรับได้ (Acceptable risk / benefit ratio) ขั้นตอนสุดท้ายจึงได้เขียนรายงานวิจัยนำเสนอผลการศึกษา เป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎีฐานราก “การบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา”

บทที่ 4

บริบทชุมชนและสถานศึกษา

การศึกษาชุมชนและสถานศึกษาในส่วนนี้ เพื่อจะทราบถึงบริบทและวิเคราะห์ถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานว่าผู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในปรากฏการณ์ ทั้งนี้บริบทชุมชนและสถานศึกษามีความสำคัญในการทำความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการศึกษาจนบรรลุผลสำเร็จได้รับรางวัลพระราชทานนั้น เป็นเพราะการร่วมแรง ร่วมพลังสามัคคีของชุมชน บ้าน วัด โรงเรียน และภาคีเครือข่าย โดยผู้วิจัยขอเสนอบริบทชุมชนและสถานศึกษาเพื่อจะได้เข้าใจสภาพแวดล้อม ชนบธรรมเนียม ประเพณี อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจแนวคิด ทศนคติ มุมมองของบุคคลที่อยู่ในชุมชนและสถานศึกษาซึ่งจะทำให้การตีความหมายจากข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้ถูกต้องตรงประเด็นและเชื่อถือได้ในภาพรวมได้ชัดเจนขึ้นในประเด็นต่อไปนี้ คือ 1. ข้อมูลทั่วไปของชุมชน 2. ข้อมูลทั่วไปของหมู่บ้าน 3. ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา 4. ข้อมูลทั่วไปของศาสนสถานในชุมชน รายละเอียดดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของชุมชน



ภาพประกอบ 13 แผนที่ตำบลไร่นา (นามสมมติ)

1. ลักษณะทั่วไปของตำบลไร่นา

ตำบลไร่นา (นามสมมติ) ตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือทางภาคอีสานตอนบน เป็นหมู่บ้านที่ได้ก่อตั้งขึ้นมานานกว่า 100 ปี แต่เดิมมีชนกลุ่มหนึ่งได้ย้ายมาจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (เมืองมหาชัยก่องแก้ว) เข้ามาตั้งรกรากถิ่นฐานที่บ้านร้างทางทิศตะวันออก แรกเริ่มเดิมทีพื้นที่แห่งนี้เป็นที่ป่าที่ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์เต็มไปด้วยป่าไม้ขนาดใหญ่เหมาะแก่การทำเกษตร ต่อมาจึงได้อพยพจากทำเลเดิมเพราะเหตุว่าผู้คนในสมัยนั้นมีความนับถือภูตผีปีศาจ โดยมีความเชื่อว่าภูตผีปีศาจนั้นเป็นผู้กระทำให้สิ่งไม่ดีขึ้นแก่พวกเขา จากนั้นจึงได้พากันมาตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนอยู่ที่ตงบ้านร้างทางทิศตะวันตกของหมู่บ้านในปัจจุบันนี้ สาเหตุที่ย้ายเป็นเพราะความเชื่อถือของผู้คนในสมัยนั้น จึงได้ร่วมกันตัดสินใจมาตั้งรกราก ณ สถานที่แห่งใหม่นี้ (แผนชุมชนระดับตำบลประจำปี 2564)

ชาติภูมิแต่ดั้งเดิมนั้นประกอบด้วยคนหลายเผ่าพันธุ์ ประกอบด้วย ชนเผ่ากะเลิง ภูไท ญ้อ และอีสาน ประวัติที่ได้เล่าขานสืบต่อกันมาว่า ผู้คนได้อพยพมาจากเมืองภูวานากระแดง ประเทศลาว (ปัจจุบัน คือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว) เกิดปัญหาสภาพความแห้งแล้ง ขาดอาหารมากแวง ทำให้คนส่วนใหญ่พากันตัดสินใจย้ายถิ่นฐานอพยพมายังประเทศไทยเพื่อหนีสภาพภัยแล้งนั้น ซึ่งในกลุ่มนั้นยังมีกลุ่มของนายวงศ์

กับนายภู (ไม่ปรากฏนามสกุล) ได้พากันรอนแรมมาเรื่อย ๆ จนกระทั่งมาพบภูมิประเทศ ที่อุดมสมบูรณ์จึงตัดสินใจตั้งหลักปักฐานสร้างแหล่งพำนักอาศัย และดำรงชีวิตทำมาหากิน สืบต่อกันมาตามลำดับหลายปี ช่วงต่อมาเกิดโรคระบาดขึ้นในหมู่บ้าน คือ โรคคอหิวดกโรค ที่ระบาดอย่างร้ายแรงส่งผลให้ผู้คนล้มตายเป็นจำนวนมาก นายวงศ์กับนายภู จึงได้นำพา ลูกบ้านส่วนใหญ่อพยพหนีภัยโรคระบาดมาทางทิศใต้ของหมู่บ้าน เมื่อเดินทางมาเรื่อย ๆ จนกระทั่งมาพบกับชัยภูมิที่ดีแห่งหนึ่งเป็นพื้นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การเกษตรทำไร่ ทำนา ในส่วนของพื้นที่สำหรับปลูกบ้านนั้นจะมีลักษณะเป็นเนินสูงและมีต้นผลไม้พื้นเมืองเกิดขึ้นอยู่มากมายเป็นทำเลที่เหมาะสมแก่การตั้งบ้านเรือนจึงได้เริ่มตั้งรกราก ณ ที่แห่งนี้

2. ลักษณะทางภูมิศาสตร์

สภาพลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเชิงเขา คิดเป็นพื้นที่ร้อยละ 90 ที่เป็นพื้นที่ตั้งตำบลทั้งหมด หรือร้อยละ 95 ตารางกิโลเมตร สภาพภูมิอากาศจะเป็นแบบมรสุมมี 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคม ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน-เดือนตุลาคม ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม-เดือนกุมภาพันธ์ พื้นที่โดยส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำเกษตร มีแหล่งน้ำที่สำคัญ คือ หนองแวง สภาพดินมีการระบายน้ำไม่ดีเป็นดินเหนียวปานกลางหรือค่อนข้างเป็นทราย ความอุดมสมบูรณ์ปานกลาง ถึงต่ำ และมีที่ตั้งอยู่บริเวณเทือกเขาภูพาน แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 12 หมู่บ้าน

3. ลักษณะทางเศรษฐกิจ

สภาพทางเศรษฐกิจของตำบลไร่นา (นามสมมติ) จากข้อมูลความจำเป็น พื้นฐานของกรมพัฒนาชุมชน พบว่า มีครัวเรือนทั้งสิ้น 2,434 ครัวเรือน ประชากรทั้งสิ้น 6,716 คน เป็นชาย 3,404 คน หญิง 3,312 คน อาชีพส่วนใหญ่ทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ มีพื้นที่เกษตรกรรมทั้งหมด 85,135 ไร่ มีครัวเรือนทำการเกษตรจำนวน 2,343 ครัวเรือน มีหน่วยธุรกิจ ประกอบด้วย ปั้มน้ำมันและก๊าซ โรงสีขนาดเล็ก โรงสีขนาดกลาง ร้านขายของชำ ร้านซ่อมยานยนต์ ร้านซ่อมเครื่องจักรทางการเกษตร ร้านซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า นอกจากนี้ยังมีกลุ่มอาชีพในชุมชน ประกอบด้วย กลุ่มทอผ้า กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า กลุ่มทอผ้า ย้อมคราม กลุ่มทอเสื่อ และกลุ่มทอผ้า

4. ลักษณะทางสังคม

สภาพทางสังคมด้านการศึกษา จะมีโรงเรียนประถมศึกษา 5 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) 1 แห่ง ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน 9 แห่ง ศูนย์ฝึกอบรม

เด็กก่อนเกณฑ์ 5 แห่ง หน่วยอบรมประชากร 2 แห่ง ด้านสถาบันและองค์การทางศาสนา มีวัด 15 วัด สำนักสงฆ์ 6 สำนัก โดยที่ประชากรส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาพุทธประมาณ ร้อยละ 90 ส่วนศาสนาอื่น ๆ ร้อยละ 10 ด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่สำคัญ ได้แก่ เลี้ยงผีหมอบ บุญบั้งไฟ การเหยงผี (พิธีรักษาคนเจ็บตามความเชื่อดั้งเดิม) ด้านการสาธารณสุข มีสถานอนามัยประจำตำบล 2 แห่ง อาสาสาธารณสุข 100 คน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำตำบล 6 คน อาสาสาธารณสุข ผสส. อสม. 126 คน ในส่วนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสถานีตำรวจประจำตำบล 1 แห่ง

5. ลักษณะทางกายภาพ

สภาพสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ด้านการคมนาคมทางบกส่วนใหญ่ ติดต่อกันระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ โดยมีถนนเชื่อมต่อกันมี 2 หน่วยงาน คือ ทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงชนบท มี 12 เส้นทาง ประกอบด้วย เส้นทางที่เชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้านซึ่งส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ด้านการโทรคมนาคม มีหน่วยงานที่ให้บริการติดต่อสื่อสาร คือ โทรศัพท์สาธารณะในตำบล 2 แห่ง ด้านไฟฟ้าส่องสว่าง ทั้ง 12 หมู่บ้าน มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า 2,334 ครัวเรือน

สภาพทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ของตำบลไร่นาจะอุดมไปด้วย ดิน น้ำ ลัดบัวป่า และมีป่าไม้เป็นจำนวนมาก พื้นที่ส่วนใหญ่จะติดกับเขตอุทยานแห่งชาติภูพาน มีเนื้อที่ 49,374 ไร่ และป่าสงวนแห่งชาติมีเนื้อที่ 86,875 ไร่ นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่เป็นห้วยหนอง คลองบึงอื่น และแหล่งน้ำที่จัดสร้างขึ้น ประกอบด้วย ฝ่าย บ่อน้ำตื้น ถังเก็บน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น

สรุปสภาพโดยทั่วไปของตำบลไร่นา (นามสมมติ) เป็นชุมชนที่ตั้งถิ่นฐานมานานกว่า 100 ปี โดยการอพยพมาจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (เมืองมหาชัยกองแก้ว) เพราะหนีภัยจากธรรมชาติ ชาติภูมิแต่ดั้งเดิมนั้นประกอบด้วยคนหลายเผ่าพันธุ์ ประกอบด้วย ชนเผ่ากะเลิง ภูไท หย้อ และอีสาน สภาพลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเชิงเขา คิดเป็นพื้นที่ร้อยละ 90 ที่เป็นพื้นที่ตั้งตำบลทั้งหมด หรือร้อยละ 95 ตารางกิโลเมตร สภาพภูมิอากาศจะเป็นแบบมรสุมมี 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว สภาพทางเศรษฐกิจประกอบอาชีพส่วนใหญ่ทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์มีการจัดตั้งองค์การธุรกิจขนาดเล็ก และกลุ่มอาชีพพื้นบ้านในชุมชน สภาพทางสังคมด้านการศึกษา จะมีโรงเรียนประถม โรงเรียนมัธยมขยายโอกาสและแหล่งเรียนรู้หลายแหล่ง ประชากรโดยส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธและยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีแต่ดั้งเดิม มีหน่วยงาน

สาธารณสุขขั้นพื้นฐาน อันประกอบด้วย หน่วยงานและเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสาธารณสุข ให้บริการอย่างครอบคลุมพื้นที่ สภาพสาธารณสุขูปโภคขั้นพื้นฐาน ด้านการคมนาคมทางบก ส่วนใหญ่ติดต่อกันระหว่างหมู่บ้าน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ ทางหลวงแผ่นดินและทางหลวงชนบท รวมทั้งระบบสาธารณสุข ปลอดภัย ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำธรรมชาติ และการสื่อสาร โทรคมนาคมพื้นฐานให้บริการในพื้นที่ สภาพทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ของตำบลจะอุดมไปด้วย ดิน น้ำ สัตว์ป่า และมีป่าไม้เป็นจำนวนมาก พื้นที่ส่วนใหญ่จะติดกับเขตอุทยานแห่งชาติภูพาน

ข้อมูลทั่วไปของหมู่บ้าน



ภาพประกอบ 14 แผนที่บ้านนาดีดี (นามสมมติ)

1. ประวัติความเป็นมาของหมู่บ้าน

บ้านนาดีดี (นามสมมติ) เป็นชุมชนที่ตั้งถิ่นฐานมานานตามประวัติที่ได้เล่าสืบกันมา คือ เป็นชุมชนที่ผู้คนอพยพหนีภัยแล้งมาจากเมืองภูวานากระแด้งประเทศลาว ซึ่งเกิดปัญหาภัยแล้งอย่างหนักชาวบ้านไม่สามารถทำอะไร ทำนาได้ตามปกติ จึงได้พากันอพยพข้ามฝักแม่น้ำโขงมายังฝั่งประเทศไทย เพื่อแสวงหาแหล่งทำกินและตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนให้เป็นปึกแผ่น และต้องเป็นแหล่งที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำ

การเกษตร เวลาต่อมาจึงได้มาพบบ้านนาไช้ที่ประเทศไทยเป็นทำเลที่เหมาะสมจึงได้ตั้งรกรากเป็นที่เริ่มต้น ต่อมาเกิดโรคระบาดทำให้ผู้คนที่อาศัยอยู่ที่บ้านนาไช้ได้แยกย้ายกันออกไปตามที่ต่าง ๆ ชาวบ้านบางส่วนได้เดินทางมาถึงสถานที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์จึงได้ปักฐานสร้างครอบครัวที่นี่ และตั้งชื่อว่า “บ้านนาดีดี” (นามสมมติ) จนถึงปัจจุบัน (แผนพัฒนาหมู่บ้านประจำปี 2564, หน้า 1 - 5)

2. ลักษณะสภาพพื้นที่และภูมิอากาศ

บ้านนาดีดี (นามสมมติ) มีพื้นที่ทั้งหมด 7,381.25 ไร่ หรือ 11.81 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอหนองน้ำ จังหวัดนครกล (นามสมมติ) ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ 5.7 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ 5.7 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกัน ทิศเหนือติดกับตำบลธาตุแท้ (นามสมมติ) อำเภอเมือง ทิศใต้ติดต่อกับบ้านดงประจักษ์รัตน์ ทิศตะวันออกติดชุมชนอ้อยนา (นามสมมติ) ทิศตะวันตกติดกับบ้านวิชาศรี (นามสมมติ) พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม สภาพดินร่วนปนทราย เป็นพื้นที่เหมาะสำหรับการเกษตร สภาพภูมิอากาศจะเป็นแบบมรสุมมี 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคม ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน-เดือนตุลาคม ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม-เดือนกุมภาพันธ์

3. ข้อมูลทั่วไปของประชากรในหมู่บ้าน

บ้านนาดีดี มีประชากรรวม 853 คน (ข้อมูลจาก จปฐ.และ กชช.2ค ปี พ.ศ. 2564) เป็นชาย 439 คน หญิง 414 คน มีครัวเรือนทั้งหมด 325 ครัวเรือน ดังนี้

ตาราง 9 ข้อมูลประชากรของหมู่บ้าน จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	เพศชาย (คน)	เพศหญิง (คน)
1 - 5 เดือน	0	0
6 - 1 ปี	0	0
1 ปี 1 เดือน - 2 ปี	0	2
3 - 5 ปี	14	16
6 - 12 ปี	25	29
13 - 14 ปี	6	7

ตาราง 9 (ต่อ)

ช่วงอายุ	เพศชาย (คน)	เพศหญิง (คน)
15 - 18 ปี	12	11
19 - 25 ปี	32	41
26 - 34 ปี	61	46
35 - 49 ปี	153	119
50 - 59 ปี	69	75
60 ปีขึ้นไป	67	68
รวม	439	414

ตาราง 10 ประชากรของหมู่บ้านแยกตามสถานะร่างกาย

สถานะร่างกาย	เพศชาย (คน)	เพศหญิง (คน)
ปกติ	422	399
ผู้พิการอย่างเดียว	5	2
ผู้ที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังอย่างเดียว	12	13
ผู้ที่ป่วยทั้งพิการและป่วยเป็นโรคเรื้อรัง	0	0
กำลังศึกษา	65	72
ไม่มีอาชีพ	6	8
เกษตรกร - ทำนา	103	125
เกษตรกร - ทำไร่	1	0
พนักงาน - รับราชการ	7	7
พนักงาน - รัฐวิสาหกิจ	3	8
พนักงานบริษัท	6	7
รับจ้างทั่วไป	206	135
ค้าขาย	9	30
ธุรกิจส่วนตัว	7	3
อาชีพอื่น ๆ	26	19
รวม	439	414

ตาราง 11 ประชากรของหมู่บ้านแยกตามระดับการศึกษา

ประเภทอาชีพ	เพศชาย (คน)	เพศหญิง (คน)
ไม่เคยศึกษา	0	2
อนุบาล/ศูนย์เด็กเล็ก	19	17
ต่ำกว่าชั้นประถม (ป.4 ป.6 ป.7)	15	19
ประถม (ป.4 ป.7 ป.6)	236	218
ม.ต้น (มศ.1 - 3 หรือ ม.1 - 3)	95	73
ม.ปลาย (มศ.4 - 5 หรือ ม.4 - 6 หรือ ปวช.)	44	38
อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า หรือ ปวส.	9	11
ป.ตรี หรือ เทียบเท่า	21	39
สูงกว่าปริญญาตรี	0	2
รวม	439	414

4. ศักยภาพของหมู่บ้าน

จากข้อมูลเอกสารแผนพัฒนาหมู่บ้านนาดีดี ได้ทำประชาพิจารณ์ สํารวจ และร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT) ซึ่งจะทำให้ทราบ จุดอ่อน จุดแข็ง หรือจุดเด่น และข้อได้เปรียบว่าเป็นอย่างไร เพื่อที่จะทำให้ได้รับทราบ ศักยภาพของหมู่บ้าน พบว่า

ตาราง 12 วิเคราะห์ศักยภาพของหมู่บ้าน

สภาพแวดล้อม	ผลการวิเคราะห์ (SWOT)
<p>1. จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>ซึ่งเป็นลักษณะหรือข้อด้อยของหมู่บ้านเมื่อเทียบกับหมู่บ้านอื่น แต่ก็ยังเป็นปัจจัยภายในที่หมู่บ้านสามารถที่จะพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ ประกอบด้วย</p> <p>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>ด้านสังคม</p> <p>ด้านทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>ด้านสาธารณสุข</p> <p>ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย</p>	<p>1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบน้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการ - ถนนบางแห่งยังไม่ได้มาตรฐาน - เขตบริการไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง - ไฟฟ้ายังไม่เข้าถึงพื้นที่การเกษตร - ระบบระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ยังไม่ครอบคลุม <p>1.2 ด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรวมกลุ่มของชุมชนขาดความแข็งแรง และไม่มีการดำเนินกิจกรรมต่อเนื่อง - อาชีพของประชาชนยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง ทำให้ได้ผลผลิตที่คุณภาพไม่ดีพอ - ต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตราคาตกต่ำ - ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ - มีปัญหาหนี้สินในครัวเรือนมีจำนวนมาก <p>1.3 ด้านสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการเรียนรู้ การส่งเสริมภูมิปัญญาพื้นบ้านและการส่งเสริมอาชีพรองในวิสาหกิจชุมชน - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านมาพัฒนา - เยาวชนขาดความสนใจเรื่องวัฒนธรรมประเพณี - ขาดเงินทุนสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีของหมู่บ้าน - เยาวชนขาดแคลนกีฬา <p>1.4 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ขาดการปรับปรุง - ระบบชลประทาน การระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง - เกิดปัญหาน้ำเซาะตลิ่งพังทลาย - การใช้สารเคมีในการทำการเกษตร

ตาราง 12 (ต่อ)

สภาพแวดล้อม	ผลการวิเคราะห์ (SWOT)
<p>1. จุดอ่อน (Weakness) ซึ่งเป็นลักษณะหรือข้อด้อยของหมู่บ้านเมื่อเทียบกับหมู่บ้านอื่น แต่ก็ เป็นปัจจัยภายในที่หมู่บ้านสามารถที่จะพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้</p>	<p>1.5 ด้านสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งยาก - ประชาชนป่วยเป็นโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูงเป็นจำนวนมาก - ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส (Covid – 19) <p>1.6 ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่กล้าแสดงความคิดเห็น - ปัญหายาเสพติดในชุมชน
<p>2. จุดแข็ง (Strength) ซึ่งเป็นศักยภาพความสามารถที่เป็นข้อดีเด่นของหมู่บ้านเมื่อเทียบกับหมู่บ้านอื่น เป็นปัจจัยภายในที่หมู่บ้านสามารถที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น</p>	<p>2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เส้นทางคมนาคมสะดวก เชื่อมต่อได้หลายหมู่บ้าน - มีถนนสายหลักอยู่ใกล้หมู่บ้าน - มีทางหลวงแผ่นดิน ถนนเลียบเมืองอยู่ใกล้ - มีระบบสาธารณสุขภาคีตอบสนองความต้องการของประชาชน - มีระบบเสียงตามสายของหมู่บ้าน - บ้านเรือนส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้แล้ว <p>2.2 ด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - คริวเรือมีการปลูกผักสวนครัวเพื่อเป็นการลดรายจ่าย - หมู่บ้านมีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร (ตลาดบายพาส) - มีอาชีพที่หลากหลาย

ตาราง 12 (ต่อ)

สภาพแวดล้อม	ผลการวิเคราะห์ (SWOT)
<p>2. จุดแข็ง (Strength)</p> <p>ซึ่งเป็นศักยภาพหรือความสามารถที่เป็นข้อดีเด่นของหมู่บ้านเมื่อเทียบกับหมู่บ้านอื่น</p>	<p>2.3 ด้านสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม - ประชาชนมีความร่วมมือ ร่วมใจ ซื่อสัตย์ เสียสละ - ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ - ประชาชนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีน้ำใจซึ่งกันและกัน - มีโรงเรียนอยู่ในหมู่บ้าน - มีกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ที่มีสวัสดิการเป็นเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้สมาชิกที่เสียชีวิต - หมู่บ้านมีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเป็นเงินสงเคราะห์ค่าปลงศพ <p>2.4 ด้านทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีน้ำสำหรับอุปโภค / บริโภค - มีทรัพยากรที่เหมาะสมในการทำเกษตรกรรม <p>2.5 ด้านสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนสามารถเข้าถึงการรักษาได้สะดวก - มีอาสาสมัครสาธารณสุขที่เข้มแข็ง คอยดูแลให้บริการและคำปรึกษาในเบื้องต้นแก่ประชาชนที่ประสบปัญหาเรื่องโรคภัย - ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับเบี้ยยังชีพและการดูแลเอาใจใส่จากบุตรหลานและผู้เฒ่าอย่างสม่ำเสมอ <p>2.6 ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีภาวะผู้นำ - ประชาชนมีความสามัคคี

ตาราง 12 (ต่อ)

สภาพแวดล้อม	ผลการวิเคราะห์ (SWOT)
3. โอกาส (Opportunity) เป็นปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมภายนอกที่จะทำให้ทราบถึงโอกาสที่เป็นผลบวกที่จะทำให้หมู่บ้านไม่สามารถควบคุมได้	โอกาส (Opportunity) <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ยากจน ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป - รัฐบาลมีนโยบายโครงการคนละครึ่ง เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ - รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมโครงการเศรษฐกิจพอเพียง - รัฐบาลมีนโยบายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. อุปสรรค (Treat) เป็นปัจจัยที่เป็นผลลบต่อหมู่บ้านที่หมู่บ้านไม่สามารถควบคุมได้	อุปสรรค (Treat) <ul style="list-style-type: none"> - ภาคการเกษตรมีปัญหานี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ - ขาดความร่วมมือระหว่างเอกชนและหน่วยงานราชการ - ภาคการเกษตรผลิตแต่พืชราคาต่ำแต่ต้นทุนการผลิตสูง

5. เป้าหมายการพัฒนาของหมู่บ้าน วิสัยทัศน์ (Vision)

“หมู่บ้านเข้มแข็ง ปฏิบัติตนตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

สรุปจากข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านดีดี (นามสมมติ) ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าหมู่บ้านแห่งนี้มีประวัติในการตั้งถิ่นฐานมาเป็นเวลานาน โดยเป็นการอพยพมาจากฝากแม่น้ำโขงแล้วได้หาทำเลที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต จนมาพบสถานที่ในปัจจุบันที่เป็นทำเลทองมีความอุดมสมบูรณ์ อยู่ใกล้ภูเขาอันเป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย สภาพดินฟ้าอากาศไม่แห้งแล้งจนเกินไป มีถนนหนทางในการเดินทางไประหว่างชุมชนเป็นอย่างดี เป็นชุมชนที่อยู่ใกล้เมืองทำให้มีตลาด ร้านค้า และหน่วยงานราชการต่าง ๆ ทำให้สะดวกในการติดต่อค้าขาย และการประกอบอาชีพได้ทั้งอาชีพอิสระ และรับราชการ ลักษณะวิถีชีวิตของผู้คนในหมู่บ้านยังคงอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี และมีความสามัคคีกัน ผู้นำมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีศาสนสถานที่เป็นศูนย์รวมจิตใจและเป็นแหล่งบ่มเพาะคุณงามความดีให้กับผู้คน มีสถานพยาบาลในระดับพื้นที่รวมทั้งอาสาสมัคร

สาธารณสุขที่ให้ความสะดวกในการรักษาความเจ็บป่วยไข้ มีหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่คอยสนับสนุนงานด้านการพัฒนา และมีสถานศึกษาอยู่ในชุมชนอันเป็นที่รวมจิตใจ ร่วมใจในการพัฒนาการศึกษาให้กับคนในชุมชน อีกทั้งยังได้ดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงให้ชุมชนมีความยั่งยืนสถาพรต่อไป นอกจากนี้ในการพัฒนาหมู่บ้านยังได้อาศัยกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) มีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นเป้าหมายในการพัฒนาอีกด้วยว่า “หมู่บ้านเข้มแข็ง ปฏิบัติตนตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง” ส่งผลให้เกิดความพร้อมในการพัฒนาในองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนในชุมชนสมัครเข้าร่วมประกวดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน จนประสบผลสำเร็จอย่างงดงาม

ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และวิเคราะห์เอกสารที่อยู่ในระบบสารสนเทศของสถานศึกษาและของชุมชนในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเพื่อจะช่วยให้ทราบความเป็นมาเป็นไป และข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการในการจัดการศึกษาที่ทำให้ประสบสำเร็จจนได้รับรางวัลพระราชทาน มีรายละเอียดดังนี้ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565, หน้า 1 - 13)

1. ข้อมูลทั่วไป

ตาราง 13 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

ประเด็นที่	ข้อมูล
1. ข้อมูลทั่วไป	ชื่อสถานศึกษา โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) บ้านนาดีดี หมู่ที่ 4 ตำบลไร่นา อำเภอหนองน้ำ จังหวัดนครกล รหัสไปรษณีย์ 57770 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เปิดสอนตั้งแต่ระดับ อนุบาล 3 ขวบถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
2. ที่ตั้งและ อาณาเขต	ตั้งอยู่ที่ บ้านนาดีดี หมู่ที่ 4 ตำบลไร่นา อำเภอหนองน้ำ จังหวัดนคร กล ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประมาณ 7 กิโลเมตร ห่างจากอำเภอเมือง 8 กิโลเมตร โดยมีอาณาเขต โรงเรียนมีขนาดพื้นที่ 18 ไร่ 3 งาน 80 ตารางวา
3. ประวัติ โรงเรียน	โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2464 เป็น โรงเรียนประชาบาลอาศัยงบประมาณแผ่นดินกระทรวงศึกษาธิการ โดยเริ่มต้นเรียนที่ศาลาการเปรียญในวัด เมื่อเริ่มตั้งมีนักเรียนจาก บ้านใกล้เคียงมาเรียนร่วมกัน โดยจัดการเรียนการสอนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 - 2 และผู้อำนวยการคนปัจจุบัน ได้ย้ายมาบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จนถึงปัจจุบัน โดยเป็นผู้บริหารคนที่ 15
4. วิสัยทัศน์ โรงเรียน	มุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ (พุทธิพิสัย) ความดี (จริยศึกษา) ความสามารถ (อาชีพศึกษา) และความสุข (พลศึกษา) คือมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งทางวิชาการและการพัฒนาอย่างรอบด้าน โดยดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ปรัชญา โรงเรียน	การพัฒนาสถานศึกษาของชุมชนให้เข้มแข็ง เสริมแรงด้วยเทคโนโลยี ทันสมัยให้ก้าวหน้า นำพาคุณภาพนักเรียนให้มาตรฐาน ผสมผสาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตาราง 13 (ต่อ)

ประเด็นที่	ข้อมูล
6. คำขวัญ	โอบอ้อมอารี ดีคุณธรรม นำหน้าที่ มีความรับผิดชอบ
7. สีประจำโรงเรียน	สีเหลือง – สีแดง มีความหมายคือ สีเหลือง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองด้านการศึกษา สีแดง หมายถึง ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
8. คติธรรม	“นัตถิ ปัญญา สมาอาภา” แสงสว่างเสมอด้วยปัญญาไม่มี
9. อัตลักษณ์ของสถานศึกษา	การมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบ
10. เอกลักษณ์ของสถานศึกษา	เสื้อผ้าขาวม้า และชาหมอน
11. ต้นไม้ประจำโรงเรียน	ต้นอินทนิลน้ำและต้นราชพฤกษ์
12. ชุมชนในเขตบริการและเขตบริการของโรงเรียน	สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียน มีลักษณะเป็นชุมชนกึ่งชนบท กึ่งเมืองมีประชากรประมาณ 1,336 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ วัด วิทยาลัยสารพัดช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพาน ฯ พระตำหนักภูพาน ศูนย์หม่อนไหม เฉลิมพระเกียรติสกลนคร อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกรรม ทำนา ทำสวน ทำไร่ รับจ้าง นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี / ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นรู้จักโดยทั่วไป คือ ประเพณีแห่ผ้าหาไฟ บุญกองข้าว ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับชั้น ป.4 อาชีพหลักคือ ทำนาทำสวนรับจ้าง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ฐานะทางเศรษฐกิจ / รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว / ปี ประมาณ 20,000 บาท จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 4 คน มีเขตพื้นที่บริการ 1 หมู่บ้าน คือ หมู่บ้านนาดีดี (นามสมมติ)

ตาราง 13 (ต่อ)

ประเด็นที่	ข้อมูล
13. ผู้บริหาร โรงเรียน	โรงเรียนบ้านนาดีดี เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2466 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน มีผู้บริหารโรงเรียนที่มาดำรงตำแหน่งจำนวน 15 คน ผู้บริหารคนปัจจุบัน ได้มาบรรจุและแต่งตั้งเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2544
14. ระยะทาง จากโรงเรียนถึง หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาที่ไกลที่สุด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะทาง 4 กิโลเมตร 2. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาที่ไกลที่สุด สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา ระยะทาง 8 กิโลเมตร 3. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ระยะทาง 7 กม. 4. ที่ว่าการอำเภอ เมืองนครกล (นามสมมติ) ระยะทาง 9 กิโลเมตร 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะทาง 8 กิโลเมตร

2. ข้อมูลด้านการศึกษา

โรงเรียนบ้านนาดีดี เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนบุคลากรจึงมีไม่มากนัก แต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหาในความมุ่งมั่น ตั้งใจของผู้บริหารและผู้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการแต่อย่างใด ซึ่งรายละเอียดของบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

2.1 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง 14 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาแยกตามระดับการศึกษา

ประเภท	จำนวนครูแยกตามระดับการศึกษา				
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาเอก	รวม
1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	-	-	1	1
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน	-	-	-	-	-
3. ครูประจำการ	-	4	1	-	5
4. ครูอัตราจ้าง	-	1	-	-	1
5. ครูจิตอาสา	-	1	-	-	1
6. ครูธุรการ	-	1	-	-	1
7. นักการภารโรง	1	-	-	-	1
รวม	1	7	1	1	10

2.2 จำนวนนักเรียน

โรงเรียนบ้านนาดีดี มีนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมทั้งหมด 100 คน เป็นนักเรียนชาย 54 คน นักเรียนหญิง 46 คน ซึ่งเป็นนักเรียนที่อยู่ในเขตบริการใกล้เคียง ถึงแม้ว่าที่ตั้งของโรงเรียนจะอยู่ใกล้ตัวเมืองมากก็ตาม จำนวนนักเรียนก็ยังอยู่เกณฑ์ที่เป็นโรงเรียนประถมขนาดเล็กอยู่ดี โดยรายละเอียดของนักเรียนแต่ละชั้น ประกอบด้วย

ตาราง 15 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น และเพศ (ปีการศึกษา 2565)

ระดับชั้นเรียน	จำนวนห้อง	เพศ		รวม
		ชาย	หญิง	
ชั้นอนุบาล 1	1	5	-	5
ชั้นอนุบาล 2	1	3	5	8
ชั้นอนุบาล 3	1	6	5	11
รวม	3	14	10	24
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	1	4	12	16
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	1	6	4	10
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1	10	4	14
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1	7	7	11
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1	5	6	11
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1	8	6	14
รวม	6	40	36	76
รวมทั้งสิ้น	9	54	46	100

(ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, ออนไลน์)

2.3 โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

สำหรับโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนบ้านนาดีดี ได้ใช้ฉบับที่ปรับปรุงจากข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและการจากประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนผู้ปกครอง ในปี พ.ศ. 2562 โดยมีรายละเอียดโครงสร้างเวลาเรียน ดังนี้ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ, 2565, หน้า 6)

ตาราง 16 โครงสร้างตารางเวลาเรียน

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา/กิจกรรม	เวลาเรียน : ชั่วโมง/ปี					
	ระดับประถมศึกษา					
● กลุ่มสาระการเรียนรู้/วิชาพื้นฐาน	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6
ภาษาไทย	200	200	200	160	160	160
คณิตศาสตร์	200	200	200	160	160	160
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	80	80	80	120	120	80
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	80	80	80	80	80	80
- ศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม						
- หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตในสังคม						
- เศรษฐศาสตร์						
- ภูมิศาสตร์						
● กลุ่มสาระการเรียนรู้/วิชาพื้นฐาน	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6
ประวัติศาสตร์	40	40	40	40	40	40
สุขศึกษาและพลศึกษา	40	40	40	80	80	80
ศิลปะ	40	40	40	80	80	80
การงานอาชีพ	40	40	40	40	40	80
ภาษาต่างประเทศ	120	120	120	80	80	80
รวมระยะเวลาเรียน (รายวิชาพื้นฐาน)	840	840	840	840	840	840
● รายวิชาเพิ่มเติม						
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	80	80	80	40	40	40
รวมเวลาเรียน (รายวิชาเพิ่มเติม)	40	40	40	40	40	40
● กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน						

ตาราง 16 (ต่อ)

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา/ กิจกรรม	เวลาเรียน : ชั่วโมง/ปี					
	ระดับประถมศึกษา					
◇ กิจกรรมแนะแนว ◆ บูรณาการหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา	40	40	40	40	40	40
◇ กิจกรรมนักเรียน ลูกเสือ – เนตรนารี ◆ ชุมนุม	40 30	40 30	40 30	40 30	40 30	40 30
กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์	10	10	10	10	10	10
รวมเวลา (กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน)	120	120	120	120	120	120
รวมเวลาเรียนทั้งหมด	1,040	1,040	1,040	1,000	1,000	1,000
กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้	160	160	160	200	200	200
รวมเวลาเรียนทั้งหมด	1,200 ชั่วโมง			1,200 ชั่วโมง		

2.4 แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน

ในการจัดการเรียนการสอนนั้น สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งที่เป็นภาคีเครือข่ายและที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ มีทั้งหน่วยงานราชการ เอกชน และสถานที่สาธารณะ มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 17 แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน

แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ชื่อแหล่งเรียนรู้	แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ชื่อแหล่งเรียนรู้
1. ห้องสมุด	1. วัดสอนประชาราม
2. ห้องคอมพิวเตอร์	2. ร้านค้าชุมชน
3. สนามกีฬา	3. หนองนางต้น
4. โครงการเศรษฐกิจพอเพียง บ่อเลี้ยงปลา	4. สถานีอนามัย
5. แปลงปลูกพืชผักสวนครัว	5. หนองหาร
6. สวนหม่อน	6. ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานฯ อันเนื่องมาจาก พระราชดำริ
7. เรือนชาหม่อน	7. ศูนย์หม่อนไหมเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
8. โรงเห็ด	8. พิพิธภัณฑ์ภูพาน
9. สวนสมุนไพร	9. วัดพระธาตุเชิงชุม
10. แปลงปลูกข้าว	10. สระพังทอง
11. ห้องดนตรีพื้นเมือง - นาฏศิลป์	11. วัดป่าสุทธาวาส
	12. สถานีประมงน้ำจืด
	13. ทำอากาศยานสกลนคร
	14. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
	15. สถานีวิทยุกระจายเสียง ๙๐๙ กรป.กลาง
	16. พิพิธภัณฑ์ภูพาน
	17. ท้องฟ้าจำลอง จังหวัดสกลนคร

2.5 ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ และปราชญ์ชาวบ้าน

การจัดเรียนการสอนของสถานศึกษาเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้สังเกตเห็นว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของผู้รู้นั้นมีความสำคัญยิ่ง จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากนักปราชญ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ชุมชนมาช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ตรงแก่นักเรียนอยู่เนือง ๆ

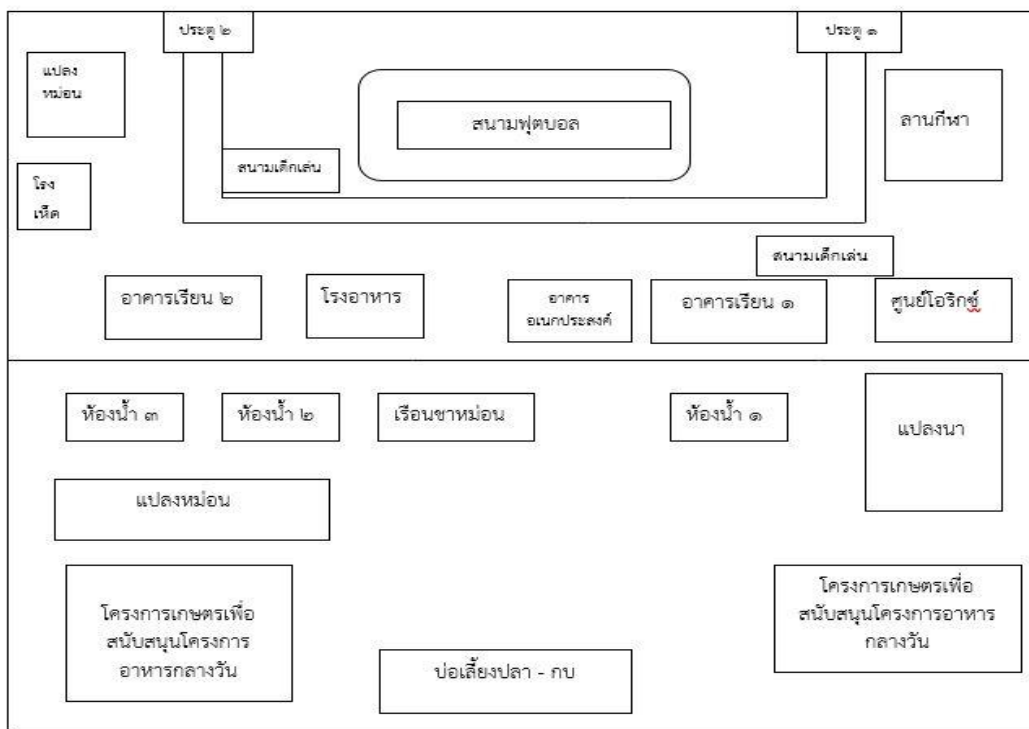
2.6 ข้อมูลด้านอาคารสถานที่

อาคารสถานที่ของสถานศึกษาส่วนใหญ่จะก่อสร้างตามแบบของหน่วยงานทางราชการ และงบประมาณก็เป็นงบที่ได้รับการจัดสรรมาให้ อาคารบางส่วนได้รับการบริจาคจากหน่วยงานต่างประเทศ และมีกองทุนจากประเทศญี่ปุ่นที่ได้เอื้อเพื่อบริจาคมาให้ มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 18 จำนวนอาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งก่อสร้าง

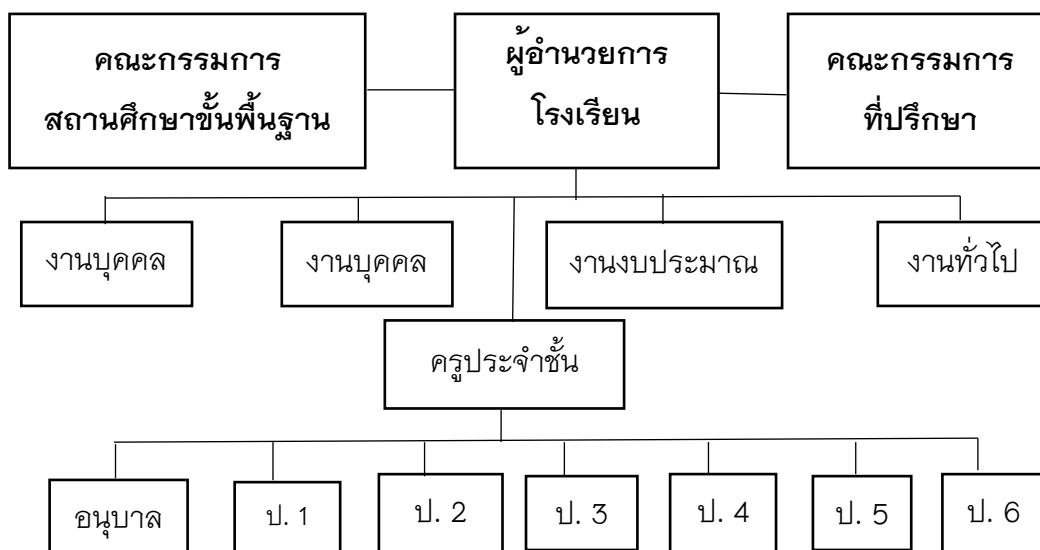
ที่	ประเภทอาคาร	จำนวนหลัง	จำนวนห้อง	งบประมาณการได้มา
1	อาคารเรียน แบบ สปช.101/26	1	4	สปช.
2	อาคารเรียนแบบ สปช.105/29	1	8	สปช.
3	อาคารอเนกประสงค์ สปช.202/26	1	1	สปช.
4	ส้วม แบบ 2 ที่นั่ง	2	4	สปช.
5	ส้วม แบบ สปช.601/26	1	4	สปช.
6	ถังซีเมนต์เก็บน้ำฝน แบบ ผ.33	3	9	สปช.
7	อาคารโอริกซ์	1	3	จากการบริจาคของบริษัทโอริกซ์อโต้ ลิสซิ่งประเทศไทย-ญี่ปุ่น
8	โรงอาหาร	1	1	จากการบริจาคของกองทุน BBB ประเทศไทย-ญี่ปุ่น และชุมชน
9	แท่นพระพุทธรูป	1	1	บริจาค
	รวม	13	-	

แผนผังสถานศึกษาโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ)



ภาพประกอบ 15 แผนผังสถานศึกษา

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ)



ภาพประกอบ 16 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนบ้านนาดีดี

4. ผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สถานศึกษาได้รับการประเมินภายนอกในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา ซึ่งมีผลการประเมินภายนอกเป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่าย โดยผลการประเมินเป็นดังนี้

1. ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ระดับการศึกษาปฐมวัย

ตาราง 19 ผลการประเมินภายนอกกรอบสาม การศึกษาระดับปฐมวัย

การศึกษาขั้นพื้นฐาน : ระดับการศึกษาปฐมวัย	น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้	ระดับ คุณภาพ
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน			
ตัวบ่งชี้ที่ 1 เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกายสมวัย	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์และ จิตใจสมวัย	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เด็กมีพัฒนาการด้านสังคมสมวัย	5.00	4.50	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 4 เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา สมวัย	10.00	9.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 5 เด็กมีความพร้อมศึกษาต่อ ในขั้นต่อไป	10.00	10.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ	35.00	30.00	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และการพัฒนาสถานศึกษา	15.00	14.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 8 ประสิทธิภาพของระบบการประกัน คุณภาพภายใน	5.00	4.96	ดีมาก

ตาราง 19 (ต่อ)

การศึกษาขั้นพื้นฐาน : ระดับการศึกษาปฐมวัย	น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้	ระดับ คุณภาพ
กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์			
ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน / วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา	2.50	2.50	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่น ที่ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ของ สถานศึกษา	2.50	2.50	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม			
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อ ส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา	2.50	2.50	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อ ยกระดับมาตรฐานรักษามาตรฐานและ พัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับ แนวทางการปฏิรูปการศึกษา	2.50	2.50	ดีมาก
คะแนนรวม	100.00	92.46	ดีมาก

ผลรวมคะแนนประเมินสถานศึกษา 92.46 คะแนน

อยู่ในระดับคุณภาพ ดีมาก

สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา

ผลการรับรองมาตรฐานคุณภาพ รับรอง ไม่รับรอง

2. ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

ตาราง 20 ผลการประเมินภายนอกกรอบสาม ระดับปฐมวัย

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษา)	น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้	ระดับ คุณภาพ
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน			
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	10.00	9.82	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมที่พึงประสงค์	10.00	9.34	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	10.00	8.61	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น	10.00	8.50	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	20.00	17.33	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียน การสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	10.00	9.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และการพัฒนาสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 8 พัฒนาการของการประกันคุณภาพ ภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัด	5.00	4.67	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์			
ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน/ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ ของสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก

ตาราง 20 (ต่อ)

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษา)	น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้	ระดับ คุณภาพ
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ของ สถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม			
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อ ส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อ ยกระดับมาตรฐานรักษามาตรฐานและ พัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับ แนวทางการปฏิรูปการศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
คะแนนรวม	100.00	92.27	ดีมาก

3. ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัย ตาม
มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อเป็นการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
เอง ในปี พ.ศ. 2563 ดังนี้ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ, 2565, หน้า 17)

ตาราง 21 ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัย

มาตรฐาน / ประเด็นการพิจารณา	ระดับคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา /ประเด็นการพิจารณา
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก	
1.1 มีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้	ยอดเยี่ยม
1.2 มีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้	ยอดเยี่ยม
1.3 มีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม	ยอดเยี่ยม
1.4 มีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐานและแสวงหาความรู้ได้	ยอดเยี่ยม
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ	
2.1 มีหลักสูตรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น	ยอดเยี่ยม
2.2 จัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียน	ยอดเยี่ยม
2.3 ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์	ยอดเยี่ยม
2.4 จัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้ อย่างปลอดภัยและเพียงพอ	ยอดเยี่ยม
2.5 ให้บริการสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์	ยอดเยี่ยม
2.6 มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	ยอดเยี่ยม
มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ	
3.1 จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ	ยอดเยี่ยม

ตาราง 21 (ต่อ)

มาตรฐาน / ประเด็นการพิจารณา	ระดับคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา /ประเด็นการพิจารณา
3.2 สร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข	ยอดเยี่ยม
3.3 ประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก	ยอดเยี่ยม
สรุปผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษา	ยอดเยี่ยม

4. ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา การศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ดังนี้

ตาราง 22 ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา การศึกษาระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

มาตรฐาน / ประเด็นการพิจารณา	ค่าเป้าหมายมาตรฐาน/ ประเด็นการพิจารณา
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน	
1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	ดีเลิศ
1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและ การคิดคำนวณ	
2) มีความสามารถในการวิเคราะห์และคิดอย่างมี วิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ แก้ปัญหา	ดีเลิศ

ตาราง 22 (ต่อ)

มาตรฐาน / ประเด็นการพิจารณา	ค่าเป้าหมายมาตรฐาน/ ประเด็นการพิจารณา
3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	ดีเลิศ
4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	ยอดเยี่ยม
5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	ดีเลิศ
6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	ดีเลิศ
1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	ยอดเยี่ยม
1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	
2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	ยอดเยี่ยม
3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย	ดีเลิศ
4) สุขภาวะทางร่างกายและลักษณะจิตสังคม	ยอดเยี่ยม
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและจัดการ	
2.1 การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน	ยอดเยี่ยม
2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา	ยอดเยี่ยม
2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม
2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ยอดเยี่ยม
2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	ยอดเยี่ยม
2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	ยอดเยี่ยม

ตาราง 22 (ต่อ)

มาตรฐาน / ประเด็นการพิจารณา	ค่าเป้าหมายมาตรฐาน/ ประเด็นการพิจารณา
มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	
3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	ยอดเยี่ยม
3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ดีเลิศ
3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	ยอดเยี่ยม
3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	ยอดเยี่ยม
3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	ยอดเยี่ยม

5. งาน โครงการ กิจกรรม ที่สถานศึกษาดำเนินการประสบผลสำเร็จ

ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ได้ร่วมกันวางแผนงาน โครงการ กิจกรรม พร้อมทั้งได้ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินการอย่างเต็มกำลังความสามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 23 งาน โครงการ กิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จ

ที่	ชื่องาน / โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (จำนวน/ ร้อยละ)
1	โครงการ สถานศึกษา ปลอดภัย	เพื่อให้โรงเรียนมี คุณภาพและมาตรฐาน ด้านความปลอดภัย	-เสนอโครงการเพื่อขอ อนุมัติ -แต่งตั้งคณะกรรมการ -ประชุมคณะกรรมการ ดำเนินงาน -ดำเนินการตาม โครงการ -สรุปประเมินผล รายงาน	โรงเรียนได้รับโล รางวัลและ เกียรติบัตร รางวัลดีเด่น ต่อเนื่องเป็น ปีที่ 3 จาก กระทรวง แรงงาน
2	โครงการ เกษตรตาม หลัก ปรัชญาของ เศรษฐกิจ พอเพียง	เพื่อให้โรงเรียน สามารถเป็นแหล่ง เรียนรู้ด้านเศรษฐกิจ พอเพียงได้	-เสนอโครงการเพื่อขอ อนุมัติ -แต่งตั้งคณะกรรมการ -ประชุมคณะกรรมการ ดำเนินงาน -ดำเนินการตาม โครงการ -สรุปประเมินผล รายงาน	เกียรติบัตร สถานศึกษา พอเพียง

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	ชื่องาน / โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (จำนวน/ ร้อยละ)
3	โรงเรียน คุณธรรม	เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมตาม คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ และค่านิยมที่พึง ประสงค์ 12 ประการ	-เสนอโครงการเพื่อขอ อนุมัติ -แต่งตั้งคณะกรรมการ -ประชุมคณะกรรมการ ดำเนินงาน -ดำเนินการตาม โครงการ -สรุปประเมินผล รายงาน	นักเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมที่พึง ประสงค์ 12 ประการ อย่างน้อย ร้อยละ 85
4	โครงการ Internet Project Friendship	เพื่อให้ นักเรียน สามารถใช้ภาษาใน การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนการเรียนรู้กับ โรงเรียนในประเทศ ญี่ปุ่นได้	-เสนอโครงการเพื่อขอ อนุมัติ -แต่งตั้งคณะกรรมการ -ประชุมคณะกรรมการ ดำเนินงาน -ประสานงานกับ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง -ดำเนินการตาม โครงการ -สรุปประเมินผล รายงาน	นักเรียน สามารถใช้ ภาษาในการ ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน เรียนรู้ วัฒนธรรม ประเพณี กับ ต่างชาติได้อย่าง น้อยร้อยละ 75

จากข้อมูลที่กำลังมาสรุปได้ว่า โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) เป็นโรงเรียนที่ได้จัดตั้งมานานในชุมชนที่มีความเป็นกิ่งเมืองกิ่งชนบท มีสภาพภูมิศาสตร์เหมาะแก่การทำเกษตร ผู้คนมีลักษณะมีความโอบอ้อมอารี มีความสามัคคีและเสียสละ รวมทั้งในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการประชุมวางแผน ร่วมดำเนินการทำให้ได้รับการประเมินทั้งภายนอกและภายใน สถานศึกษามีผลงานเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย และยังมีงาน โครงการ กิจกรรมที่มีส่วนให้การดำเนินงานสำเร็จราบรื่นเป็นไปด้วยดีอีกด้วย

ข้อมูลทั่วไปของศาสนสถาน

“วัด” เป็นทั้งสถานที่ดำเนินกิจการในหมู่ของพระสงฆ์เอง และเป็นที่ประกอบกิจกรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับประชาชน กิจการและกิจกรรมเหล่านี้ อิงอยู่กับหน้าที่ หรือ ศาสนกิจหลักของพระสงฆ์ คือ การศึกษา การปฏิบัติธรรม และการเผยแผ่สั่งสอน ประชาชนจากการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการเหล่านี้ บทบาทของวัดได้พัฒนาขึ้นโดยลำดับตามกาลเวลา จนในที่สุด วัดได้กลายเป็นศูนย์กลางของสังคม เป็นที่รวมจิตใจของประชาชน ทำหน้าที่ทั้งทางศาสนา ทางการศึกษา ทางวัฒนธรรม และทางสังคมโดยตรง ชุมชนไทยแต่ละชุมชน เช่น แต่ละหมู่บ้าน มีวัดประจำชุมชนของตน และต่างก็ยึดถือว่าวัดนั้นเป็นวัดของตน เป็นสมบัติร่วมกันของคนทั้งหมดในชุมชน วัดแต่ละวัดจึงเป็นเครื่องผูกชุมชนให้รวมเป็นหน่วยหนึ่ง ๆ ของสังคม วัดที่สำคัญมีปูชนียสถานที่ประชาชนเคารพอย่างกว้างขวาง ก็เป็นเครื่องรวมใจประชาชนทั้งเมือง ทั้งจังหวัด ทั้งภาค หรือทั้งประเทศ พระสงฆ์ซึ่งเป็นที่เคารพนับถือ ก็ได้กลายเป็นส่วนประกอบสำคัญในระบบการรวมพลังและควบคุมทางสังคม (วัดญาณเวศกวัน, ออนไลน์) และในชุมชนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) มีวัดที่เป็นศูนย์รวมในเรื่อง ๆ ของชุมชนผู้วิจัยจึงได้เข้าไปศึกษาโดยสัมภาษณ์เจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน และวิเคราะห์เอกสารของวัดเพื่อจะได้ทราบถึงความเป็นมาเป็นไปต่าง ๆ ในประเด็นเหล่านี้ คือ (ประวัติวัดปี 2565)

1. ข้อมูลทั่วไป

วัดแห่งนี้เป็นวัดที่ได้สร้างมานานกว่าร้อยปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2413 โดยชาวบ้านผู้มีศรัทธาได้บริจาคที่ดินและร่วมกันสร้างเสนาสนะภายในวัดให้เป็นที่อยู่อาศัยของพระสงฆ์และเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศลของชุมชน และเป็นศูนย์รวมจิตใจของผู้คนด้วย ซึ่งมี

ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์จากเอกสารของวัด
มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 24 ข้อมูลของศาสนสถาน (วัด)

ประเด็น	รายละเอียด
1. ความเป็นมาของวัด	สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2413 ในสมัยของพระพิสัยสิทธิกรรมเป็น ผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมีความหมายว่า วัดของนายสอนและ ชาวบ้าน หรือ อารามเป็นที่สั่งสอนของประชาชน โดยตั้งชื่อ ตามผู้สร้าง คือ นายสอนและประชาชนชาวบ้าน ตั้งอยู่ทาง ทิศใต้ของหมู่บ้าน ต่อมา พ.ศ. 2481 ตามทะเบียนจังหวัด นายสอน คำชมภู มีจิตศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาได้ ถวายที่ดินเพื่อสร้างวัด จึงได้ย้ายมาสร้างในที่ใหม่คือ ในที่ตั้ง ปัจจุบันนี้และยังคงใช้ชื่อเดิม ส่วนสถานที่เดิมมอบให้หมู่บ้าน เพื่อสร้างโรงเรียนประจำหมู่บ้าน และในปี พ.ศ. 2551 เดือน มกราคม ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา ในสมัยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี
2. สภาพฐานะและที่ตั้ง วัด	เป็นวัดราษฎร์ ตั้งอยู่ที่ 307 หมู่ 4 บ้านนาดีดี ตำบลไร่นา อำเภอหนองน้ำ จังหวัดนครกมล (ชื่อเป็นนามสมมติ) สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย
3. อาณาเขตที่ตั้งวัด	ที่ดินวัดมี 6 ไร่ 2 งาน ทิศเหนือยาวประมาณ 100 เมตร ติดทุ่งนา ทิศใต้ ยาวประมาณ 90 เมตร ติดถนนท้องถิ่น ส.น. 3041 ทิศตะวันออก ยาวประมาณ 100 เมตร ติดกับทาง สาธารณประโยชน์ ทิศตะวันตก ยาวประมาณ 90 เมตร ติดกับบ้านนายนสอน แสนภูวา ต่อมาได้จัดซื้อที่ดินทาง ทิศตะวันตกเพิ่มอีก 2 ไร่ 3 งาน จึงรวมเป็นที่ดินตั้งวัดทั้งหมด 8 ไร่ 5 งาน และมีที่ธรณีสงฆ์ จำนวน 3 แปลง เนื้อที่ 14 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา
4. ลักษณะพื้นที่วัด	เดิมมีรูปร่างเป็นสี่เหลี่ยมคางหมู ปัจจุบันได้ขยายที่ดินเพิ่มเติม จึงมีลักษณะเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า

2. ศาสนสถานที่สำคัญในวัด

ภายในบริเวณจะประกอบด้วยศาสนสถานที่สำคัญหลายอย่าง ซึ่งก่อสร้างด้วยแรงศรัทธาของผู้คนในชุมชน และผู้มีจิตศรัทธาอื่น ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย

ตาราง 25 ศาสนสถานที่สำคัญภายในวัด

ลำดับที่	รายละเอียด
1	พระธาตุสี่จระเข้ฐานมหาบารมี
2	พระอุโบสถพระพุทธเมตตาตามหามงคลบรมศาสตราจารย์
3	ศาลาล้างจระเข้
4	กุฏิเปลื้อง ชั้นตึกานุสรณ์
5	กุฏิสงฆ์ 2 ชั้น 3 หลัง

3. ศาสนวัตถุที่สำคัญภายในวัด

นอกจากมีศาสนสถานที่สำคัญแล้วภายในวัดยังประกอบด้วยศาสนวัตถุที่สำคัญที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้คนประกอบไปด้วย

ตาราง 26 ศาสนวัตถุที่สำคัญภายในวัด

ลำดับที่	รายละเอียด
1. พระประธาน	พระประธานประจำอุโบสถ คือ พระพุทธเมตตาตามหามงคลบรมศาสตราจารย์
2. พระพุทธรูป	พระเศรษฐีนวโกฏิ คือ เศรษฐี 9 คนที่มีทรัพย์นับโกฏิ มีรายชื่อดังนี้ 1. ฐานะชะยะเศรษฐี 2. ยะสะเศรษฐี 3. สุขะนะเศรษฐี 4. ชะภูลีเศรษฐี 5. ณะนาถะปิณฎิกะเศรษฐี 6. เมณฑะกะเศรษฐี 7. โชติกะเศรษฐี 8. สุขังคละเศรษฐี 9. มัณฑาทูเวสสันดรเศรษฐี

ตาราง 26 (ต่อ)

ลำดับที่	รายละเอียด
3. รูปเคารพ	พญานาคราชเจ้าเก้าโกฏิ คือ พญานาคทั้ง 9 ที่เฝ้ารักษาและบันดาลทรัพย์นับโกฏิ ดังนี้ 1. พญาธรรณัญชยะนาคราช 2. พญาเยสะฮาสิวิสะราช 3. พญาสุมนะพะสะระราชิป 4. พญาชะฎิละปาทุทะรินทร 5. พญาอะนาณะปิณฎิกะภูชะคาธิบดินทร์ 6. พญาเมณฑะกะภูงคเณศร 7. พญาโชติกะบันนคินทร 8. พญาสุมังคละนาคินทร์ 9. พญามัณฑาทูรคาธิบดี
4. วัตถุมงคล	วัตถุมงคลที่สำคัญในวัด ประกอบด้วย 1. เกรียณูหลวงพ่อบเป็ลื้องขนติโก 2. เกรียณูหลวงพ่อบพระครูสกลธรรมรักชิต (รุ่นแรก) 3. รูปหล่อพระครูสกลธรรมรักชิต 4. เกรียณูพระธาตุสังฆะอริชฐานมหาบารมี 5. พระธาตุสังฆะอริชฐานมหาบารมีจำลอง 6. เศรษฐีนวโกฏิ 7. พญานาคราชเจ้าเก้าโกฏิ

4. เจ้าอาวาสผู้ปกครอง

ตั้งแต่เริ่มก่อสร้างวัดได้มีพระภิกษุสงฆ์ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้คนภายในชุมชนและท้องถิ่นใกล้เคียง ได้บริหารจัดการวัดสืบต่อกันมาตามลำดับจึงถึงรูปปัจจุบัน มีรายนามดังนี้ตั้งแต่เริ่มก่อสร้างวัดได้มีพระภิกษุสงฆ์ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้คนภายในชุมชนและท้องถิ่นใกล้เคียง ได้บริหารจัดการวัดสืบต่อกันมาตามลำดับจึงถึงรูปปัจจุบัน มีรายนามดังนี้

ตาราง 27 ทำเนียบเจ้าอาวาส

ที่	รายนาม	พุทธศักราช
1	เจ้าอาวาสรูปที่ 1	2480 - 2495
2	เจ้าอาวาสรูปที่ 2	2495 - 2497
3	เจ้าอาวาสรูปที่ 3	2497 - 2499
4	เจ้าอาวาสรูปที่ 4	2499 - 2503
5	เจ้าอาวาสรูปที่ 5	2503 - 2507
6	เจ้าอาวาสรูปที่ 6	2507 - 2514
7	เจ้าอาวาสรูปที่ 7	2514 - 2515
8	เจ้าอาวาสรูปที่ 8	2515 - 2516
9	เจ้าอาวาสรูปที่ 9	2516 - 2517
10	เจ้าอาวาสรูปที่ 10	2517 - 2547
11	เจ้าอาวาสรูปที่ 11	2547 - ปัจจุบัน

การมีวัดที่สร้างขึ้นจากแรงศรัทธาของผู้คนในชุมชนทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน ทำให้มีการพัฒนาและสืบสานให้ยั่งยืนนานต่อไป พร้อมกันนี้ภายในวัดยังมี ปุชนิยวัตถุและปุชนิยสถานหลายอย่างทำให้เป็นศูนย์จิตใจของคนในชุมชน และด้วยการ บริหารของพระภิกษุสงฆ์ที่มีความรู้ ความสามารถทำให้วัดเจริญก้าวหน้าไปเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันทำให้ในการพัฒนาต่าง ๆ ภายในชุมชนเป็นไปด้วยดี เกิดพลังความสามัคคี ทั้งจากบ้าน วัด โรงเรียน ส่งผลให้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาพลอยได้รับ ประโยชน์ไปด้วย

สรุปการมีวัดที่สร้างขึ้นจากแรงศรัทธาของผู้คนในชุมชนทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน ทำให้มีการพัฒนาและสืบสานให้ยั่งยืนนานต่อไป พร้อมกันนี้ภายในวัดยังมี ปุชนิยวัตถุและปุชนิยสถานหลายอย่างทำให้เป็นศูนย์จิตใจของคนในชุมชน และด้วยการ บริหารของพระภิกษุสงฆ์ที่มีความรู้ ความสามารถทำให้วัดเจริญก้าวหน้าไปเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันทำให้ในการพัฒนาต่าง ๆ ภายในชุมชนเป็นไปด้วยดี เกิดพลังความสามัคคีทั้ง

จากบ้าน วัด โรงเรียน ส่งผลให้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาพลอยได้รับประโยชน์ไปด้วย

บทสรุปบริบทชุมชนและสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

จากข้อมูลบริบทสภาพโดยทั่วไปของตำบลไร่นา (นามสมมติ) เป็นชุมชนที่ตั้งมานานกว่า 100 ปี ของผู้คนที่ได้อพยพมาจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (เมืองมหาชัยก่องแก้ว) มีผู้คนหลายเผ่าพันธุ์ สภาพลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเชิงเขา สภาพภูมิอากาศจะเป็นแบบมรสุมมี 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว ประกอบอาชีพส่วนใหญ่ทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์มีการจัดตั้งองค์การธุรกิจขนาดเล็ก และกลุ่มอาชีพพื้นบ้านในชุมชน ในด้านการศึกษาจะมีโรงเรียนประถม โรงเรียนมัธยมขยายโอกาสและแหล่งเรียนรู้หลายแหล่ง ประชากรโดยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธและยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีแต่ดั้งเดิม มีหน่วยงานสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอันประกอบด้วยหน่วยงานและเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสาธารณสุขให้บริการอย่างครอบคลุมพื้นที่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานด้านการคมนาคมทางบกส่วนใหญ่ติดต่อกันระหว่างหมู่บ้าน สะดวก

วิถีชีวิตของผู้คนในหมู่บ้านนาดีดี (นามสมมติ) ยังคงอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี และมีความรักความสามัคคี ผู้นำมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจ และเป็นแหล่งบ่มเพาะคุณงามความดีให้กับผู้คน มีหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่คอยสนับสนุนงานด้านการพัฒนา และมีสถานศึกษาอยู่ในชุมชนที่เป็นศูนย์รวมในการพัฒนาการศึกษาให้กับคนในชุมชน มีวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักคิดในการพัฒนาหมู่บ้านโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) มีวิสัยทัศน์ (Vision) ว่า “หมู่บ้านเข้มแข็ง ปฏิบัติตนตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง” ส่งผลให้เกิดความพร้อมในการพัฒนาในองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ในส่วนของโรงเรียนนั้น เป็นสถานศึกษาที่อยู่ในชุมชนมีลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท ผู้คนมีอุปนิสัยโอบอ้อมอารี มีความสามัคคีและเสียสละ ทำให้ในการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาที่กระบวนการมีส่วนร่วมร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ จึงทำให้ได้รับการประเมินทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษามีผลงานเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย และยังมีงาน โครงการ กิจกรรมที่มีส่วนให้การดำเนินงานที่ส่งผลให้ผ่านเกณฑ์การประกวดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

นอกจากนี้ก็ยังมียังมี “วัด” ที่ได้สร้างขึ้นจากแรงศรัทธาของผู้คนในชุมชนทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในการที่พัฒนาและสืบสานให้ยั่งยืนนานต่อไป มีพระภิกษุสงฆ์ที่มีความรู้ ความสามารถทำให้วัดเจริญก้าวหน้าไปมาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบันทำให้เกิดพลังในการพัฒนาในองค์กรหรือภาคส่วนต่าง ๆ ในชุมชนเป็นไปด้วยดี มีใช้พลังบวร คือ บ้าน วัด โรงเรียน ในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา ทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาและชุมชน

สรุปการศึกษาบริบทของชุมชนและโรงเรียนทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงองค์ประกอบย่อย ๆ ของสังคม ชุมชน ประกอบด้วย บ้านซึ่งได้ก่อตั้งมานานมีประเพณี วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมปฏิบัติแบบสังคมกึ่งเมืองกึ่งเกษตรกรรม และอุปนิสัยของผู้คนในภาพรวมเป็นผู้ยึดมั่นในพระพุทธศาสนาทำให้มีลักษณะเป็นผู้จิตใจดีงาม มีความรักความสามัคคี ประองดองในชุมชน และที่สำคัญมีวัดซึ่งเป็นศาสนสถานประจำหมู่บ้าน มีพระพุทธรูปและเจดีย์ที่ศักดิ์สิทธิ์เป็นสิ่งเคารพสักการะและมีพระเถระที่เป็นเจ้าอาวาสผู้ปกครองวัดได้สืบทอดต่อ ๆ กันมานานหลายรุ่น และยังเป็นแหล่งรวมกิจกรรมในการบำเพ็ญบุญของผู้คนในชุมชน และยังมีโรงเรียนที่ได้สร้างขึ้นมาจากผู้นำชุมชนที่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาที่จะพัฒนาลูกหลานของตนและชุมชนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถทั้งวิชาการและวิชาชีพ โดยในระยะเริ่มแรกมีสภาพขาดแคลนทรัพยากรในการบริหารจัดการ แต่ได้อาศัยการบูรณาการทำงานร่วมกันของ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) จึงทำให้มีการพัฒนาอย่างก้าวหน้า ได้รับรางวัลพระราชทานถึง 3 ครั้งต่อเนื่องกัน ซึ่งผลจากการศึกษาบริบทของสถานหลักในชุมชนทั้ง 3 สถาบันนี้ทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ที่เป็นองค์รวมที่เป็นวิถีชีวิต มีแนวคิด แนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขเกิดพลังสามัคคี ทั้งในด้านการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานในชุมชนให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้อาศัยพื้นนี้เป็นสนามวิจัยโดยการคัดเลือกโดยใช้ทฤษฎีเป็นหลักเกณฑ์ (Theory Sampling) และยังเป็นปรากฏการณ์ที่มีความสอดคล้องกับคำถาม วัดอุปประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก

บทที่ 5

ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

จากการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลายและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นไปพร้อม ๆ กัน เพื่อตอบคำถามวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก เพื่อให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายในการทำความเข้าใจและอธิบายกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานว่า มีลักษณะการบริหารอย่างไร มีองค์ประกอบ และกระบวนการบริหารจัดการอย่างไร โดยผ่านการรับรู้และการให้ความหมายของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ พร้อมจัดกระทำข้อมูลกลับไปกลับมาหลายรอบ จนกระทั่งถึงจุดอิ่มตัวทั้งในแง่ของมโนทัศน์และทฤษฎีจากนั้นผู้วิจัยจึงได้หยุดเก็บข้อมูล แล้วจัดกระทำข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การตีความและประกอบสร้างผลานการใช้ฐานคิดตามแนวทางทฤษฎีสร้างสรรค์สร้างนิยม (Constructivism) ในรูปแบบการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Research) เพื่อตีความ (Interpretation) นำข้อค้นพบสร้างเป็นทฤษฎีฐานราก (Grounded theory) เป็นองค์ความรู้ต่อไป

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือ ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตการณ์ และการสนทนากลุ่ม โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่อยู่ในปรากฏการณ์ในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษา เน้นบุคคลในสถานศึกษาเป็นหลักโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับแรก คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนจากนั้นจึงได้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบปากต่อปาก (Snowball Sampling) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับถัดไป รวมทั้งได้ศึกษาเอกสารที่อยู่ในระบบสารสนเทศของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังได้จัดสนทนากลุ่มย่อยในส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา ใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data source triangulation) จัดกระทำข้อมูลตามกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ATLAS.ti23 ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับสุดท้ายให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่เป็นข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับโครงการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน โดยทำการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นบุคคลแรก ทำให้ทราบข้อมูลของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนและภาคีเครือข่าย และเข้าไปสังเกตการณ์ในโรงเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อสังเกตการณ์พฤติกรรมและลักษณะการทำงาน รวมทั้งบริบทของการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานที่ยังคงดำเนินการต่อเนื่องอยู่จนถึงปัจจุบัน ต่อมาจึงได้วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และพฤติกรรมเชิงประจักษ์ของบุคคล รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลอันจะนำไปสู่การตีความ สรุปความหมายและองค์ประกอบของลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ข้อมูลมีที่มาจากหลายแหล่งด้วยกัน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า ภาคีเครือข่าย ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา (Stakeholders) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) มีลักษณะการบริหารจัดการโรงเรียนโดยบูรณาการใช้แนวคิดทางการบริหารหลากหลาย ประกอบด้วย

1. ระบบงานของสถานศึกษา 4 งาน

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ได้ใช้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) มาเป็นหลักการในพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐาน ด้วยเล็งเห็นว่าโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความรู้ ความดี ความสามารถ และความสุข อันจะทำให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีภารกิจที่สำคัญอย่างมากในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ที่เรียกว่า “โลกยุคดิจิทัล” และยังมีบทบาทหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรของชาติที่มีคุณภาพ เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป อาศัยเหตุนี้จึงได้นำเอารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process Model) มาเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนักเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐาน และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระยะแรกได้เริ่มชักชวน โนม่นาว คณะครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคคลในชุมชน เพื่อหาแนวทางวิธีการในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กและมีทรัพยากรทางการบริหารมีอยู่อย่างจำกัด

ในท้ายที่สุดก็ได้มีแนวความคิดเห็นตรงกันว่า โครงการสถานศึกษารางวัลพระราชทานนั้น เป็นโครงการที่มีกระบวนการดำเนินงานสามารถพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน และยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนได้ และยังส่งผลดีต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ หลักการบริหารในภาพรวมทั้งบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน (บวร) เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้า มาร่วมคิด ทำร่วม ร่วมรับผิดชอบ ข้อมูลที่ปรากฏในบทความโรงเรียนรางวัลพระราชทาน คุณภาพมาตรฐานสู่ความยั่งยืนของท่านผู้อำนวยการโรงเรียนได้กล่าวถึงค่านิยมหลัก 5 ประการ คือ NAKAE: Model ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ มุ่งมั่นที่จะ พัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ (พุทธิพิสัย) ความดี (จริยศึกษา) ความสามารถ (อาชีพศึกษา) และความสุข (พลศึกษา) คือมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งทางวิชาการและการพัฒนา อย่างรอบด้านโดยดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความพร้อมในการเป็น สมาชิกประชาคมอาเซียน โดยที่ความหมายของค่านิยมแต่ละตัวนั้น ดังนี้

1. N = Nice ความดี ค่านิยมในด้านนี้มีปรากฏอยู่ในวิสัยทัศน์และคำขวัญ ของโรงเรียน รวมไปถึงคุณลักษณะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน เป็นการให้คุณค่าใน การดำเนินการพัฒนาผู้เรียน นอกจากจะมุ่งเน้นให้ความรู้ ความสามารถหรือหลักวิชาการ สำหรับไว้เลี้ยงกายแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นให้รู้จักความดี ทั้งทางด้าน การประพฤติปฏิบัติ ตนให้เรียบร้อยดีงาม และพยายามสร้างคุณงามความดีให้เกิดขึ้นในตนเอง เพราะฉะนั้น ค่านิยมนี้จึงเป็นกรอบให้ผู้บริหารและคณะบุคลากร หรือผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต้อง คำนี้ถึงเรื่องค่านิยม คือ ความดี ในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. A = Ability ความสามารถ ค่านิยมนี้เป็นการมุ่งเน้นให้ทั้งผู้บริหารและ บุคลากรครู และนักเรียนได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาตนเองให้เกิดศักยภาพ และความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ครองตน ครองคน ครองงานได้ และเมื่อ บุคลากรทุกคนมีความสามารถอย่างบริบูรณ์แล้วก็จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จได้อย่างมี ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้อย่างดียิ่ง

3. K = Knowledge ความรู้ ค่านิยมนี้เป็นการมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนทั้ง บุคลากรภายในโรงเรียนและบุคลากรที่สนับสนุนจากภายนอกมีความรู้ที่เป็นหลักวิชาการ ที่เกี่ยวกับงานของตนที่ต้องรับผิดชอบ และความรู้ที่จะนำมาพัฒนาให้ผู้เรียนได้เกิดมีในตน รวมทั้งพยายามสร้างและรักษาองค์ความรู้ต่าง ๆ ในชุมชนให้คงอยู่และถ่ายทอดให้กับ นักเรียนที่เป็นบุตรหลานได้ดำรงรักษาไว้ รวมทั้งสร้างองค์ความรู้แล้วจัดเก็บไว้เป็นข้อมูล สารสนเทศที่เป็นระบบ โดยจะเป็นประโยชน์แก่การเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดให้

เจริญก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืนต่อไป ดังจะเห็นได้อย่างชัดเจนจากองค์ความรู้ที่เกิดจากการเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ที่ทำให้มีผู้ที่สนใจเข้ามาศึกษาดูงาน และความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานทำให้ครูมีศักยภาพในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม สามารถนำไปเป็นผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนได้ รวมทั้งเป็นผลงานของผู้บริหารสามารถนำเสนอเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นเป็นเป็นผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญอีกด้วย

4. A = Appreciate ความชื่นชม ค่านิยมด้านนี้เป็นลักษณะของการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อกันทั้งในระดับผู้บริหารและบุคลากร นักเรียน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนร่วมทุกฝ่าย ดังเช่นผู้อำนวยการเมื่อครูได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสำเร็จเกิดขึ้นก็แสดงความชื่นชมยินดีในความสำเร็จนั้น ฝ่ายบุคลากรครูก็แสดงความชื่นชมยินดีเมื่อผู้บริหารได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และชื่นชมยินดีผลสำเร็จที่เกิดกับนักเรียนเมื่อผลงานได้รับรางวัล นอกจากนี้ในฝ่ายของผู้ปกครองและชุมชนก็ได้แสดงความชื่นชมยินดีกับผู้บริหาร ครู และนักเรียนเมื่อมีความสำเร็จเกิดขึ้นเช่นกัน ดังเช่น เมื่อโรงเรียนได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์สถานศึกษารางวัลพระราชทานแล้วทุกฝ่ายต่างก็ร่วมเข้ามาชื่นชมยินดีในความสำเร็จที่ได้ร่วมกันดำเนินงาน

5. E = Excellence ความเป็นเลิศ ค่านิยมด้านนี้เป็นการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ ทুমเท เสียสละของทีมงานในโรงเรียนที่เมื่อลงมือปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมอันใดก็ทำให้เกิดคุณภาพมาตรฐานอย่างจริงจัง ดังวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ว่า “มุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งทางวิชาการและการพัฒนาอย่างรอบด้าน” เมื่อทุกคนมีความตั้งใจที่สร้างความเป็นเลิศให้กับงานที่ตนเองรับผิดชอบและในการพัฒนาตนเองที่ดี จึงทำให้ค่านิยมความเป็นเลิศนี้เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญอันนำไปให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จด้วยการปฏิบัติอย่างเป็นเลิศนี้

เมื่อค่านิยมของโรงเรียนบ้านนาดีดี ที่ผู้บริหารคณะครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่น ทুমเท เสียสละ และตั้งใจจริง ส่งผลให้ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์ประเมินมาตรฐานการเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่เมื่อครั้งให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัย ว่าการบริหารจัดการโครงการ กิจกรรม และงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาแห่งนี้ดีเยี่ยม โดยการที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ เสียสละ ซึ่งเมื่อได้ร่วมกันปฏิบัติอย่างนี้ต่อเนื่องกันเป็นเวลานานจึงเกิดเป็นวัฒนธรรมของ

องค์กรที่สำคัญยิ่ง และได้สืบทอดกันต่อมาตามลำดับจนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกต ในช่วงเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีแนวคิดในการแก้ไขปัญหา ของการบริหารจัดการศึกษา ด้วยการมีความมุ่งมั่น ความตั้งใจจริง ความทุ่มเทให้กับงาน อย่างไม่ย่อท้อ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ท่านตั้งแรกเริ่มเข้ามาพัฒนาโรงเรียนนี้ไม่ได้ย้ายไปที่ ไหนเลยจนเกษียณอายุราชการ พร้อมกันนี้ในการทำงานก็ได้ใช้ความอดทนต่อปัญหาและ อุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามา บางครั้งยังต้องเสียสละกำลังทรัพย์เพื่อนำมาพัฒนางานให้ สมบูรณ์แบบ สละกำลังภายในการดำเนินกิจกรรมอย่างมุ่งมั่น อดทนได้ รอได้จนกว่างาน จะประสบผลสำเร็จ เมื่อได้ลงมือทำงานอย่างไรแล้วก็จะตั้งใจแน่วแน่ทำจริงจนกว่างานนั้น จะสำเร็จ ลักษณะเหล่านี้ได้เกิดเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนร่วมได้รู้ได้เห็น แล้วนำเอามาเป็นแบบอย่างในการทำงานร่วมกัน ดังคำสัมภาษณ์

“...ทุกงาน โครงการ ย่อมมีอุปสรรค เพียงแต่ว่าต้องก้าวข้าม อุปสรรคไปให้ได้ การแก้ไขปัญหา คือ การมุ่งมั่น ความจริงใจ ความทุ่มเท ความศรัทธาใน การทำงาน ทุกอย่างคือการสร้างโอกาส...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...การทำงานทุกอย่างย่อมมีปัญหา แต่หากมีความพยายามทุ่มเท ตั้งใจในการทำงาน โดยนำเอาหลักการในทางทฤษฎีเป็นกรอบในการดำเนินงาน และอาศัย การมีส่วนร่วมของทุกคนงานนั้นย่อมสำเร็จได้ หากจะปรึกษาในเรื่องการทำงานทาง มหาวิทยาลัยเองก็ยินดีที่จะให้ความคำปรึกษา...”

ภาควิชาครุศาสตร์ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย (สัมภาษณ์ N1: 15 สิงหาคม 2565)

ค่านิยมหลัก 5 ประการ “NAKAE” ของโรงเรียนบ้านนาดีนี้จึงเป็น หลักการที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์กรและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการได้ เป็นอย่างดี และยังเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึง “วัฒนธรรมองค์กร” ขององค์กรแห่งนี้ รวมไปถึง ค่านิยมนี้ยังสนับสนุนและชี้้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน และทุกฝ่ายเพื่อให้การ ดำเนินการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ด้วยวิธีการอันเหมาะสม เมื่อบุคลากร ทั้งในและนอกโรงเรียนบ้านนาดี (นามสมมติ) ต่างก็รับทราบค่านิยมเหล่านี้แล้ว พร้อมกับ นำไปประพฤติปฏิบัติโดยอย่างแข็งขันพร้อมยังนำมาปรับใช้เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

อันเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรครู นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในฝ่ายต่าง ๆ เมื่อปฏิบัติอย่างนี้เช่นเดียวกันเป็นระยะเวลาานทำให้ค่านิยมนี้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยดีงาม ทั้งนี้ผู้บริหารและบุคลากรต่างได้รับทราบและตระหนักถึงคุณค่าของค่านิยมนี้อย่างชัดเจนและนำมาปฏิบัติในโรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

“...ทุกคนรู้คุณค่าของตัวเองในการทำให้โรงเรียนได้รับรางวัล หลังจากได้รับรางวัลแล้วทำให้ทุกคนมีความสุข มีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น เป็นผู้นำทั้งในสถานการณ์และเป็นผู้นำการพัฒนาเทคโนโลยี การศึกษาเพื่อการสื่อสาร ระบบการประกันคุณภาพและระบบสื่อสารสนเทศ รวมเป็นการบริหารโรงเรียนทำให้ทุกคนมีกำลังใจในการทำต่อ ทำให้คุณสมบัตินักเรียนดีขึ้น ทั้งคุณภาพนักเรียน การบริหาร การจัดการ สถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การเป็นความดีเด่นของการศึกษาดีขึ้น เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการพัฒนามาตรฐานคุณการศึกษาของชาติให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป...”

ศิษย์เก่า (สัมภาษณ์ AL1: 4 สิงหาคม 2565)

“...ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ปรัชญา คำขวัญและคตินิยมในการปฏิบัติงานบางอย่างไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ยกเว้น พันธกิจและวัตถุประสงค์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือเป็นเส้นทางกรอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...ไม่มีการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เพราะเกี่ยวข้องถึงการเน้นความสำคัญของนักเรียน...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 10 สิงหาคม 2565)

“...เน้นพัฒนาความรู้คุณธรรม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 10 สิงหาคม 2565)

“...ไม่มีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ฯลฯ ซึ่งความหมายต่าง ๆ นั้นเกี่ยวข้องกับ บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน...”

ครู (สัมภาษณ์ T4: 11 สิงหาคม 2565)

“...โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ปรัชญา คำขวัญ และ คติพจน์ในการปฏิบัติงานโดยเน้นในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และ ทักษะชีวิตของนักเรียน มาเป็นอันดับ 1 ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ความมุ่งมั่นตั้งใจแต่จะบูรณา การไปตามสถานการณ์ จึงส่งผลให้การพัฒนาต่อเนื่อง...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...ผู้อำนวยการใจดีสอนให้ไหว้พระด้วย พูดเพราะ คุณครูตั้งใจสอน หนูวิชาไหนที่ไม่เข้าใจก็พยายามอธิบาย และจะบอกให้ตั้งใจเรียนจะได้มีความรู้ ความสามารถ และเวลาจะทำอะไรแล้วต้องทำให้ดีที่สุด ให้เป็นคนดีตั้งใจเรียน...”

นักเรียน (สัมภาษณ์ ST1: 15 สิงหาคม 2565)

“...ที่โรงเรียนนั้นพอ.เน้นงานวิชาการ เน้นคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน โดยการทำงานจะให้คุณค่าความรู้ ความสามารถ ความดีงามทั้งของครูและนักเรียน เมื่อ คนใดได้รับรางวัลก็ร่วมกันชื่นชมยินดีให้กำลังใจ และกิจกรรมต่าง ๆ ก็มุ่งที่จะทำให้ดีที่สุด คือให้เป็นเลิศในทุก ๆ ด้านที่ทำ...”

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B1: 18 สิงหาคม 2565)

“...ทางโรงเรียนได้เน้นการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียน ที่ดี เน้นคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน และคณะครูก็ได้พากันทำงานอย่างดีจนได้รับรางวัล กันหลายคน...”

คณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B2: 19 สิงหาคม 2565)

“...ทางโรงเรียนเอาเรื่องการเรียนเป็นหลักสอนให้มีความรู้ ความสามารถ และอบรมกิริยามารยาทของนักเรียนให้เป็นคนดี รวมทั้งสอนให้ทำอะไรแล้ว ให้ทำอย่างจริงจังเพื่อผลที่ดีเลิศทั้งด้านการเรียนและการปฏิบัติในชีวิตของนักเรียน...”

ผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA2: 19 สิงหาคม 2565)

“...ทางหน่วยงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นของเราก็มีโอกาสได้เข้าร่วมในโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนบ่อยครั้ง เพราะบางทีก็มีกิจกรรมที่ต้องใช้กำลังคน และอุปกรณ์ต่าง ๆ มาก เราเข้าไปสนับสนุนทั้งกำลังคน และอุปกรณ์ตามกำลังที่พอจะช่วยได้ ถือเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้ลูกหลานของเรา...”

เครือข่าย ผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (สัมภาษณ์ N2: 20 สิงหาคม 2565)

“...ทางวัดก็ได้ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา มีงานขอความอนุเคราะห์มาก็ยินดีช่วยเหลือ บางครั้งก็ไปรวมกิจกรรมที่โรงเรียนเมื่อมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทางศาสนา บางครั้งก็ไปสอนลูกหลานนักเรียน ทั้งนี้ก็เพื่อช่วยให้ลูกหลานเป็นคนดี และได้ร่วมกันพัฒนาชุมชนในด้านการศึกษาก็ด้วย...”

เครือข่าย เจ้าอาวาสวัดในชุมชน (สัมภาษณ์ N3: 21 สิงหาคม 2565)

“...วัตถุประสงค์หลัก คือ ต้องการทราบหลักการบริหารจัดการ แนวนโยบายของท่านผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ทักษะคติของครูที่มีต่อการทำงาน และทำอย่างไรโรงเรียนจึงได้รับการสนับสนุนจากชุมชน เพื่อที่จะนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่ใกล้เคียงกันคะ...”

ผู้มาศึกษาดูงาน (สัมภาษณ์ Vi1: 9 ธันวาคม 2565)

สำหรับการดำเนินงานทุกโครงการ กิจกรรม ผู้ที่รับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้กระบวนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ที่เรียกว่า PIE: Model ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการอยู่ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) P: Planning การวางแผน 2) I: Implementation การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์หรือการใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือ 3) E: Evaluation การติดตามประเมินผล โดยในแต่ละขั้นตอนผู้บริหารได้อาศัยการมีส่วนร่วมของคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม และในแต่ละขั้นตอนได้ดำเนินการดังนี้

1. P: Planning การวางแผน ได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์การวางแผน

Strategic Planning P: Planning เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานและเพื่อให้แผนงานมีประสิทธิภาพโดยมีกิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) 2. การกำหนดวิสัยทัศน์ (VISION) 3. พันธกิจ (MISSION) 4. เป้าหมาย/

เป้าประสงค์ (GOAL) 5. วัตถุประสงค์ (OBJECTIVE) 6. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (STRATEGIC)
7. แผนงาน/โครงการ (PLAN/PROJECT) ผลที่ได้จะเป็นแผนกลยุทธ์ในการดำเนินการ

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT)

ผู้บริหารและทีมงานได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) โดยได้พิจารณาถึงจุดอ่อน-แข็ง จากสภาพแวดล้อมภายใน และโอกาส-อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งพิจารณาปัจจัยหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ผ่านมา และที่จะเป็นไปในอนาคต แล้วนำมาพิจารณาเพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงาน โดยร่วมกันหาปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งขจัดปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความล้มเหลวของโรงเรียนได้ ซึ่งได้ดำเนินการ ดังนี้

1. เน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน โรงเรียนได้แต่งตั้งคณะทำงานซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้งยังได้เชิญตัวแทนผู้ปกครองและนักเรียนมาร่วมทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนด้วยการใช้เทคนิค SWOT Analysis โดยการวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย

2.1 วิเคราะห์โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Treat)
จากสภาพแวดล้อมภายนอก จากปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมในชุมชน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและด้านกฎหมาย

2.2 วิเคราะห์จุดแข็ง (Strengs) และจุดอ่อน (Weakness)
จากสภาพแวดล้อมภายใน โดยการวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างและนโยบายของโรงเรียน ด้านบริการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ จากนั้นจึงนำเอาผลการวิเคราะห์ไปดำเนินการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนต่อไป

1.2 กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนได้กำหนดวิสัยทัศน์ “มุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ (พุทธิพิสัย) ความดี (จริยศึกษา) ความสามารถ (อาชีวศึกษา) และความสุข (พลศึกษา) คือ มุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งทางวิชาการและการพัฒนาอย่างรอบด้านโดยดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

1.3 กำหนดพันธกิจ (Mission)

โรงเรียนมีพันธกิจ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพ 4) บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา 5) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.5 ตั้งวัตถุประสงค์ (Objective)

กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า 1) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้พร้อมอาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4) สถานศึกษาจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) สถานศึกษาบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ร่วมกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

1.6 กำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (Strategic)

กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพ 4) ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

1.7 จัดทำแผนงาน/โครงการ (Plan/Project)

โรงเรียนได้กำหนดงาน 4 ฝ่าย ด้วยกัน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งในการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริงแล้วในโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) เป็นสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กจำนวนครูมีไม่เพียงพอต่อการแบ่งงานบริหารในแต่ละฝ่ายได้ครบ ดังนั้นผู้อำนวยการจึงได้กำหนดให้ครูแต่ละคนรับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายมากกว่าหนึ่งฝ่าย

โดยกำหนดตามกรอบภาระงาน 4 ฝ่าย และมีการกระจายบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และตามวิชาเอก ให้มีความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน ถึงกระนั้นก็ตามแม้ว่าทุกคนจะได้รับบทบาทหน้าที่มากในการปฏิบัติงานในการดำเนินงานได้อาศัยการช่วยเหลือจากผู้บริหารและคณะครูด้วยกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีคนหนึ่งเป็นหลัก ส่วนคนที่มาช่วยดูแลและสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน สุดท้ายจึงจะทำงานประสานกันเป็นทีม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและปฏิบัติก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถดังคำสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการและครู

“...กำหนดตามกรอบภาระงาน 4 ฝ่าย และมีการกระจายบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และตามวิชาเอกให้มีความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...โรงเรียนดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย แต่เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อยจึงมีการทำงานเข้าไปช่วยมาคนเดียวหลายงาน เพื่อช่วยเหลือกันให้งานออกมาดีและบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

ในการบริหารจัดการงาน 4 ฝ่ายของผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดีดี มีการแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบโครงการ กิจกรรมที่ได้ร่วมกันกำหนดตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจในภาระหน้าที่มอบหมายให้ปฏิบัติ และใช้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับคำสัมภาษณ์ของศึกษานิเทศก์

“...บางครั้งก็ได้ให้คำปรึกษาในเรื่องการบริหารจัดการงาน 4 ฝ่ายให้กับทางโรงเรียน เพราะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กบางที่ครูปฏิบัติหน้าที่เกิดปัญหาในการดำเนินการ ก็เข้ามาปรึกษาด้วย บางเวลาส่งนักศึกษาเอกไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนด้วยเป็นการพัฒนาทั้งนักศึกษาเองและครูในโรงเรียนด้วย...”

ภาคีเครือข่าย ตัวแทนมหาวิทยาลัย (สัมภาษณ์ N1: 15 สิงหาคม 2565)

“...ระบบการบริหารจัดการศึกษาผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน 4 งาน ชัดเจน มีการแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการชัดเจน มีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจโครงการ/กิจกรรมตามแผน และเน้นการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง เนื่องมาจากโรงเรียนมีจำนวนบุคลากรน้อยจึงต้องเน้นการมีส่วนร่วมของภาคชุมชนและผู้ปกครอง...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

ผู้อำนวยการได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรพร้อมกับกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการภาระงาน 4 ฝ่าย ด้วยการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีต่าง ๆ และให้รายงานผลเพื่อพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า ด้านบุคลากรครูซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมายภาระงาน ก็เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานด้วย มีการประชุมวางแผน ศึกษา แบ่งงาน ประสานความร่วมมือ ร่วมกันทำงาน เพราะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในทุกกระบวนการดำเนินงาน และที่สำคัญจะต้องนำเอาข้อมูลต่างนำมาประสานกันแล้วร่วมกันวางแผน ประเมินผลการปฏิบัติการงานทั้ง 4 ฝ่ายจึงจะประสบผลสำเร็จ อีกทั้งจะได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางสอดคล้องกัน ดังคำสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการและครู

“...ในการจัดทำแผนต่าง ๆ มี 4 ชั้น คือ 1. ประชุมร่วมกันวางแผน กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมโดยทุกคนมีส่วนร่วม 2. คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ งานโครงการ กิจกรรม 3. สรุป สะท้อนผลเมื่อสิ้นปีการศึกษา หรือปีงบประมาณ 4. ปรับปรุงแก้ไข แผนในปีต่อไป มีทั้งแผนปีเดียว และแผนสามปี...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...มีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ตามบทบาทแต่ละฝ่ายแล้วมาประสานและรวบรวมข้อมูลด้วยกัน โดยมีการประชุมทำการวางแผนและประเมินผล...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านกลยุทธ์ที่ทำให้โรงเรียนบ้านนาดีได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์มาตรฐานรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ระดับประถมศึกษา พบว่าการได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งจากบุคลากร ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน อย่างดีเลิศด้วยความเสียสละ เต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครูได้ร่วมกันร่วมกันหาแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม ในส่วนของผู้บริหารได้สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักให้กับบุคลากร แล้ววางกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ด้วยวิธีการประชุม อบรม นิเทศ กำกับ รวมทั้งสอนงานในการปฏิบัติจริง ในทุกโครงการงาน กิจกรรมต่าง ๆ โดยยึดหลักการเป็นผู้ดูแลหรือการ Coaching ให้กับครูที่ได้รับมอบหมายภาระงานตามโครงสร้างภาระงานในสถานศึกษาให้เป็นผู้รับผิดชอบ ผู้ช่วยปฏิบัติ และมีคำสั่งปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงทำให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ถึงแม้จะขาดแคลนทรัพยากรในการบริหารก็ตาม ดังคำสัมภาษณ์

“...จะมีแนวปฏิบัติโดยการ สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก วางกรอบการดำเนินการที่ชัดเจน ให้เข้ารับการประชุม อบรม ฯลฯ การนิเทศ กำกับ สอนงานในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารดูแลและเป็น Coaching ในทุกภาระงาน โครงการ กิจกรรม...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...แนวปฏิบัติในส่วนงาน 4 ฝ่าย คือ มีโครงสร้างชัดเจน ผู้รับผิดชอบ ดำเนินงานชัดเจน ผู้ช่วยชัดเจน งานแต่ละอย่างแต่ละฝ่ายชัดเจน มีคำสั่งปฏิบัติงานชัดเจน ทำให้ทำหน้าที่ได้อย่างดี...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...ความร่วมมือจากบุคลากรและผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนเป็นจุดที่สำคัญ เพราะผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรมและอื่น ๆ ในสถานศึกษาอย่างดีเยี่ยม โดยเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ เรื่องที่โรงเรียนขอความร่วมมือ ด้วยความเต็มใจ เสียสละ และบางคนมาทำงานช่วยเหลือโรงเรียนทุกวันเสมือนเป็นบุคลากรในสถานศึกษาคนหนึ่ง...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU1: 30 พฤศจิกายน 2565)

2. I: Implementation การนำแผนกลยุทธ์ไปใช้หรือการใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือ เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษารางวัลพระราชทานเพื่อพัฒนา สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้คุณภาพมาตรฐาน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันในการวางแผน และดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรขององค์กรให้เหมาะสม สิ่งที่สำคัญที่สุดนั่นก็คือตัวผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลเป็นภาพอนาคตในการขยายผลผลิตทางการศึกษาที่ควรจะเป็นได้ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียน การสอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษาไม่หลงทิศทาง ด้วยเหตุนี้โรงเรียนบ้านนาดีดี จึงจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีที่มีลำดับขั้นตอนในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน เพราะหากมี หลักการและเหตุผลที่ดีแล้วจะทำให้สามารถเกิดพัฒนาการในการจัดการศึกษาได้อย่าง มั่นคง ยั่งยืน และได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนบ้านนาดีดี โดยผู้อำนวยการได้บูรณาการใช้ภาวะ ผู้นำหลายรูปแบบพร้อมทั้งใช้ทักษะการบริหารและโดยการเป็นแบบอย่าง การจูงใจ เป็น แนวทางในการดำเนินงาน

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการของโรงเรียน บ้านดีดี (นามสมมติ) ที่ประสบผลสำเร็จอย่างยอดเยี่ยมได้รับรางวัลต่อเนื่องและยาวนาน นั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จเกิดขึ้นมิใช่เพียงเพราะการได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีทางการ บริหารจัดการศึกษามาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน แต่ยังนำเอาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษามาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา แต่ยังเป็นเพราะ คักยภาพความรู้ ความสามารถ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่นำมาปรับใช้ในการดำเนินการทุกขั้นตอนของโครงการกิจกรรม ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารได้ประพฤติปฏิบัติและแสดงออกในกระบวนการบริหาร จัดการพออนุমানเข้าองค์ประกอบของภาวะผู้นำหลายรูปแบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) โรงเรียนได้นำเอา รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน การนำเอาแผนไปปฏิบัติ และ การประเมินผลการปฏิบัติในท้ายที่สุด เพื่อนำเอามาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น จึงเป็นข้อบ่งชี้ให้ ได้ทราบอย่างชัดเจนว่า ผู้อำนวยการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้กระบวนการหรือ ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ชักนำจูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกเพื่อให้มี พฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร กระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อสมาชิกจะกระทำผ่านองค์ประกอบหลัก ๆ โดยการกำหนดทิศทางกลยุทธ์

(determining strategic direction) จะเห็นได้จากที่ท่านได้ร่วมกับคณะครูได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียนอย่างรอบคอบรอบด้าน โดยศึกษาถึงความต้องการจำเป็นของผู้ปกครองชุมชน แล้วร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ที่พร้อมสมบูรณ์ในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อไป

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)

ผู้อำนวยการได้เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยที่ผู้อำนวยการได้ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามทั้งในด้านการงานและการดำรงชีวิตประจำวัน ทำให้คณะครูยกย่องเคารพนับถือ คร่ำคร่าไว้วางใจ เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานและพยายามประพฤติปฏิบัติให้เหมือนตัวท่านนอกจากนี้ยังต้องการเลียนแบบความประพฤตินั้นด้วย ในระหว่างการทำงานนั้นท่านมักจะสร้างบันดาลใจกับคุณครู โดยให้ความหมายและความท้าทายใน เรื่องงานของผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเร่งเร้ากระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา ให้แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ในด้าน คักยภาพในการทำงานของครูก็ได้นำกระบวนการกระตุ้นทางปัญญา ให้ผู้ตามตระหนักถึง ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ครูเกิดความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มา แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม และทำให้เกิดสิ่งใหม่และ สร้างสรรค์ นอกจากนี้ผู้อำนวยการยังคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยตัวท่านได้อาศัย ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นโค้ชและเป็นพี่ที่ปรึกษาในแต่ละคน และได้พยายามพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยให้โอกาสเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน ความจำเป็นและความต้องการ ใช้การฟังอย่างมีประสิทธิภาพเอาใจเขามาใส่ใจเราโดยได้ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิด การตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร ใช้การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

3. ภาวะผู้นำแบบเชิญชวนและสร้างเครือข่าย (Invitation Leadership & Networking)

ผู้อำนวยการได้ทำให้บุคลากรครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยากเข้ามามีส่วน ทำงาน อาสาและกระตือรือร้นที่จะร่วมสร้างกิจกรรมสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุตาม เป้าประสงค์ขององค์กรทำให้สมาชิกตั้งใจเข้าร่วม จะเห็นได้จากตั้งเริ่มต้นโครงการ

ประกวดสถานศึกษารางวัลพระราชทานท่านก็เป็นบุคคลแรกที่ริเริ่มชักชวนให้ครูและผู้คนในชุมชนให้เข้ามาร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่ในการทำงานนั้นก็ได้นำการเคารพซึ่งกันและกัน สร้างความศรัทธาไว้วางใจเกิดขึ้น และการสร้างบรรยากาศและจัดสถานการณ์เพื่อเชิญชวนสมาชิกทุกคนเข้ามาสู่กระบวนการเป้าหมายแห่งความสำเร็จ บรรยากาศในโรงเรียนจะสะท้อนผลให้เกิดความเข้าใจและความพึงพอใจทั้งบุคลากรและนักเรียน ซึ่งทำให้เกิดความศรัทธาและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเคารพสิทธิของกันและกัน ขยายขีดความสามารถของบุคลากรรวมทั้งการอาสาและตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากการที่ครูคนเดียวแต่ต้องรับผิดชอบหลายบทบาทหน้าที่ แต่ก็ยังคงสามารถปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ แสดงให้เห็นว่ามีศักยภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก

และจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์รวมทั้งการที่ผู้วิจัยเคยเข้าไปศึกษาดูงาน พบว่า ผู้บริการโรงเรียนได้พยายามสร้างสรรค์องค์ความรู้ และพัฒนากิจกรรมหรือกิจกรรมของโรงเรียนมุ่งเน้นให้เกิดนวัตกรรมทั้งของสมาชิกและองค์การ เพื่อให้มีคุณลักษณะของการเป็นองค์การนวัตกรรม ผู้บริหารโรงเรียนจึงพยายามแสวงหาและสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ โดยจะเห็นได้ว่า ทางโรงเรียนมีองค์กร และหน่วยงานเครือข่ายต่าง ๆ มากมายที่คอยให้การสนับสนุนการทำการกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานส่วนท้องถิ่น หน่วยงานต้นสังกัด สถาบันการศึกษาจากภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชนมาช่วยงานอยู่เสมอ

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ความคาดหวังของผู้อำนวยการในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) คือ นักเรียนมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติทางความประพฤติที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติ และจริยธรรมควมมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความมีสัมมาคารวะ และสิ่งที่ควรประพฤติต่าง ๆ นำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดความดีและความถูกต้องแก่สังคมในระดับต่าง ๆ ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะลักษณะที่พบในตัวผู้อำนวยการก็คือ ท่านจะมีลักษณะความประพฤติมีความมุ่งหวังให้คณะครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งที่ควรประพฤติ เช่น จัดให้มีโครงการ กิจกรรมให้ผู้เรียนได้สวดมนต์ ไหว้พระและปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีในชุมชน พร้อมให้ความร่วมมือ สนับสนุนกับทางวัดในชุมชนเมื่อถึงวันสำคัญทางศาสนา ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติตนเป็นไปเพื่อให้เกิดความดีและความถูกต้องแก่สังคมในระดับต่าง ๆ ในชุมชน

5. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (Academic Leadership)

ในการบริหารจัดการผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการได้เหมาะสมกับสถานศึกษา และยังเป็นผู้นำที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วมีความเข้าใจในแนวคิดการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมและคุณภาพการศึกษาที่ดี รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและการประเมินผลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไปอีกด้วยในที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษายังได้สร้างสัมพันธภาพและการทำงานร่วมกันในทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ซึ่งสามารถสร้างความไว้วางใจและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันในทีมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ของสมาชิกในทีมเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่สำคัญต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ภาวะผู้นำแบบเชิงชุมชนและสร้างเครือข่าย เป็นต้น สำหรับแนวคิดที่เกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย (Networking) ในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น เครือข่าย (Network) จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างเครือข่ายยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและผู้บริหาร โดยการสร้างเครือข่ายนี้สามารถทำได้โดยการเข้าร่วมกิจกรรมและการประชุมที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เช่น การประชุมวิชาการ การเข้าร่วมกลุ่มสนทนา การเข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษา และนอกจากนี้ยังมีการพัฒนาเครือข่ายด้วยเทคโนโลยีสื่อสารใหม่ ๆ เช่น การใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ เช่น อีเมล แชน และโซเชียลมีเดีย เพื่อเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการบริหารงานด้านวิชาการมีความก้าวหน้า ส่งผลให้ครูผู้ปฏิบัติเกิดทักษะในด้านวิชาการได้เป็นอย่างดี โดยทุกคนมุ่งไปที่คุณภาพของงานวิชาเป็นหลักดังจะเห็นได้จากคำสัมภาษณ์

“...การร่วมแรงร่วมใจกันทั้งผู้นำและครู สมัครงานสามัคคี ผู้อำนวยการได้ชักชวนร่วมกับชาวบ้านเริ่มตั้งแต่ปี 2542 ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารและเห็นความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน อยากให้มีคุณภาพเหมือนโรงเรียนอื่น...”

ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B3: 4 สิงหาคม 2565)

“...แนวทางในการบริหารจัดการ คือ สร้างความตระหนัก ความรับรู้ ความเข้าใจ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม ความรัก ความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่น ความทุ่มเท ในการทำงาน การคิดเชิงบวกในทุกเรื่อง ข้อจำกัด คือ การสร้างโอกาส การสร้างกำลังใจให้เกิดขึ้นในทีม การใช้ภาวะผู้นำในการทำงาน และตระหนักว่าข้าราชการ คือ ข้าของแผ่นดิน ข้าราชการของแผ่นดิน การทำงาน คือ การตอบแทนบุญคุณของแผ่นดิน...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา โดยแนะนำ พาทำ โดยเลือก ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ ความถนัดในงานแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนที่สุด...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข โดยเอาแบบอย่างจากผู้ชำนาญการในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการทำงาน อยากรุ่งเหมือนอย่างท่าน...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 12 สิงหาคม 2565)

“...ผู้อำนวยการและคณะครูร่วมกันศึกษามาตรฐานตัวชี้วัด และเริ่มจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด ตั้งแต่ต้นปีการศึกษา ส่วนมากจะร่วมกันวางแผนช่วงก่อนเปิดเทอม เมื่อเปิดเทอมแล้วก็ดำเนินการตามแผนที่กำหนด พวกเรามุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน ฉะนั้นงานวิชาการของเราต้องมีคุณภาพค่ะ...”

ครู (สัมภาษณ์ T5: 12 สิงหาคม 2565)

“...มีผู้นำที่ดี เช่น มี ผอ.โรงเรียนและทุกภาคส่วนร่วมมือกัน ได้รับรางวัลก็ต้องรักษาและพัฒนาให้ดีขึ้นไปเรื่อย ๆ...”

ตัวแทนชุมชน (สัมภาษณ์ C03: 15 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทำจริง มีผลเกิดขึ้นเชิงประจักษ์ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง มีมนุษย์สัมพันธ์เป็นเลิศ เป็นแบบอย่างในด้านภาวะผู้นำได้อย่างดีทีเดียว...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

“... ท่านผู้อำนวยการโรงเรียนคะ ท่านเป็นอาจารย์อยู่ที่มหาวิทยาลัย
ที่ดิฉันศึกษาต่อด้วย ไม่ได้รู้จักกันเป็นการส่วนตัวนะคะ แต่รู้จักชื่อเสียงของท่าน พบท่าน
บ่อย ๆ ที่มหาวิทยาลัยคะ เป็นบุคคลต้นแบบที่น่าศึกษา และนำแนวทางการใช้ชีวิต การ
ทำงานของท่านมาเป็นแบบอย่างคะ...”

ผู้เข้ามาศึกษาดูงาน (สัมภาษณ์ VI: 9 ธันวาคม 2565)

อีกประการหนึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ รวมทั้งผู้วิจัยเคยเข้าไป
ศึกษาดูงาน ทำให้วิเคราะห์ได้อีกว่านอกจากการมีภาวะผู้นำแล้วผู้อำนวยการยังมีทักษะใน
การบริหาร คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการจูงใจบุคลากร โดยมีหลักฐานผลงานเชิง
ประจักษ์ที่มีอยู่ในสถานศึกษามากมาย รวมทั้งสนทนากับกลุ่มบุคลากรครู ผู้ปกครอง และ
ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ในด้านทักษะภาวะผู้นำ พบว่า ผู้อำนวยการเป็นผู้ที่มีขีด
ความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดได้
อย่างรวดเร็วทันทันยุคสมัยและถูกต้อง โดยได้ใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่าง
จำกัดผ่านกระบวนการทางการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นได้
บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนโดยทั่วไป โดย
สามารถจำแนกทักษะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย
สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยในแต่ละด้าน ประกอบด้วย

ทักษะด้านเทคนิค พบว่า ในการบริหารจัดการโรงเรียนผู้อำนวยการได้
นำเอาหลักการแนวคิดทางวิชาการที่หลากหลายนำมาปรับใช้ เช่น นำเอาหลักรูปแบบการ
ดำเนินการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งใช้
วงจรเดมมิง (Deming) เป็นกลยุทธ์เทคนิคการติดตามผลงาน โครงการ กิจกรรม ซึ่งมี
ข้อมูลปรากฏอย่างชัดเจนในเอกสารบทความที่ท่านได้เป็นผู้นำเสนอเป็นผลงานทาง
วิชาการได้ นอกจากนี้เมื่อได้ครั้งผู้วิจัยสัมภาษณ์ท่านได้ให้ข้อมูลว่า สถานศึกษาแห่งนี้มี
การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม ได้รับรางวัลหลากหลาย โดยตัวของ
ท่านนั้นได้ช่วยในการดำเนินการทุกอย่าง และยังเป็นผู้กำกับติดตามกรอบภาระงานทุก
อย่างอีกด้วย เป็นการชี้ให้เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่ทักษะด้านเทคนิคอย่างชัดเจน ดังคำสัมภาษณ์

“...ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารจัดการยอดเยี่ยม มีหลากหลายรางวัลที่เก็บไว้ ซึ่งจากแผนผังโครงสร้างการบริหารโรงเรียนทำให้มีส่วนช่วยในการดำเนินการทุกอย่าง และเป็นผู้กำกับดูแลในการทำงานตามกรอบภาระงานทุกอย่าง...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

เพื่อให้ได้ความถูกต้องแน่ชัดเจนนว่าผู้อำนวยการเป็นผู้ที่มีทักษะเทคนิคในการบริหารงานจึงได้สอบถามกับบุคลากรครูที่ได้ร่วมกันดำเนินงานมาว่าตัวผู้อำนวยการมีเทคนิคในการดำเนินการอย่างไร พบว่า คณะครูให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ผู้บริหารร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา โดยการแนะนำ พาทำ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างรวบรื่น เมื่อมีปัญหาด้านการปฏิบัติงานก็สามารถขอคำปรึกษาได้ ดังคำสัมภาษณ์ของครูได้บอกไว้ว่า

“...เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ก็ได้อาศัยผู้บริหารร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา โดยท่านให้คำแนะนำ พาครูลงมือทำ...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า บุคลิกลักษณะของผู้อำนวยการเป็นคนที่มีความยิ้มแย้ม พูดจาไพเราะ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เมื่อมีแขกมาเยี่ยมหรือเข้ามาศึกษาดูงานจะต้อนรับด้วยอัธยาศัยไมตรี ซึ่งผู้วิจัยก็มีประสบการณ์ในการต้อนรับของท่านด้วยเช่นกัน ครั้นเมื่อจะกลับก็ออกมาส่งด้วยความยิ้มแย้มชวนให้มาเยี่ยมเยียนอีกครั้ง ลักษณะที่แสดงออกอย่างนี้ทำให้เห็นความมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งความคาดหวังของท่านต้องการที่จะบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพครอบคลุมทุกด้าน ทุกงาน และให้มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทท้องถิ่น เป็นโรงเรียนแห่งความสุขของทุกคน ทั้งคณะครู นักเรียนและชุมชน พยายามสร้างจิตสำนึกรักโรงเรียนให้เกิดขึ้น คือ โรงเรียนคือบ้านของทุกคน ด้วยอาศัยทักษะมนุษยสัมพันธ์เช่นนี้จึงทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความสามัคคีในบุคลากรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเกิดเป็นทีมงานที่มีพลังในการขับเคลื่อนงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังคำสัมภาษณ์

“...ผลที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการงานแต่ละฝ่าย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อยู่ในระดับดีเยี่ยม มีความรัก ความเข้าใจ ความผูกพัน ความสามัคคี ความสำคัญและ ตระหนักว่าทุกคน คือ ส่วนหนึ่งของทีมในการเป็นพลังขับเคลื่อนคุณภาพให้เกิดขึ้น...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

สิ่งที่แสดงให้เห็นทักษะมนุษยสัมพันธ์อีกประการหนึ่งนั่นก็คือ ความประทับใจที่เกิดขึ้นกับผู้ที่เข้ามาศึกษาดูงานในโรงเรียน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ครูและ ผู้อำนวยการจากโรงเรียนอื่นที่เข้าศึกษาดูงานได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า สิ่งที่สร้างความประทับใจแรกก็คือ ท่านผู้อำนวยการสถานศึกษาท่านมีความเมตตา ใจดี และให้การต้อนรับเป็นอย่างดี ส่วนผู้อำนวยการอีกโรงเรียนหนึ่งก็ประทับใจบุคลิกภาพของผู้อำนวยการ เป็นผู้ที่น่ารัก มีความเป็นกันเอง ดังคำสัมภาษณ์บอกว่า

“...อันดับแรก คือ ท่านผู้อำนวยการสถานศึกษาท่านมีความเมตตา ใจดี และให้การต้อนรับเป็นอย่างดี...”

ครูผู้ที่เข้ามาศึกษาดูงาน F1: 28 พฤศจิกายน 2565)

“...ได้พบท่านผู้อำนวยการที่มีบุคลิกภาพน่ารักมาก ๆ ค่ะ ท่านเป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีผลงานมาก แต่ว่าเป็นกันเองกับดิฉันมาก ๆ...”

ผู้เข้ามาศึกษาดูงาน (สัมภาษณ์ VI: 9 ธันวาคม 2565)

ทักษะด้านความคิดรวบยอด จากการวิเคราะห์เอกสารหลักฐานทางวิชาการ ของโรงเรียนพบว่า ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บริการประเมินผ่านเกณฑ์ มาตรฐานได้นั้น จะต้องมีการบูรณาการในการดำเนินการต่าง ๆ มากมาย และผู้อำนวยการเองมีแนวคิดในการดำเนินการว่า หลักการที่ทำให้การบริหารสำเร็จได้นั้นต้องมี องค์ประกอบความสำเร็จนั่นก็คือ เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน จากนั้นท่านจึงได้นำเอาแนวคิดการดำเนินงานในรูปแบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมี PIE: NAKAE Model นำมาใช้ในโครงการ กิจกรรมในโรงเรียน จากข้อมูลจึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีทักษะความคิดรวบยอดของท่าน นอกจากนี้ในการให้สัมภาษณ์ยังบอกอีกว่า เรื่องโอกาส ความสำเร็จ สามารถสร้างขึ้นมาได้รวมทั้งสิ่งที่

จะเป็นการการันตีคุณภาพการทำงานก็คือ รางวัลของสถานศึกษา และข้อมูลคำสัมภาษณ์
ของศึกษานิเทศก์ที่แสดงให้เห็นถึงการมีทักษะความคิดรอบยอดของท่านก็คือ การบริหาร
จัดการโครงสร้างการบริหารงาน 4 ฝ่าย รวมทั้งได้กำหนดบุคลากรอย่างชัดเจน
ดังคำสัมภาษณ์

“...ด้านระบบการบริหารจัดการศึกษาผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการ
บริหารงาน 4 งานชัดเจน มีการแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบโครงการ / กิจกรรมตาม
แผนปฏิบัติการชัดเจน...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

ในด้านทักษะผู้บริหาร พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ)
มีทักษะผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้าน
ความคิดรวบยอด การเป็นแบบอย่าง ทั้งในการครองตน ครองคน ครองงาน ซึ่ง
ผู้อำนวยการเป็นสิ่งที่ท่านได้ปฏิบัติมาอย่างสม่ำเสมอ อย่างในมุมมองของศิษย์เก่าที่ได้ให้
ความเห็นว่าการครองตนของท่านโดยการเป็นผู้นำที่ดี การปฏิบัติตัวที่ดี ตัวแทนชุมชน
ผู้ปกครองได้กล่าวเสริมอีกว่า เป็นคนทำงานดี พาคครูทำ จนได้รับรางวัลโรงเรียน
พระราชทาน ท่านเคยสอนอยู่ที่อื่นมาก่อน แล้วมาเป็นผู้อำนวยการที่โรงเรียนบ้านนาดีดี
(นามสมมติ) มาพัฒนาโรงเรียนและนักเรียนได้ดี เก่งและมีความสุข และมีความมุ่งมั่นเน้น
การเรียนการสอน เน้นคุณธรรมของนักเรียน ส่วนประธานคณะกรรมการสถานศึกษาได้ให้
ความเห็นเห็นว่า ท่านพัฒนาโรงเรียนทั้งสถานที่ ทั้งการเรียนการสอน จนได้รับรางวัล ส่วน
ความคิดเห็นในส่วนของคุณครูที่เข้ามาศึกษาดูงานก็บอกว่า ท่านผู้อำนวยการนั้นมีทักษะการ
บริหารงาน บริหารคน และการทำงานที่เป็นระบบ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานที่ได้
รับผิดชอบได้ หรือในความคิดของผู้เข้ามาศึกษาดูงานระดับผู้อำนวยการด้วยกันก็ยิ่งให้การ
ชื่นชมว่า ท่านผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นบุคคลต้นแบบที่น่าศึกษา และนำแนวทางการใช้
ชีวิต การทำงานของท่านมาเป็นแบบอย่าง และด้วยการเป็นแบบอย่างเช่นส่งผลให้บุคลากร
ครูในโรงเรียนได้มีความคาดหวังไปตามแบบอย่างที่ได้เห็น ดังคำสัมภาษณ์ของคุณครูบอกว่า

“...ทุกคนมีความคาดหวังเช่นเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี
เก่ง และเรียนรู้อย่างมีความสุข สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

ในกระบวนการทำงานนั้นผู้อำนวยการได้ใช้ “การจูงใจ” บุคลากร โดยพบว่า ท่านเป็นผู้ที่มีเทคนิค “การจูงใจ” กลุ่มประธานคณะกรรมการสถานศึกษาและกลุ่มผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และกลุ่มศิษย์เก่าต่างได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องต้องกันว่า ในระยะเริ่มแรกที่จะเริ่มโครงการพัฒนาโรงเรียนเพื่อส่งเข้าประกวดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน นั้น ท่านได้เป็นผู้ชักชวนบุคลากรครูในโรงเรียนให้มีแนวความคิดในการที่จะทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจะหมายถึงตัวนักเรียนจะมีคุณภาพ รวมทั้งคณะครูเองก็จะได้พัฒนาตนเองเกิดความเจริญก้าวหน้าวิทยฐานะสูงขึ้น ได้ยศ ได้ตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยท่านใช้วิธีการจูงใจด้วยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในการมุ่งมั่นทำหน้าที่ของครูให้ดีที่สุด และจากผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จส่งผลทำให้คณะครูเกิดความมั่นใจว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นมานี้จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง และในมุมมองของศึกษานิเทศก์ก็ได้บอกว่า ท่านผู้อำนวยการได้มีการจูงใจให้ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองให้เห็นถึงความสำคัญและจำเป็นโครงการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน จึงทำให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกอย่างตามที่โรงเรียนร้องขอ ด้วยความเต็มใจ เสียสละ บางคนถึงกับมาทำงานช่วยเหลือโรงเรียนทุกวันเสมือนเป็นบุคลากรในสถานศึกษาคนหนึ่ง

ในส่วนของผู้เข้าศึกษาดูงานก็ได้ให้ข้อมูลในเรื่อง “การจูงใจ” ของท่านผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ให้ความเห็นเห็นว่า ที่เข้ามาดูงานในสถานศึกษาแห่งนี้เพราะต้องการทราบ ท่านผู้อำนวยการมีเทคนิคการจูงใจบุคลากรและทีมงานอย่างไร จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กเช่นเดียวกับโรงเรียนดิฉันเป็นโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานทั้งที่ขาดแคลนทรัพยากรการบริหารอยู่มาก และจากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัยเองในช่วงเวลาที่เข้าไปเก็บข้อมูลในสถานศึกษามักจะพบว่า ท่านผู้อำนวยการเวลาที่จะใช้คนใดทำงานหรือขอความร่วมมือจากใคร ท่านจะไม่ได้สั่งการโดยตรงแต่จะใช้วิธีการพูดคุยให้เห็นถึงความสำคัญจำเป็นของงานที่จะต้องทำและให้ความสำคัญกับผู้ที่ทำหน้าที่ต้องรับผิดชอบด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะกระตุ้นให้ผู้ที่ได้รับฟังนั้นมีความอยากจะทำงานสิ่งให้สำเร็จโดยไว และกลุ่มศิษย์เก่าก็ได้ให้ความคิดเห็นในประเด็น “การจูงใจ” นี้ ว่า การเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานได้ เพราะผู้บริหาร ผู้นำทำให้ทุกคนมีกำลังใจในการทำต่อ ทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้นทุกด้าน ดังคำสัมภาษณ์

“...หลังจากเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานแล้วทำให้สภาพชุมชน ทำให้ทุกคนรู้คุณค่าของตัวเองในการทำให้โรงเรียนได้รับรางวัล หลังจากได้รับรางวัลแล้วทำให้ทุกคนมีความสุข มีความเป็นผู้นำมากขึ้น เพราะได้เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานเป็นผู้นำ ทั้งในสถานะการเป็นผู้นำการพัฒนา เทคโนโลยี การศึกษาเพื่อการสื่อสาร ระบบการประกันคุณภาพและระบบสื่อสารสนเทศ รวมเป็นการบริหารโรงเรียน ผู้นำทำให้ทุกคนมีกำลังใจในการทำต่อ ทำให้คุณสมบัตินักศึกษาดีขึ้น ทั้งคุณภาพนักเรียน การบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ ความสำเร็จของการศึกษาดีขึ้น เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการพัฒนามาตรฐานคุณการศึกษาของชาติให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป...”

ศิษย์เก่า (สนทนากลุ่ม AL: 4 สิงหาคม 2565)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็น “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร” ในภาพรวมได้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบเชิงชุมชนและสร้างเครือข่าย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ และมีทักษะการบริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และการเป็นแบบอย่าง การจูงใจ

3. E: Evaluation การควบคุมและประเมินผล ผู้อำนวยการและทีมงานโรงเรียนบ้านนาดีดี ได้นำเอาวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการดำเนินโครงการและกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มดำเนินการกิจกรรมแล้วนำเอาผลการประเมินที่ได้นำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลการปฏิบัติงานได้ผลเป็นเลิศและในขั้นตอนกระบวนการจะมีการติดตามนิเทศ และประเมินผล การติดตามประเมินผล โดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ของเดมมิ่ง ได้แก่ 1. Plan การวางแผน 2. Do การปฏิบัติตามแผน 3. Check การตรวจสอบ 4. Act การดำเนินการให้เหมาะสม ได้ดำเนินการดังนี้

ในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ในการดำเนินการพบว่า ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ และใช้หลักการบริหารจัดการตามแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการศึกษา พร้อมทั้งใช้วงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย 1. Plan การวางแผน 2. Do การปฏิบัติตามแผน 3. Check การตรวจสอบ 4. Act การดำเนินการให้เหมาะสม ในการประเมินผลการปฏิบัติโดยนำเอาไปใช้ในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน (Planning) พบว่า ในการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น แผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารและครู รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงได้ร่วมกันประชุมวางแผนปรึกษาหารือกันทุกครั้งก่อนที่จะเริ่มดำเนินการใช้หลักร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน และช่วยกันดำเนินการเป็นทีม เพราะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กการกำหนดนโยบาย กิจกรรม โครงการ ต้องมีแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนและต้องสอดคล้องกับข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนด้วยจึงจะประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้แล้วบุคลากรครูที่ได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในแต่ละฝ่ายยังต้องอาศัย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่ได้ร่วมกันประชุมวางแผน ศึกษา พร้อมทั้งแบ่งงานกันตามความสามารถ ความถนัด และประสานข้อมูลของแต่ละฝ่ายเพื่อให้การดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ดังผลการวิเคราะห์เอกสารบทความของผู้อำนวยการโรงเรียนได้บอกไว้ว่า

“...ก่อนการทำงานทุกอย่าง ทุกโครงการ ทุกกิจกรรม จะมีการประชุมชี้แจง วางแผน และแต่งตั้ง มีคำสั่งมอบหมายงาน...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 10 สิงหาคม 2565)

“...ได้มีการประชุมวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละฝ่ายประสานรวบรวมข้อมูลกันและประเมินผลการปฏิบัติงาน...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน บนฐานข้อมูลที่เกิดจากการทำการวิเคราะห์ (swot) ของผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรและผู้นำ...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

“...การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นโรงเรียนพระราชทาน คุณภาพ มาตรฐาน ใช้วิธีการร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ กับผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย...”

วิเคราะห์เอกสาร (บันทึกเอกสาร M : 25 พฤศจิกายน 2565)

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในชั้นตอนนี้ โรงเรียนบ้านนาดีดี ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีการประชุมร่วมกันวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แล้วนำไปปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้

2. การปฏิบัติตามแผน (Doing) พบว่า เมื่อได้แผนปฏิบัติการตามที่ได้ร่วมกันวางแผนแล้ว ลำดับต่อมาที่งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ได้นำไปปฏิบัติ ด้วยการบูรณาการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน โดยที่ผู้บริหารได้สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และอาศัยกระบวนการทำงาน เป็นทีมในการดำเนินการ พร้อมกันนี้คณะครูและบุคลากรอื่น ๆ ก็ได้รับมอบหมายงานตาม ความถนัดและความสามารถของตนโดยจะมีคนหนึ่งเป็นหลัก ส่วนคนอื่น ๆ ก็จะตามมา เป็นผู้ช่วยดูแลสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน ซึ่งตลอดกระบวนการทำงานทั้งหมดผู้อำนวยการ จะเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำในการปฏิบัติรวมถึงการสนองงานให้กับ คณะผู้ปฏิบัติ เมื่อมีปัญหาติดขัดก็ได้ปรึกษาหน่วยงานต้นสังกัดตามสายการบังคับบัญชา ให้เข้ามามีบทบาทติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียนบ้านนาดีดี อันทำให้ได้เห็นถึง กระบวนการบริหารจัดการที่ได้ดำเนินการไปตามแผนปฏิบัติการ ยึดการมีส่วนร่วมของทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในชุมชน ดังคำสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

“...เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ทุกกิจกรรม โครงการ งานต่าง ๆ มีการประชุมวางแผน ช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยดำเนินการ ช่วยกันรับความสำเร็จทุกกิจกรรม โดยการสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยอาศัย กระบวนการทำงานเป็นทีม กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา โดยแนะนำ พาทำ โดยเลือก ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ ความถนัดในงานแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนที่สุด...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...การบริหารจัดการของผู้บริหารเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี
อย่างเคร่งครัด โดยยึดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัด
ทั้งมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทำจริง มีผลเกิดขึ้นเชิงประจักษ์...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารและครู และบุคลากรที่ได้รับมอบหมายได้บูรณาการการ
ทำงานร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และอาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกภาค
ส่วน ร่วมกันทำงานกันเป็นทีม

3. การตรวจสอบ (Checking) พบว่า เมื่อผู้บริหารและทีมงานได้
ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแล้ว จากนั้นจึงได้ใช้การสังเกตการณ์ทุกชั้นของการปฏิบัติ
โดยการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ก่อนการปฏิบัติงานทุกปีการศึกษา
แล้วนำมาสรุปผลงานนำเสนอผลงานของแต่ละคน เพื่อนำเสนอต่อผู้ปกครอง คณะครู
ในช่วงสิ้นภาคเรียน โดยที่ผู้อำนวยการจะเป็นผู้ประเมินในทุกกิจกรรม ทุกโครงการที่แต่ละ
ฝ่ายที่รับผิดชอบ แล้วนำเอาส่วนที่ต้องพัฒนามาปรับปรุงแก้ไขเป็นแนวทางการปฏิบัติใน
ปีการศึกษาต่อไป ประการที่สำคัญ คือ การสังเกตการณ์ด้วยการนิเทศ ติดตาม
ประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด เป็นสิ่งสำคัญจำเป็นเพื่อให้โรงเรียน
มีผลการจัดการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อรับรางวัล
พระราชทาน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พร้อมกับ
นำเอาผลการนิเทศใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางาน จัดทำเป็นระบบข้อมูล
สารสนเทศให้ครอบคลุมตามเกณฑ์ประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทานนั้น
ตั้งคำสัมภาษณ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

“...การสังเกตการณ์การปฏิบัติงานนั้นจะใช้การประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างข้อตกลงความร่วมมือกันก่อนการปฏิบัติงาน หรือก่อนการ
ดำเนินงานทุกปีการศึกษา โดยเกณฑ์เดียวกัน มีระดับการวัดที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ แล้ว
สรุปผลงานของแต่ละบุคคลก่อนสิ้นภาคเรียน นำเสนอต่อผู้ปกครองและนำมาปรับปรุงงาน
ต่อไป...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย ทุกกิจกรรม ทุกโครงการด้วยการสังเกตการณ์ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้เกิดผลกับตัวผู้เรียน...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...การสังเกตการณ์ด้วยการนิเทศภายในต้องเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อที่จะนำเอาผลการนิเทศเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขงาน พร้อมกับเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน โดยการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบครอบคลุมตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU1: 30 พฤศจิกายน 2565)

สรุปได้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนได้ใช้การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อนำผลไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจัดทำระบบสารสนเทศให้เป็นระบบเพื่อให้ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์รางวัลพระราชทาน

4. การดำเนินการให้เหมาะสม (Acting) พบว่า เมื่อผู้อำนวยการและทีมงานในโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ได้ร่วมกันประชุมวางแผนงาน ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสังเกตการณ์ในการดำเนินการทุกลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล จากนั้นจึงสรุปผลงานของแต่ละคนจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำเสนอต่อผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในช่วงเวลาสิ้นปีการศึกษา สิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นการสะท้อนกลับ (Reflection) พร้อมกันนี้ได้นำเอาข้อสะท้อนกลับนำมาปรับปรุงงานและใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนในปีการศึกษาถัดไป ในส่วนของคณะครูผู้ปฏิบัติงานก็ได้นำเอาผลการประเมินการประเมินงานทั้ง 4 ฝ่ายนำมาปรับปรุง พัฒนางานของตนเองที่รับผิดชอบ เพราะเป็นประโยชน์ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้กับตัวนักเรียน รวมทั้งนำเอาข้อบกพร่องไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานในปีต่อไป ดังคำสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการและคณะครู

“...สรุปผลงานของครูแต่ละบุคคลก่อนสิ้นภาคเรียน แล้วนำเสนอต่อผู้ปกครอง คณะครู พร้อมทั้งนำข้อสะท้อนกลับมาปรับปรุงงาน...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

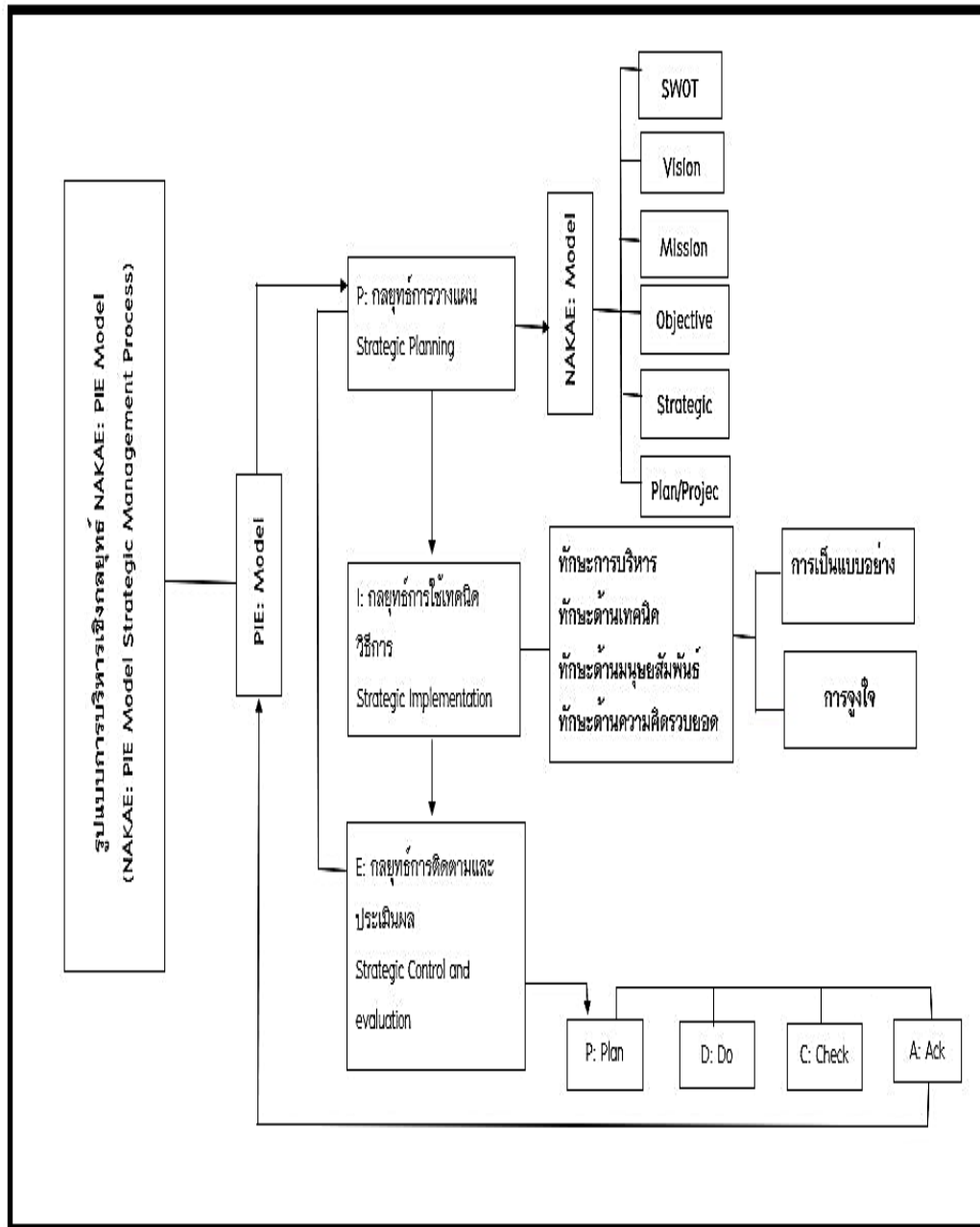
“...ทุกปีการศึกษา มีการผลสะท้อนกลับของการปฏิบัติงานทั้ง 4 ฝ่าย แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนางานที่ต้องรับผิดชอบทุกครั้ง...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 10 สิงหาคม 2565)

“...ทุกโครงการ กิจกรรม ได้นำผลสะท้อนกลับมาปรับปรุงพัฒนางาน ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้เกิดผลพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนได้อย่างดียิ่ง...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมได้ว่า โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ในการบริหารจัดการงาน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา ใช้รูปแบบกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process Model) คือ NAKAE Model โดยมีค่านิยมหลัก 5 ประการ NAKAE Model ประกอบด้วย N = Nice ความดี A = Ability ความสามารถ K = Knowledge ความรู้ A = Appreciate ความชื่นชม E = Excellence ความเป็นเลิศ เป็นค่านิยมหลักในการดำเนินงาน และดำเนินงานใช้กระบวนการ PIE: Model ประกอบด้วย 1. P: Planning การวางแผน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) 2) การกำหนด วิสัยทัศน์ (VISION) 3) พันธกิจ (MISSION) 4) เป้าหมาย/เป้าประสงค์ (GOAL) 5) วัตถุประสงค์ (OBJECTIVE) 6) ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (STRATEGIC) 7) แผนงาน/โครงการ (PLAN/PROJECT) ในขั้นตอนดำเนินงาน คือ I: Implementation การดำเนินการตามแผน กลยุทธ์ ได้นำเอาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบเชิงชุมชนและสร้างเครือข่าย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และมีทักษะการบริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และการเป็นแบบอย่าง การจูงใจ และในขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ E: Evaluation การติดตามประเมินผล ได้นำเอาวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย 1. Plan การวางแผน 2. Do การปฏิบัติตามแผน 3. Check การตรวจสอบ 4. Act การดำเนินการให้เหมาะสม ในทุกโครงการกิจกรรมของโรงเรียน สรุปเป็นแผนภาพ (Concept Mapping) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 17 รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ NAKAE: PIE Model

2. ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

ในการบริหารจัดการจัดโรงเรียนตามแผนกลยุทธ์ที่ผู้บริหารและบุคลากรครูได้ร่วมกันวางแผนไว้ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดีได้นำเอาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาหลายรูปแบบมาบูรณาการเข้าด้วยกัน ส่วนไหนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนก็นำมาใช้ ซึ่งข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ สังเกตกระบวนการทำงาน และการสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า คือ แนวคิด ทฤษฎี หลักการบริหารสถานศึกษาที่ได้นำมาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการตามแผนปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กระบวนการบริหารงานของโรงเรียน จากเอกสารและเกียรติบัตรรางวัลที่ได้รับเป็นการยืนยันได้ว่า ในการดำเนินการนั้นมีความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งยังทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สร้างความเชื่อมั่นให้ก็ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มีหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สร้างความพึงพอใจให้ผู้ปกครอง และโรงเรียนมีคุณภาพมาตรฐานสูงขึ้น

2. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บริหารและบุคลากรครูได้ใช้กระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด และให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินและตรวจสอบวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งโรงเรียนได้กำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPI) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกองค์กร และตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการรวมทั้งผู้ที่มีส่วนในกระบวนการทั้งหมด

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลในเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารงาน ใช้การตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน ให้มีความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นการระดมความคิดและศักยภาพต่าง ๆ ที่มีอยู่มาร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมกันแก้ไขปัญหา นำพาความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาจนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติหลายประการ

4. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ผู้บริหารและทีมงานของโรงเรียนได้สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้งตัวผู้บริหาร ครู คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้วร่วมกันนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งยังได้พัฒนาคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด จัดประชุมสัมมนา ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน และจัดทำคู่มือการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อให้โรงเรียน ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการบริหารโรงเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับงานที่ตนรับผิดชอบ จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงาน ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ตามปฏิทินปฏิบัติงาน ร่วมกันประชุมสรุปงานการบริหารเพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น ดำเนินการประเมินผลโดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมรายงานผลให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบและจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศไว้เป็นระบบ

5. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน (Sufficiency Economy in school) ผลการวิเคราะห์พบว่า ในเอกสาร โครงการ กิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และเอกสารรายงานประจำปีของโรงเรียน ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน ได้ประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) ใช้กับจัดการเรียนการสอน โดยใช้เป็นแนวการทำกิจกรรมเสริมในโรงเรียน เช่น กิจกรรมเรียนรู้การปลูกผัก การทำแปลงนาสาธิต และกิจกรรมชุมชนแบบมีส่วนร่วมให้มีการพึ่งตนเองเป็นหลัก รวมทั้งเน้นความสมดุลทั้ง 3 คุณลักษณะ คือ พอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน เป็น

กระบวนการสร้างคนคุณภาพให้กับสังคม ประเทศชาติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เกิดขึ้นเกิดขึ้นในตัวครูและนักเรียน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทำให้มีวิถีคิดที่ถูกต้องดีงาม มีวิธีการควบคุมตนเองในการตัดสินใจดำเนินชีวิต มีความสามารถตัดสินใจในกำหนดแนวปฏิบัติของตนเอง มีจิตใจเข้มแข็ง อดทนต่อสิ่งยั่วยุมีจิตสำนึกที่ดี ใจกว้างมีเหตุผล มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในขั้นตอนการดำเนินงาน พบว่า มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

“...การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้นำ ชุมชน ผู้ปกครอง ทั้งบ้าน วัด และโรงเรียนต่างมีความสมัครสมานสามัคคีกัน ความเป็นพี่น้องกัน ช่วยเหลือแบ่งปันกัน มีความรักซึ่งกันและกัน...”

คณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B2: 4 สิงหาคม 2565)

“...คณะครูอาจารย์ นักเรียนและผู้นำหมู่บ้าน ร่วมด้วยชุมชน ผู้ปกครอง ความสามัคคีจากทุกฝ่าย สำเร็จได้เพราะความบากบั่นของคณะครู ผู้บริหาร เพราะได้รับความร่วมมือทางชุมชนส่วนหนึ่ง และเกิดจากความสามัคคีกัน ชุมชนเข้มแข็ง มีผู้นำที่ดีและช่วยแนะนำความรู้ให้ชาวบ้านได้พัฒนาที่ดี เช่น ผู้อำนวยการ คณะครู และชาวบ้าน รวมทั้งนักเรียนได้ร่วมมือกัน...”

ตัวแทนศิษย์เก่า (สัมภาษณ์ AL2: 4 สิงหาคม 2565)

“...ที่มีส่วนช่วยในการทำงานคือ คณะบุคลากรทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนนักเรียน ตัวแทนผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชน ซึ่งจากการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จ...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...ทุกคนในโรงเรียนมีความคาดหวังเช่นเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนา นักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และเรียนรู้อย่างมีความสุข สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...ออกแบบให้นักเรียน คิดวิเคราะห์ นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำเอง จัดการเรียนสอนแบบ สอนแบบ Active Learning และสรรหาให้ตรงกับเนื้อหาที่สอน เหมาะกับกิจกรรม และผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวังคือให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 12 สิงหาคม 2565)

“...ใช้การเรียนรู้แบบ Active Learning ให้นักเรียนได้ปฏิบัติและค้นพบ ด้วยตนเอง สอนให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ให้นักเรียนฝึกทำงานด้วย ตนเอง และประเมินตนเองจากงานที่ทำ...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 12 สิงหาคม 2565)

“...เน้นการจัดการเรียนการสอน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 12 สิงหาคม 2565)

“...โรงเรียนเน้นการมีส่วนร่วม โดยได้รับความร่วมมือจากหลาย ภาคส่วน และคอยร่วมมือ ร่วมใจจากคณะครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน...”

ตัวแทนชุมชน (สัมภาษณ์ C03: 16 สิงหาคม 2565)

“...โดยผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการพัฒนาโรงเรียนของเราพร้อมเพรียงกันเสมอมา...”

ตัวแทนชุมชน (สัมภาษณ์ C04: 16 สิงหาคม 2565)

“...ทั้งครูและชุมชนต้องช่วยกันในการพัฒนางานในโรงเรียน ในทุก กิจกรรมเน้นการโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และที่สำคัญให้นักเรียนได้เรียนเศรษฐกิจ พอเพียงให้มีความรู้เอาไปใช้ที่บ้านได้...”

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B1: 18 สิงหาคม 2565)

“...มีส่วนร่วมพัฒนาในโรงเรียนด้วย โดยมารับฟังการจัดทำ งบประมาณ...”

ตัวแทนผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA2: 18 สิงหาคม 2565)

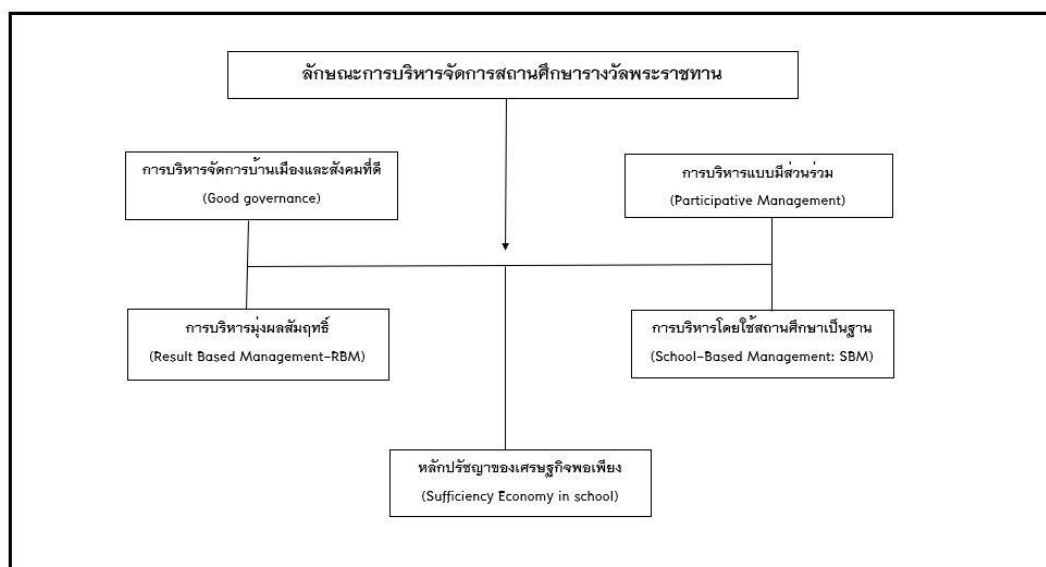
“...กระบวนการบริหารของผู้บริหารดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเคร่งครัด โดยยึดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทำจริง มีผลเกิดขึ้นเชิงประจักษ์ มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และมีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศ...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU1: 30 พฤศจิกายน 2565)

“...ท่านผู้บริหาร คณะครู ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งองค์กรและชุมชนเสียสละความสุจริตเพื่อทำงานร่วมกันให้สำเร็จ...”

ผู้มาศึกษาดูงาน (สัมภาษณ์ VI2: 9 ธันวาคม 2565)

สรุปลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ได้บูรณาการแนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาหลายรูปแบบใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM) การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy in school) สรุปเป็นแผนภาพ (Concept mapping) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 18 ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

3. บริบทของสถานศึกษาและชุมชน (Context of educational institutes and communities)

การศึกษาบริบทของสถานศึกษาและชุมชนเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจวิถีชีวิต ชนบธรรมเนียมประเพณีที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อทำให้เกิดการรับรู้ถึงมุมมอง ทักษะคติของผู้คนในชุมชนได้อย่างลึกซึ้งซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ เพราะเมื่อมีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้แล้วผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน โดยการอาศัยความร่วมมือที่เกิดขึ้นจากชุมชนนี้เอง โดยการศึกษาในประเด็น 1) บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา (Personnel involved in the management of educational institutions) 2) กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับสถานศึกษาและชุมชน (Administration Strategies for Schools and Communities)

1. บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา (Personnel involved in the management of educational institutions) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) มีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ บุคลากรภายในสถานศึกษา และบุคลากรภายนอกสถานศึกษา ซึ่งในแต่ละส่วนนั้นก็ยังแยกย่อยลงไปได้อีก เช่น บุคลากรภายในสถานศึกษาจะประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนบุคลากรภายนอกสถานศึกษาจะประกอบไปด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน บุคคลในท้องถิ่น องค์การส่วนท้องถิ่น วัด และองค์กรปกครองตามสายบังคับบัญชา ซึ่งบุคลากรทั้งหลายเหล่านี้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ซึ่งในการปฏิบัติงานตามโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างดียิ่งจึงจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จได้ เพราะการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ และตั้งใจจริง ดังข้อมูลที่ปรากฏอยู่ในบทความของผู้อำนวยการโรงเรียนและคำสัมภาษณ์

“...การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คณะครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่ได้ร่วมพัฒนาจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ด้วยความมุ่งมั่น ท่วมเท เสียสละ ตั้งใจจริง ทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ...”

วิเคราะห์เอกสาร (บันทึกเอกสาร G : 25 พฤศจิกายน 2565)

“...ต้องเน้นการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมกับบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน เพราะโรงเรียนมีจำนวนบุคลากรน้อย จึงต้องเน้นการมีส่วนร่วมของของภาคชุมชนและผู้ปกครอง...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ G1: 30 พฤศจิกายน 2565)

เมื่อพิจารณาไปที่ภาคส่วนที่สำคัญในขับเคลื่อนงานให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ครู ซึ่งในโรงเรียนบ้านนาดีดี ซึ่งมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภาระงาน ฉะนั้นในการบริหารจัดการครูจึงต้องมีบทบาท ความรับผิดชอบหลากหลายหน้าที่ ทั้งในด้านการปฏิบัติที่ต้องเริ่มวางแผนงานและทำงานร่วมกับผู้บริหารในโรงเรียนก่อน จากนั้นจึงค่อย ๆ ขยายงานที่เกี่ยวข้องไปยังบุคลากรในส่วนอื่น ๆ และงานทุกอย่างต้องร่วมกันทำงานเป็นทีมกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษาเพราะเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินการให้สำเร็จ จากการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบัน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ต่างก็ให้ความสำคัญกับการเข้ามามีส่วนร่วมของแต่ละภาคส่วน ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายหรือให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เช่น สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สนับสนุนด้านกำลังกาย ให้ความคิดเห็นและร่วมกันทำงาน ร่วมแรงร่วมใจกัน บูรณาการทำงานทั้ง บ้าน วัด ชุมชนและโรงเรียนและที่สำคัญก็คือ ทุกภาคส่วนขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรม ในการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาดีดี ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลพระราชทานเป็นแบบอย่างที่ดีที่เป็นจุดที่สร้างความสนใจใคร่รู้ให้กับสถานศึกษาอื่นว่ามีระบบการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นกัลยาณมิตร องค์กรและชุมชนได้ร่วมกันเสียสละเพื่อให้เกิดความเจริญกับโรงเรียน ชุมชนได้เป็นอย่างดี และพร้อมนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปดังคำสัมภาษณ์ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้บอกไว้ว่า

“...ผู้บริหาร คณะครูอาจารย์ นักเรียนและผู้นำชุมชน ร่วมด้วยชุมชน ผู้ปกครอง ชาวบ้านได้ร่วมมือกัน ชุมชนไม่ทิ้งโรงเรียน ช่วยกันคนละไม้คนละมือ...”

ตัวแทนผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA3: 4 สิงหาคม 2565)

“...ทุกคนมีความเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแรงร่วมใจกัน มีความสามัคคีทั้ง ผู้อำนวยการ คณะครู นักเรียน ชุมชน ประชาชนในชุมชน...”

ศิษย์เก่า (สนทนากลุ่ม FO: 4 สิงหาคม 2565)

“...มีการประชุมวางแผนและทำงานเป็นทีมโดยเริ่มจากในโรงเรียน ก่อน จากนั้นจึงขยายงานส่วนที่เกี่ยวข้องไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

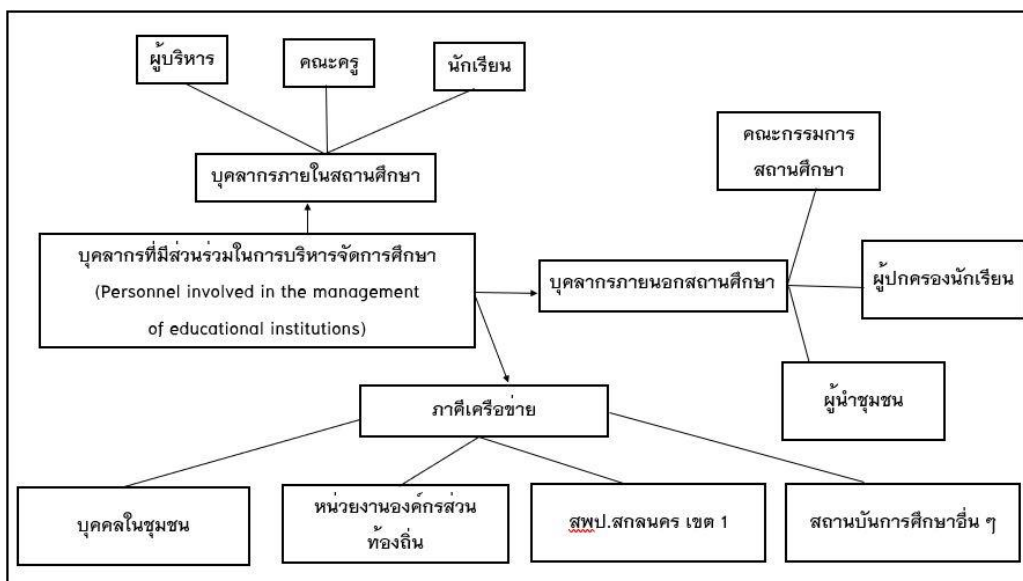
“...สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมทุกอย่างของโรงเรียน...”

ผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ E5: 22 สิงหาคม 2565)

“...ประทับใจการทำงานของที่นี้ค่ะ บุคลากรเป็นคนมีคุณภาพจริง ๆ ครูที่เกษียณแล้ว ยังเข้ามาช่วยงานที่โรงเรียน ท่านผู้บริหาร คณะครู ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมทั้งองค์กร ชุมชนเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อร่วมกันทำงานให้สำเร็จ...”

ผู้มาศึกษาดูงาน (สัมภาษณ์ G2: 9 ธันวาคม 2565)

สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา (Personnel involved in the management of educational institutions) บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) บุคลากรภายในสถานศึกษา 2) บุคลากรภายนอกสถานศึกษา 3) ภาคีเครือข่าย สรุปเป็นแผนภาพ (Concept Mapping) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 19 บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา
(Personnel involved in the management of educational institutions)

2. กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับสถานศึกษาและชุมชน

(Administration Strategies for Schools and Communities) ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้านกลยุทธ์ในการบริหารของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) พบว่า ผู้บริหารและทีมงานได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากพระราชบัญญัติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายจากต้นสังกัดและหน่วยงานระดับจังหวัดที่เกี่ยวข้องเป้าหมายและกลยุทธ์ต่าง ๆ แล้วจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์ของสถานศึกษาเอง โดยกำหนดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานซึ่งพบข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า โรงเรียนได้นำเอากลยุทธ์การมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการบริหารจัดการโดยใช้ 5 กลยุทธ์มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) กลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) กลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ 4) กลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) กลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ปรากฏในเอกสารของโรงเรียนและการสังเกตการณ์มีรายละเอียดดังนี้

1. ได้ใช้กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนได้พัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ของสถานศึกษา คือ “ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี IT และการทำชาไบหม่อน” พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ และแผนปฏิบัติการประจำปี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาให้ดำเนินโครงการห้องโลกใบใหญ่ด้วย IT จัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนวิชาคอมพิวเตอร์ จัดกิจกรรมทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการศึกษาค้นคว้า โครงการชาไบหม่อน จัดกิจกรรมดูเรือนชาหม่อน กิจกรรมการดูแลใบหม่อน จัดกิจกรรมขั้นตอนขบวนการผลิต ซึ่งผลการดำเนินงานพบว่า ผู้เรียนมีความรู้และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในระบบการบริการการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และการใช้ห้องคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ ทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลและมีทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี

2. ได้ใช้กลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์โรงเรียนได้ใช้กลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ พร้อมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษาที่ได้กำหนดอัตลักษณ์ของผู้เรียน คือ “มีความรู้ ความดี ความสามารถ และความสุข” พร้อมทั้งได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสาธารณะ มีกิจกรรมสวดมนต์ ไหว้พระประจำวันก่อนเข้าเรียน กิจกรรมปฏิบัติธรรมประจำสัปดาห์ทุกวันศุกร์ กิจกรรมเข้าร่วมวันสำคัญทางศาสนา จากผลของการดำเนินงาน พบว่า ผู้เรียนมีสัมมาคารวะ รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตัว เป็นผู้เรียนที่ดี มีความโอปอ้อมอารี มีคุณธรรมมีความรับผิดชอบ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ได้ใช้กลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ โดยทางโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอน มีการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้และประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ใช้การประเมินแบบวัด แบบทดสอบ และนำผลประเมินไปพัฒนาครูแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ครูมีการกำหนดเป้าหมายของสาระการเรียนรู้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน จัดบรรยากาศที่

เอื้อต่อการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือผู้เรียน นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาถ่ายทอดให้นักเรียน นำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน ทุกกิจกรรมจะมีการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ได้ใช้กลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนมีโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา 2 โครงการ คือ

1. โครงการเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยดำเนินกิจกรรมการเลี้ยงปลา เลี้ยงกบในกระชัง กิจกรรมการปลูกผักสวนครัว กิจกรรมการเพาะเห็ดนางฟ้าภูฎาน กิจกรรมการทำสารกำจัดแมลงน้ำชีวภาพ จากผลการดำเนินงาน พบว่า สถานศึกษาสามารถนำผลผลิตของสถานศึกษามาสนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน เป็นการปลูกฝังเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพสุจริตแก่ผู้เรียนให้มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้โดยน้อมนำแนวทาง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข สู่การปฏิบัติจริง สร้างพื้นฐานชีวิตอยู่อย่างรู้เท่าทัน และเป็นสุขในสังคม

5. ได้ใช้กลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ซึ่งจากผลการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตามกลยุทธ์นี้ ผลที่เกิดขึ้นพบในเอกสารการประเมินภายนอกรอบที่ 3 แสดงผลสถานศึกษาได้ส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรักษามาตรฐานที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากจากสถานศึกษามีแผนการดำเนินงานประจำปีตามมาตรการที่นำมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อมุ่งไปสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพตามกลุ่มสถานศึกษา โดยใช้ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก และผลการประเมินคุณภาพภายในมาพัฒนา มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานต้นสังกัด ในการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบครบวงจรคุณภาพ (P-D-C-A) มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนการดำเนินงานสถานศึกษามีผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย สวยงาม ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จ คือ ปัจจัยการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ซึ่งพบว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากร คิษย์เก่า และในชุมชน ประกอบด้วยผู้นำ

และบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน เป็นผู้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ โดย ผู้อำนวยการเป็นผู้ประสานการทำงานในฝ่ายต่าง ๆ และสร้างความตระหนักรู้ ปลูกฝัง จิตสำนึกรักโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับทุกภาคส่วน เมื่อมีงานกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ทุกคนก็ ยินดี เต็มใจที่จะเข้ามาร่วมด้วยช่วยกัน และสามารถบูรณาการการทำงานข้ามกลุ่ม ข้าม ฝ่ายต่าง ๆ ได้ ด้วยเหตุการใช้กลยุทธ์นี้จึงได้สร้างความรัก ความเข้าใจ ความผูกพัน ความ สามัคคีให้เกิดขึ้นได้ พร้อมทั้งให้ความความสำคัญกับทุกคนว่า ทุกคน คือ พลังในการ ขับเคลื่อนคุณภาพให้เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการ

“...โรงเรียนคือ บ้านของทุกคน ดังนั้น ทุกคนต้องช่วยกัน เพื่อบ้าน ของเรา ทุกคนต้องทำงานข้ามกลุ่ม ฝ่ายงานได้มีความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ให้ ความสำคัญและตระหนักว่าทุกคน คือ ส่วนหนึ่งของทีมในการเป็นพลังขับเคลื่อนคุณภาพ โรงเรียนให้เกิดขึ้นได้...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

และยังพบอีกว่า บุคลากรในโรงเรียนทุกคนให้ความร่วมมือทั้งในด้าน ประสานข้อมูล ความรู้ กิจกรรมต่าง ๆ โดยการทำงานเป็นทีม คอยช่วยเหลือเสนอแนะซึ่ง กันและกัน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีองค์ความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนถูกต้องในภาพรวม ทำให้การดำเนินงานไม่มีสะดุด และยังได้รับความร่วมมือจากประธานและคณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเป็นกำลังสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัด การศึกษาของโรงเรียนให้ข้อเสนอแนะ ความร่วมมือ ความสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนใน ด้านกำลังกาย กำลังทรัพย์ พร้อมยังได้ผู้นำชุมชนที่มีความคิดในการนำการพัฒนาชุมชน เป็นแบบอย่างให้ผู้คนในชุมชนได้เข้ามาช่วยกันคนละไม้คนละมือ ไม่ปล่อยให้โรงเรียน ดำเนินการแต่เพียงฝ่ายเดียว ทุกคนมีความเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแรงร่วมใจกัน ทุกคนมีค่ามี บทบาทอยู่ที่การกระทำทุก ๆ ด้าน ด้านการเรียน ด้านความปลอดภัย ด้านการรักษาทุกคน มีความสามัคคี ดังคำสัมภาษณ์

“...ความร่วมมือทางชุมชนส่วนหนึ่ง และเกิดจากความสามัคคีกัน ชุมชนเข้มแข็ง มีผู้นำที่ดีและช่วยแนะนำความรู้ให้ชาวบ้านได้พัฒนาที่ดีเช่น ผู้อำนวยการ คณะครู และชาวบ้าน รวมทั้งนักเรียนได้ร่วมมือกันและกัน ชุมชนไม่เคยทิ้งโรงเรียน...”

กลุ่มตัวแทนชุมชน (สัมภาษณ์ CO: 4 สิงหาคม 2565)

“...ทุกคนมีความเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแรงร่วมใจกัน ทุกคนมีค่านิยมบทบาทอยู่ที่การกระทำทั้งด้าน ด้านการเรียน ด้านความปลอดภัย ด้านการรักษา ทุกคนมีความสามัคคี...”

กลุ่มตัวแทนศิษย์เก่า (สัมภาษณ์ DL4: 4 สิงหาคม 2565)

“...เราทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกัน เสนอแนะซึ่งกันและกัน...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 10 สิงหาคม 2565)

“... สนับสนุนกิจกรรมโรงเรียนทุกอย่าง...”

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B: 18 สิงหาคม 2565)

ยังมีปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จ คือ ปัจจัยกระบวนการพบว่า ผู้บริหารและครูได้ดำเนินการโครงการ กิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ ในบางส่วนก็อาศัยความร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานจากภายนอกด้วย และผู้อำนวยการโรงเรียนใช้การประเมินผลอย่างมีลักษณะที่โดยการสร้างข้อตกลงร่วมกันก่อนการดำเนินการ ใช้การวัดผลที่ชัดเจนเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ มีการกำหนดนโยบาย กิจกรรม โครงการ ชัดเจน โดยร่วมกันจัดเป็นแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พร้อมทั้งมีแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียนซึ่งอาศัยข้อมูลที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) โดยผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรและผู้นำชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง ในส่วนของคณะครูได้ดำเนินการตามมาตรฐาน/ตัวชี้วัดทั้งการประเมินภายนอก และการประเมินภายใน ตั้งแต่ต้นปีการศึกษาจนถึงสิ้นปีการศึกษา แล้วนำเอาผลการปฏิบัติงานนำส่วนที่ต้องพัฒนามาปรับปรุง แก้ไข เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไปแล้วประมวผลเป็นข้อสรุปนำเสนอต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ ซึ่งเป็นไปใน ดังคำสัมภาษณ์

“...ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย แล้วนำส่วนที่บกพร่องไปปรับปรุงแก้ไขในปีการศึกษาต่อไป...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 10 สิงหาคม 2565)

“...ในการปฏิบัติงานนั้น ได้สร้างข้อตกลงความร่วมมือก่อนการปฏิบัติงานหรือก่อนการดำเนินงานทุกปีการศึกษา โดยมีเกณฑ์เดียวกัน มีระดับการวัดที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ แล้วสรุปผลงานนำเสนอของแต่ละบุคคลก่อนสิ้นภาคเรียนต่อผู้ปกครอง และคณะครู พร้อมกับนำข้อสะท้อนกลับมาปรับปรุงงานต่อไป...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...โรงเรียนบ้านนาดีดีเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีการกำหนดนโยบายกิจกรรม โครงการ อย่างชัดเจน โดยมีการจัดทำเป็นแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน บนฐานข้อมูลที่เกิดจากการทำการวิเคราะห์ swot ของคณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และผู้นำชุมชน อย่างต่อเนื่อง...”

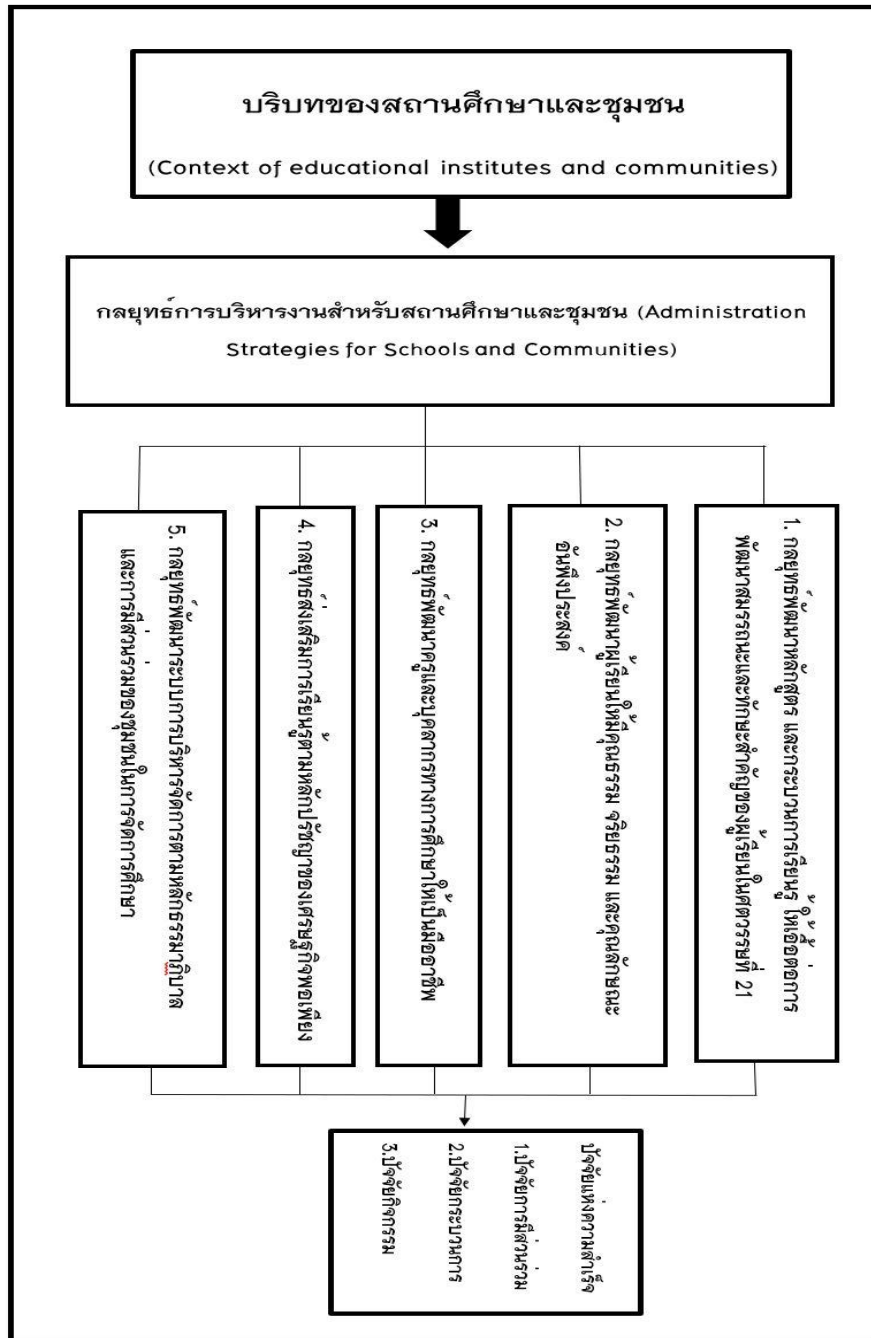
ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

ปัจจัยที่สำคัญต่อมาก็คือ ปัจจัยกิจกรรม พบว่า บ้านกับโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน นำหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือในการตัดสินใจในกิจกรรมที่ต้องร่วมกันดำเนินการ รวมทั้งอาศัยความร่วมมือกับชุมชนในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยทุกภาคส่วนในชุมชนประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้นำชุมชน วัด บ้าน ต่างก็มีความเป็นพี่เป็นน้องกัน ช่วยเหลือ รักใคร่กลมเกลียวกัน ใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทางในการร่วมมือกันทำงาน ดังคำสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในชุมชน

“...การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง ทั้งบ้าน วัด และโรงเรียนต่างก็มีความสมัครสมานสามัคคีกัน มีความเป็นพี่น้องกัน ช่วยเหลือแบ่งปันกัน มีความรักซึ่งกันและกัน ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกัน โดยมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จ เพื่อส่วนรวมทุกคนใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการทำงานร่วมกัน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์...”

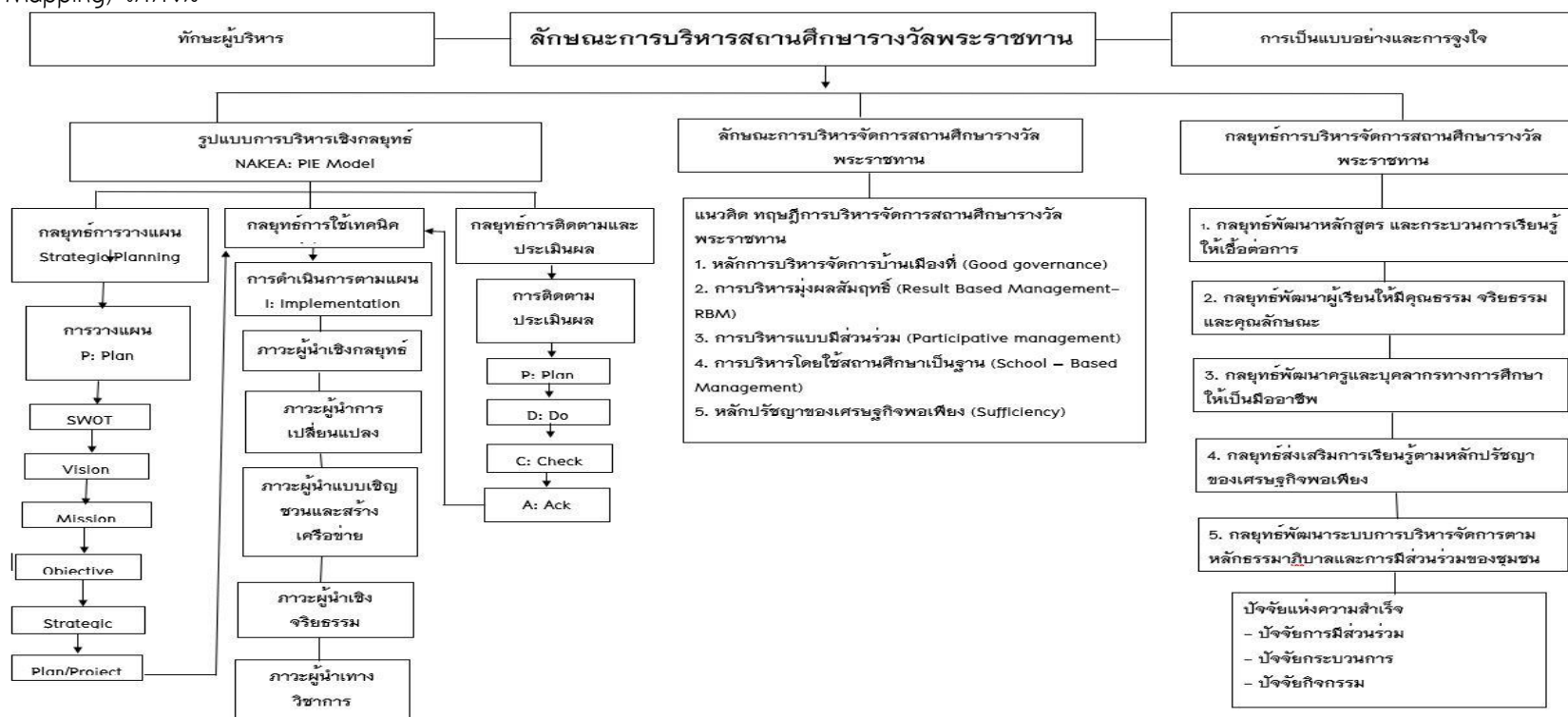
คณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B5: 4 สิงหาคม 2565)

สรุปได้ว่ากลยุทธ์การบริหารงานสำหรับสถานศึกษาและชุมชน (Administration Strategies for Schools and Communities) ผู้บริหารได้ใช้ 5 กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) กลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) กลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพ 4) กลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) กลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา และอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ 3 ประการ คือ ปัจจัยการมีส่วนร่วม ปัจจัยกระบวนการ และปัจจัยกิจกรรม คือ สรุปเป็นแผนภาพ (Concept Mapping) ได้ดังนี้

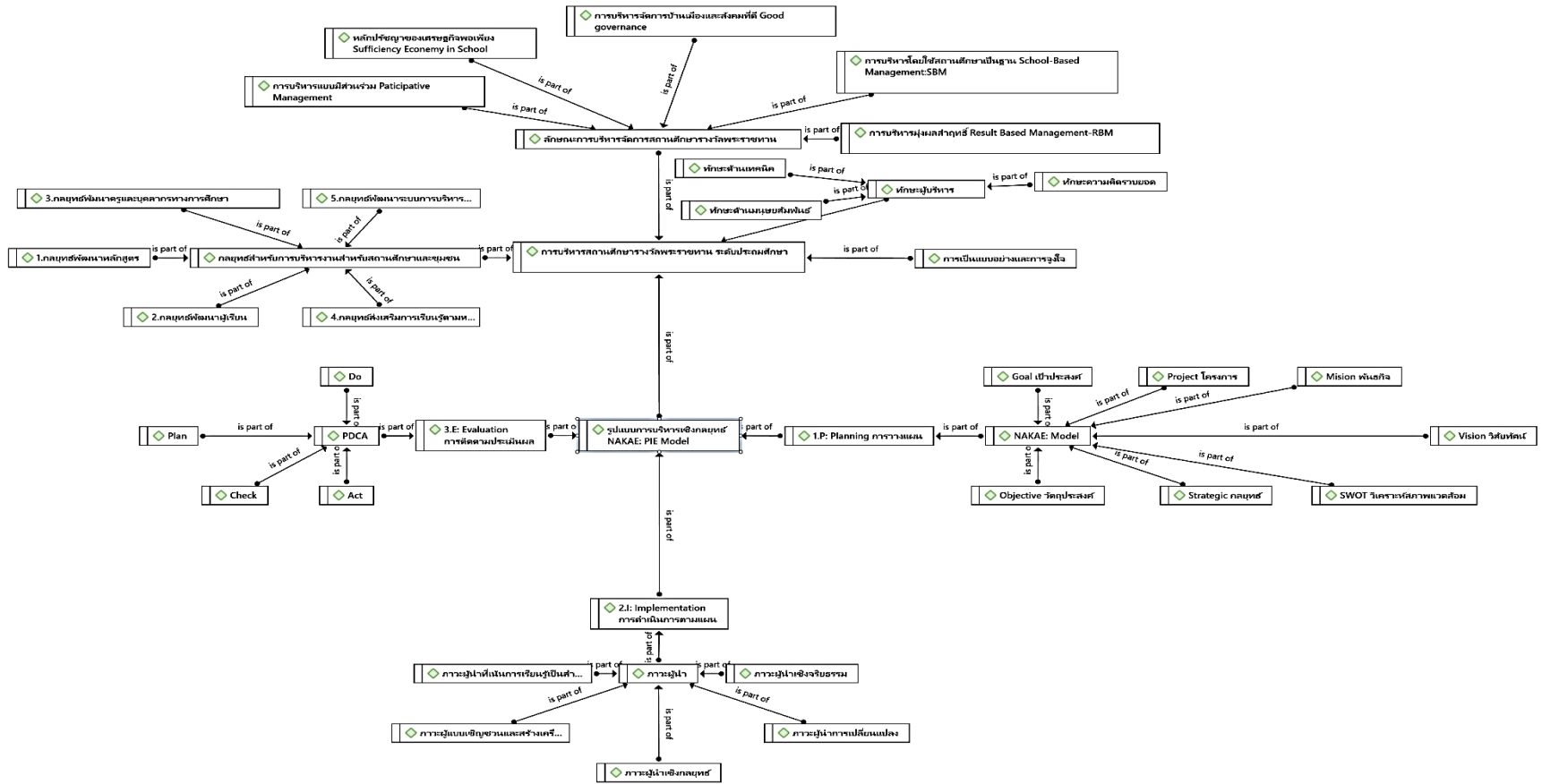


ภาพประกอบ 20 กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับสถานศึกษาและชุมชน (Administration Strategies for Schools and Communities)

จากทรงระคนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่ในปรากฏการณ์ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูลเชิงคุณภาพ และจัดหมวดหมู่กลุ่มมโนทัศน์ (Concept) ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา เป็นแผนภาพ (Concept Mapping) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 21 สรุปลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา



ภาพประกอบ 22 ไดอะแกรมลักษณะการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์

เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจสัญลักษณ์และความหมายของประโยคข้อความ ในการตีความแผนภาพ (Concept Mapping) ที่เป็นผลลัพธ์จากโปรแกรม Atlas.ti.23 ซึ่งความหมายของสัญลักษณ์และประโยคข้อความ มีความหมาย ดังนี้

=	:	is associated with	มีความหมายว่า มีความสัมพันธ์กัน
[]	:	is part of	มีความหมายว่า เป็นส่วนประกอบของ
= >	:	is cause of	มีความหมายว่า เป็นสาเหตุของ
< . >	:	contradicts	มีความหมายว่า มีความขัดแย้งกัน
Isa	:	is a	มีความหมายว่า คือ / หมายถึง
* }	:	is property of	มีความหมายว่า เป็นคุณสมบัติ/คุณลักษณะของ

จากภาพประกอบสรุปได้ว่า ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) มี 3 องค์ประกอบหลัก 10 ลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process Model) คำนิยมหลัก 5 ประการ NAKAE Model ประกอบด้วย N = Nice ความดี A = Ability ความสามารถ K = Knowledge ความรู้ A = Appreciate ความชื่นชม E = Excellence ความเป็นเลิศ เป็นค่านิยมหลักในการดำเนินงาน และในการดำเนินงานใช้กระบวนการ PIE: Model ประกอบด้วย

1.1 P: Planning การวางแผน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (VISION) 3) พันธกิจ (MISSION) 4) เป้าหมาย/เป้าประสงค์ (GOAL) 5) วัตถุประสงค์ (OBJECTIVE) 6) ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (STRATEGIC) 7) แผนงาน/โครงการ (PLAN/PROJECT)

1.2 I: Implementation การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์หรือการใช้เทคนิควิธีการ และเครื่องมือ ประกอบด้วย 1) ทักษะการบริหาร คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอดรวมทั้งการเป็นแบบอย่าง และการจูงใจ 2) ใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2.1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2.2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2.3) ภาวะผู้นำแบบเชิญชวนและสร้างเครือข่าย 2.4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2.5) ภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ รวมทั้งใช้การเป็นแบบอย่าง และการจูงใจ

1.3 E: Evaluation การติดตามประเมินผล ได้นำเอาวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย 1. Plan การวางแผน 2. Do การปฏิบัติตามแผน 3. Check การตรวจสอบ 4. Act การดำเนินการให้เหมาะสม

2. ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

(Characteristics of the management of educational institutes conferring royal awards)

ใช้แนวคิด ทฤษฎี หลักการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) 2) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM) 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) 4) การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) 5) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy in school)

3. กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับสถานศึกษาและชุมชน (Administration Strategies for Schools and Communities)

ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) กลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) กลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพ 4) กลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) กลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา และโดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยการมีส่วนร่วม 2) ปัจจัยกระบวนการ 3) ปัจจัยกิจกรรม

ในภาพรวมการที่โรงเรียนได้ใช้ลักษณะรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสำเร็จประกอบด้วย กระบวนการบริหาร NAKEA : Model PIE: Model และประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาในหลาย ๆ รูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน นอกจากนี้ยังได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน เมื่อผู้บริหารพร้อม บุคลากรพร้อม ลักษณะการบริหารจัดการพร้อมแล้ว เมื่อได้ลงมือปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ จะมีกระบวนการหรือวิธีการอย่างไรจึงจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาได้คุณภาพมาตรฐานผ่านเกณฑ์ประเมินเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์จัดทำข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ในบทที่ 6 เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทานต่อไป

บทที่ 6

เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา

การบริหารจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของชาติ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นการพัฒนาเยาวชนไทยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม การพัฒนาตนด้วยการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งการพัฒนาหน้าที่การงานและคุณภาพชีวิต ทั้งส่วนตนเองและครอบครัวจะเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์ให้ประเทศชาติเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต ดังนั้นสัมฤทธิ์ผลได้จากการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญสูงสุดที่จะต้องบริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ และจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงหลักการและแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารต่าง ๆ โดยนำมาประยุกต์ใช้อย่างบูรณาการในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารจัดการศึกษาให้ได้เกณฑ์คุณภาพมาตรฐานเพื่อให้ได้รับการประเมินได้เป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ที่เป็นรางวัลที่การันตีคุณภาพมาตรฐานของการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่แสดงถึงความสำเร็จของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ที่บริหารจัดการศึกษาตามเกณฑ์ประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ที่มีองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกันที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้านของโรงเรียน และความสำเร็จดังกล่าวเกิดขึ้นมาจากหลายปัจจัย เช่น ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำ ประสพการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ความร่วมมือของบุคลากรครูและนักเรียนที่ได้ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน ผู้คนในชุมชน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐเครือข่ายภายนอก และความสำเร็จของโรงเรียนใช้เพียงมีแต่

ผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึง การที่โรงเรียนได้พัฒนาขีดความสามารถของนักเรียนให้มากขึ้น มีทัศนคติทางบวกมองโลก ในแง่ดี รวมไปถึงมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและ ภายในสถานศึกษา มีรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพมาตรฐาน หลักสูตรการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชนท้องถิ่น

การบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา จะมีเกณฑ์ ประเมินผลวัดความสำเร็จหลายประการ รวมทั้งต้องมีแนวปฏิบัติที่ดีซึ่งจะทำให้การบริหาร สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ และในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนบุคลากรในองค์กร ต้องมีวัฒนธรรมคุณภาพอย่างจริงจังในการทำงานทุกฝ่าย เพราะในการดำเนินงานถึงแม้ จะมีแนวปฏิบัติที่ดีก็ตาม ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบไม่คำนึงถึงผลการ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพแล้ว การดำเนินงานคงไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เมื่อได้ดำเนินการ อย่างถูกต้องแล้วจะเป็นเงื่อนไขที่ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ที่มี คุณภาพมาตรฐาน สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผ่านเกณฑ์ประเมิน เพื่อรับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้อง โดยสัมภาษณ์ผู้อยู่ใน ปรากฏการณ์ เข้าไปสังเกตการณ์ในสถานศึกษาและภายในชุมชน รวมทั้งการสนทนากลุ่ม ในประเด็นเงื่อนไขที่ทำให้โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ได้รับรางวัลพระราชทาน ต่อเนื่องกันถึง 3 ครั้ง ต่อเนื่อง 10 ปี พบว่า มีเงื่อนไขที่ทำให้เกิดสถานศึกษารางวัล พระราชทาน ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) เกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัล พระราชทาน 2) แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน 5) คุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ รายละเอียด ในต่อองค์ประกอบ ดังนี้

1. เกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ในคู่มือการประเมินสถานศึกษารางวัล พระราชทานได้ระบุไว้ว่า สถานศึกษาที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัล พระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้แก่ โรงเรียนระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ทั้งของรัฐและเอกชน ที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลพระราชทานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

และเป็นสถานศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ 5 ด้าน ต่อไปนี้
 ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การ
 บริหารและการจัดการศึกษา ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านที่ 5
 ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา จากข้อมูลเอกสารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
 โรงเรียนบ้านนาดีดี และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สันทนาการกลุ่ม แสดงให้เห็นถึงการ
 ดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ตามหลักเกณฑ์การประเมินทั้ง 5
 ด้าน ซึ่งโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ได้ร่วมกันดำเนินงานโครงการ กิจกรรมที่
 สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ มีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา การศึกษาระดับ
 การศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ระบุว่า ด้านคุณภาพนั้น นักเรียน
 มีคุณภาพอยู่ในระดับดี มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ
 มีคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีพัฒนาการในด้านวิชาการและความรู้
 ด้านภาษาต่างประเทศดี รวมทั้งโรงเรียนได้ให้นักเรียนออกไปศึกษาดูงานในสถานที่อื่น ๆ
 ทั้งในจังหวัดและนอกจังหวัด ในสถานที่ต่าง ๆ กัน ที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาพัฒนา
 ตนเองอยู่เสมอ สนับสนุนให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองทั้งในการเรียน
 และความประพฤติ ในการดำเนินการจัดกิจกรรมมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายใน
 โรงเรียน จัดทำแปลงเกษตรสาธิตเพื่อให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติการตามหลักการของ
 เศรษฐกิจพอเพียง มีการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมกับต่างประเทศ และนักเรียนยังเป็น
 ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจต่อกันและกันรวมทั้งบุคคลอื่น ๆ กล้าแสดงออก ซึ่งพอ
 จำแนกความสำเร็จที่ปรากฏในตัวนักเรียนโรงเรียนบ้านนาดีดี ซึ่งเป็นผลจากการจัด
 การศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 ดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ จากการสรุปผลการประเมินคุณภาพ
 ภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
 ระบุว่า ในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ในด้าน
 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการ
 สื่อสาร อยู่ในระดับยอดเยี่ยมและมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและ
 การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถอภิปรายแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นและแก้ปัญหา รวมทั้งสร้างนวัตกรรม ความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อ
งานอาชีพ อยู่ในระดับดีเลิศ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผลการประเมินคุณภาพภายในยัง
พบว่า นักเรียนโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
ประกอบด้วย นักเรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย อยู่ในระดับ
ดีเลิศ มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด มีความภูมิใจในท้องถิ่นและ
ความเป็นไทย มีสุขภาพะทางร่างกายและลักษณะจิตสังคม อยู่ในระดับยอดเยี่ยม

ผู้วิจัยขอนำเสนอคำสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่
เกี่ยวกับการดำเนินการในด้านคุณภาพนักเรียนโดยมีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“...นักเรียนมีระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น มารยาทดีขึ้นมากเพราะมี
แขกมาเยี่ยมชมทางโรงเรียนบ่อย ๆ ทำให้หมู่บ้านใกล้เคียงหลายคนเข้ามาเรียนที่โรงเรียน
ของเรา และความรู้สึกของชุมชน คือ มีความชื่นชมและคิดว่า โรงเรียนขนาดเล็กของเรา
มีมาตรฐานเทียบเท่าโรงเรียนในเมือง ล้น ๆ ค่ะ ชื่อเสียงทางโรงเรียนได้ยกระดับด้านการ
เรียนหลาย ๆ ด้านของลูก ๆ เราเองคะ นักเรียนเรียบร้อยดี มีมารยาทที่ดีขึ้น ชุมชนยิ่งภูมิใจ
มีแต่คนอยากมาเรียนที่นี่ นักเรียนตั้งใจเรียนดี มีสัมมาคารวะ...”

ตัวแทนผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA1: 4 สิงหาคม 2565)

“...สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และข้อตกลงกับครู
เพื่อเป็นกรอบภาระงานด้านคุณภาพนักเรียน และสิ่งที่คาดหวังไว้ให้ทุกคนทราบเพื่อจะได้
ช่วยกันทำให้สำเร็จ ส่วนคุณลักษณะของนักเรียนก็จะสร้างจากความเป็นตัวตน วิถีชีวิตของ
ตนเองรวมทั้งพฤติกรรมการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม ทำให้สังคมยอมรับ ส่วนในด้าน
วิชาการผลการประเมินที่ได้อยู่ในระดับดีเยี่ยมทุกมาตรฐานทั้ง 3 ด้าน และผ่านเกณฑ์
เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา และการ N.T ของชั้น ป.3 มีการพัฒนาอย่าง
ต่อเนื่อง โดยที่สิ่งที่ยืนยันได้ชัดเจนในเรื่องคุณภาพของนักเรียนก็คือ นักเรียนที่สำเร็จ
การศึกษาออกไป และได้เรียนต่อในระดับมัธยมศึกษา พบว่า จากผลสอบของนักเรียนใน
ห้องเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้รับการยอมรับ และมีความรู้ ความสามารถที่ดี
มาก ใช้เป็นแบบอย่างในโรงเรียนต่าง ๆ ได้ เมื่อนักเรียนสำเร็จการศึกษาไปแล้ว...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...ไปประชุมวางแผนดำเนินงาน ชี้แจงข้อมูล คำสั่ง มอบหมายในการปฏิบัติตามความสามารถในทุกด้าน ทั้งงานทั่วไปและงานสอน ให้การประเมินควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนเน้นการจัดการเรียนการสอน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญผลที่เกิดขึ้นดีขึ้นทุกด้าน ได้รับการยกย่องในระดับต่าง ๆ มีเกียรติบัตรจากหน่วยงานรับรอง คุณครูทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาในแต่ละด้าน...”

ครู (สัมภาษณ์ T4: 11 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารประชุม ชี้แจง วางแผนร่วมกับครู โดยให้ครูสอนตามความสามารถ ความถนัด จึงทำให้นักเรียนมีพัฒนาการในการเรียนรู้ดีขึ้น การประเมินนักเรียนไม่ได้ประเมินเฉพาะด้านวิชาการแต่ทักษะชีวิตก็ดูด้วย ถือได้ว่า ดีเยี่ยม ในแต่ละรุ่นในช่วงการประเมินรางวัลพระราชทาน อยู่ในเกณฑ์ดีเกือบทุกด้าน ในส่วนของวิชาการนักเรียนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์นักเรียนเป็นคนดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานต่าง ๆ และตนรับผิดชอบอยู่ 2 - 3 โครงการ คือ โครงการคุณธรรมจริยธรรม โครงการวางทำงานอ่านทุกคน โครงการกิจกรรมห้องสมุด...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...ร่วมกันประชุมวางแผนชี้แจงข้อมูล คำสั่ง มอบหมายในการปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ ใช้การประเมินควบคู่ไปกับการเรียนการสอน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งได้ผลดีขึ้นทุกด้าน มีเกียรติบัตร ได้รับการยกย่องทั้งระดับศูนย์ ฯ และระดับจังหวัด ซึ่งเป็นผลงานของครูทุกคนที่ช่วยกัน...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 12 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารได้ประชุมวางแผน คำสั่งแต่งตั้งทีมงานที่รับผิดชอบและนิเทศติดตามในการดำเนินงาน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติจริงตรงตามตัวชี้วัด เป็นไปตามผู้บริหารคณะครูได้ประชุมวางแผนหลักจากศึกษาตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ที่ได้ดีขึ้นทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านพฤติกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านคุณธรรมจริยธรรม...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 12 สิงหาคม 2565)

“...การจัดการเรียนการสอนของครูนั้นเน้นด้านวิชาการ การอ่าน ออกเขียนได้ และคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน มีการประชุมเวลามีกิจกรรมวันสำคัญ เช่น กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ วันเด็ก ฯลฯ รวมทั้งการประเมินรางวัลต่าง ๆ ของโรงเรียน และ ผู้อำนวยการจะถามกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง ถึงความต้องการอยากให้ครู สอนอย่างไร เน้นอะไร เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพมาตรฐานตามหลักเกณฑ์โรงเรียนรางวัลพระราชทาน...”

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B1: 18 สิงหาคม 2565)

“...การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรใน สถานศึกษาทำหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ผู้ปกครองมีความพึงพอใจ ดีใจที่เห็นลูกหลาน อ่าน ออกเขียนได้ คิดเป็นมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากผู้เรียนมีพัฒนาการด้านคุณภาพสูงขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU1: 30 พฤศจิกายน 2565)

สรุปในด้านคุณภาพของผู้เรียนได้ว่า ความสำเร็จของนักเรียนโรงเรียน บ้านนาดีดี (นามสมมติ) ตัวชี้วัดความสำเร็จในด้านนี้ประกอบด้วย 1) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ 3) นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรงจิตใจแจ่มใส และมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา ซึ่งมี โครงการกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) คน ดีศรีนาแก 2) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) กิจกรรมชัชฌายาสบายชีวิต 4) ชุมชมดนตรีพื้นเมือง นาฏศิลป์

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

ผู้อำนวยการและคณะบุคลากรโรงเรียนบ้านนาดีดี ได้วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ชุมชน สังคม และท้องถิ่น ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้วนำมาออกแบบและวางแผนพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา พร้อมกับการนำหลักสูตรไปวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนการสอนแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้ และมีหลักสูตรครบทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีรายวิชาเพิ่มเติม คือ ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร พร้อมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีกิจกรรมแนะแนว ได้บูรณาการใช้

หลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา กิจกรรมนักเรียน มีลูกเสือ-เนตรนารี ชุมนุ่ม พร้อมกับกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้เพิ่มเติมในแต่ละสัปดาห์ ใช้การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรโดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนา ได้ดำเนินการดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ร่วมกับชุมชน สังคม ท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ครอบคลุมทุกประเด็น แล้วนำมาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแล้วนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่ออนุมัติใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละปีการศึกษา

2.2 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ร่วมกันนำเอาผลการวิเคราะห์มาพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา พร้อมจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเข้าร่วมโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยแห่งประเทศไทยมีการจัดกิจกรรม Active learning และกิจกรรม STEM เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุล เต็มศักยภาพ และสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข

2.3 สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ ได้ร่วมกันนำเอาหลักสูตรของสถานศึกษาไปออกแบบจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอนตามที่กำหนดเพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายด้วยการ ใช้สื่อ DLIT, DLTV คอมพิวเตอร์ ทีวีผ่านดาวเทียม สมาร์ททีวี โทรศัพท์มือถือ ใช้อินเทอร์เน็ตในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และสำรวจแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก โดยครูและนักเรียนได้ออกไปสำรวจและเรียนรู้เพิ่มเติมที่ศูนย์ศึกษาของชุมชน ศูนย์หม่อนไหมเฉลิมพระเกียรติสกนนคร วัดป่าสุทธาวาส วัดพระธาตุเชิงชุม หนองหาร พิพิธภัณฑสถาน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

2.4 ระบบการวัดและประเมินผล โรงเรียนได้สรุปผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมิน แล้วนำเอาผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องโดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนานำไปสู่ความยั่งยืนและเป็นแบบอย่างในวงกว้าง ตั้งแต่ก่อนเริ่มปีการศึกษาเรื่อยไปจนถึงสิ้นปีการศึกษา

2.5 โรงเรียนได้นำเอาโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ มาดำเนินการขับเคลื่อนการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การประกันคุณภาพภายใน และ 3) การนิเทศภายใน

ผู้วิจัยขอเสนอคำสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินการในด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการโดยมีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีการพัฒนาเทคโนโลยี ประยุกต์ใช้การสื่อสารเพื่อการศึกษา นำเอาระบบการประกันคุณภาพและระบบสื่อสารสนเทศ มาใช้ในการทำเป็นหลักสูตร ทำให้ทุกคนมีคุณภาพการศึกษาดีขึ้น ทั้งคุณภาพนักเรียน การบริหาร การจัดการ สถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การเป็นความดีเด่นของการศึกษาดีขึ้น...”

ตัวแทนศิษย์เก่า (สัมภาษณ์ AL2: 4 สิงหาคม 2565)

“...ดำเนินการตามกรอบภาระโครงสร้างของงาน ภาระของงาน และการแบ่งเป็นฝ่ายให้แต่ละคนรับผิดชอบหลักสูตรวิชาการ ระดับปฐมวัย และหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ตามความรู้ ความถนัด ความสามารถในการปฏิบัติงาน แล้วดำเนินการนิเทศ ตามคู่มือการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศโดยฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูวิชาการ รับผิดชอบในการนิเทศ มีการนิเทศต่อยอดในแต่ละปี โดยนำผลข้อมูลมาสะท้อนกลับ เมื่อสิ้นปีการศึกษาแล้วนำไปปรับปรุงในลักษณะวงจร Deming P-D-C-A มีการพัฒนาหลักสูตรทุกปี โดยมีการร่วมกันวิเคราะห์ ข้อจำกัด ปัญหาที่เกิดขึ้นในการใช้หลักสูตรแต่ละปี ในการประชุมหลังจากสิ้นปีการศึกษาปรับหลักสูตรให้เข้ากับสถานการณ์การศึกษาชุมชน และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ในการดำเนินงานก็ประสบปัญหา คือ ข้อจำกัดในความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรครูในการดำเนินการ เนื่องจากมีวุฒิทางการศึกษาและวิชาเอกที่จบมาไม่ตรงกับกลุ่มภาระที่สอน แต่ใช้การแก้ปัญหา โดยการจัดให้เข้ารับการอบรม พัฒนาสร้างความรู้ให้เกิดขึ้น โดยพัฒนาคน พัฒนางาน ใช้การนิเทศ กำกับ ติดตามช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารดำเนินการได้เหมาะสมกับบุคลากรที่รับผิดชอบงาน โดยได้ศึกษาจากการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งผลการ

สอบระดับชาติ (O-NET) มาอย่างต่อเนื่องจึงได้วางแผนพัฒนาในด้านนี้มาอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง มอบให้ครูที่เรียนจบปริญญาโทเป็นหัวหน้าวิชาการในปัจจุบันมาช่วยในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการร่วมกันผลิตสื่อ การใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนในช่วงของการประเมินรางวัลยังมีครูที่มีปริญญาโทที่ผู้บริหารก็มอบให้รวมกันกับครูวิชาการโรงเรียนทำงานร่วมกัน และยังออกคำสั่งแต่งตั้ง ครูวิชาการเพื่อเข้านิเทศและแนะนำในแต่ละชั้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนผลการนิเทศพัฒนาต่อยอดส่วนมากจะเป็นการปรับปรุงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำสื่อ การใช้สื่อ ประกอบการเรียนการสอน และการพัฒนาควบคุมด้านคุณธรรม จริยธรรมไปพร้อมกัน ในช่วงประเมินรางวัล ส่วนมากครูที่สอนไม่ตรงเอกจึงมักประสบปัญหาด้านวิชาการในแต่ละวิชา นักเรียนเรียนรู้ได้เฉพาะพื้นฐานและความคิดที่ซับซ้อนลึกซึ้งซึ่งจะมีปัญหา ผู้บริหารจึงพยายามนำครูที่ตรงเอกมาช่วยสอนและครูที่มีความถนัดมาสอน ครูทุกคนตั้งใจจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อพัฒนาในส่วนที่นักเรียนยังต้องพัฒนาให้ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัด ทำให้นักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ภายใน เจ้าหน้าที่ห้องสมุดก็มีการปรับปรุง ตกแต่งให้สวยงาม กิจกรรมห้องสมุดก็มีการส่งเสริมการอ่านและการเขียนภาษาไทยให้ถูกต้อง เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย และถือได้ว่าเพียงพอ ส่วนภายนอกสถานศึกษาโรงเรียนก็พานักเรียนไปศึกษาดูงานในที่ต่าง ๆ เช่น ศูนย์ภูพาน สนามบิน พิพิธภัณฑ...

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...ช่วยกันสอนให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ครูประจำชั้นตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนครูวิชาการคอยสนับสนุนงาน นิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ครูวิชาการและแนะนำสนับสนุน โดยนำผลการนิเทศมาร่วมประชุมวางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ปัญหาครูไม่ตรงเอกในการสอน แก้ไขโดยใช้สื่อช่วยสอน ผู้อำนวยการสรรหาครูมาช่วยสอนให้ตรงวิชาเอก สอนเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ และเต็มเวลา แหล่งเรียนรู้ภายในก็พัฒนา เช่น ห้องสมุด บ่อปลา เห็ด สวนผัก ไม้ผล...”

ครู (สัมภาษณ์ T4: 12 สิงหาคม 2565)

“...ได้รับผิดชอบงานโดยได้ศึกษาผลการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งผลการสอบระดับชาติ (O-NET) โดยทางครูประจำชั้นทุกคน คอยดูแลช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ได้รับนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร และครูวิชาการ และนำผลมาพัฒนาแก้ไขและต่อยอดพัฒนางานด้านวิชาการให้มากขึ้นไป โดยนำเอาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนมาช่วยในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้มุ่งนักเรียนเป็นสำคัญ และยังใช้สื่อช่วยสอนพร้อมทั้งทำการสอนเต็มกำลังความสามารถ ให้ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัด รวมทั้งยังได้พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกทุกปี ภายในปรับปรุงตกแต่ง เพิ่มเติมในส่วนที่ยังต้องพัฒนา ส่วนภายนอกปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานที่ในการไปศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับโครงการและกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการ...”

ครู (สัมภาษณ์ T5: 12 สิงหาคม 2565)

“...ช่วยกันสอนให้นักเรียนทำเป็น คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น โดยครูทุกคนได้รับมอบหมาย ดูแล กำกับ ชั้นเรียนของตนเอง พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุน ชี้แนะ นิเทศการสอนโดยครูวิชาการและผู้บริหาร แล้วนำเอาผลการนิเทศมาร่วมประชุมวางแผนพัฒนาร่วมกัน ปัญหาที่พบคือ ครูไม่ตรงเอก จึงมีความรู้ไม่ละเอียดลึกซึ้งในการถ่ายทอดเป็นข้อที่ต้องพัฒนาจึงได้ร่วมกันนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงจุด แล้วทำการสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัด เพื่อให้ให้นักเรียนมีความรู้ สำหรับแหล่งเรียนรู้คิดว่าเพียงพอในโรงเรียน มีการพัฒนา ปรับปรุง และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนทุกวัน...”

ครู (สัมภาษณ์ T6: 12 สิงหาคม 2565)

“...มีหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ โอบอ้อมอารี มีคุณธรรม ทำหน้าที่ มีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน การมีส่วนร่วมและมีรับผิดชอบ เสื้อผ้าขาวม้า ซาหม่อน เป็นต้น...”

ตัวแทนชุมชน (สัมภาษณ์ CO2: 16 สิงหาคม 2565)

“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาการนิเทศ ติดตามให้ความช่วยเหลือด้านการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดการเรียนรู้และด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

สรุปในด้านการบริหารหลักสูตรและวิชาการได้ว่า ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านนาดีได้ ร่วมกันบริหารจัดการหลักสูตรและวิชาการตามกระบวนการ คือ

- 1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
- 3) มีระบบการวัดและประเมินผลการเรียน
- 4) มีการผลิต การใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- 5) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 6) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ พร้อมมีโครงการกิจกรรมที่สนับสนุนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การรับประกันคุณภาพภายใน
- 3) การนิเทศภายใน

ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา

ข้อมูลผลการประเมินภายในสถานศึกษา การศึกษาระดับชั้นพื้นฐานระบุว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและทีมงานคณะบุคลากรได้ร่วมกันบูรณาการการทำงานร่วมกันโดยประยุกต์ใช้หลักการและแนวคิดในการบริหารจัดการหลายรูปแบบ เพื่อจัดการศึกษาให้มีแบบแผนและบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อยู่ในระดับยอดเยี่ยม ประกอบด้วย การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาครูและบุคลากรครูให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ โดยเพื่อพิจารณาในประเด็นต่าง ๆ พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่น ใช้หลักการภาวะผู้นำหลายรูปแบบบูรณาการเข้าด้วยกัน เช่น เมื่อต้องการจูงใจครูให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถก็ปรับใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้ครูได้คิดหากระบวนการวิธีการในการแก้ปัญหาในการทำงานด้วยรูปแบบใหม่ ๆ และถ้าต้องประสานงานกับบุคลากรภายนอกก็ประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำแบบเชิญชวนและสร้างเครือข่าย ด้วยการพบปะ พูดคุย สนทนาผูกมิตรไมตรีกับบุคคล

ในชุมชน รวมทั้งติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ มีปฏิสัมพันธ์กันอยู่บ่อย ๆ อย่างนี้ และใช้กระบวนการบริหารจัดการที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่ดีในการบริหารงาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีสมรรถนะในการจูงใจและกระตุ้นบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจในการดำเนินงาน

3.2 การพัฒนาองค์กร ได้กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน ใช้แนวความคิดการพัฒนาองค์กร คือ คาดหวังให้โรงเรียนมีคุณภาพครอบคลุมในทุกด้าน ทุกงาน มีความเหมาะสมสอดคล้องตามสภาพบริบทของท้องถิ่น เป็นโรงเรียนแห่งความสุขของทุกคน ทั้งคณะครู นักเรียนและชุมชน โดยกำหนดเป้าหมาย 1) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4) สถานศึกษาจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) สถานศึกษาบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา พร้อมทั้งได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “มุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ (พุทธิพิสัย) ความดี (จริยศึกษา) ความสามารถ (อาชีพศึกษา) และความสุข (พลศึกษา) คือ มุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งทางวิชาการและการพัฒนาอย่างรอบด้าน โดยดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” พร้อมทั้งกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ 4) จัดการเรียนรู้โดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.3 เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ผู้อำนวยการและทีมบุคลากรใช้การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับความต้องการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ จากนั้นจึงได้ร่วมกันวิเคราะห์ สรุปผล นำไปออกแบบ วางแผน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรอย่าง

ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ แล้วดำเนินการจัดหาผลิตสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และมีแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาในท้องถิ่นและชุมชน เพื่อให้ครูทุกคนสามารถนำสื่อไปใช้อย่างเหมาะสมกับเป้าหมาย สาระการเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้และวัยของนักเรียน มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับเป็นนวัตกรรม สู่แวดวงวิชาการผ่านรูปแบบและวิธีการที่มีความหลากหลาย

3.4 ระบบการประกันคุณภาพภายใน จัดให้มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ทางโรงเรียนบ้านนาดีดี มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ได้จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ใช้ระบบบริหารและสารสนเทศ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.5 ระบบข้อมูลและสารสนเทศ โรงเรียนได้จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ จัดทำรายงานผลการจัดการศึกษา จัดเก็บเป็นไฟล์ โฟลเดอร์ ไว้นในเว็บไซต์ของโรงเรียนเฉพาะส่วนที่เป็นข้อมูลทั่วไป มีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษา และข้อมูลสารสนเทศนำมาใช้เป็นหนึ่งในการทำงาน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องกันในแต่ละประเด็น ดังนี้

“...เน้นผู้เรียนให้มีความรู้ ควบคู่คุณธรรม โดยผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และนำข้อบกพร่องในการประเมินผลมาปรับปรุงแก้ไข ในปีการศึกษาต่อไปผ่านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ทรัพยากรใช้ตามงบประมาณ แต่มีไม่เพียงพอ จึงขอหน่วยงานอื่นสนับสนุนช่วยเหลือ การประเมินมีการนิเทศติดตาม โดยครูวิชาการโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยี DLTV, DLIT อาคารสถานที่คิดว่ามีเพียงพอและปรับใช้ ส่วนปัญหาหลัก ๆ งบประมาณไม่เพียงพอ ต้องขอสนับสนุน ขอรับบริจาค...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 10 สิงหาคม 2565)

“...มุ่งสอนนักเรียนมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากที่สุดแล้วดู
ข้อบกพร่องและมีปัญหามาปรับปรุงแก้ไขในปีการศึกษาต่อไป โดยจัดทำโครงการ
กิจกรรมต่าง ๆ พร้อมจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากรการบริหารใช้ตามงบประมาณ แต่มี
ไม่เพียงพอ ระดมทรัพยากรจากหน่วยงานอื่นบ้าง ในรูปของการสนับสนุน บริจาค การ
ประเมินมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล โดยมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการดำเนินการ มีการนำ
เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ เรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ
ระดมทรัพยากร ขอสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ขอรับบริจาค...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 10 สิงหาคม 2565)

“...ได้แบ่งโครงสร้างมีรองผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน และครูที่
ปรึกษา 1 คน เป็นผู้นิเทศ กำกับ ติดตาม ตามปฏิทินการดำเนินงาน มีการสรุปร่วมกันกับ
คณะครู แบ่งงานมอบหมายการทำงานตามความถนัด ความรู้ และความสามารถ จัดทำ
แผนกลยุทธ์โดยปรับปรุงแก้ไข แผนในปีต่อไป มีทั้งแผนปีเดียว และแผนสามปี ส่วน
ทรัพยากรการบริหารจะมีดำเนินการตามที่ได้รับจัดสรรจาก สพฐ.กระทรวงศึกษาธิการ
ควบรายหัวของนักเรียน พาหนะประเภทจักรยานยนต์ หมวกค่าอาหาร แต่ไม่เพียงพอ จึงได้
ดำเนินการโดย จัดทำผ้าป่าของโรงเรียนและการระดมการสนับสนุนจากชุมชน ในแต่ละงาน
ประจำปี นอกจากนี้ผู้บริหาร และคณะครู บุคลากรได้ช่วยกันบริจาค โดยผู้บริหารจะออก
มากกว่าทุกคนให้เป็นแบบอย่าง พร้อมกันนี้ก็จัดเก็บข้อมูลไว้เป็นระบบโดยการจัดเก็บเป็น
ไฟล์ โฟลเดอร์ ในเว็บไซต์โรงเรียนเฉพาะส่วนที่เป็นข้อมูลทั่วไป มีการนำเทคโนโลยีทางการ
ศึกษามาไว้ใช้เป็นหนึ่งของการทำงาน ส่วนในเรื่องของอาคารสถานที่เพียงพอ แต่ช่วงแรก
ไม่เพียงพอ ได้ระดมทรัพยากรในชุมชนและมูลนิธิกองทุนการศึกษาเพื่อการสนับสนุนมา
ช่วย ซึ่งเป็นมูลนิธิโครงการร่วมประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น (EDE) ในการทำงานนั้นทุก
งาน โครงการ ย่อมมีอุปสรรค เพียงแต่จะต้องก้าวข้ามอุปสรรคไปให้ได้ การแก้ไขปัญหา
คือ การมุ่งมั่น ความจริงใจ ความทุ่มเท ความศรัทธาในการทำงาน ทุกอย่างคือการสร้าง
โอกาสและความท้าทาย ความสำเร็จให้เกิดขึ้น มีความฝัน ความศรัทธา ความเข้าใจในงาน
ที่ทำและปัญหาระดมทรัพยากร ภาควิชาเครือข่ายอย่างหลากหลายมาช่วยในการพัฒนางาน...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...ศึกษาหลักสูตร จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตร
มาตรฐานตัวชี้วัด เน้นทักษะชีวิต เน้นความรู้คู่คุณธรรม ก่อนจัดทำแผนจะนำผลการ
ประเมินมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ และเน้นส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ในปี
ต่อไป พัฒนาส่วนที่ไม่สมบูรณ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทรัพยากรที่ใช้เป็นไปตามระเบียบของ
ทางราชการในการดำเนินงานแม้งบประมาณไม่เพียงพอ ก็พยายามระดมทรัพยากรจาก
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจากการบริจาคของคณะครู ครูทุกคนต้องเสียสละกำลังกาย
ใจ ทรัพย์ และใช้วิธีประเมินผลทั้ง 4 ฝ่ายงาน และประเมินจากผลสัมฤทธิ์ ประเมินจาก
ความสำเร็จของงานในแต่ละด้าน แต่ละฝ่าย ว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่
อีกอย่างโรงเรียนได้นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและประสานบริหาร
จัดการข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ส่วนอาคารสถานที่ที่มี
เพียงพอ จึงได้จัดห้องต่าง ๆ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด ส่วนวัสดุ
อุปกรณ์ บุคลากรทุกคนใช้ทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และดูแลรักษาช่วยกัน
ในการทำงานปัญหาส่วนมาก จะเกี่ยวกับงบประมาณเป็นส่วนมาก เพราะเป็นโรงเรียน
ขนาดเล็ก งบจึงมีจำกัด ดังนั้น หากไม่มีเงินจัดซื้อก็พยายามประยุกต์ทำสิ่งที่จะมาทดแทน
ได้ ปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีการกำหนดนโยบาย กิจกรรม
โครงการ ชัดเจน โดยมีการจัดทำเป็นแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และแผนปฏิบัติ
การประจำปีที่มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน บนฐานข้อมูลที่เกิด
จากการทำการวิเคราะห์ swot ของคณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และผู้นำชุมชน
อย่างต่อเนื่อง...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาสรุปในภาพรวมได้ว่า
โรงเรียนมีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิคการประชุมที่หลากหลายวิธี
เช่น การประชุมแบบมีส่วนร่วมการประชุมระดมสมอง การประชุมกลุ่ม เพื่อให้ทุกฝ่ายมี
ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ที่ชัดเจน มีการปรับแผนพัฒนา
คุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับผลการจัดการศึกษา

สภาพปัญหา ความต้องการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงาน และจัดทำรายงานผลการจัดการศึกษา และโรงเรียนได้ใช้กระบวนการวิจัยในการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา นอกจากนี้ โรงเรียนยังสนับสนุนส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาชุมชน องค์การภาคีเครือข่าย ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา มีการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ สะอาด ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้สนับสนุนการบริหารจัดการโรงเรียนและเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน

ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อมูลผลการประเมินภายในสถานศึกษา การศึกษาระดับชั้น พื้นฐานระบุว่าในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนอยู่ในระดับ ดีเลิศ ส่วนที่ได้ระดับ ยอดเยี่ยมประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งผู้อำนวยการและครูได้นำเอากระบวนการจัดการเรียนการสอนของที่ได้ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรและจุดเน้นของสถานศึกษา ได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยระบุแนวทางการวัดผล ประเมินผลและการใช้สื่อไว้ชัดเจน จัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนมีโอกาสได้ฝึกฝนปฏิบัติ ทำงานกลุ่มมีการอภิปราย สามารถนำเสนอผลงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ฝึกฝนให้นักเรียนได้คิดแก้ปัญหา สะท้อนความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้เรียนรู้ แล้วนำเอาความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน มีโลกทัศน์เชิงบวก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งกระตุ้นและพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน ใช้การตรวจสอบและประเมินการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีทักษะในการวิเคราะห์ ประเมินค่า และคิดสร้างสรรค์ฝึกให้นักเรียนประเมินตนเอง และใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย จากนั้น

จึงรายงานข้อมูลความก้าวหน้าแก่นักเรียน และเสนอแนะผู้ปกครอง รวมทั้งใช้ข้อมูลการประเมินนักเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีรายละเอียดในแต่ละกิจกรรม ดังนี้

4.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) นำเอามาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรรวมทั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมทั้งข้อมูลผลการวิเคราะห์นักเรียน ความเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล มาออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญโดยส่งเสริมความสามารถในการอ่านเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ ใช้การมอบหมายงานที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ทั้งงานรายบุคคล และงานกลุ่ม และกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลรวมถึงการใช้สื่อได้สอดคล้องกับเป้าหมายและจุดเน้นที่สถานศึกษากำหนดไว้เป็นแนวทางในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

4.2 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านนาดีดีมีความรู้ความเข้าใจลึกซึ้งในวิชาที่สอนและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแผนการสอนที่ออกแบบไว้ มีการให้เวลานักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ทำงานเป็นกลุ่ม อภิปราย นำเสนองาน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษาให้เวลานักเรียนได้คิด ได้ตอบปัญหา แก้ไขปัญหา ได้สะท้อนความรู้ความเข้าใจในวิชาที่เรียน นำเอาความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน กระตุ้นให้นักเรียนกระตือรือร้นที่จะพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของตนเองและใส่ใจใฝ่เรียนรู้ อดทนต่อการแสวงหาคำตอบ มีโลกทัศน์เชิงบวกและยอมรับความแตกต่างทั้งด้านความคิดและด้านอื่น ๆ บูรณาการการเรียนรู้กับกลุ่มวิชาอื่น ๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดการสอนซ่อมเสริมให้แก่เด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียน เพิ่มพูนศักยภาพให้นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ และมีการจัดการชั้นเรียนที่ดีเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น

4.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านนาดีดี ได้นำเอากระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างเรียน โดยใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยการประเมินให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะกระบวนการและเจตคติ กำหนดระยะเวลาประเมินให้นักเรียนทราบ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนทันทีหลังการประเมินเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้นักเรียนประเมินตนเอง ตลอดทั้งใช้

วิธีการตัดสินผลการเรียนที่มาจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การนำผลการประเมินไปใช้ โรงเรียนได้นำเอาผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนแล้วประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับครู และนำมาปรับปรุงวิธีการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน พร้อมกับนำเสนอผลการเรียนและความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนให้ผู้ปกครองรับทราบในช่วงสิ้นปีการศึกษาทุก ๆ ปี

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องกันในแต่ละประเด็น ดังนี้

“...สอนให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ออกแบบให้นักเรียนฝึกคิด วิเคราะห์ข้อมูลเรื่องราวต่าง ๆ ให้ได้ใช้การเรียนรู้แบบ Active Learning ให้นักเรียนได้ปฏิบัติและค้นพบด้วยตนเอง ให้นักเรียนฝึกทำงานด้วยตนเอง และประเมินตนเองจากงานที่ทำ ใช้สื่อ อุปกรณ์ คือ Internet, DLTV, DLIT โดยจัดหาจากงบประมาณการรับบริจาค จากการสนับสนุนของหน่วยงานอื่น...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 10 สิงหาคม 2565)

“...ออกแบบให้นักเรียน คิดวิเคราะห์ สอนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้วยรูปแบบ Active Learning โดยสรรหาให้ตรงกับเนื้อหาที่สอน เหมาะกับกิจกรรม ให้นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำเอง ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น DLTV, DLIT...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...สอนให้นักเรียนเป็นคนดี เก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ออกแบบให้นักเรียนคิดเป็น และแก้ปัญหาเป็น ให้ตรงกับเนื้อหาที่สอน เหมาะสมกับกิจกรรม ให้นักเรียนฝึกคิด และเรียนรู้ด้วยตนเองสอนหลายรูปแบบ ที่เน้น คือ แบบ Active Learning ผ่านสื่อ Internet, DLTV, DLIT...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 15 สิงหาคม 2565)

“...มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินการตามกรอบ
 ภาระงาน โครงสร้าง ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น
 ดำเนินการโครงสร้างหลักสูตร กำหนดวัตถุประสงค์/ความคาดหวังของแต่ละรายวิชา แล้ว
 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือวัด และการประเมินผลโดยสร้างความรู้ ความเข้าใจ
 ความตระหนัก ให้เกิดขึ้นแก่คณะครูบุคลากรโดยเป็นภาระงานสอนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง จัดทำ
 โครงสร้างหลักสูตร คำเนื่งถึงความคาดหวังของแต่ละรายวิชา แล้วจึงออกแบบการจัดการ
 เรียนรู้ ใช้เครื่องมือวัด และการประเมินผล ที่สำคัญจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็น
 สำคัญแบบ Active Learning มุ่งสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และมีวินัยต่อตนเอง
 ต่อสังคม ต่อชุมชนให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน เพื่อให้ดำเนินการตามแบบวิถีชีวิตความเป็น
 ประชาธิปไตยของนักเรียน ฝึกผู้นำ ผู้ตาม สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน พร้อมกับ
 เตรียมคอมพิวเตอร์ ทีวี สมาร์ททีวี มือถือ เพื่อเป็นสื่อการเรียนการสอนโดยการสอบถาม
 สํารวจ ความต้องการของครูผู้สอน แล้วจึงบที่ได้รับการจัดสรร จัดหา บางครั้งรับบริจาค
 จากหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...ศึกษาหลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด จุดอ่อนของนักเรียนที่ทำให้
 เป็นอุปสรรค ด้านการเรียนนำมาพัฒนาหาทางแก้ปัญหา ในการจัดการเรียนรู้ ผู้ตอบใช้
 การเรียนรู้แบบ Active Learning ซึ่งถือได้ว่า นักเรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง
 ให้นักเรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ในเนื้อหา ข้อมูลต่าง ๆ และฝึกการคิดในการแก้ไขปัญหา หาก
 นักเรียนได้พบด้วยตนเอง มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในชั้นเรียนรวมทั้งครู นอกจากนี้
 ยังฝึกให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ฝึก
 ความเป็นผู้นำ ผู้ตามในการเรียนรู้ร่วมกัน และในการสอนก็ใช้อินเตอร์เน็ต DLTV DLIT เป็น
 สื่อการเรียนการสอน ด้วยการจัดซื้อ รับบริจาค ให้องค์กรหน่วยงานสนับสนุน...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...สอนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
 ออกแบบให้นักเรียน คิด วิเคราะห์ นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำเอง สรรหาให้ตรงกับเนื้อหาที่สอน
 เหมาะกับกิจกรรม ด้วยการสอนสอนแบบ Active Learning...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 12 สิงหาคม 2565)

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการและคณะครูได้รวมกันออกแบบการเรียนรู้ให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ แยกแยะเป็นด้วยรูปแบบการสอนแบบ Active Learning โดยมีกระบวนการการดำเนินประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การนำผลการประเมินไปใช้ ส่งผลให้การดำเนินการในด้านนี้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ด้านที่ 5 ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา โรงเรียนได้จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ส่งผลกระทบบถึงคุณภาพนักเรียน โดยนำเอาหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานที่เป็นระบบ เกิดประโยชน์ในวงกว้าง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน ผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการของนักเรียนรอบด้าน นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องและชุมชน มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย โดยมีกิจกรรมที่โดดเด่นดังนี้

5.1 โครงการ/ กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา

5.1.1 เกียรติบัตรโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับ

ประถมศึกษาขนาดเล็ก 3 ครั้งซ้อนต่อเนื่องของกระทรวงศึกษาธิการ (ภายในระยะเวลา 10 ปี) ปีการศึกษา 2546, 2550 และ 2554

5.1.2 ได้รับคัดเลือกในการประเมินติดตามกลยุทธ์ของ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีคณะกรรมการออกมาประเมินติดตามจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2550

5.1.3 เกียรติบัตรสถานศึกษาต้นแบบพอเพียง พ.ศ. 2554

5.1.4 ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนดีประจำตำบลของอำเภอเมืองพิษณุโลก จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมและอุดรธานี ปี พ.ศ. 2559

5.1.5 เกียรติบัตรโรงเรียนคุณธรรมระดับ 3 ดาว และ 2 ดาว ตามกิจกรรมโรงเรียนดีต้องมีที่ยืน โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ปีการศึกษา 2561

5.1.6 การแข่งขันงานมหกรรมความสามารถทางศิลปหัตถกรรม วิชาการ และเทคโนโลยีของนักเรียน ปีการศึกษา 2561 ระดับเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้เหรียญทอง 3 รายการ คือ การปั้นดินน้ำมัน ระดับปฐมวัย ได้อันดับ 9 การแข่งขันคัดลายมือสื่อภาษาไทย ป.4 – 6 ได้อันดับ 4 และการแข่งขันศิลปะ-ดนตรี ร้องเพลงไทยลูกทุ่ง ประเภทหญิง ป.1 – 6 ได้อันดับ 8

5.1.7 เกียรติบัตร “บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย” ของมูลนิธิ

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ปีการศึกษา 2562 – 2564 (รอบที่ 2)

5.1.8 ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ให้ผู้ตรวจราชการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกมาประเมินและตรวจราชการแบบปกติและการตรวจราชการ แบบบูรณาการ

5.1.9 ได้มีคณะศึกษาดูงานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด สุโขทัย พิจิตร อุตรธานี นครพนม กาฬสินธุ์ จันทบุรี สุราษฎร์ธานี ยโสธร ศรีสะเกษ ฯลฯ ตลอดจนนักศึกษาระดับปริญญาโท จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ฯลฯ มาศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเชิงคุณภาพในประเด็นการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน สถานศึกษารางวัลพระราช โรงเรียนบ้านนาดี ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์จาก สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

“...โรงเรียนของเราขนาดเล็กแต่มีมาตรฐานเทียบเท่าโรงเรียนในเมือง ล้วน ๆ ค่ะ ชื่อเสียงทางโรงเรียนได้ยกระดับด้านการเรียนหลาย ๆ ด้านของลูก ๆ เราเองค่ะ นักเรียนเรียบร้อยดี มีมารยาทที่ดีขึ้น ชุมชนยิ่งภูมิใจมีแต่คนอยากมาเรียนที่นี่ นักเรียนตั้งใจเรียนดี มีสัมมาคารวะ...”

กลุ่มตัวแทนชุมชน (สัมภาษณ์ CO: 4 สิงหาคม 2565)

“...การพัฒนาเทคโนโลยี การศึกษาเพื่อการสื่อสาร ระบบการประกันคุณภาพและระบบสื่อสารสนเทศ รวมเป็นการบริหารโรงเรียนผู้นำ ทำให้ทุกคนมีกำลังใจในการทำต่อ ทำให้คุณสมบัตินักศึกษาดีขึ้น ทั้งคุณภาพนักเรียน การบริหาร การจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การเป็นความดีเด่นของการศึกษาดีขึ้น เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการพัฒนามาตรฐานคุณการศึกษาของชาติให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งเป็นแนวทางในการปฏิบัติตัว การเป็นส่วนรวมในสังคม ทำให้รู้จักโรงเรียนรางวัลพระราชทาน

เป็นอย่างไร การปฏิบัติตัวเป็นอย่างไร สร้างประวัติศาสตร์ให้โรงเรียน ทั้งสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนด้วย...”

ศิษย์เก่า (สนทนากลุ่ม FO: 4 สิงหาคม 2565)

“...แนวทางในการบริหารจัดการ คือ สร้างความตระหนัก ความรับรู้ ความเข้าใจ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม ความรัก ความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่น ความทุ่มเท ในการทำงาน การคิดเชิงบวกในทุกเรื่อง ข้อจำกัด คือ การสร้างโอกาส การสร้างกำลังใจให้เกิดขึ้นในทีม การใช้ภาวะผู้นำในการทำงาน และตระหนักว่าข้าราชการ คือ ข้าของแผ่นดิน ข้าราชการของแผ่นดิน การทำงาน คือ การตอบแทนบุญคุณของแผ่นดิน...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา มีลำดับขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์หลักเกณฑ์ การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทานอย่างเข้าใจชัดเจน 2) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันปัญหาโดยในกระบวนการวิเคราะห์ Swot แบบเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้นำชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน 3) นำผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อ 1 – 2 มาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระยะ 3 ปี และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 4) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเคร่งครัด 5) มีการนิเทศภายใน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 6) นำผลการนิเทศภายใน มีเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข อย่างต่อเนื่อง 7) มีการเตรียมความพร้อมในการรับการประเมิน โดยการจัดระบบข้อมูล สารสนเทศที่เป็นระบบครอบคลุมตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

“...ทางโรงเรียนได้ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษารางวัลพระราชทาน และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องทุกด้าน โดยผู้บริหารแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานในทุกด้าน และรวบรวมข้อมูลที่นักเรียน โรงเรียนได้ปฏิบัติจริง ในการนำเอามา

อ้างอิงจนครบทุกด้านมีการทดสอบ สอบถาม และให้คำแนะนำบุคลากรในโรงเรียนอย่าง เป็นปกติในแต่ละวัน...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...มีการประชุมวางแผน ศึกษา แบ่งงาน ประสานความร่วมมือ ร่วมทำ...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 12 สิงหาคม 2565)

“...ผู้อำนวยการและคณะครูร่วมศึกษามาตรฐานตัวชี้วัด และเริ่ม จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด ตั้งแต่ต้นปีการศึกษา ส่วนมากจะร่วมกันวางแผนช่วง ก่อนเปิดเทอม แล้วร่วมกันทำงานตามหน้าที่ ตามบทบาท ตามความสามารถ สุดท้าย ทำงานเป็นทีม...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 12 สิงหาคม 2565)

“...ประชุมวางแผน ศึกษา แบ่งงานตามความสามารถ ประสาน ความร่วมมือ และร่วมปฏิบัติ ทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงาน ตามความสามารถของตนเอง...”

ครู (สัมภาษณ์ T4: 12 สิงหาคม 2565)

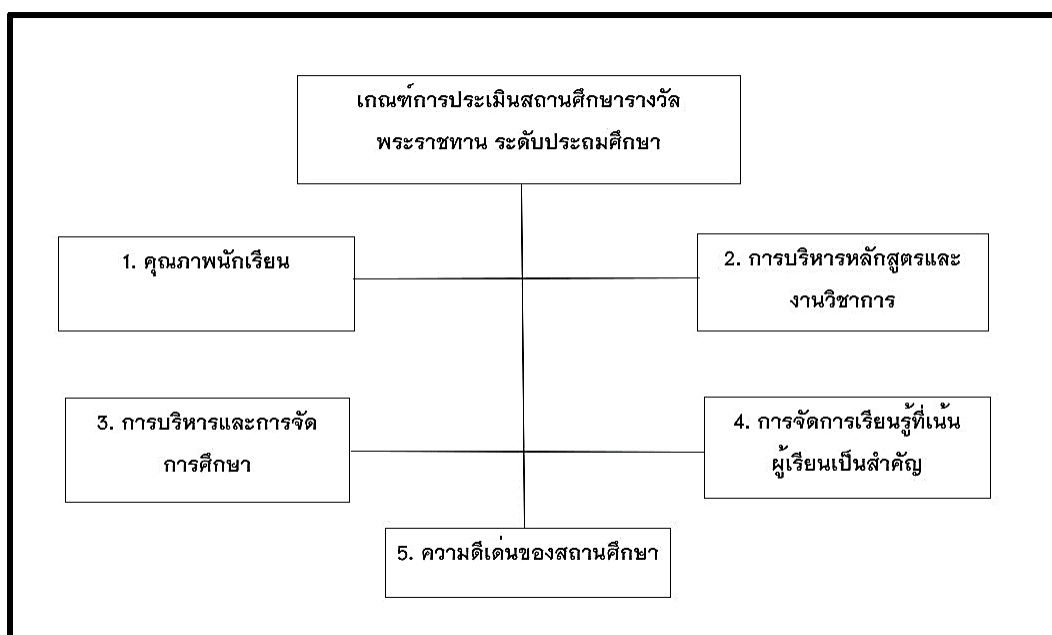
“...ผู้อำนวยการได้ย้ายมาจากโรงเรียนบ้านท่าแร่ มาเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดี (นามสมมติ) เป็นคนทำงานดี พาคครูทำ จนได้รับรางวัล โรงเรียนพระราชทาน...”

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B1: 18 สิงหาคม 2565)

“...ต้องการทราบหลักการบริหารจัดการ แนวนโยบายของท่าน ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ทิศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน และทำอย่างไร โรงเรียนจึงได้รับการสนับสนุนจากชุมชน เพื่อที่จะนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในบริบท ที่ใกล้เคียงกันคะ...”

ผู้มาศึกษาดูงาน (สัมภาษณ์ G2: 9 ธันวาคม 2565)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกณฑ์ประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน โรงเรียนบ้านนาดีตี สรุปในภาพรวมได้ว่า โรงเรียนได้ดำเนินการโครงการกิจกรรมตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านที่ 5 ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา สรุปเป็นแผนภาพ (Concept Mapping) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 23 เกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

2. แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของโรงเรียน School best practices (SMART: Model)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โรงเรียนบ้านนาดีตีมีการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรักษามาตรฐานที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และมีแผนการดำเนินงานประจำปีตามมาตรการที่นำมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อมุ่งไปสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพตามกลุ่มสถานศึกษา โดยใช้ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก และผลการประเมินคุณภาพภายในมาพัฒนา มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานต้นสังกัด ในการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบครบวงจรคุณภาพ

(P-D-C-A) มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนการดำเนินงานทั้งนี้สถานศึกษา มีผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ และมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะ มีความ ปลอดภัย สวยงาม ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียน บ้านนาดีดี (นามสมมติ) ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนนั้น ทีมงาน ผู้บริหารและบุคลากรได้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการที่จะขับเคลื่อนโครงการกิจกรรมในการ ดำเนินงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยอาศัยศักยภาพของผู้บริหารและความร่วมมือ ของทีมงาน ภาควิชาเครือข่ายทุกภาคส่วน และที่สำคัญได้ใช้แนวปฏิบัติที่จะนำไปสู่ผลอันเป็น เลิศของโรงเรียนเอง School Best Practices คือ (SMART: Model) ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ได้ บูรณาการแนวคิดในการดำเนินงานที่สามารถนำคุณภาพมาตรฐานมาสู่โรงเรียนได้ อย่างดียิ่ง ประกอบด้วย

2.1 การนำกลยุทธ์มาใช้ในการบริหาร การวางแผน S: Strategy

ข้อมูลจากจากเอกสารรายงานประจำปีและข้อมูลสารสนเทศของ โรงเรียนและการสัมภาษณ์ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนได้ ใช้กระบวนการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ใช้การ มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ใน การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน

2.2 การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ M: Management

ในกระบวนการดำเนินงานของทีมงานผู้บริหารและบุคลากรใน โรงเรียนได้ใช้การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพ ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานทุกคน ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จะต้องมีคุณภาพมาตรฐานทั้งในด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะของนักเรียน โดยจะเห็นได้จากการนำเอาวงจร คุณภาพ PDCA เข้ามาใช้เพื่อประเมิน ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขงานต่าง ๆ ให้มี คุณภาพมากที่สุด

2.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ A: Achieve ment

การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ผู้บริหาร ได้อาศัยแนวคิดการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้งในการจัดการเรียนการสอนและการ บริหารงาน 4 ฝ่ายในโรงเรียน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรในการทำงานทุกอย่าง ให้มุ่งความสำเร็จเป็นที่ตั้ง แม้ว่าจะยากลำบากเพียงใด หรือขาดแคลนทั้งบุคลากรและ

ทรัพยากรในการบริหารก็ตาม โดยจะเห็นได้คำสัมภาษณ์ของผู้บริหารและคณะครูที่ได้ร่วมกันดำเนินงานมาหลายปีแล้ว แต่ก็ยังมุ่งมั่น ตั้งใจ ไม่ท้อแท้ท้อถอยในการก้าวไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน

2.4 การสะท้อนผล R: Reflection

การดำเนินการโครงการ กิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนบ้านนาดีดี ได้อาศัยข้อมูลที่เป็นผลสะท้อนกลับของผู้ที่รับผิดชอบงานแต่ละคน นำมาแชร์ข้อมูลกันแล้ว ร่วมกันวิเคราะห์ข้อผิดพลาด สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น หรือสิ่งที่พัฒนาดีแล้วก็ต้องพยายามรักษาคุณภาพมาตรฐานนั้นไว้ ซึ่งจะมีการประเมินทุกช่วงระยะเวลาการดำเนินการทั้งในช่วงก่อน ระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการ เพื่อจะนำเอาผลสะท้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทันท่วงทีและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ พร้อมกับสร้างเป็นองค์ความรู้เพื่อเผยแพร่เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียน

2.5 การทำงานเป็นทีม T: Teamwork

จากการที่โรงเรียนบ้านนาดีดีเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ขาดแคลนทั้งงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรทางการบริหาร หากในกระบวนการทำงานไม่อาศัยการทำงานเป็นทีมแล้วก็ยากที่จะประสบความสำเร็จได้ ซึ่งการวิเคราะห์เอกสารรายงานประจำปีและการสังเกตการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู พบว่าเมื่อมีโครงการ กิจกรรมที่ต้องดำเนินการแล้ว ทุกคนก็จะเข้ามาร่วมคิด ร่วมวางแผนทุกครั้ง เพราะด้วยบุคลากรมีน้อยจึงต้องมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบภาระงานหลายฝ่าย และด้วยการทำงานเป็นทีมจึงทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนประสบความสำเร็จได้รับรางวัลเป็นเครื่องการันตีการทำงานเป็นทีมอย่างดียิ่ง

ผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยแนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของโรงเรียน School Best Practices (SMART: Model) ส่งผลให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นเลิศเกิดเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญส่งผลให้ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้ทราบถึงแนวปฏิบัติอันเป็นเลิศที่มีความสอดคล้องกันของบุคลากรแต่ละฝ่ายดังคำสัมภาษณ์

“...โรงเรียนนำเอาหลักธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ คือ ใช้พรหมวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการที่จะทำงานให้เกิดผล

สำเร็จ เพื่อส่วนรวมทุกคนใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการทำงานร่วมกัน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ทำให้ผลงานที่ออกมาดีได้รับรางวัล ...”

กรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B5: 4 สิงหาคม 2565)

“...เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ทุกกิจกรรม งาน โครงการ มีการประชุมวางแผน ช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยดำเนินการ ช่วยกันรับความสำเร็จทุกกิจกรรมโดยสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ ช่วยกัน โดยอาศัยกระบวนการทำงานเป็นทีม กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...ศึกษามาตรฐานตัวชี้วัดต่าง ๆ แล้ววางแผนร่วมกันในช่วงปิดภาคเรียน เพื่อดำเนินการตอนเปิดเทอม รับผิดชอบโครงการคุณธรรม จริยธรรม ห้องสมุด 3 ดี โครงการวางทุกงาน อ่านทุกคน โครงการชุมชนสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่พัสดุ ร่วมทำงานกับฝ่ายต่าง ๆ ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายงานและตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...มีการประชุมวางแผน ศึกษา แบ่งงาน ประสานความร่วมมือ ร่วมกันทำงานเป็นทีม และกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน แยกตามงาน 4 ฝ่าย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้รวดเร็วในการปฏิบัติ...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 12 สิงหาคม 2565)

“...มีการกำหนดกลยุทธ์ ทุกคนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ฝ่าย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อระบบการทำงาน...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 12 สิงหาคม 2565)

“...ทางโรงเรียนมีการบริหารจัดการเพื่อให้มีคุณภาพได้นำเอา รูปแบบการบริหาร NAKAE : PIE MODEL และ SMART: MODEL และใช้วงจรคุณภาพ P-D-C-A มาประยุกต์ใช้...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 12 สิงหาคม 2565)

“...ได้สร้างข้อตกลงความร่วมมือร่วมกันก่อนการปฏิบัติงานหรือก่อนการดำเนินงานทุกปีการศึกษา โดยมีเกณฑ์การประเมินเดียวกัน มีระดับการวัดที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ มีการสรุปผลงานนำเสนอของแต่ละบุคคลก่อนสิ้นภาคเรียนต่อผู้ปกครอง และคณะครู และนำข้อเสนอ (Reflection) กลับมาปรับปรุงงาน...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 15 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย ทุกกิจกรรม ทุกโครงการและได้นำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งทำให้เกิดผลพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน...”

ครู (สัมภาษณ์ T4: 12 สิงหาคม 2565)

“...ผลสัมฤทธิ์ที่เราได้เพราะมีผู้นำที่ดี เช่น มีผู้อำนวยการโรงเรียนและทุกภาคส่วนได้ร่วมมือกันทำงาน จนทำให้ได้รับรางวัลและจะต้องรักษาและพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ทั้งการปฏิบัติตัวให้ดีขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งต้องมีความสามัคคีกัน...”

ผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA2: 19 สิงหาคม 2565)

“...การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต้องวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาโดยในกระบวนการวิเคราะห์ Swot แบบเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้นำชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนจะต้องมีการวางแผนที่เป็นระบบบนฐานข้อมูลที่แท้จริงของสถานศึกษา และผู้บริหาร บุคลากร และชุมชน จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กมีความสำคัญมาก รวมทั้งบุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจ เสียสละเพื่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

“...เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามแผนที่ได้กำหนดตามกรอบภาระงาน 4 ฝ่าย จึงได้การกระจายบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และตามวิชาเอก ให้มีความสำคัญกับบุคลากรทุกคน และตัวผู้อำนวยการเองก็ได้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายอย่างดีเพื่อเป็นแบบอย่างให้ครูจะได้มีแรงกระตุ้นในการทำงาน...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 ธันวาคม 2565)

“...ผู้อำนวยการและครูก็มาจากหลายที่ ย้ายมาจากที่อื่น และมาสอนนักเรียนด้วยความตั้งใจและครูช่วยเหลือกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีมในการกิจต่าง ๆ...”

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B1: 15 ธันวาคม 2565)

“...ผู้บริหาร คณะครูอาจารย์ นักเรียนและผู้นำหมู่บ้าน ร่วมด้วย ชุมชน ผู้ปกครอง ความสามัคคีจากทุกฝ่าย สำเร็จได้เพราะความบากบั่นของคณะครูผู้บริหาร เพราะได้รับความร่วมมือทางชุมชนส่วนหนึ่ง และเกิดจากความสามัคคีกัน ชุมชนเข้มแข็ง มีผู้นำที่ดีและช่วยแนะนำความรู้ให้ชาวบ้านได้พัฒนาที่ดี เช่น ผอ. คณะครู และชาวบ้าน รวมทั้งนักเรียนได้ร่วมมือกัน ชุมชนไม่เคยทิ้งโรงเรียน ช่วยกันคนละไม้ละมือ...”

ตัวแทนผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA1: 18 ธันวาคม 2565)

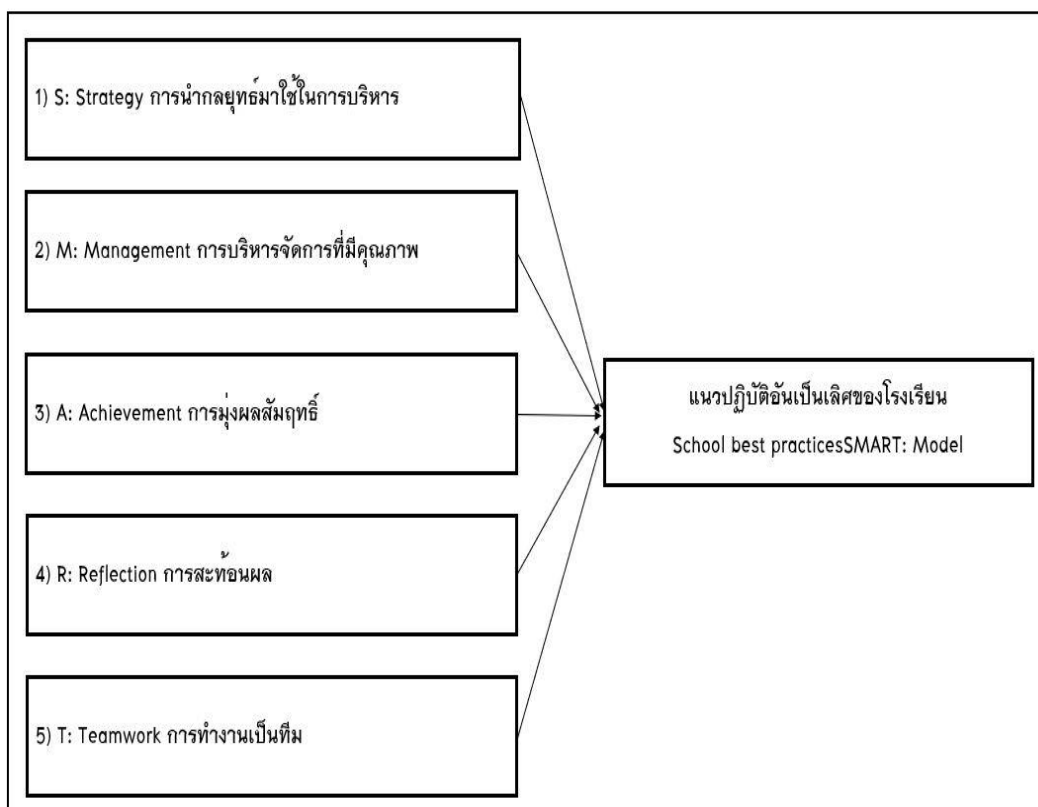
“...ทางวัดเราก็ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนและกับชาวบ้านทุกอย่าง เมื่อมีงานอะไรก็จะประสานระหว่างผู้ใหญ่บ้าน ผู้อำนวยการ หรือครูที่ได้รับผิดชอบในงานนั้น ๆ เรายังร่วมกันทำงานเป็นทีมจึงจะสำเร็จได้ อาศัยความสามัคคีกันงานก็สำเร็จได้ทุกงาน...”

เจ้าอาวาส (สัมภาษณ์ CO2: 25 ธันวาคม 2565)

“...ประทับใจการทำงานของที่นี่ค่ะ บุคลากรเป็นคนคุณภาพจริง ๆ มีคุณครูที่เกษียณแล้ว ก็ยังเข้ามาช่วยงานที่โรงเรียน ท่านผู้บริหาร คณะครู ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งองค์กรและชุมชนเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อทำงานร่วมกันให้สำเร็จ เป็นสิ่งที่น่าประทับใจมาก ๆ ค่ะ...”

ผู้มาศึกษาดูงาน (สัมภาษณ์ VI2: 26 ธันวาคม 2565)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของโรงเรียน School Best Practices (SMART: Model) ได้ว่า โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ได้นำเอาแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาใช้ในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) การนำกลยุทธ์มาใช้ในการบริหาร การวางแผน S: Strategy 2) การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ M: Management 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ A: Achievement 4) การสะท้อนผล R: Reflection 5) การทำงานเป็นทีม T: Teamwork สรุปเป็นแผนภาพ (Concept Mapping) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 24 แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของโรงเรียน SMART: Model

3. วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน School quality culture (5Qs Model)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสิ่งที่เป็นเป้าหมายสำคัญของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) คือ คุณภาพมาตรฐานที่โรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดไว้เป็นเป้าหมายในการทำงานให้บรรลุถึง เพื่อสร้างผลงานคุณภาพแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการ การศึกษา ฉะนั้นในกระบวนการบริหารจัดการทั้งหมดในโรงเรียนจะต้องเน้นเรื่องคุณภาพมาตรฐานเป็นสำคัญ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจะได้สร้างความพึงพอใจและบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ฉะนั้นโรงเรียนบ้านนาดีดีนี้จึงได้นำเอาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน School Quality Culture คือ (5Qs Model) มาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้คุณภาพเกิดขึ้นต่อทุกภาคส่วน รวมทั้งรางวัลเกียรติที่โรงเรียนและผู้บริหาร คณะครู ได้รับอันเป็นผลมาจากการที่ได้ร่วมกันทำงานโดยตระหนักถึงเรื่องคุณภาพมาตั้งแต่แรกเริ่มเข้าร่วมประกวดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ครั้นเมื่อได้ดำเนินการตามวัฒนธรรมคุณภาพเป็น

ระยะเวลาานานเจ้าจึงทำให้เป็นวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนนาดีดี ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้ดำเนินงานตามองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณภาพสถานศึกษา Q1: Quality of Schools

โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ได้ดำเนินการบริหารงานและจัดการ เรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัด สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ พัฒนาเพื่อให้เป็นโรงเรียนนวัตกรรม ซึ่งข้อมูลสรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ที่ได้ดำเนินการบริหารจัดการ การศึกษาได้คุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย

1.1 มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนบ้านนาดีดีได้จัด โครงการกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนจนบรรลุจุดประสงค์ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการ ของผู้เรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยมีผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการของผู้เรียนอยู่ในระดับดีในด้าน

1.1.1.1 มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร

และการคิดคำนวณ

1.1.1.2 มีความสามารถในการวิเคราะห์และคิดอย่างมี

วิจารณญาณ อภิปรายและเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา

1.1.1.3 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

1.1.1.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ

การสื่อสาร

1.1.1.5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.1.6 มีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

1.1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอยู่ในระดับ ดีเลิศ

ประกอบด้วย

1.1.2.1 การมีคุณลักษณะแลค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษา

กำหนด ได้ระดับ ยอดเยี่ยม

1.1.2.2 ความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

ได้ระดับ ยอดเยี่ยม

1.1.2.3 การยอมรับที่อยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลายได้ระดับ ดี

1.1.2.4 สุขภาวะทางร่างกายและลักษณะจิตสังคมได้ระดับ ดี

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและจัดการ ผู้อำนวยการโรงเรียนและทีมงานได้นำเอาหลักการบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานจนได้รับความสำเร็จได้มาตรฐานอยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม ดังนี้

2.1 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนดได้ระดับ ยอดเยี่ยม

2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ได้ระดับ ยอดเยี่ยม

2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้ระดับ ยอดเยี่ยม

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพได้ระดับ ยอดเยี่ยม

2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ได้ระดับ ยอดเยี่ยม

2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ได้ระดับ ยอดเยี่ยม

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านนาดีมีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างดีเยี่ยม ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์มาตรฐานในระดับ ยอดเยี่ยม ดังนี้

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ได้ระดับ ยอดเยี่ยม

3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้ระดับ ยอดเยี่ยม

3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ได้ระดับ ยอดเยี่ยม

3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ได้ระดับ ยอดเยี่ยม

3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้ระดับ ยอดเยี่ยม

สรุปผลการดำเนินงานตามกระบวนการ Q1: Quality of Schools คุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนได้คุณภาพมาตรฐานในระดับ ยอดเยี่ยม ทั้ง 3 มาตรฐาน คือ 1) คุณภาพของผู้เรียน 2) กระบวนการบริหารและจัดการ 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. คุณภาพผู้บริหาร Q2: Quality of Directors

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการสังเกตการณ์ของผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล และทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม รวมทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ส่งผลให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จในหลาย ๆ ด้าน และได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติเป็นการก้ำารันดีคุณภาพของผู้บริหาร ผลงานดีเด่นของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. เกียรติบัตรผู้บริหารสถานศึกษาแบบอย่างเศรษฐกิจพอเพียงดีเด่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 ปี พ.ศ. 2552
2. เกียรติบัตรหนึ่งแสนครูดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 ปี พ.ศ. 2554
3. เกียรติบัตรการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับคณาจารย์และบุคลากรทุกท่าน พัฒนาสถานศึกษาจนได้รับโลรางวัลพระราชทาน ปี พ.ศ. 2555 กระทรวงศึกษาธิการ
4. เกียรติบัตรรางวัลเหรียญทอง ระดับชาติ รางวัลทรงคุณค่าของสพฐ. (OBEC AWARDS) โครงการประกวดหน่วยงานและผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ประจำปีพุทธศักราช 2555 (ด้านการบริหารจัดการยอดเยี่ยม) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ได้รับโล่ศิษย์เก่าดีเด่นมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศจากนายพงศ์เทพ เทพกาญจนา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและศิษย์เก่าดีเด่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครปี 2556
6. เกียรติบัตรข้าราชการพลเรือนดีเด่น ลำดับที่ 1 ของจังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2556

7. ได้รับการคัดเลือกครูผู้สมควรได้รับพระราชทานรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี “ครูขวัญศิษย์” อันดับ 2 ของจังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2558

8. เกียรติบัตร “ครูคุณธรรม” (เข็มเงิน) ระดับดีมาก ระดับประเทศ ประจำปี พ.ศ. 2559 ของคุรุสภา

9. โล่รางวัล “คนดีเชิงประจักษ์” ของชมรมส่งเสริมคนดี จ.สกลนคร ปี พ.ศ. 2561

10. เกียรติบัตร “ครูดีไม่มีอบายมุข” ประจำปีการศึกษา 2561, 2562, 2563 ของ สพฐ. สำนักงานเครือข่ายองค์กรงดเหล้า (สคล.) สำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

11. โล่รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ประจำปี 2564 ของ สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

12. รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งสายสะพายที่ 2 ชั้นประถมาภรณ์ช้างเผือก ป.ช. ปี พ.ศ. 2564

13. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานทำให้โรงเรียนบ้านนาดีดี ได้รับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 3 ครั้ง ต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 10 ปี ปีการศึกษา 2546, 2550, 2554

14. เป็นผู้พัฒนานวัตกรรมการบริหารงาน NAKEA: PIE Model, SMART Model : 5Qs Model

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็น Q2: Quality of Directors คุณภาพผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นมีคุณภาพมีความรู้ ความสามารถ ทักษะทางการบริหาร และมีผลงานเชิงประจักษ์มากมายทั้งในด้านผลงานส่วนตัว ผลงานด้านการบริหารจัดการโรงเรียน การบริหารบุคลากรครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

3. คุณภาพครู Q3: Quality of Teachers

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านคุณภาพครูโรงเรียนบ้านนาดีดี พบว่า คณะครูเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี มีปฏิสัมพันธ์อันดีในร่วมกันบริหารจัดการงาน 4 ฝ่าย ส่งผลให้ได้รับเกียรติบัตรรางวัลการันตีคุณภาพของครู ดังนี้

1. คุณครูที่หนึ่ง T1 (นามสมมติ) เกียรติบัตรที่ได้รับ

1.1 เกียรติบัตรหนึ่งแสนครูดี ของคุรุสภา ปี พ.ศ. 2556

- 1.2 เกียรติบัตรครูผู้สอนระดับปฐมวัยดีเด่น ของคุรุสภา
ปี พ.ศ. 2558
- 1.3 เกียรติบัตรครูดีในดวงใจ ระดับปฐมวัย ศูนย์เครือข่ายถิ่น
ภูไท ปี พ.ศ. 2560
- 1.4 เกียรติบัตรครูดีไม่มีอบายมุข ปีการศึกษา 2562
- 1.5 เกียรติบัตรครูดีไม่มีอบายมุข ปีการศึกษา 2563
2. คุณครูที่สอง T2 (นามสมมติ) เกียรติบัตรที่ได้รับ
- 2.1 เกียรติบัตรครูผู้สอนนักเรียนได้รับรางวัลเหรียญทอง
ชนะเลิศ การปั้นดินน้ำมัน ศูนย์เครือข่ายฯ ปี พ.ศ. 2562
- 2.2 เกียรติบัตรครูดีไม่มีอบายมุข ปีการศึกษา 2562
- 2.3 เกียรติบัตรครูดีไม่มีอบายมุข ปีการศึกษา 2563
3. คุณครูที่สาม T3 เกียรติบัตรที่ได้รับ
- 3.1 เกียรติบัตรเหรียญทอง การแข่งขันการนำเสนอผลงานด้วย
โปรแกรม Power Point ระดับชั้น ป.1 – 6 นักเรียนเรียนร่วม การแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม
นักเรียน ครั้งที่ 67 ปีการศึกษา 2561 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1
รองชนะเลิศอันดับ
- 3.2 เกียรติบัตรครูผู้สอนนักเรียน ได้รับรางวัลเหรียญทอง
กิจกรรมการวาดภาพด้วยโปรแกรม Paint ประเภทนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง
สติปัญญา ป.1 – 6 งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 69 ปีการศึกษา 2562 ของเขตพื้นที่
การศึกษาประจวบคีรีขันธ์
- 3.3 เกียรติบัตรครูดีไม่มีอบายมุข ปี พ.ศ. 2563
4. คุณครูที่สี่ T4 (นามสมมติ) เกียรติบัตรที่ได้รับ
- 4.1 เกียรติบัตรครูดีไม่มีอบายมุข ปีการศึกษา 2562 – 2563
- 4.2 เกียรติบัตรหนึ่งแสนครูดี ของคุรุสภา
- 4.3 เกียรติบัตรครูดีในดวงใจ ของคุรุสภา
5. คุณครูที่ห้า T5 (นามสมมติ) เกียรติบัตรที่ได้รับ
- 5.1 เกียรติบัตรครูดีไม่มีอบายมุข ปีการศึกษา 2562 – 2563

6. คุณครูที่หก T6 (นามสมมติ) เกียรติบัตรที่ได้รับ

6.1 เกียรติบัตรครูผู้สอนนักเรียนได้รับรางวัลเหรียญทอง การแข่งขันการร้องเพลงไทยลูกทุ่ง ระดับชั้น ป.4 – 6 งานมหกรรมทางวิชาการ ฯ ปีการศึกษา 2561 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

6.2 เกียรติบัตรครูสอนดี ของจังหวัดสกลนคร

6.3 เกียรติบัตรหนึ่งแสนครูดี ของคุรุสภา

6.4 เกียรติบัตรครูดีในดวงใจ ของคุรุสภา

6.5 เกียรติบัตรครูบรรณารักษ์ดีเด่น ของ สพ.ส.น.1

6.6 เกียรติบัตรครูดีไม่มีอบายมุข ปีการศึกษา 2563

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็น Q3: Quality of Teachers คุณภาพครูสรุปในภาพรวมได้ว่า บุคลากรครูโรงเรียนบ้านนาดีดี มีคุณภาพมาตรฐานทั้งในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการงาน 4 ฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย และมีความประพฤติปฏิบัติตนเรียบร้อย ได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติกันทุกคน

4. คุณภาพนักเรียน Q4: Quality of Students

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเรื่องคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนบ้านนาดีดี พบว่า เด็กปฐมวัยมีความพร้อมในทักษะพื้นฐานตามพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา มีความรู้พื้นฐานตามหลักสูตรกำหนด มีความพร้อมในการศึกษาต่อในขั้นต่อไป เด็กมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีเหมาะสมกับวัย เป็นมิตรที่ดีต่อกัน ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักใคร่ รู้จักการแบ่งปัน มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก มีจิตอาสา มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทางบวก เป็นผู้นำผู้ตาม เก่ง ดี และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และผู้เรียนอ่านหนังสือออกและอ่านคล่อง รวมทั้งสามารถเขียนเพื่อการสื่อสารได้ สามารถใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสมรรถภาพทางกายและน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพกฎกติกา ระเบียบของสังคม จากคุณภาพของนักเรียนนี้ทำให้นักเรียนมีผลงานดีเด่นการันตีคุณภาพได้รับรางวัลเกียรติยศยกย่อง ดังนี้

1. เกียรติบัตรชนะเลิศ อันดับ 1 การประกวดโปสเตอร์สร้างสรรค์คอมพิวเตอร์ ของมูลนิธิกองทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนา (EDF)

2. เกียรติบัตรเหรียญทองแดง การแข่งขันวิชาการนานาชาติ วิชาคณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2559
3. เกียรติบัตรเหรียญทองแดง การแข่งขันวิชาการนานาชาติ วิชาคณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2560
4. เกียรติบัตรเหรียญทอง การแข่งขันการนำเสนอผลงานด้วยโปรแกรม Power Point ระดับชั้น ป.1 – 6 นักเรียนเรียนร่วมการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 67 ปีการศึกษา 2560 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
5. เกียรติบัตรเหรียญทอง การแข่งขันการปั้นดินน้ำมัน ระดับปฐมวัย การแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 67 ปีการศึกษา 2560 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
6. เกียรติบัตรเหรียญทอง การแข่งขันการร้องเพลงไทยลูกทุ่ง ระดับชั้น ป.4 – 6 งานมหกรรมทางวิชาการ ฯ ปีการศึกษา 2561 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
7. เกียรติบัตรเหรียญทอง การแข่งขันการตัดลายมือ ระดับชั้น ป.4 – 6 งานมหกรรมทางวิชาการ ฯ ปีการศึกษา 2561 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
8. เกียรติบัตรเหรียญทอง การแข่งขันการปั้นดินน้ำมัน ระดับปฐมวัย งานมหกรรมทางวิชาการ ฯ ปีการศึกษา 2561 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
9. เกียรติบัตรเหรียญทอง และเหรียญทองแดง การแข่งขันทักษะวิชาการนานาชาติ วิชาวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2562
10. เกียรติบัตรเหรียญทอง การแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 69 ปีการศึกษา 2562 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ นักเรียนเรียนร่วม
11. เกียรติบัตรเหรียญทอง การแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 69 ปีการศึกษา 2562 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา การแข่งขันฉีกตัดปะ
12. เกียรติบัตรเหรียญทอง การแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 69 ปีการศึกษา 2562 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา การแข่งขันงานปั้นระดับปฐมวัย
13. ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ค่าเฉลี่ยรวม 2 ด้าน เท่ากับ 88.64 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

14. ผลการทดสอบระดับชาติเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 ภาพรวมเฉลี่ยร้อยละ 47.02 มีพัฒนาการเพิ่มขึ้น จากปีการศึกษา 2562 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็น Q4: Quality of Schools คุณภาพนักเรียน สรุปได้ว่า นักเรียนโรงเรียนบ้านนาดีดีเป็นนักเรียนที่มีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดีเป็นแบบอย่างได้ ทั้งยังมีความรู้ ความสามารถที่สูงทำให้ ได้รับเกียรติบัตรรางวัลยกย่องเชิดชูมากมาย

5. คุณภาพผู้ปกครอง Q5: Quality of Parents

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในด้านคุณภาพของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายได้เป็นผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องด้วย ด้วยการให้การสนับสนุนกำลังทรัพย์ในการระดมทุนเพื่อการศึกษาและกำลังกายเข้ามาช่วยพัฒนาอาคารสถานที่ในโรงเรียน พร้อมกันนี้ผู้ที่มีองค์ความรู้ในศาสตร์พื้นบ้าน หรือปราชญ์ชาวบ้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านอาชีพ การแสดง วัฒนธรรมประจำถิ่นได้เข้ามาเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง มีความรัก ความผูกพันกับโรงเรียนเมื่อมีโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ก็เข้าร่วมเป็นที่มาของคณะกรรมการหรือมาช่วยทำงานให้อย่างทุ่มเท เสียสละ ลักษณะที่แสดงออกอย่างนี้ บ่งบอกให้เห็นคุณภาพของผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี ซึ่งความมีคุณภาพส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทานได้รับโล่รางวัลพระราชทาน 3 ครั้ง ต่อเนื่องกันนานนับ 10 ปี

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน School quality culture (5Qs : Model) ของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ต่างก็ให้ทัศนะสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

“...คุณภาพของนักเรียน คือ มีระเบียบเรียบร้อยขึ้น มารยาทดีขึ้น มากเพราะมีแขกมาเยี่ยมชมทางโรงเรียนบ่อย ๆ ทำให้หมู่บ้านใกล้เคียงหลายคนเข้ามาเรียนที่โรงเรียนของเรา และความรู้สึกของชุมชน คือ มีความชื่นชมและคิดว่า โรงเรียนขนาดเล็กของเรามีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าโรงเรียนในเมือง ลั่น ๆ ค่ะ ชื่อเสียงทางโรงเรียนได้ยกระดับคุณภาพด้านการเรียนหลาย ๆ ด้านของลูก ๆ เราเองค่ะ นักเรียน

เรียนบ่อยดี มีมารยาทที่ดีขึ้น ชุมชนยิ่งภูมิใจมีแต่คนอยากมาเรียนที่นี่ นักเรียนตั้งใจเรียนดี มีสัมมาคารวะ...”

ตัวแทนผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA2: 4 สิงหาคม 2565)

“...คุณภาพนักเรียน การบริหาร การจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การเป็นความดีเด่นของโรงเรียนดีขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา มาตรฐานคุณภาพของการศึกษาของชาติให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก เปรียบเสมือนโรงเรียนเราเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างเต็มที่ การเป็นผู้นำที่ดี การปฏิบัติตัวที่ดี ทำให้มีกำลังใจในประเพณีในด้านต่าง ๆ ผมขอยกตัวอย่าง คือ อย่างการเรียนนะครับ นักเรียนตั้งใจเรียนมากขึ้น พอได้เรียนแล้วมีความสุข พอเป็นนักเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐานแล้ว เมื่อออกไปศึกษาเล่าเรียนที่โรงเรียนอื่น ๆ ก็โดนชมเชยแบบ อ้อโรงเรียนบ้านนาดีดีเป็นโรงเรียนที่สอนดีมาก โรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ได้สร้างตำนาน ได้รับรางวัลพระราชทานดีเด่นมาก ๆ นี่เอง...”

ตัวแทนศิษย์เก่า (สัมภาษณ์ AL1: 4 สิงหาคม พ.ศ. 2565)

“...ทุกอย่างขอให้มีความมุ่งมั่น จริงใจ ในการทำงาน สร้างแนวคิดพลังบวก Positive Thinking จะทำให้คุณภาพเกิดขึ้นในงานที่เราทำทุกอย่าง...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...ในส่วนของวิชาการนักเรียนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ส่วนลักษณะที่พึงประสงค์นักเรียนเป็นคนดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานต่าง ๆ...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...ดีขึ้นทุกด้าน มีเกียรติบัตร ได้รับการยกย่องทั้งระดับศูนย์ ฯ และระดับจังหวัด ซึ่งเป็นผลงานของครูทุกคนที่ช่วยกันพัฒนาจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 12 สิงหาคม 2565)

“...ได้รับรางวัล 1) รางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาจักรี ครูขวัญศิษย์ 2) รางวัลสถานศึกษาปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี 3) รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข ทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 12 สิงหาคม 2565)

“...คุณภาพมาตรฐานดีขึ้นทุกด้านทั้งในส่วนของโรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ได้รับการยกย่องในระดับต่าง ๆ มีเกียรติบัตรจากหน่วยงาน รับรอง คุณครูทุกคนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนาในแต่ละด้าน...”

ครู (สัมภาษณ์ T4: 12 สิงหาคม 2565)

“...ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพด้านระบบการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน 4 งาน ชัดเจน มีการแต่งตั้งบุคลากร รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการชัดเจน มีการประชุมชี้แจงสร้างความ เข้าใจโครงการ/กิจกรรมตามแผน และเน้นการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง เนื่องมาจากโรงเรียนมี จำนวนบุคลากรน้อย จึงต้องเน้นการมีส่วนร่วมของภาคชุมชนและผู้ปกครอง และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนอย่างดีเลิศ...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

“...มีความภูมิใจว่า ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีในการ ทำงานร่วมกับผู้อำนวยการ ครู จนมีคุณภาพมาตรฐานหลาย ๆ ด้าน ทำให้ได้รับรางวัล ต่าง ๆ มากมายทั้งครูและนักเรียน และผู้อำนวยการ...”

ประธานคณะกรรมการ (สัมภาษณ์ B1: 18 สิงหาคม 2565)

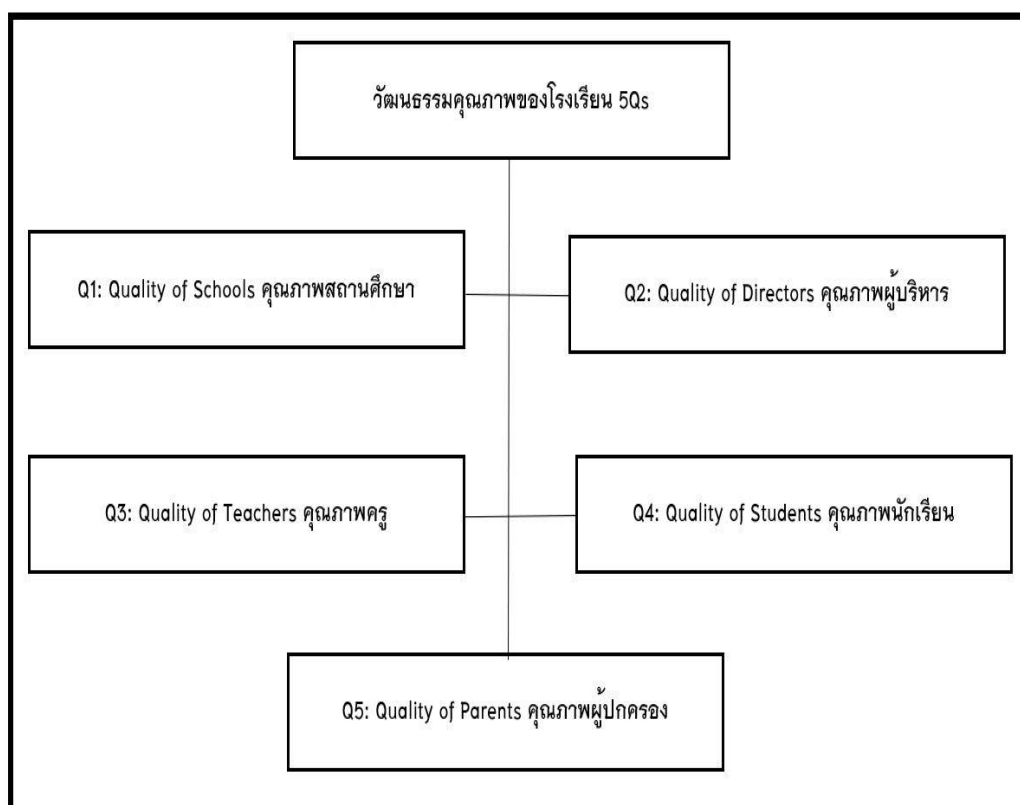
“...การได้รับรางวัลพระราชทานฯ ติดต่อกัน 3 ครั้ง เป็นการ การันตีคุณภาพของการจัดการศึกษาของผู้บริหาร และคุณภาพของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นปรากฏการณ์ที่ดีเด่นน่าสนใจ ที่จึงเข้ามาศึกษาดูงานเพื่อนำเอาไปประยุกต์ใช้ที่ โรงเรียนของตนเอง...”

ผู้เข้ามาศึกษาดูงาน (สัมภาษณ์ VI2: 26 ธันวาคม 2565)

“...ร่วมพัฒนา ร่วมคิด ร่วมทำในงานต่าง ๆ เช่น ประกอบอาหาร ตกแต่งสถานที่ ฯลฯ อยากให้นักเรียนเป็นคนมีคุณภาพและโรงเรียนของเรามีการพัฒนาใน ทุกด้านให้ดีขึ้น เพื่อลูกหลาน และชุมชนของเรา...”

ตัวแทนผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA1: 18 ธันวาคม 2565)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน School quality culture (5Qs : Model) พบว่า โรงเรียนบ้านนาดีได้นำเอาวัฒนธรรมคุณภาพมาปรับใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ คือ 1) Q1: Quality of Schools คุณภาพสถานศึกษา 2) Q2: Quality of Directors คุณภาพผู้บริหาร 3) Q3: Quality of Teachers คุณภาพครู 4) Q4: Quality of Students คุณภาพนักเรียน 5) Q5: Quality of Parents คุณภาพผู้ปกครอง สรุปเป็นแผนภาพ (Concept Mapping) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 25 วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน (School quality culture) 5Q: Model

4. การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน (Participation and responsibility of all sectors)

การจัดการศึกษาจนได้มาตรฐานและมีคุณภาพผลงาน อย่างต่อเนื่องจนทำให้โรงเรียนบ้านนาดีได้รับโล่รางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งถือว่าเป็นรางวัลแห่งความปลื้มและภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่ประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลพระราชทานอันสูงเกียรตินี้ นับเป็นเกียรติยศของโรงเรียนที่เกิดจากการมีส่วนร่วม

และความรับผิดชอบของผู้บริหารคณะครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่ได้ร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพได้รับโลรางวัล พระราชทาน ซึ่งเป็นรางวัลสูงสุดที่ทรงคุณค่าและเกียรติประวัติอย่างยิ่ง โดยมีบุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บุคลากรภายในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า บุคลากรภายในสถานศึกษา ที่มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) นักเรียน ซึ่งในแต่ละฝ่ายก็ได้รับมอบหมาย บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป แต่ผู้เป็นแกนหลักก็คือผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกออกเป็นแต่ละภาคส่วน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร โรงเรียน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกเรื่อง ทุกฝ่าย และต้องรับผิดชอบงานตาม กรอบงานแต่เดิม 6 ฝ่าย/กลุ่ม ต่อมาจากการปฏิรูปการศึกษากรอบภาระโครงสร้างงานได้ ปรับลดลงเหลือ 4 ฝ่าย/กลุ่ม คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป โดยหน้าที่ช่วยในการดำเนินการ กำกับดูแลในการทำงานตามกรอบภาระงานทุกอย่าง โดยจะกำหนดมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามกรอบภาระงาน 4 ฝ่าย ตาม ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และตามวิชาเอก ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคลากร ทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนนักเรียน ตัวแทนผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชน อาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จจนโรงเรียนได้รับการประเมินผ่าน เกณฑ์ได้รับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

1.2 คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีส่วนร่วมในการ ขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารและ ดำเนินการทั้ง 4 ฝ่าย แต่เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อยจึงมีรายชื่อการ ทำงานเข้าไปเข้ามา คนเดียวทำหลายงานเพื่อช่วยเหลือกันให้งานออกมาดีและบรรลุ วัตถุประสงค์ของงาน ที่สำคัญบางอย่างทำงานเป็นทีม นำโดยผู้บริหารจะมีการประชุม วางแผนและร่วมทำงานเป็นทีม โดยเริ่มจากในโรงเรียนก่อน จากนั้นจึงเริ่มขยายงานที่

เกี่ยวข้องไปสู่คณะกรรมการสถานศึกษา, ชุมชน และผู้ปกครอง และมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ตามบทบาทแต่ละฝ่ายแล้วมาประสานและรวบรวมข้อมูลด้วยกัน โดยมีการประชุมทำการวางแผนและประเมินผล แล้วนำเอาประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายทุกกิจกรรม ทุกโครงการมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งทำให้เกิดผลพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เมื่อได้รับมอบหมายงานตามโครงสร้างที่ผู้บริหารได้แบ่งตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร โดยมีคนหนึ่งเป็นหลัก ส่วนคนที่ไม่มีชื่อตามมาเป็นผู้ช่วยดูแลและสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน สุดท้ายจึงทำงานประสานกันเป็นทีม อีกทั้งผู้บริหารจะไตร่ตรอง คิด ร่วมแก้ปัญหา โดยแนะนำ พาทำ โดยเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ ความถนัดในงานแต่ละฝ่ายแบ่งงานให้ชัดเจนที่สุด ส่งผลให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกันมีความรู้ ความเข้าใจ ชัดเจน ถูกต้องเป็นองค์รวมในเรื่องเดียวกัน ทำให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความราบรื่น

ในส่วนความรับผิดชอบนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อได้รับมอบหมายงานแล้ว ทุกคนล้วนมีความรับผิดชอบต่อนั้นอย่างเต็มที่ เช่น เมื่อผู้บริหารดำเนินการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากรที่รับผิดชอบงานร่วมกันศึกษาวิเคราะห์การจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งผลการสอบระดับชาติ (O-NET) มาอย่างต่อเนื่อง แล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงในงานที่ตนเองรับผิดชอบ อีกทั้งคณะครูมีความตั้งใจในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อพัฒนาในส่วนที่นักเรียนยังบกพร่อง ให้ได้คุณภาพตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัด อันจะส่งผลให้นักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น และบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและที่ไม่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจจริง ทำอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน และที่สำคัญที่สุดคือ ทำตามรอยเบื้องพระยุคลบาทในหลวง ร.9 ตลอดมา ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรัก ความสามัคคี ในโรงเรียนของตนเองตลอดมา

1.3 นักเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมในผลสำเร็จของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) เพราะเป็นเป้าประสงค์ในการพัฒนาให้ได้ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า นักเรียนโรงเรียนบ้านนาดีดีมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ อันเป็นผลมาจากการพัฒนาจรรยาบรรณตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ซึ่งได้กำหนดอัตลักษณ์ของผู้เรียนไว้ว่า “มีความรู้

ความดี ความสามารถ และความสุซ” รวมทั้งได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ เพิ่มกิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระประจำวันก่อนเข้าเรียน เพิ่มกิจกรรม ปฏิบัติธรรมประจำสัปดาห์ทุกวันศุกร์ หมั่นเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ในศาสนสถานในชุมชน ส่งผลให้นักเรียนมีสัมมาคารวะ รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตัว เป็นผู้เรียน ที่ดี มีความโอบอ้อมอารี มีคุณธรรมมีความรับผิดชอบ สร้างความเป็นตัวตน วิถีชีวิตของตัวเอง พฤติกรรมในการใช้ชีวิตที่อยู่ร่วมในสังคม และทำให้สังคมในวงกว้างยอมรับ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข พร้อมกันนี้นักเรียนยังมีความตระหนักรู้ ความเข้าใจ และความมีวินัยต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อชุมชน ได้รับการฝึกฝนการดำเนินการตามแบบวิถีชีวิตความเป็นประชาธิปไตยของนักเรียน ฝึกฝนการเป็นผู้นำ ผู้ตาม ทั้งยังได้สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่นักเรียนในการศึกษาเล่าเรียน

2.2 บุคลากรภายนอกสถานศึกษา ในฝ่ายนี้จะประกอบไปด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน เพราะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ให้ความเห็นชอบโครงการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทุกคนช่วยกันในการทำงานด้วยตระหนักดีว่า โรงเรียนคือบ้านของทุกคนที่ต้องช่วยกัน และต้องทำให้มีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งจะมีผลของเกียรติยศรางวัลเครื่องการันตีคุณภาพของครู ของสถานศึกษา และสร้างความภาคภูมิใจ ความสำนึกรัก ความสามัคคีในชุมชน บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้จึงได้สร้างความภาคภูมิใจ ความสัมพันธ์อันดีทำให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างราบรื่น แม้จะขาดแคลนทั้งบุคลากรและทรัพยากรในการบริหารงานต่าง ๆ แต่ก็ได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังทั้งทรัพย์และร่างกาย แรงใจอย่างเต็มที่

2.3 ภาคิเครือข่าย เป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนทั้งที่เป็นบุคคลในชุมชน หน่วยงานองค์กรเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการสนับสนุนช่วยนั้นจะเป็นช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อมีงานสำคัญจำเป็น เช่น ในการจัดพิธีการรับเสด็จของพระราชวงศ์ และเป็นแหล่งศึกษาดูงานให้กับหน่วยงานทางการศึกษาและบุคคลที่มีความสนใจในองค์ความรู้ของโรงเรียนจากการสนับสนุน ช่วยเหลือของภาคิเครือข่ายดังกล่าวจึงทำให้โรงเรียนบ้านนาดีดี ได้รับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ได้อย่างต่อเนื่อง 3 ครั้ง นานนับ

10 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทั้งเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีอยู่หลายภาคส่วน ที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไป ได้ให้ความคิดเห็น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ผู้บริหาร คณะครูอาจารย์ นักเรียนและผู้นำหมู่บ้าน ร่วมด้วย ชุมชน ผู้ปกครอง ให้การสนับสนุนด้วยความสามัคคีจากทุกฝ่าย...”

ตัวแทนผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA2: 4 สิงหาคม 2565)

“...มาประชุมที่โรงเรียน โดยมีหนังสือเชิญ และถ้าด่วนจะประกาศ หรือแจ้งให้ทราบทางหอกระจายข่าวของชุมชน...”

ตัวแทนผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA3: 4 สิงหาคม 2565)

“...ทุกคนมีความเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแรงร่วมใจกัน ทุกคนมีค่ามี บทบาทและความรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่ มีความสามัคคี ทุกคนมีคุณค่าต่อโรงเรียนเป็น อย่างดี อยู่รวมไปถึงคณะครู นักเรียน ชุมชน ประชาชนในชุมชน...”

ตัวแทนศิษย์เก่า (สัมภาษณ์ AI3: 4 สิงหาคม 2565)

“...ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงาน คือ คณะบุคลากรทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนนักเรียน ตัวแทนผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชน ซึ่งจาก การทำงานแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้งานความสำเร็จได้อย่างราบรื่น...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...พวกเราพร้อมกันทำงานเป็นทีม โดยเริ่มจากในโรงเรียนก่อน จากนั้นจึงเริ่มขยายงานที่เกี่ยวข้องไปสู่คณะกรรมการสถานศึกษา, ชุมชน และ ผู้ปกครอง...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...เมื่อมีงานใหญ่หรือกิจกรรมที่สำคัญ ๆ จะมีเครือข่ายในท้องถิ่น เช่น อบต. ให้การสนับสนุนโครงการดี ๆ อีกหลายโครงการ ศูนย์เครือข่าย...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 12 สิงหาคม 2565)

“...เครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่ให้การสนับสนุนงานบริหารจัดการทั้งสิ่งของและความรู้...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 12 สิงหาคม 2565)

“...ทำงานตามในหน้าที่ของตนเอง ให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานตามความสามารถของตนเอง...”

ครู (สัมภาษณ์ T4: 12 สิงหาคม 2565)

“...สนับสนุนกิจกรรมโรงเรียนทุกอย่าง...”

ประธานคณะกรรมการ (สัมภาษณ์ B1: 18 สิงหาคม 2565)

“...ช่วยสนับสนุนด้านกำลังกาย ช่วยพัฒนาโรงเรียน ถางหญ้า ถอนหญ้า ทำแปลงผัก เมื่อมีเวลาหรือทางโรงเรียนแจ้งข่าวก็จะรีบมาทันที...”

ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B2: 18 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565)

“...ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง ชุมชน เจ้าอาวาสวัดในชุมชน มีความสมัครสมานสามัคคีกันมากในการทำกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกวดโรงเรียนรางวัลพระราชทานโดยทุกส่วนจะช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการทำงานทุกอย่าง...”

ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B3: 18 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565)

“...ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรมและอื่น ๆ ในสถานศึกษาอย่างดีเยี่ยม โดยเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ เรื่องที่โรงเรียนขอความร่วมมือ ด้วยความเต็มใจ เสียสละ และบางคนมาทำงานช่วยเหลือโรงเรียนทุกวันเสมือนเป็นบุคลากรในสถานศึกษาคนหนึ่ง...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

“...ร่วมพัฒนา ร่วมคิด ร่วมทำในงานต่าง ๆ เช่น ประกอบอาหาร ตกแต่งสถานที่ ฯลฯ มาประชุมที่โรงเรียน โดยมีหนังสือเชิญ และถ้าด่วนจะประกาศหรือแจ้งให้ทราบทางหอกระจายข่าวของชุมชน...”

ตัวแทนชุมชน (สัมภาษณ์ CO2: 15 ธันวาคม 2565)

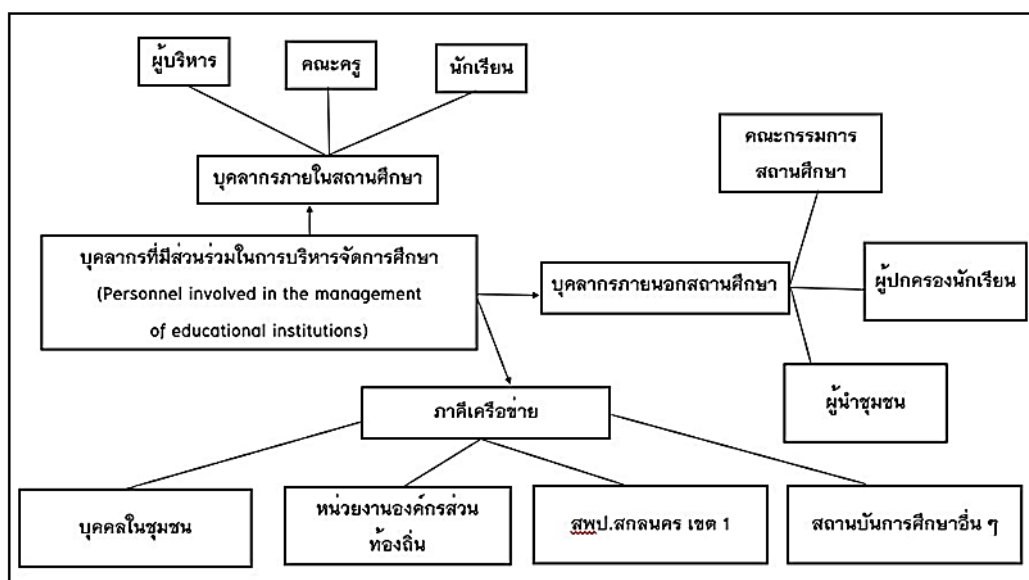
“...บุคลากรครูที่เกี่ยวข้องแล้ว ก็ยังเข้ามาช่วยงานที่โรงเรียน ท่านผู้บริหาร คณะครู ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งองค์กรและชุมชนเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อทำงานร่วมกันให้สำเร็จ...”

ผู้เข้ามาศึกษาดูงาน (สัมภาษณ์ VI3: 26 ธันวาคม 2565)

“...เข้ามามีปฏิสัมพันธ์หรือมีส่วนร่วมกิจกรรมในสถานศึกษานี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนทุกอย่าง...”

ตัวแทนผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA4: 27 ธันวาคม 2565)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน (Participation and responsibility of all sectors) ประกอบไปด้วย 1. บุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน 2. บุคลากรภายนอกสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน 3. ภาคีเครือข่าย บุคคลในชุมชน หน่วยงานองค์กรส่วนท้องถิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบอย่างยิ่ง สรุปเป็นแผนภาพ (Concept Mapping) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 26 การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน
(Participation and responsibility of all sectors)

5. คุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ (Excellence-oriented features)

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มักจะมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเสมอ รวมทั้งพฤติกรรมหรือแนวปฏิบัติบางอย่างของผู้บริหารก็ยังส่งผลดีต่อความผูกพันของครูและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การที่ทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความผูกพันทั้งต่อโรงเรียน ต่องานมากขึ้น การได้ทราบถึงคุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ จะทำให้ได้รับข้อมูลการปกครอง การพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรทุกภาคส่วนของโรงเรียนบ้านนาดีดี ก็มีลักษณะของการทำงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศอันประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่น 2) ความทุ่มเท 3) ความเสียสละ 4) ความตั้งใจจริง มีรายละเอียดดังนี้

1. ความมุ่งมั่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นความมุ่งมั่นของผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ได้ร่วมกันดำเนินการบริหารจัดการจนโรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน 3 ครั้ง ต่อเนื่องกัน รางวัลเกียรติยศนี้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจแน่วแน่ ที่จะไปให้ถึงสิ่งที่มุ่งหวังไว้ โดยไม่หวั่นกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะตามมา ซึ่งผู้อำนวยการและบุคลากรโรงเรียนบ้านนาดีดีต่างก็มีความความมุ่งมั่นทำงานสู่เป้าหมาย (Goal-directed persistence) ด้วยความสามารถพากเพียร ปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ จะเห็นได้จากเมื่อได้ตัดสินใจลงมือดำเนินการแล้ว ก็มีความตั้งใจจดจ่อต่อเนื่อง ไม่ว่าจะพบความเสียหายหรืออุปสรรคใด ๆ ยังพยายามแก้ไข ฝ่าฟัน หาทาง ออกจนมีความสำเร็จในท้ายที่สุด ข้อมูลที่พบในการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้อำนวยการได้เล่าให้ฟังว่า ครั้งแรกเมื่อเข้ามาเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนนั้นได้เห็นสภาพความขาดแคลนทั้งวัสดุอุปกรณ์และบุคลากรในโรงเรียน จึงได้คิดหาวิธีการในการที่จะพัฒนาความเจริญเข้ามาในโรงเรียน จึงได้มีแนวคิดที่จะนำเอาโครงการประกวดสถานศึกษารางวัลพระราชทานมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน ต่อมาจึงได้ชักชวนบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรภายในก่อน เมื่อได้รับการเห็นชอบและยินยอมพร้อมใจที่ร่วมดำเนินโครงการนี้แล้ว จึงได้ขยายแนวคิดและชักชวนบุคลากรภายนอก ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และภาคีเครือข่ายภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

เมื่อได้เริ่มโครงการในระยะแรกก็พบปัญหา คือ บุคลากรองค์ความรู้และประสบการณ์ยังไม่มากเพียงพอต่อการดำเนินโครงการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ได้กำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมิน และเพื่อให้ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การประกวดสถานศึกษา รางวัลพระราชทาน ผู้อำนวยการจึงได้จัดให้คณะบุคลากรเดินทางไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนอื่นที่ประสบความสำเร็จได้รับรางวัลพระราชทาน แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ในส่วนขององค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินโครงการ กิจกรรมก็ได้จัดอบรม สัมมนาเพิ่มเติมให้กับครูที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ วิธีการต่าง ๆ ให้มีศักยภาพสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลัง เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานจริงก็พบปัญหานานาประการ เช่น ขาดแคลนทรัพยากรทางการบริหารทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการโครงการพัฒนาผู้เรียน แต่ก็ได้ร่วมกันหาแนวทางวิธีการแก้ไขร่วมกัน บางครั้งผู้อำนวยการและทีมงานอาจต้องอยู่ทำงานที่โรงเรียนในวันหยุด หรือนอกเวลาราชการก็มีบ่อยครั้ง ทุกคนก็มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างไม่ลดละ เมื่อได้ดำเนินงานอย่างนี้มาครบระยะเวลาและเกิดผลงานเชิงประจักษ์ จึงได้รวบรวมจัดทำเอกสารรายงานที่เกี่ยวข้องส่งผลการดำเนินงานเข้าไปประเมินเพื่อขอรับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ซึ่งต่อมาก็ได้รับรางวัลต่อเนื่องกันถึง 3 ครั้ง เป็นระยะเวลา 10 ปีด้วยกัน ลักษณะการร่วมกันทำงานอย่างนี้ของผู้บริหารและทีมงานแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นความตั้งใจแน่วแน่ ที่จะไปให้ถึงสิ่งที่มุ่งหวังไว้ คือ การได้เป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โดยไม่หวั่นกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. ความทุ่มเท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นความทุ่มเทของผู้อำนวยการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) พบว่า ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความทุ่มเทการทำงานร่วมกันอย่างล้นเหลือและเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานโครงการประกวดสถานศึกษารางวัลพระราชทานนี้ ให้ประสบความสำเร็จลุล่วงเป็นไปด้วยดี ทั้งนี้จากข้อมูลการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เอกสารรายงานของโรงเรียน รวมทั้งหลักฐานการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่ผ่านมานั้นแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทของทุกภาคส่วน เช่น ในส่วนของผู้อำนวยการโรงเรียนก็ได้ทุ่มเทเสียสละทั้งเวลาในการทำงานต่างที่ตนเองได้รับ เป็นผู้กำหนดนโยบาย มอบหมายภาระหน้าที่ ประสานการทำงานของบุคลากรครู ประสานงานชุมชนสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก บางครั้งต้องใช้เวลานอกราชการทำหน้าที่ เมื่อการทำงาน

ประสบปัญหาขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ซึ่งต้องจัดซื้อจัดหาเพื่อให้งานนั้นดำเนินการต่อไป บางครั้งก็ต้องเสียสละกำลังทรัพย์ของตนเองจัดหาวัสดุอุปกรณ์เหล่านั้นมาให้งานนั้น ดำเนินการต่อไปจนประสบความสำเร็จได้

ในส่วนของบุคลากรครู ก็ได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มกำลัง บางโครงการหรือบางกิจกรรม ครูผู้รับผิดชอบมีองค์ความรู้หรือประสบการณ์ไม่มากพอ ครูก็เร่งพัฒนาตนเองด้วยการไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ได้องค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ บางครั้งต้องเข้าอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้เพิ่มพูนศักยภาพของตนเองให้มากขึ้นเพื่อจะได้นำปรับใช้ในงานส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ เมื่อทำงานก็ทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่เพราะบางครั้งงานไม่ได้จำกัดอยู่ในแต่เวลาราชการต้องทำงานเสาร์ อาทิตย์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ ซึ่งควรจะมีเวลาที่ต้องอยู่กับครอบครัว แต่ทุ่มเทจิตใจมาทำงานเหล่านั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ บางครั้งยังต้องสละกำลังทรัพย์เพื่อจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพราะมีงบประมาณไม่เพียงพอ สิ่งเหล่านี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรครูอย่างเต็มกำลัง

3. ความเสียสละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นความเสียสละของผู้อำนวยการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) พบว่า ในดำเนินโครงการ กิจกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ได้คุณภาพมาตรฐานผ่านเกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทานนั้น ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต่างก็ได้เสียสละกำลังทรัพย์ กำลังกาย กำลังสติปัญญา ในการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ผู้อำนวยการนั้นเป็นผู้นำที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการนำพาให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าผู้อำนวยการนั้นมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเสียสละเป็นอย่างมาก เมื่อได้ย้ายมาดำรงตำแหน่งในโรงเรียนบ้านนาดีดีแล้ว ก็ไม่ได้ย้ายไปยังโรงเรียนอื่นอีกเลยและมีความยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกโรงเรียน หรือนอกเวลาราชการ ในส่วนของกำลังทรัพย์ ก็ได้เป็นผู้นำในการบริจาคให้โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ เรียกได้ว่า ท่านได้เสียสละเพื่อให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง

ในภาคส่วนของบุคลากรครูก็เป็นผู้ที่เสียสละให้กับทางโรงเรียน เช่นกัน เพราะจากข้อมูลการสัมภาษณ์บุคลากรครูต่างก็ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ในการทำงานนั้นต้องเสียสละเวลา กำลังทรัพย์ กำลังกายในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก บุคลากรก็น้อย ทรัพยากรทางการบริหารก็น้อย ฉะนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จต้องสละเวลาวันหยุดเสาร์ อาทิตย์บ้าง ครั้งต้องมาทำงาน วันหยุดสำคัญหากมีงานที่ต้องเร่งด่วนต้องทำให้สำเร็จจำเป็นต้องเข้ามาโรงเรียนเพื่อทำงานให้ทันเวลาแม้อีกตื่น เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าอย่างไรก็ตาม รวมทั้งเมื่อมีการระดมทุนทรัพย์เพื่อการศึกษาก็ได้รวมกันเสียสละบริจาคสทบตามกำลังที่ตนเองมี เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน บางครั้งหากมีการจัดอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานในสถานที่อื่น ๆ ที่อยู่นอกโรงเรียนก็มีความยินดีที่จะเข้าไปร่วมด้วยเพื่อจะได้องค์ความรู้ มีความสามารถนำมาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ บางกิจกรรมต้องใช้เวลาอย่างต่อเนื่อง และใช้เวลามากให้กับโครงการมาก เช่น การแข่งขันศิลปะหัตถกรรมนักเรียนในแต่ละปี ก็ต้องอยู่ฝึกซ้อม ฝึกฝนนักเรียนที่เป็นตัวแทนเข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาการ คณะครูก็มีความเต็มใจเสียสละเวลาอันมีค่าให้กับงานนี้ เพื่อให้ให้นักเรียนมีองค์ความรู้สามารถเป็นตัวแทนของโรงเรียนไปทำการแข่งขันให้ได้รับรางวัล ด้วยลักษณะการปฏิบัติอย่างนี้แสดงให้เห็นถึงการเสียสละของบุคลากรครูที่ทำหน้าที่ของตนเองเพื่อให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่กำลังความสามารถของตนเอง

4. ความตั้งใจจริง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นความตั้งใจของผู้อำนวยการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาดีดี พบว่า มีความตั้งใจจริง เอาใจจดจ่อ เมื่อได้ตัดสินใจเลือกโครงการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน นำมาเป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานในทุกด้านแล้ว จึงได้ตั้งใจอย่างแน่วแน่แท้จริงโดยมีจุดมุ่งหมายชัดเจน พร้อมแสดงออกตามทัศนคติหรือความเชื่อต่อสิ่งนั้น ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจจริงในการที่จะดำเนินโครงการนี้สำเร็จ โดยเห็นได้จากเมื่อผู้อำนวยการได้ชักชวนโน้มน้าว คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และทุกภาคส่วนแล้ว ก็ได้ร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อัตลักษณ์และแนวปฏิบัติที่นำไปสู่ความเป็นเลิศแล้ว ก็ได้มอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงานตามกำลังความรู้ ความสามารถ พร้อมกับกำกับ ติดตาม

ประเมินผลและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร คอยประสานและบูรณาการการทำงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวกับโครงการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น งานทำบุญประจำปี งานผ้าป่าระดมทุนเพื่อการศึกษา หรืองานวันสำคัญทางศาสนา วันสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งงานชุมชนสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ผู้คนในชุมชน และภาคีเครือข่ายอื่น ๆ ด้วยความตั้งใจจริงในการที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ซึ่งจากผลการดำเนินงานตั้งแต่ระยะแรกเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ได้รับการประเมินเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา 3 ครั้ง ต่อเนื่องกัน 10 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจจริงของผู้บริหารและทีมงาน บุคลากรทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องที่ได้ร่วมกันดำเนินงาน หากไม่มีความตั้งใจจริงแล้ว ความสำเร็จคงจะไม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องยาวนานมาจวบจนถึงปัจจุบันนี้

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลวิเคราะห์เอกสารและคำสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นคุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ (Excellence-oriented features) เพื่อให้เห็นถึงความสอดคล้องต่อกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ปรากฏอยู่ในปรากฏการณ์ ดังนี้

“...เพราะความบากบั่น เสียสละ ตั้งใจจริงของคณะครู ผู้บริหาร รวมทั้งได้รับความร่วมมือทางชุมชนส่วนหนึ่ง และเกิดจากความสามัคคีกัน ชุมชนเข้มแข็ง มีผู้นำที่ดีและช่วยแนะนำความรู้ให้ชาวบ้านได้ทำให้เกิดการพัฒนาที่ดีต่อโรงเรียน...”

ตัวแทนชุมชน (สัมภาษณ์ CO3: 4 สิงหาคม 2565)

“...ทุกคนมีความเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแรงร่วมใจกัน ท่วมเท เสียสละ มีความตั้งใจกันทุกคน อีกทั้งยังมีคุณค่ามีบทบาทในการกระทำทุก ๆ ด้าน ทั้งผู้อำนวยการ คณะครู นักเรียน ชุมชน ประชาชนในชุมชน...”

ตัวแทนศิษย์เก่า (สัมภาษณ์ AL1: 4 สิงหาคม พ.ศ. 2565)

“...การมุ่งมั่น ความจริงใจ ความทุ่มเท ความศรัทธาในการทำงาน ทุกอย่างคือการสร้างโอกาสและความท้าทาย ความสำเร็จให้เกิดขึ้น มีความฝัน ความ

ศรัทธา ความเข้าใจในงานที่ทำ และถ้ามีปัญหาที่ใช้วิธีการระดมทรัพยากรจากภาคี
เครือข่ายมาช่วยในการพัฒนางาน...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...คิดว่าสิ่งที่เป็นแนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดความสำเร็จก็คือ ความ
ตั้งใจ ความเสียสละ ความทุ่มเท ความอดทน และความต่อเนื่อง พวกเราทำมาตั้งแต่
เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันนี้ก็ยังคงทำอยู่ต่อไป...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...ความมุ่งมั่น ทุ่มเท ตั้งใจ ทำงานในส่วนที่ได้รับมอบหมาย และ
พยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 12 สิงหาคม 2565)

“...การทำงานเป็นทีม ด้วยความสามัคคี ทุ่มเท เสียสละ และ
ความแน่วแน่ตั้งใจจริงของครูแต่ละคน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีอันจะทำให้ได้รับการประเมิน
ผ่านเกณฑ์มาตรฐานได้รับรางวัลเกียรติยศแก่โรงเรียนและตนเองก็มีส่วนได้รับด้วย...”

ครู (สัมภาษณ์ T4: 12 สิงหาคม 2565)

“...ความตั้งใจของคณะกรรมการทุกคนและครูช่วยเหลือกัน
เสียสละเวลาและเงินทองเพื่อช่วยเหลืองานของโรงเรียนทำให้โรงเรียนได้รับรางวัล
พระราชทาน ทำให้ภูมิใจที่ได้เข้ามาร่วมทำงาน...”

ประธานคณะกรรมการ (สัมภาษณ์ B1: 18 สิงหาคม 2565)

“...ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ลักษณะการทำงานของโรงเรียนเมื่อ
ขอความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทุกคนก็ยินดีเข้ามามีส่วนร่วมขับเคลื่อนด้วย
ความเต็มใจ เสียสละ และบางคนมาทำงานช่วยเหลือโรงเรียนทุกวันเสมือนเป็นบุคลากรใน
สถานศึกษาคนหนึ่ง...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่ได้พัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่น ทุ่เมเท เสียสละตั้งใจจริง ทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพได้รับโลรางวัลพระราชทาน ถือว่า เป็นรางวัลสูงสุดที่ทรงคุณค่าและเป็นเกียรติประวัติอย่างยิ่งของสถานศึกษา...”

ข้อมูลสารสนเทศ (วิเคราะห์เอกสาร G1: 20 ธันวาคม 2565)

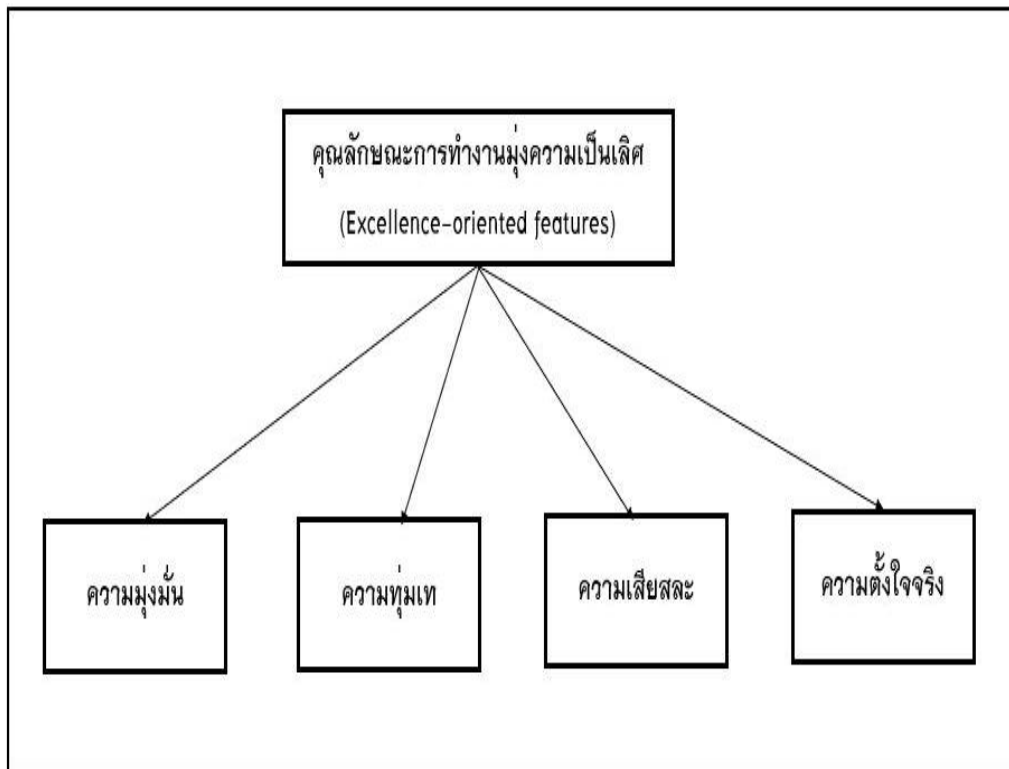
“...ทุกคนมีความเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแรงร่วมใจกัน ทุ่เมเท เสียสละ มีความตั้งใจกันทุกคน อีกทั้งยังมีคุณค่ามีบทบาทในการกระทำทุก ๆ ด้าน ทั้งผู้อำนวยการ คณะครู นักเรียน ชุมชน ประชาชนในชุมชน...”

ตัวแทนศิษย์เก่า (สัมภาษณ์ AL1: 4 สิงหาคม พ.ศ. 2565)

“...การเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อทำงานร่วมกันทำงานให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น ทุ่เมเท ตั้งใจจริงของท่านผู้บริหาร คณะครู ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งองค์กรและผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง เป็นสิ่งที่น่าประทับใจมาก ๆ ค่ะ...”

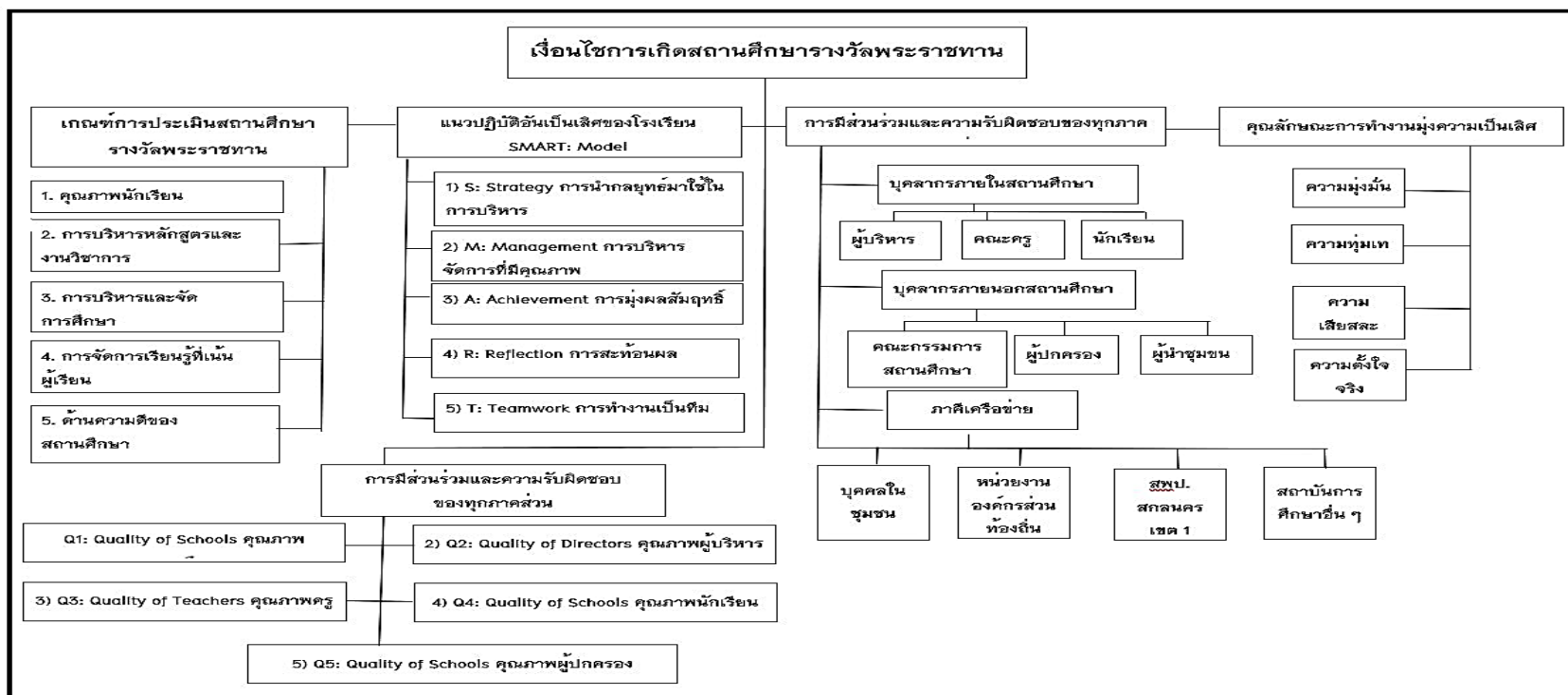
ผู้เข้ามาศึกษาดูงาน (สัมภาษณ์ VI1: 26 ธันวาคม 2565)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นคุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ (Excellence-oriented features) ของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ได้ว่า มีคุณลักษณะการทำงานที่มุ่งความเป็นเลิศ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความมุ่งมั่น 2) ความทุ่เมเท 3) ความเสียสละ 4) ความตั้งใจจริง สรุปเป็นแผนภาพ (Concept Mapping) ได้ดังนี้

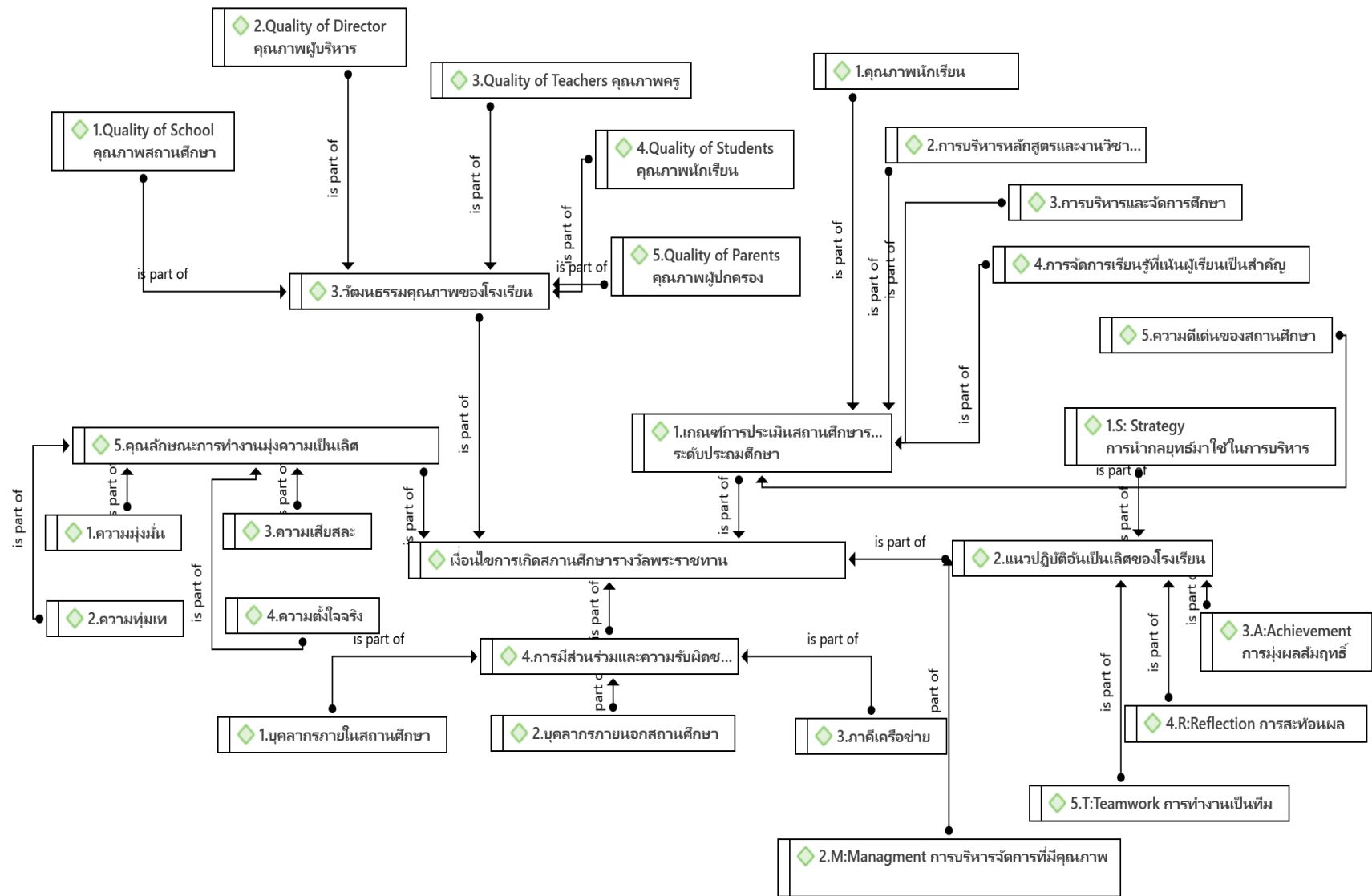


ภาพประกอบ 27 คุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ (Excellence-oriented features)

จากทฤษฎีของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่ในปรากฏการณ์ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูลเชิงคุณภาพ และจัดหมวดหมู่กลุ่มมโนทัศน์ (Concept) การปฏิบัติตามเกณฑ์สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา จากมุมมองของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์มีลักษณะอย่างไร ผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 26 เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัล ระดับประถมศึกษา



ภาพประกอบ 27 ไดอะแกรมเงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทานจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23

จากภาพประกอบสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) มี 4 องค์ประกอบหลัก 22 ลักษณะ ดังนี้

1. เกณฑ์ประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา 5 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพนักเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) การบริหารและจัดการศึกษา 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน 5) ความดีเด่นของสถานศึกษา
 2. แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของโรงเรียน (SMART: Model) มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) S: Strategy การนำกลยุทธ์มาใช้ในการบริหาร 2) M: Management การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ 3) A: Achievement การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) R: Reflection การสะท้อนผล 5) T: Teamwork การทำงานเป็นทีม
 3. วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน 5Q มี 5 องค์ประกอบอยู่ คือ 1) Q1: Quality of Schools คุณภาพสถานศึกษา 2) Q2: Quality of Directors คุณภาพผู้บริหาร 3) Q3: Quality of Teachers คุณภาพครู 4) Q4: Quality of Students คุณภาพนักเรียน 5) Q5: Quality of Parents คุณภาพผู้ปกครอง
 4. การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้มีส่วนร่วมประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน 2) บุคลากรภายนอกสถานศึกษา ผู้มีส่วนร่วม ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และบุคคลในชุมชน 3) ภาคีเครือข่าย ผู้มีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย หน่วยงานระดับท้องถิ่น หน่วยงานสายบังคับบัญชา หน่วยงานระดับจังหวัดและหน่วยงานอื่น ๆ
 5. คุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ (Excellence-oriented features) มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความมุ่งมั่น 2) ความทุ่มเท 3) ความเสียสละ 4) ความตั้งใจจริง
- สรุปประเด็นเงื่อนไขการเกิดสถานศึกษาในบทที่ 6 นี้ทำให้ทราบว่า เหตุที่ทำให้เกิดประกอบด้วย เกณฑ์ประเมินศึกษารางวัลพระราชทาน แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศของโรงเรียน (SMART: Model) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน 5Q การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน คุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ เมื่อโรงเรียนได้นำเอาแนวปฏิบัติเหล่านี้ไปในการดำเนินการย่อมเป็นทำให้เกิดความดี ความงาม และความสำเร็จกับทุกภาคส่วนได้อย่างมากมาย ซึ่งจะได้นำเสนอผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานในบทที่ 7 ต่อไป

บทที่ 7

ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษา

รางวัลพระราชทาน

ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการศึกษาเมื่อกล่าวโดยรวมแล้วจะหมายถึงคุณภาพ การศึกษา ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่คุณภาพนักเรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู และ คุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างความร่วมมือกับภาคี เครือข่ายระดับท้องถิ่นและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบและผลักดันการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาให้เข้มแข็งและยั่งยืนภายใต้ระบบการบริหารและจัดการที่มีประสิทธิภาพ อันจะ สืบเนื่องไปถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นผลโดยตรงและโดยอ้อม เช่น โดยตรง ได้แก่ นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ผู้บริหารและบุคลากรครู ได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานและได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ปกครอง พึงพอใจที่บุตรหลานมีความรู้ ความสามารถ และความประพฤติที่ดี ผลโดยอ้อม เช่น ชุมชนได้ ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า สถานศึกษาได้องค์ความรู้ ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ ประเทศชาติได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพที่สามารถนำพา ประเทศชาติให้มั่งคั่ง ยั่งยืนได้

โครงการประกวดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน นับเป็นโครงการที่ดีในการที่ ยกกระดับการบริหารจัดการศึกษาให้นักเรียนมีคุณภาพมาตรฐาน เพราะผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจะ เป็นทั้งทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ยังได้ยกระดับผู้บริหาร ครูให้มี ศักยภาพมากขึ้นทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการงาน 4 ฝ่าย สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปกครอง ชุมชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการที่โรงเรียน บ้านนาดีดี (นามสมมติ) ได้เข้าร่วมโครงการประกวดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับ ประถมศึกษา โดยนำเอาลักษณะการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานที่เป็นเอกลักษณ์ ของตนเอง พร้อมกับบูรณาการหลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารมาใช้ในการบริหารจัดการตาม เกณฑ์ประเมินรางวัลพระราชทาน ซึ่งทำให้เกิดผลสืบเนื่องต่อภาคส่วนที่เกี่ยวข้องตามผลการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วย 1) บุคลากรภายในสถานศึกษา 2) บุคลากรภายนอก สถานศึกษา 3) ภาคีเครือข่าย รายละเอียดดังนี้

บุคลากรภายในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรภายในโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ต่างก็ได้รับผลที่สืบเนื่องมาจากการเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานโดยตรง กล่าวคือ ผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน ได้รับผลแตกต่างกันออกไปตามบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

1. ผู้บริหาร เป็นบุคคลแรกที่รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เมื่อผลลัพธ์จากการเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานเกิดขึ้นแล้วได้รับผลทั้งในฐานะตัวแทนของโรงเรียนและตัวผู้บริหาร ดังนี้

- 1.1 เป็นเกียรติยศของสถานศึกษา
- 1.2 โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักไปกว้างไกล
- 1.3 เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน
- 1.4 ผู้บริหารได้รับเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- 1.5 ผู้บริหารได้องค์ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

รางวัลพระราชทาน

1.6 ผู้บริหารได้รับการเชิดชูเกียรติจากสถาบันอื่น ๆ ในสังคมและแวดวงการศึกษา

1.7 ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจ ชื่นชมยินดีในผลงานการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. ครู เป็นบุคคลรองจากผู้บริหารที่ได้รับผลสืบเนื่องมาจากการเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทาน เพราะเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นมีอยู่หลายประการอันส่งผลให้คณะครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอย่างเต็มกำลังความสามารถ ผลที่เกิดขึ้นมี ดังนี้

- 2.1 ได้รับเกียรติบัตรรางวัล
- 2.2 มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ตนเองมีส่วนร่วมบริหารจัดการ
- 2.3 ได้รับเลื่อนวิทยฐานะ
- 2.4 ได้องค์ความรู้และประสบการณ์ตรงจากการบริหารสถานศึกษา

รางวัลพระราชทาน

2.5 ได้เป็นวิทยากรเผยแพร่องค์ความรู้ให้ผู้ที่เข้ามาศึกษาดูงานในโรงเรียน

2.6 มีความปิติยินดีในการทำความดีถวายเป็นพระราชกุศล

แต่ในหลวง ร.9

3. นักเรียน เป็นผู้ได้รับผลสืบเนื่องมาจากการเป็นโรงเรียนรางวัล

พระราชทาน เพราะเป็นเป้าประสงค์ของโครงการที่ต้องการจะพัฒนานักเรียนให้เป็น
ทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่า เป็นทุนมนุษย์ในการพัฒนาประเทศชาติ และเป็นบุคคลที่มี
คุณภาพต่อสังคม ชุมชนที่ตนอยู่ โดยผลสืบเนื่องที่เกิดต่อนักเรียนมีหลายประการ ดังนี้

3.1 ได้รับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทั้งด้านวิชาการและวิชาชีวิต

3.2 ได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

3.3 ได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สัมมาคารวะ ความอ่อนน้อม
ถ่อมตน ทำให้สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างเป็นอย่างดี

3.4 ได้รับความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำรงชีวิตในยุค

ศตวรรษที่ 21

3.5 ได้รับเกียรติบัตรรางวัล และการยกย่องเชิดชูจากสถาบัน

ต่าง ๆ ในสังคม

3.6 ได้รับประสบการณ์ตรงในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ

พอเพียง

3.7 ได้รับการฝึกฝนทักษะ กระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่มและทักษะ

มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน

3.8 ได้เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่ผู้เข้ามาศึกษาดูงานและเป็น
ตัวแทนโรงเรียนในการเข้าประกวดแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ

สรุปผลที่สืบเนื่องมาจากการเป็นสถานรางวัลพระราชทาน ระดับ
ประถมศึกษา ได้ว่า บุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน ต่างก็
ได้ผลดีในการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน หลายประการทั้งในส่วนตนและส่วนของ
สถานศึกษา ประกอบด้วย เกียรติบัตรรางวัล การยกย่องเชิดชู การเลื่อนวิทยฐานะ
มีองค์ความรู้และประสบการณ์ตรงจากดำเนินงานโครงการสถานศึกษาพระราชทาน ระดับ
ประถมศึกษา ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มศักยภาพ และให้
ความสำเร็จดำรงคงอยู่ต่อไป

บุคลากรภายนอกสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐานผ่านเกณฑ์การประเมินนั้น ได้รับความร่วมมือด้วยดีจากบุคลากรภายนอกที่อยู่ในชุมชนและเป็นผู้มีส่วนได้เสียพอจำแนกได้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนและบุคคลในชุมชนที่เป็นให้การช่วยเหลือ สนับสนุนทำให้ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์รางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทานทำให้ได้รับผลที่สืบเนื่องมาจากความสำเร็จดังกล่าวตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ 1. คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นผู้ที่มิบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน และถือได้ว่าเป็นบุคลากรทางการศึกษาอีกสถานะหนึ่ง รวมทั้งเป็นสมาชิกในชุมชนอีกสถานะหนึ่งด้วย ฉะนั้นจึงเป็นผู้ที่ได้รับผลสืบเนื่องจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ตามบทบาทและสถานะที่ดำรงอยู่ดังนี้ 1) เกิดความภาคภูมิใจ และความผูกพันกับโรงเรียนในชุมชนตนเอง 2) เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ต่อผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน 3) เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่า ความสำคัญรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน เป็นรางวัลเกียรติยศที่สูงยิ่ง 4) เกิดความปิติยินดีที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือโรงเรียนไปตลอด 5) เกิดความรัก ความสามัคคีในโอกาสที่ได้ร่วมกันพัฒนาสถานบันการศึกษาที่จะนำพาความเจริญก้าวหน้ามาให้ชุมชนของตนเอง 2. ผู้ปกครองเป็นผู้ที่ได้รับผลสืบเนื่องจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน เพราะได้ผู้ส่งบุตรหลานเข้าไปศึกษาเล่าเรียนที่โรงเรียนแล้วบุตรหลานได้รับการพัฒนาทักษะวิชาการ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์จนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของชุมชน สังคม ประเทศชาติ โดยพอจำแนกผลสืบเนื่องที่ได้รับ ดังนี้ 1) มีความพึงพอใจในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน 2) มีความรัก ความผูกพัน เห็นความสำคัญของโรงเรียนที่เป็นแหล่งบ่มเพาะบุตรหลานให้เป็นคนมีคุณภาพ 3) มีความยินดีให้ความอนุเคราะห์ ส่งเคราะห์ ช่วยเหลือสนับสนุนกับทางโรงเรียนในทุกด้าน 4) มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของโรงเรียนที่ขจรขจายไปในวงกว้าง 5) มีความรัก ความสามัคคีในชุมชน และร่วมกันบูรณาการการทำงานในการพัฒนาโรงเรียนให้ดำรงคงอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป 6) มีความมั่นใจในศักยภาพของผู้บริหารและคณะครูในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป 3. ผู้นำชุมชน เป็นอีกภาคส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนจนได้รับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน เพราะเป็นฝ่ายสนับสนุนกำลังทรัพย์ กำลังกาย และกำลังสติปัญญาตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่มีโอกาสเข้าไป

มีส่วนร่วม ความสำเร็จจึงเกิดขึ้นแล้วได้รับผลที่สืบเนื่องมาหลายประการพอจำแนกได้ ดังนี้ 1) เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียนที่ตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2) เกิดความรัก ความผูกพันกับโรงเรียนยินดีให้ความอนุเคราะห์ สงเคราะห์ตลอดไป 3) เกิดความสามัคคี ประองคอง และความกลมเกลียวกันในชุมชนเพราะมีโอกาสได้ร่วมกัน ทำงานพัฒนาการศึกษากับทางโรงเรียน 4) เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) และหน่วยงานราชการท้องถิ่น

สรุปผลที่สืบเนื่องมาจากการเป็นสถานรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ได้ว่า บุคลากรภายนอกสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนและบุคคลในชุมชน ได้รับผลสืบเนื่องที่เกิดจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานหลาย คือ มีความพึงพอใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้น ส่งผลเกิดความภาคภูมิใจ ความรัก ความผูกพันต่อโรงเรียน ความสามัคคีประองคองในชุมชน และการบูรณาการในการทำงานร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน (บวร)

ภาคีเครือข่าย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า โรงเรียนในยุคปัจจุบันต้องพยายามผลิตองค์ความรู้หรือพัฒนากิจกรรมของโรงเรียนให้เกิดนวัตกรรมทั้งของสมาชิกและองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเป็นผู้แสวงหาและสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ และร่วมพลังเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สังคมประเทศชาติต่อไป และจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานของโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ก็มีองค์ความรู้และนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นแนวปฏิบัติที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้วย

โรงเรียนบ้านนาดีดี มีภาคีเครือข่ายที่ให้การสนับสนุน ประกอบด้วย หน่วยงานระดับท้องถิ่น หน่วยงานสายบังคับบัญชา หน่วยงานระดับจังหวัด หน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งให้การสนับสนุน ช่วยเหลือตามโอกาสและเวลาที่มี เมื่อความสำเร็จเกิดขึ้นโดยได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ผลที่สืบเนื่องที่มีต่อภาคีเครือข่ายที่ให้การสนับสนุนมีหลายประการพอจำแนกได้ ดังนี้

1. บุคคลในชุมชน เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมตั้งเริ่มก่อตั้งโรงเรียนฉะนั้น จึงถือเป็นภาคีเครือข่ายที่สำคัญ เมื่อความสำเร็จเกิดขึ้นได้ผล คือ

1.1 ได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะเพราะการศึกษาที่ได้รับจากโรงเรียน จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคคลในชุมชน ซึ่งจะช่วยให้เสริมสร้างความสามารถในการทำงานและสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น

1.2 ได้สร้างชุมชนที่มีคุณภาพดีเพราะโรงเรียนที่ดำเนินการประสพผลสำเร็จจะสร้างชุมชนที่มีคุณภาพดี โดยเน้นการสร้าง ความเข้าใจและเห็นภาพของสังคมในปัจจุบัน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชนให้เติบโตอย่างยั่งยืน

1.3 ได้สร้างมูลค่าให้กับชุมชนเพราะโรงเรียนที่ดำเนินการประสพผลสำเร็จจะสร้างมูลค่าให้กับชุมชนได้โดยตรง โดยเน้นการสร้าง ความเข้าใจและความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การสร้างโอกาสในการศึกษาและการทำงานให้กับนักเรียนหรือ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มคนในชุมชน

1.4 ได้สร้างความเชื่อมั่นและความเป็นไปได้ในอนาคตเพราะโรงเรียนที่ดำเนินการประสพผลสำเร็จส่งเสริมการเตรียมตัวให้บุคคลในชุมชนมีความเชื่อมั่นและความเป็นไปได้ในอนาคตที่ดีกว่า โดยเน้นการสร้างโอกาสในการศึกษาและการทำงานให้กับนักเรียนและชุมชนทั้งหมด

1.5 ได้สร้างสัมพันธ์ภาพในชุมชนเพราะโรงเรียนที่ดำเนินการประสพผลสำเร็จจะสร้างสัมพันธ์ภาพในชุมชนได้ดีขึ้น โดยเน้นการสร้าง การเข้าใจและความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การส่งเสริมกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน

1.6 ได้ความมั่นใจในการเลือกอาชีพเพราะโรงเรียนที่ดำเนินการประสพผลสำเร็จจะเพิ่มความมั่นใจให้กับนักเรียนในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมและมีความสอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของตน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานและการประกอบอาชีพที่สำเร็จรูป

1.7 ได้รับการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีเพราะโรงเรียนที่ดำเนินการประสพผลสำเร็จจะส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับนักเรียนและชุมชนทั้งหมด โดยเน้นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และการให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกายและการกินอาหารที่เหมาะสม

1.8 ได้สร้างสังคมที่มีความเป็นอยู่ที่ยั่งยืนเพราะโรงเรียนที่ดำเนินการประสพผลสำเร็จส่งเสริมสร้างสังคมที่มีความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน โดยเน้นการสร้าง การ

รับผิดชอบและการให้ความช่วยเหลือกับชุมชนโดยทั่วไป เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน การให้บริการสังคม และการช่วยเหลือผู้ป่วยหรือผู้สูงอายุในชุมชน

2. หน่วยงานองค์กรระดับท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่อยู่ในชุมชนมีความใกล้ชิด เช่น โรงพยาบาลประจำตำบล สถานีตำรวจ องค์การบริหารส่วนตำบล ชมรม กลุ่มงานอาชีพในชุมชน ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ได้ให้ความช่วยเหลือกำลังกาย กำลังทรัพย์ ในเวลาว่างที่โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นงานเล็ก หรืองานใหญ่ ๆ เช่น งานการรับเสด็จของพระราชวงศ์ เป็นต้น ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นกับภาคีเครือข่ายระดับท้องถิ่นพอจำแนกได้ คือ

2.1 มีความภาคภูมิใจในสถานบันการศึกษาในชุมชนของตนเอง ที่มีคุณภาพมาตรฐานทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น ๆ

2.2 มีความผูกพันยินดีให้การช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะอยู่ในขอบข่ายงานที่หน่วยงานต้องให้บริการอยู่ด้วย

2.3 มีความสามัคคีเอื้อเฟื้อของหน่วยงานในระดับท้องถิ่นเป็นการเสริมกำลังกันในการพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเจริญรุ่งเรือง

2.4 ผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานระดับท้องถิ่นได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนขับเคลื่อนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานสายบังคับบัญชาที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเมื่อทางโรงเรียนต้องการความช่วยเหลือเมื่อมีงานใหญ่ที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ และบุคลากรจำนวนมากและเป็นที่ปรึกษาเมื่อจะดำเนินโครงการที่เป็นนโยบายระดับสูงเป็นต้น ซึ่งเมื่อผลงานความสำเร็จ ได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ก็ได้รับผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นพอจำแนกได้ดังนี้

3.1 สร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัดในเรื่องของการมีโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐาน เป็นแหล่งบ่มเพาะลูกหลานเยาวชนของจังหวัดให้เป็นคนมีคุณภาพ

3.2 ได้บูรณาการการทำงานจิตอาสาระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในจังหวัด เพื่อการพัฒนาจังหวัดให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในทางด้านการจัดการศึกษา

3.3 เกิดความสามัคคีปรองดองระหว่างผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานในระดับจังหวัด เพราะได้มีโอกาสประสานการทำงานร่วมกันทำให้ได้เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันเมื่อมีงานเกิดขึ้นในหน่วยงานของตนบ้าง

3.4 เกิดมิตรไมตรีที่ดีต่อกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน เพราะได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ปรีกษาหารือ และทำงานได้ด้วยกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

4. สถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นหน่วยงานที่รับนโยบายการจัดการศึกษาจากหน่วยงานระดับสูงแล้วนำมาขับเคลื่อนผ่านสถานศึกษาให้จัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลโดยการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากรทางการบริหาร และเป็นผู้กำกับ ดูแล นิเทศ ประเมินผลและช่วยเหลือในการบริหารจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในเขตรับผิดชอบของตน ประกอบด้วย ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด เมื่อโรงเรียนได้บริหารจัดการจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้รับรางวัลพระราชทานแล้วก็ได้รับผลที่สืบเนื่องหลายประการ ดังนี้

4.1 ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

4.2 ชื่อเสียง เกียรติยศของโรงเรียนในเขตรับผิดชอบของตนได้พุ่งไปอย่างกว้างขวาง

4.3 เกิดแหล่งเรียนและองค์ความรู้ในสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบที่เปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรอื่น ๆ ได้เข้ามาศึกษาดูงาน

4.4 ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพทางการบริหารจัดการศึกษาและเพิ่มพูนประสบการณ์ทำให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าในเขตที่ตนรับผิดชอบ

4.5 นโยบายที่รับมาจากหน่วยงานระดับสูงได้รับการขับเคลื่อนด้วยการบูรณาการการทำงานตามลำดับสายการบังคับบัญชาและตามหน่วยงานที่รับผิดชอบ
สรุปผลที่สืบเนื่องมาจากการเป็นสถานรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาได้ว่า ภาคีเครือข่ายอื่น ๆ ประกอบด้วย หน่วยงานระดับท้องถิ่น หน่วยงานสายบังคับบัญชา หน่วยงานระดับจังหวัด หน่วยงานอื่น ๆ ต่างก็ได้รับผลสืบเนื่องที่เกิดจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาโรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) ประกอบด้วย การบูรณาการการทำงานของหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหารหน่วยงานได้สร้างมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน นิสิต นักศึกษา นักเรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้สร้างความเจริญงอกงามทางวิชาการผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำให้ทราบถึงทราบถึงผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือทุกภาคส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าว

“...หลังจากเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานแล้วทำให้สภาพชุมชน ทำให้ทุกคนรู้จักคุณค่าของตัวเองในการทำให้โรงเรียนได้รับรางวัล หลังจากได้รับรางวัลแล้วทำให้ทุกคนมีความสุข มีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น เพราะได้เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานเป็นผู้นำทั้งในสถานะการเป็นผู้นำการพัฒนา เทคโนโลยี การศึกษาเพื่อการสื่อสาร ระบบการประกันคุณภาพและระบบสื่อสารสนเทศ รวมเป็นการบริหารโรงเรียนผู้นำ ทำให้ทุกคนมีกำลังใจในการทำต่อ ทำให้คุณสมบัตินักเรียนดีขึ้น ทั้งคุณภาพนักเรียน การบริหาร การจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การเป็นความดีเด่นของการศึกษาดีขึ้น เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาของชาติให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งเป็นแนวทางในการปฏิบัติตัว การเป็นส่วนรวมในสังคม ทำให้รู้จักโรงเรียนรางวัลพระราชทานเป็นอย่างไร การปฏิบัติตัวเป็นอย่างไร สร้างประวัติศาสตร์ให้โรงเรียน ทั้งสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนด้วย...”

ตัวแทนศิษย์เก่า (สัมภาษณ์ AL1: 4 สิงหาคม พ.ศ. 2565)

“...หลังจากได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น มีความสมัครสมานสามัคคีกัน ภาคภูมิใจในสิ่งที่ได้ร่วมกันทำ และมีคนมาศึกษาคุณงาน ด้านนักเรียน มีขวัญกำลังใจในการตั้งใจเรียน การเรียนของนักเรียนดีขึ้นกว่าเดิม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีวินัยในตัวเอง มีความรับผิดชอบ มีสัมมาคารวะ ด้านครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากทุกภาคส่วนในเรื่องของการมุ่งมั่นในการทำงาน ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น มีความภาคภูมิใจในตัวเอง ด้านผู้บริหาร เป็นที่ยกย่องในสายงานของตัวเอง และสายงานอื่น ๆ ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นเป็นคนแรกของจังหวัด ด้านโรงเรียน เป็นที่รู้จักทั่วประเทศ เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพทางการศึกษาที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นที่ศึกษาคุณงานซึ่งมีผู้มาศึกษาคุณงานจากหลาย ๆ แห่งตลอดระยะเวลา 10 ปี ด้านชุมชน มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วประเทศ มีความภาคภูมิใจอย่างยิ่งและมีความรักความหวงแหนโรงเรียนของตนมีความผูกพันเหนียวแน่น และรักษาสมบัติของชุมชน...”

ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B3: 4 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565)

“...ผลที่ได้รับจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานมีหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะประกอบด้วย สถานศึกษาได้รับเกียรติบัตรและรางวัลต่าง ๆ มากมาย ส่วนผู้บริหารเองก็ได้เกียรติบัตรรางวัล การเลื่อนวิทยฐานะ ในส่วนคณะครูและบุคลากรได้รับ

เกียรติบัตรรางวัล นักเรียนได้เกียรติบัตรรางวัล คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน เกิดความภาคภูมิใจ ความรัก ความสามัคคีในชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) องค์การที่เกี่ยวข้อง ความภาคภูมิใจ ความสัมพันธ์อันดี...”

ผู้บริหาร (สัมภาษณ์ A1: 10 สิงหาคม 2565)

“...โรงเรียนเป็นที่รู้จักจากโรงเรียนอื่น ๆ ทั้งในสังกัดและต่างจังหวัดที่มา ศึกษาดูงานเป็นประจำเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ผู้บริหาร เป็นผลงานที่มีความสำคัญสูงสุด ของการรับราชการของผู้บริหารที่ภาคภูมิใจของการปฏิบัติหน้าที่ ครูและบุคลากร ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่ถือว่า เป็นเกียรติและศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ ยิ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนได้รับรางวัลที่ยิ่งใหญ่ นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจ และมี วินัย สุขภาพเรียบร้อย มีการพัฒนาด้านนี้มากขึ้นในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ในการทำงานของผู้บริหาร คณะครู รวมทั้งนักเรียนในการปฏิบัติ หน้าที่ ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ผู้ปกครอง เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธามากขึ้น ในการที่จะส่งลูกหลานมาเรียน ส่วนมากเป็นครอบครัวที่ยากจนที่ไม่มีโอกาสไปเรียนใน เมือง ชุมชน เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธามากขึ้นและให้การสนับสนุนโรงเรียนมากขึ้น องค์การ ที่เกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และมั่นใจในการสนับสนุนช่วยเหลือตลอดมา...”

ครู (สัมภาษณ์ T1: 12 สิงหาคม 2565)

“...โรงเรียน เป็นที่รู้จัก ได้ต้อนรับคณะศึกษาดูงานมากขึ้น ผู้บริหาร มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับต่างโรงเรียนได้ ครูและบุคลากร ได้ประสบการณ์ ได้ความรู้ ได้ความภาคภูมิใจ นักเรียน มีวินัยมากขึ้น กิริยามารยาท เรียบร้อยมากขึ้น รู้จักการวางตัวเมื่อแขกมาเยือน คณะกรรมการสถานศึกษา มีความ ภาคภูมิใจในความสำเร็จเพราะทำร่วมกัน ผู้ปกครอง เกิดความเชื่อมั่นในโรงเรียน ส่งบุตร หลานมาเรียนเมื่อเห็นความสำเร็จด้านต่าง ๆ ชุมชน เกิดความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุน โรงเรียนมากขึ้น องค์การที่เกี่ยวข้อง เชื่อมั่น ไว้วางใจ ช่วยสนับสนุนอย่างเต็มที่กำลัง...”

ครู (สัมภาษณ์ T2: 12 สิงหาคม 2565)

“...โรงเรียนเป็นที่รู้จักของโรงเรียนอื่น ๆ ได้ต้อนรับคณะศึกษาดูงาน ผู้บริหาร ได้รับคำชมจากผู้บริหารด้วยกัน ถึงความสามารถในการบริหารจัดการ

จนประสบความสำเร็จ ครูและบุคลากร ได้เรียนรู้ ได้ประสบการณ์ในการทำงาน และมองเห็นคุณค่า รางวัลที่มีค่ายิ่ง นักเรียน มีระเบียบ มีวินัยมากขึ้นมากกว่าเดิม คณะกรรมการสถานศึกษา เกิดความมั่นใจ และภาคภูมิใจกับผลงานที่เข้าร่วมพัฒนาด้วยกันผู้ปกครอง มีความภาคภูมิใจ มีความสุขกับผลงานที่เขาได้ร่วมพัฒนา ชุมชน เกิดตระหนัก เห็นความสำคัญของรางวัลที่ได้รับและรักโรงเรียนมากขึ้น องค์กรที่เกี่ยวข้อง เกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และสนับสนุนโรงเรียนเพราะเห็นโรงเรียนทำจริง...”

ครู (สัมภาษณ์ T3: 12 สิงหาคม 2565)

“...สถานศึกษามีชื่อเสียง มีโอกาสได้ต้อนรับคณะศึกษาดูงานมากขึ้น ผู้บริหาร เป็นผู้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้มาศึกษาดูงานในการนำไปพัฒนาโรงเรียน ครูและบุคลากร ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับต่างโรงเรียนในการมาศึกษาดูงาน มีความรู้มากขึ้น ความชำนาญการมากขึ้น นักเรียน มีสัมมาคารวะ มีวินัย กิริยามารยาทเรียบร้อยมากขึ้น คณะกรรมการสถานศึกษา เกิดความเชื่อมั่น ว่าโรงเรียนทำได้ไม่ธรรมดา ผู้ปกครอง เกิดความเชื่อมั่นว่า โรงเรียนพร้อมและมีความสามารถ ชุมชน เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา เห็นคุณค่า ว่าโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้น องค์กรที่เกี่ยวข้อง เชื่อมั่น ไว้วางใจ และให้การสนับสนุนเพิ่มขึ้น...”

ครู (สัมภาษณ์ T4: 12 สิงหาคม 2565)

“...โรงเรียน มีคนรู้จักไปทั่วประเทศ มีการพัฒนาไปต่อเนื่อง...”

ผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA2: 19 สิงหาคม 2565)

“...มีความภูมิใจว่า เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้ดีขึ้นได้รับรางวัลต่าง ๆ...”

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา (สัมภาษณ์ B1: 15 ธันวาคม 2565)

“...ฉลองความสำเร็จ และประทับใจที่พวกเราได้ร่วมสร้างกันมาด้วยความภาคภูมิใจและดีใจอย่างสุดซึ่งรู้สึกที่ว่าโรงเรียนเรา นักเรียนมีระเบียบเรียบร้อยขึ้น มารยาทดีขึ้นมากเพราะมีแขกมาเยี่ยมชมทางโรงเรียนบ่อย ๆ ทำให้หมู่บ้านใกล้เคียงหลายคนเข้ามาเรียนที่โรงเรียน และความรู้สึกของชุมชน คือ มีความชื่นชมและคิดว่า โรงเรียนขนาดเล็กของเรามีมาตรฐานเทียบเท่าโรงเรียนในเมืองสั้น ๆ ค่ะ ชื่อเสียงทางโรงเรียนได้ยกระดับด้าน

การเรียนหลาย ๆ ด้านของลูก ๆ เราเองคะ นักเรียนเรียบริบดียดี มีมารยาทที่ดีขึ้น ชุมชนยิ่งภูมิใจมีแต่คนอยากมาเรียนที่นี่ นักเรียนตั้งใจเรียนดี มีสัมมาคารวะ...”

ตัวแทนผู้ปกครอง (สัมภาษณ์ PA1: 18 ธันวาคม 2565)

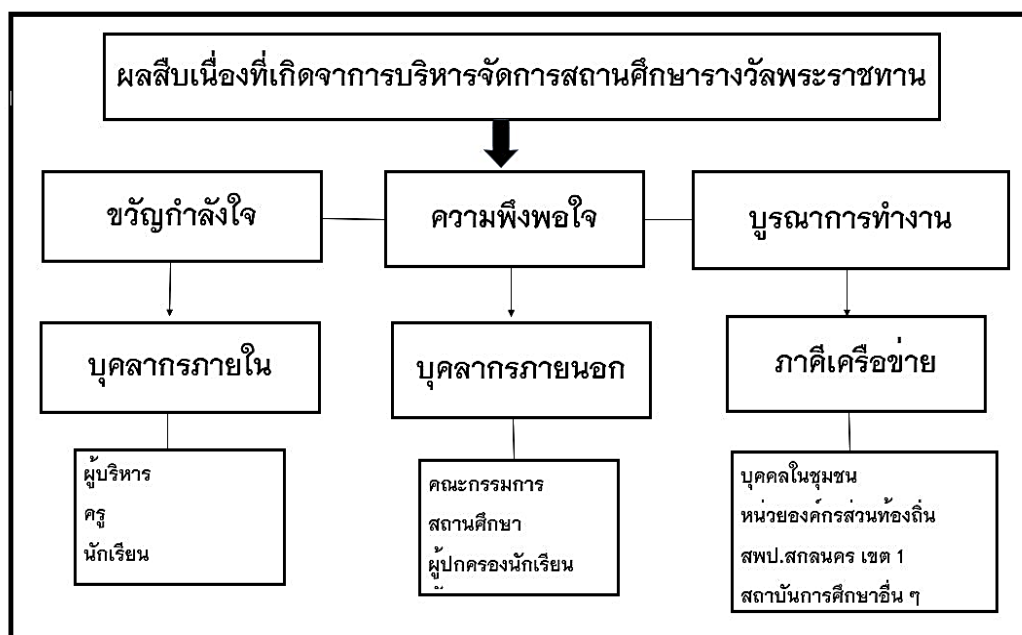
“...ชุมชน สถานศึกษาอื่น ผู้ปกครอง ให้การยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ผู้ปกครองมีความพึงพอใจ ดีใจ ที่เห็นลูกหลาน อ่านออกเขียนได้ คิดเป็นมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากผู้เรียนมีพัฒนาการด้านคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง...”

ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์ SU: 30 พฤศจิกายน 2565)

“...การทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเป็นมืออาชีพ แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นกัลยาณมิตรของชุมชนคะ ค่อนข้างโดดเด่นมาก เช่น การนำผ้าจากกลุ่มแม่บ้านมาใช้เป็นผ้าปูโต๊ะ สำหรับรับแขก สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงคะ...”

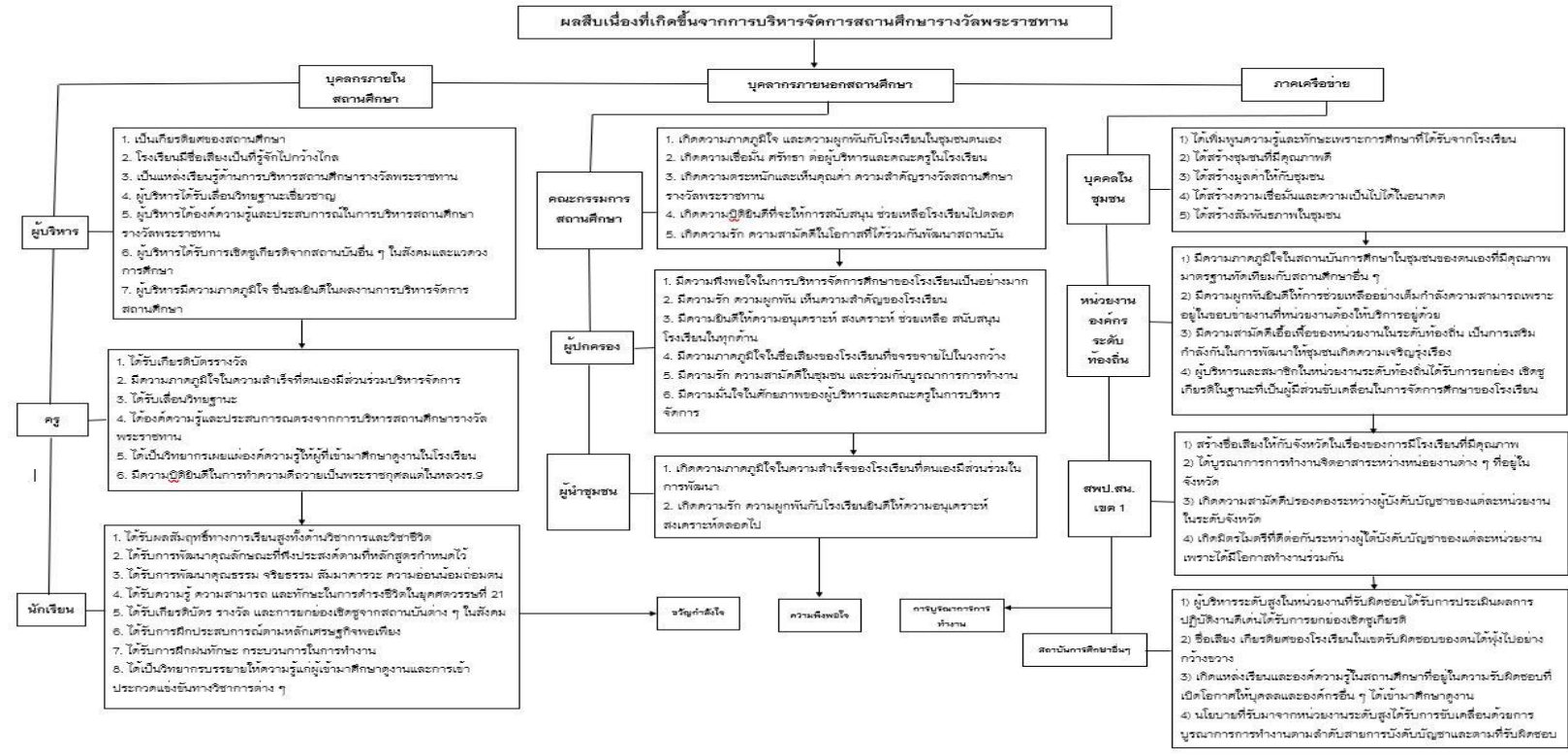
ผู้เข้ามาศึกษาดูงาน (สัมภาษณ์ VI3: 26 ธันวาคม 2565)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในประเด็นผลสืบเนื่องที่ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน พบว่า ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานมีหลายภาคส่วนที่ได้รับ ประกอบด้วย 1) บุคลากรภายในสถานศึกษา โดยมี ผู้บริหาร ครู และนักเรียน 2) บุคลากรภายนอกสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนและบุคคลในชุมชน 3) ภาคีเครือข่าย โดยมี หน่วยระดับท้องถิ่น หน่วยงานสายบังคับบัญชา หน่วยงานระดับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นประกอบไปด้วย ความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความสามัคคีปรองดอง การบูรณาการทำงาน บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) การเป็นแหล่งเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับจังหวัด สรุปลงเป็นแผนภาพ (Concept Mapping) ได้ดังนี้

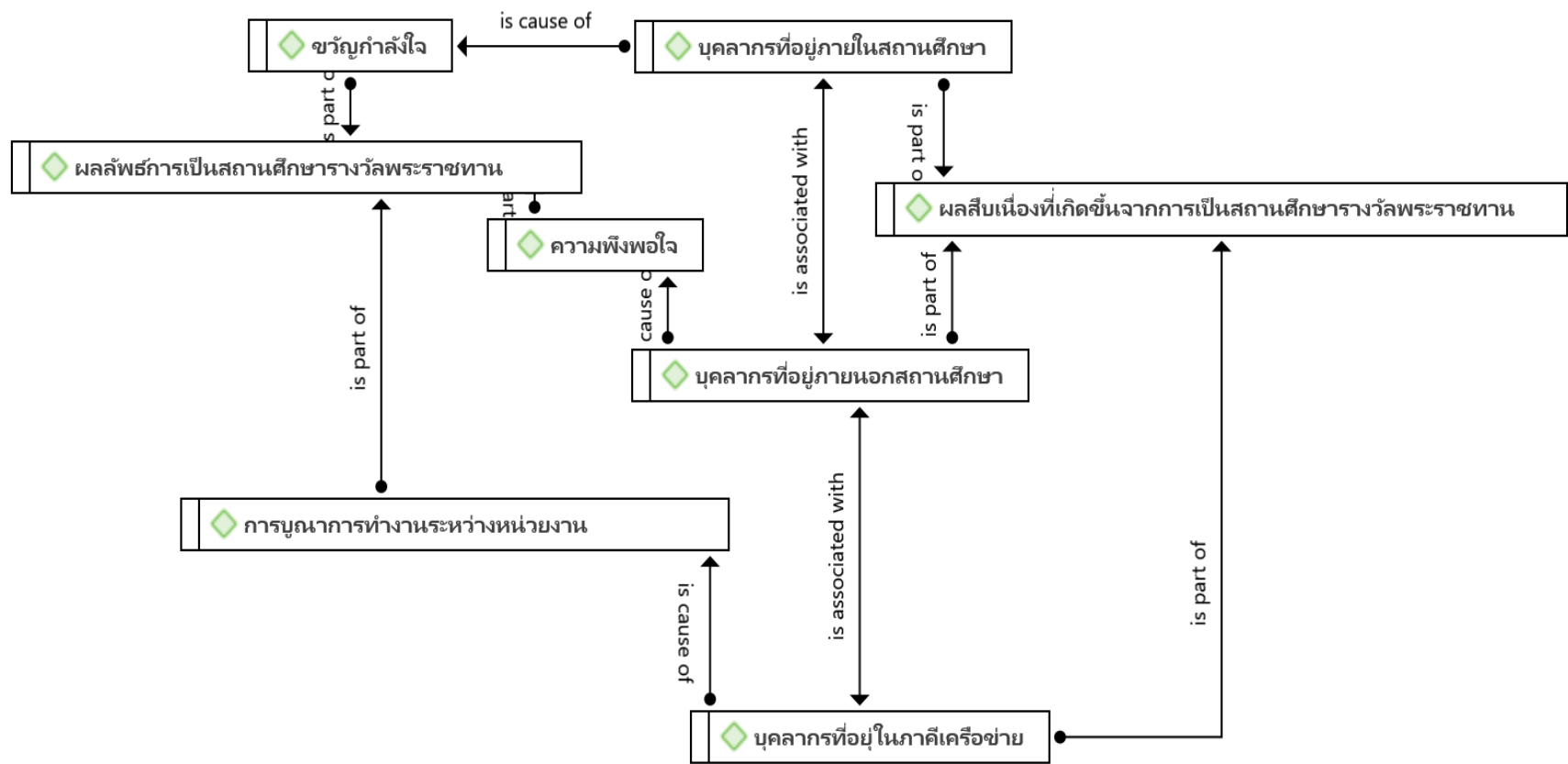


ภาพประกอบ 28 ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษา
รางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา

จากทรรศนะของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่ในปรากฏการณ์ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูลเชิงคุณภาพ และจัดหมวดหมู่กลุ่มมโนทัศน์ (Concept) ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา จากมุมมองของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์มีลักษณะอย่างไร ผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 29 สรุปผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน



ภาพประกอบ 30 ไต่อะแกรมผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23

จากภาพประกอบสรุปได้ว่า ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาดีดี (นามสมมติ) มี 4 องค์ประกอบหลัก 12 ลักษณะ ดังนี้

1. ผลสืบเนื่องต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา มี 3 ฝ่าย คือ

1.1 ผู้บริหาร ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) เป็นเกียรติยศของสถานศึกษา 2) โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักไปกว้างไกล 3) เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 4) ผู้บริหารได้รับเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ 5) ผู้บริหารได้องค์ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 6) ผู้บริหารได้รับการเชิดชูเกียรติจากสถานบันอื่น ๆ ในสังคมและแวดวงการศึกษา 7) ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจ ชื่นชมยินดีในผลงานการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.2 ครู ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) ได้รับเกียรติบัตรรางวัล 2) มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ตนเองมีส่วนร่วมบริหารจัดการ 3) ได้รับเลื่อนวิทยฐานะ 4) ได้องค์ความรู้และประสบการณ์ตรงจากการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 5) ได้เป็นวิทยากรเผยแพร่องค์ความรู้ให้ผู้ที่เข้ามาศึกษาดูงานในโรงเรียน 6) มีความปิติยินดีในการทำความดีถวายเป็นพระราชกุศลแต่ในหลวงร.9

1.3 นักเรียน ผลที่สืบเนื่องที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) ได้รับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทั้งด้านวิชาการและวิชาชีวิต 2) ได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ 3) ได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สัมมาคารวะ ความอ่อนน้อมถ่อมตน 4) ได้รับความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำรงชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21 5) ได้รับเกียรติบัตร รางวัล และการยกย่องเชิดชูจากสถานบันต่าง ๆ ในสังคม 6) ได้รับการฝึกประสบการณ์ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 7) ได้รับการฝึกฝนทักษะ กระบวนการในการทำงาน 8) ได้เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่ผู้เข้ามาศึกษาดูงานและการเข้าประกวดแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ

2. ผลสืบเนื่องต่อบุคลากรภายนอกสถานศึกษา มี 3 ฝ่าย คือ

2.1 คณะกรรมการสถานศึกษา ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) เกิดความภาคภูมิใจ และความผูกพันกับโรงเรียนในชุมชนตนเอง 2) เกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ต่อผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน 3) เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่า ความสำคัญรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 4) เกิดความปิติยินดีที่จะให้การ

สนับสนุน ช่วยเหลือโรงเรียนไปตลอด 5) เกิดความรัก ความสามัคคีในโอกาสที่ได้ร่วมกัน พัฒนาสถานบัน

2.2 ผู้ปกครองนักเรียน ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) มีความพึงพอใจในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก 2) มีความรัก ความผูกพัน เห็นความสำคัญของโรงเรียน 3) มีความยินดีให้ความอนุเคราะห์ สงเคราะห์ ช่วยเหลือ สนับสนุนโรงเรียนในทุกด้าน 4) มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของโรงเรียนที่ซจรขยายไปในวงกว้าง 5) มีความรัก ความสามัคคีในชุมชน และร่วมกันบูรณาการการทำงาน 6) มีความมั่นใจในศักยภาพของผู้บริหารและคณะครูในการบริหารจัดการ

2.3 ผู้นำชุมชน ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียนที่ตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2) เกิดความรัก ความผูกพันกับโรงเรียนยินดีให้ความอนุเคราะห์ สงเคราะห์ตลอดไป 3) เกิดความสามัคคี ประองตอง และความกลมเกลียวกันในชุมชน 4) เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน

3. ผลสืบเนื่องต่อภาคีเครือข่าย มี 4 หน่วยงาน คือ

3.1 บุคคลในชุมชน ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) ได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะเพราะการศึกษาที่ได้รับจากโรงเรียน 2) ได้สร้างชุมชนที่มีคุณภาพดี 3) ได้สร้างมูลค่าให้กับชุมชน 4) ได้สร้างความเชื่อมั่นและความเป็นไปได้ในอนาคต 5) ได้สร้างสัมพันธภาพในชุมชน

3.2 หน่วยงานองค์กรส่วนท้องถิ่น ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) มีความภาคภูมิใจในสถานบันการศึกษาในชุมชนของตนเองที่มีคุณภาพมาตรฐานทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น ๆ 2) มีความผูกพันยินดีให้การช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถเพราะอยู่ในขอบข่ายงานที่หน่วยงานต้องให้บริการอยู่ด้วย 3) มีความสามัคคีเอื้อเฟื้อของหน่วยงานในระดับท้องถิ่น เป็นการเสริมกำลังกันในการพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเจริญรุ่งเรือง 4) ผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานระดับท้องถิ่นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนขับเคลื่อนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) สร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัดในเรื่องของการมีโรงเรียนที่มีคุณภาพ 2) ได้บูรณาการการทำงานจิตอาสาระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในจังหวัด 3) เกิดความสามัคคีประองตองระหว่างผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานในระดับจังหวัด

4) เกิดมิตรไมตรีที่ดีต่อกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน เพราะได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน

3.4 สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่น ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ 2) ชื่อเสียง เกียรติยศของโรงเรียนในเขตรับผิดชอบของตนได้พุ่งไปอย่างกว้างขวาง 3) เกิดแหล่งเรียนและองค์ความรู้ในสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบที่เปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรอื่น ๆ ได้เข้ามาศึกษาดูงาน 4) นโยบายที่รับมาจากหน่วยงานระดับสูงได้รับการขับเคลื่อนด้วยการบูรณาการทำงานตามลำดับสายการบังคับบัญชาและตามที่ได้รับมอบหมาย

สรุปผลที่เกิดขึ้นจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน เป็นคุณประโยชน์กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ผลลัพธ์เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ บุคลากรภายนอกสถานศึกษาได้ผลลัพธ์ความพึงพอใจในคุณภาพมาตรฐานนักเรียนที่โรงเรียนได้จัดการศึกษาเป็นอย่างดี และหน่วยงานภาคีเครือข่ายได้ผลลัพธ์เป็นการบูรณาการความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานท้องถิ่น และหน่วยงานทางการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้ความชัดเจนในภาพรวมการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ผู้วิจัยจะได้สรุปผลการศึกษาข้อสรุปทางทฤษฎี และข้อเสนอแนะ ในบทที่ 8

บทที่ 8

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอเชิงทฤษฎี และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับ
ประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ที่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมในบริบท
ชุมชนและสถานศึกษาตามความเชื่อ ความคิด พฤติกรรม ทักษะ มุมมอง และค่านิยม
ของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ผู้วิจัยสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผล
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอเชิงทฤษฎี
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อได้ข้อเสนอ
เชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน
ระดับประถมศึกษา ในประเด็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษา เงื่อนไขการ
เกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการ
บริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย

เครื่องมือที่ 1 แบบวิเคราะห์เอกสาร มีลักษณะใช้บันทึกข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ 2 แบบบันทึกการสังเกต ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกต แบ่งออกเป็น 2 ชุดย่อย ตามลักษณะการสังเกต คือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

เครื่องมือที่ 3 แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งมีลักษณะใช้บันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็นชุดสัมภาษณ์ย่อยให้เหมาะกับสถานะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 1) ชุดที่ 3 ใช้บันทึกข้อมูลที่สัมภาษณ์ 2) ชุดที่ 3/1 ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 3) ชุดที่ 3/2 ใช้สัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน 4) ชุดที่ 3/3 ใช้สัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ ภาควิชา 5) ชุดที่ 3/4 ใช้สัมภาษณ์ตัวแทนนักเรียนปัจจุบัน ตัวแทนศิษย์เก่า 6) ชุดที่ 3/5 ใช้สัมภาษณ์ผู้มาศึกษาในงานในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ 4 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แยกออกเป็น 1) เครื่องมือชุดที่ 4 แบบบันทึกข้อมูลที่สนทนากลุ่ม 2) เครื่องมือชุดที่ 4/1 เป็นแนวคำถามสำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการทุกภาคส่วน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสนาม

2.2 ผู้วิจัยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษาแล้วบันทึกไว้แบบวิเคราะห์เอกสาร เข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่คัดเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นบุคคลแรกจากนั้นจึงเข้าสัมภาษณ์บุคคลต่อไปตามคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลคนแรกตามการอ้างอิงต่อเนื่องปากต่อปาก (Snowball Sampling) แล้วบันทึก

ข้อมูลในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ พร้อมกับเข้าสังเกตการณ์ในสถานศึกษาและชุมชน
องค์ส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับบันทึกไว้ในแบบบันทึกการสังเกต เมื่อได้ข้อมูลอิมิตัวตาม
ประเด็นการวิจัยแล้วจึงจัดสนทนากลุ่มโดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในแต่ละภาคส่วนให้
ข้อมูลเพิ่มเติมและยืนยันความถูกต้องของข้อมูลและบันทึกไว้ในแบบบันทึกการสนทนา
กลุ่ม และผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและได้บันทึกไว้ตลอด
ระยะเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รวบรวมด้วย
เทคนิคการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation method) และจดบันทึกไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากรวบรวม ตรวจสอบ วิเคราะห์จัดหมวดหมู่ และจด
บันทึกตามกระบวนการจัดกระทำข้อมูลเบื้องต้น ลำดับต่อมาจึงนำเอาข้อมูลมาสู่ขั้นตอน
การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างทฤษฎีจากข้อมูลฐานรากที่ได้ในสนามวิจัย ดังนี้

3.1 วิเคราะห์โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการ
วิเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและคุณภาพข้อมูลโดยอาศัยกระบวนการ
ตรวจสอบโดย 1) การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data triangulation) 2) การ
ตรวจสอบข้อมูลจากการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมากกว่าหนึ่งวิธี (Methodological
Triangulation) 3) การให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล (Members Check)
จดบันทึกและทำดัชนีข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วจึงทำข้อสรุปชั่วคราวพร้อมกำจัดข้อมูลที่
ไม่เกี่ยวข้อง สร้างข้อสรุป พิสูจน์ข้อสรุปโดยแปลความและตีความจากข้อมูล สร้างมโนทัศน์
ขึ้นมาโดยอาศัยความไวเชิงทฤษฎี (Theoretical Sensitivity) รวมทั้งใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์ช่วยในการจัดระบบข้อมูล ลำดับต่อมาจึงเขียนเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้า
ด้วยกัน

3.2 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23 ช่วยในการจัดระบบข้อมูล
และเขียนไดอะแกรมที่เกี่ยวข้อง

3.3 ผู้วิจัยเขียนรายงานสรุปผลการวิจัยและการเผยแพร่ (Writing up /
Dissemination) ในรูปแบบการพรรณนา (Description) นำเสนอรายงานวิจัยตามกระบวนการ
ที่กำหนดไว้เป็นขั้นตอนตามระเบียบของการทำวิจัยของมหาวิทยาลัย

สรุปผล

ผลการวิจัย การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับ
ประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก สรุปผลการศึกษาตามประเด็นคำถาม
วิจัย ดังนี้

1. ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับ
ประถมศึกษา การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ได้ดำเนินการบริหารจัดการบรรลุ
วัตถุประสงค์ มีองค์ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ใช้รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ตาม
กระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ NAKAE: PIE Model ประกอบด้วย คำนิยาม
หลัก 5 ประการ คือ NAKAE: Model และกระบวนการบริหารจัดการ PIE: Model
องค์ประกอบที่ 2) มีลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน บูรณาการ
ใช้หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย การบริหารจัดการ
บ้านเมืองและสังคมที่ดี การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหาร
โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์ประกอบที่ 3) กำหนด
กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับสถานศึกษาและชุมชน ในด้านการพัฒนาผู้เรียน ครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนา
ระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัด
การศึกษา ซึ่งมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ การมีส่วนร่วม กระบวนการ และกิจกรรม

2. เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน มีองค์ประกอบที่ทำให้
ได้รับการประเมินเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน มี 5 แนวปฏิบัติ ดังนี้ แนวปฏิบัติที่
1) ปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 5 ด้าน แนวปฏิบัติที่ 2) ใช้
แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศ SMART: Model แนวปฏิบัติที่ 3) เน้นวัฒนธรรมคุณภาพ 5Q แนว
ปฏิบัติที่ 4) อาศัยการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน แนวปฏิบัติที่ 5) มี
คุณลักษณะของการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ

3. ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัล
พระราชทาน ระดับประถมศึกษา การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก เกิดขึ้นแก่ 3 ภาคส่วน
ที่เกี่ยวข้อง คือ เกิดขวัญกำลังใจบุคลากรภายใน เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จแก่
บุคลากรภายนอก มีการบูรณาการทำงานระหว่างภาคีเครือข่ายในระดับผู้บริหารและ
หน่วยงาน เกิดองค์ความรู้ใหม่

อภิปรายผล

ในการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับ
ประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอ
การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับ
ประถมศึกษา มี 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ใช้รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ตาม
กระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process Model) มีค่านิยม
หลัก 5 ประการ NAKAE: Model คือ ประกอบด้วย 1) N = Nice ความดี 2) A = Ability
ความสามารถ 3) K = Knowledge ความรู้ 4) A = Appreciate ความชื่นชม และ
5) E = Excellence ความเป็นเลิศ และใช้กระบวนการดำเนินงาน PIE: Model รวม 2 โมเดล
เข้าด้วยกันจึงเป็น NAKAE: PIE Model ประกอบด้วย 1) P: Planning การวางแผน ใช้เทคนิค
SWOT เป็นเครื่องมือในการวางแผน 2) I: Implementation การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์
ประกอบด้วย ใช้ทักษะของผู้บริหาร คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะ
ด้านความคิดรวบยอด และการเป็นแบบอย่าง การจูงใจ ใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(3) ภาวะผู้นำแบบเชิงชุมชนและสร้างเครือข่าย (4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (5) ภาวะเชิง
วิชาการ 3) E: Evaluation การติดตามประเมินผล ได้นำเอาวงจรคุณภาพ PDCA
ประกอบด้วย (1) Plan การวางแผน (2) Do การปฏิบัติตามแผน (3) Check การตรวจสอบ
(4) Act การดำเนินการให้เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ได้มีการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์จึง
ทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกแล้วนำมาสร้างเป็นกลยุทธ์ใน
การบริหารจัดการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาโกสินทร์ ทินนญาโณ (2564,
หน้า 45) ได้กล่าวสรุปว่า การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการเริ่มแรกที่สำคัญของ
การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนากลยุทธ์ให้เหมาะสมกับองค์กร ผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้องในการกำหนดกลยุทธ์ต้องเข้าใจในความสัมพันธ์และแนวโน้มความเป็นไปของ
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร รวมทั้งสภาพแวดล้อมทั่วไปการกำหนดกลยุทธ์เป็น
กิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ และเมื่อได้กำหนดกลยุทธ์แล้วผู้บริหาร
สถานศึกษาต้องนำเอาไปปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน รวมทั้งมีการควบคุม การประเมิน
กลยุทธ์ที่นำไปใช้ด้วย สอดคล้องกับ ญรัพร ละม้ายแข และทัศนะ ศรีปัดตา

(2565, หน้า 65) กล่าวสรุปว่า การศึกษากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกชั้นเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ชั้นการกำหนดกลยุทธ์ชั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ชั้นการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และชั้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และที่สำคัญก็คือ บุคลากรครูที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานต้องมีสมรรถนะเพียงพอในการทำหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารจึงต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้วย สอดคล้องกับ เบญจสิริยา เกษอุดมทรัพย์ และคณะ (2565, หน้า 1570) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก พบว่า มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผน พัฒนาครูให้มีสมรรถนะ 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ 3) พัฒนาระบบและกลไก นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสมรรถนะ 4) เพิ่มขีด สมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู 6) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน 7) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และ 8) เสริมสร้างและยกระดับเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ

องค์ประกอบที่ 2 ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัล

พระราชทาน (Characteristics of the management of educational institutes conferring royal awards) บูรณาการใช้แนวคิดทฤษฎีหลักการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) 2) การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) 3) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM) 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) 5) การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) 6) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy in school) อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ สอดคล้องงานวิจัยของนิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินฉา ศิริวรรณ

(2560, หน้า 176) กล่าวสรุปว่า การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจน การประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งการได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงานก็เป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกันสอดคล้องกับ อรรถพล ปานอ่วม และคณะ (2565, หน้า 142) กล่าวสรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญตามลำดับ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน การสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้นักเรียนได้มีภูมิคุ้มกันชีวิตในการอยู่ในสังคมได้อย่างดีต้องนำเอาหลักการเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนด้วย จึงทำให้นักเรียนเป็นคนมีคุณภาพได้ สอดคล้องกับ อรรถพล ปานอ่วม (2561, หน้า 54 – 55) กล่าวสรุปว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงหลักความพอประมาณ การมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยใช้คุณธรรม นำความรู้ในการเตรียมการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีกระบวนการของการวัดผลประเมินผล เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจ ซึมซับ ผีกลมและเห็นคุณค่าของการอยู่อย่างพอเพียง

องค์ประกอบที่ 3 กำหนดกลยุทธ์การบริหารงานสำหรับสถานศึกษาและชุมชน (Administration Strategies for Schools and Communities) เพื่อพัฒนาผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) กลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) กลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ 4) กลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) กลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา และอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยการมีส่วนร่วม 2) ปัจจัยกระบวนการ 3) ปัจจัย

กิจกรรม อาจเป็นเพราะว่าในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษานั้น ต้องกำหนดให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจึงจะทำให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างดี ยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจสิริยา เกษอุดมทรัพย์ และคณะ (2565, หน้า 1570) ได้กล่าวสรุปว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผน พัฒนาครูให้มีสมรรถนะ 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ 3) พัฒนาระบบและกลไก นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสมรรถนะ 4) เพิ่มขีด สมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู 6) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน 7) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และ 8) เสริมสร้างและยกระดับเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ ในส่วนของการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น สามารถนำมาบูรณาการจัดการศึกษาได้หลากหลายหลายวิธีให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ นงลักษณ์ ใจฉลาด (2565, หน้า 284) กล่าวสรุปว่า การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดทำนโยบายบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและบริหารจัดการการเรียนการสอนเพื่อให้ครูพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ มีความคิดเชิงบวกและเชื่อมโยงไปถึงประชาชนเพื่อเป็นการปลูกฝังองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการในการดำเนินชีวิตตามสภาพจริงของสังคมไทยโดยเฉพาะในเรื่องของความพอเพียง เรื่องการเรียนรู้ควบคู่คุณธรรม และการเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์และให้ความสำคัญการพัฒนาสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีความยั่งยืนเป็นไป

2. เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน การที่จะเป็นโรงเรียนสถานศึกษารางวัลพระราชทาน มี 5 แนวปฏิบัติ คือ แนวปฏิบัติที่ 1) ปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพมาตรฐานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านคุณภาพนักเรียน (2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ (3) ด้านการบริหารและจัดการศึกษา (4) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ (5) ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) แนวปฏิบัติที่ 2) แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศ SMART: Model คือ S: Strategy การนำกลยุทธ์มาใช้ในการ

บริหาร M: Management การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ A: Achievement การมุ่ง
 ผลสัมฤทธิ์ R: Reflection การสะท้อนผล T: Teamwork การทำงานเป็นทีมมาใช้ในการ
 ดำเนินการ แนวปฏิบัติที่ 3) วัฒนธรรมคุณภาพ 5Qs คือ Q1: Quality of Schools คุณภาพ
 สถานศึกษา Q2: Quality of Directors คุณภาพผู้บริหาร Q3: Quality of Teachers คุณภาพ
 ครู Q4: Quality of Students คุณภาพนักเรียน Q5: Quality of Parents คุณภาพผู้ปกครอง
 แนวปฏิบัติที่ 4) อาศัยการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
 ประกอบด้วย (1) บุคลากรภายในสถานศึกษา (2) บุคลากรภายนอกสถานศึกษา (3) ภาคี
 เครือข่าย และแนวปฏิบัติ 5) คุณลักษณะการทำงานมุ่งความเป็นเลิศ ได้แก่ (1) ความมุ่งมั่น
 (2) ความทุ่มเท (3) ความเสียสละ และ (4) ความตั้งใจจริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการ
 บริหารจัดการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานผ่านเกณฑ์การประเมินได้รับรางวัลพระราชทาน
 ต้องมีแนวปฏิบัติที่ดี เน้นการทำงานที่มุ่งคุณภาพ และต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้วย
 สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เต็มสุวรรณ และดาวสุวรรณ ฤวิไลการ (2560, หน้า 32) กล่าว
 สรุปว่า วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด
 ขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” และค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 7
 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การ
 พัฒนาวิชาชีพครู การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการ
 ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีแบบแผน วิธีการ
 ปฏิบัติงานที่เน้นคุณภาพจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งจนเกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพที่มี
 บุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีคุณภาพ ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม พัฒนา
 ความรู้ในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา ดำเนินงานด้วยกระบวนการที่มีแบบแผนโดยการจัดการ
 เชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ อีกทั้งคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพื่อให้ผลของ
 การจัดการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมไปถึง
 ถึงผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างเข้มแข็ง สามารถแข่งขัน
 กับนานาชาติได้ ในส่วนของผลของการปฏิบัติที่ต้องการผลอันเป็นเลิศได้นั้นจะใช้
 คุณลักษณะของการทำงานอยู่หลายประการที่ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ
 ทำงานต้องนำมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับ ฐาปณี พวงงาม และพรณี สุวัตถิ (2560, หน้า 271)
 ได้กล่าวสรุปว่า คุณลักษณะการปฏิบัติที่เป็นเลิศมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการ
 เรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การประกันคุณภาพการศึกษา 3) การทำงานเป็นทีม
 4) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 5) การนิเทศภายใน 6) ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร

3. ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัล

พระราชทาน ระดับประถมศึกษา ผลสืบเนื่องเกิดขึ้นแก่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย บุคลากรภายในสถานศึกษา บุคลากรภายนอกสถานศึกษา ภาควิชาครูช้อย ซึ่งผลที่เกิดขึ้นในภาพรวมของแต่ละฝ่ายจะประกอบไปด้วย 1) เกิดขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาให้ทำให้พยายามดำรงคุณภาพ มาตรฐานความสำเร็จ เกียรติยศ รางวัลเชิดชูเกียรติให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง 2) บุคคลภายนอกสถานศึกษามีความพึงพอใจ เพราะได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้วย 3) ภาควิชาครูช้อยเกิดการบูรณาการในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญก็คือมีองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันอีกด้วย อาจเป็นเพราะว่า ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นเป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมของบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับภาควิชาครูช้อยของโรงเรียน สอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ เขียวน้อย (2564, หน้า 1) กล่าวสรุปว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานเป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์เงื่อนไขหรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและเหมาะสม เพื่อให้งานสำเร็จและทุกคนเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการที่สถานศึกษามีโครงการและกิจกรรมที่ดีได้ปฏิบัติร่วมกันทำให้เกิดผลที่ดีกับทุกฝ่ายเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุช มีพันธ์ (2559, หน้า 91) กล่าวสรุปว่า การที่โรงเรียนมีโครงการหรือกิจกรรมที่ดีเด่นสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน มีการดำเนินการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและเน้นการทำงานเป็นระบบ โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน และผลงานจากการดำเนินงานดีเด่นที่เกิดประโยชน์ต่อพัฒนาการของนักเรียน ครอบคลุมทั้งโรงเรียน รวมไปถึงการได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชนและมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย ความดีเด่นนี้มักจะเป็นโครงการต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ชุมชน หรือบุคคลทั่วไป ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อนักเรียน เป็นการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้านและเป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ได้

ข้อเสนอเชิงทฤษฎี

ผลการวิจัยนำมาสร้างข้อเสนอเชิงทฤษฎีที่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมในบริบทชุมชนและสถานศึกษาตามความเชื่อ ความคิด พฤติกรรม ทัศนคติ มุมมอง และค่านิยมของบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ ได้มีโน้ตค้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาที่พัฒนาจากข้อมูลในสนามวิจัย ว่า “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน” ที่ใช้รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ NAKAE PIE Model ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขสนับสนุน ประกอบด้วย เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน และผลสืบเนื่องที่เกิดจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เรื่องรูปแบบลักษณะการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาเป็นองค์ความรู้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ หรือสำนักเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

1.2 จากข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เรื่องการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา มีตัวชี้วัดอย่างชัดเจนแล้ว กระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน สามารถนำเอากระบวนการ วิธีการที่ได้เหล่านี้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับโรงเรียนของหรือหน่วยงานของตน

1.3 องค์ความรู้ในเรื่องการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานที่เป็นข้อค้นพบสำคัญในครั้งนี้ หน่วยงานทางการศึกษาและพัฒนาสังคมต่าง ๆ ควรได้เข้ามาศึกษาและนำไปต่อยอดขยายผลให้แพร่หลายในวงกว้างต่อไป เพื่อความเจริญงอกงามทางวิชาการ และเพื่อการพัฒนาสังคม ประเทศชาติ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

2.1 ข้อค้นพบปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญทำให้การดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า เกิดจากการ

ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ฉะนั้น การสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจให้แน่ชัดกับผู้ที่มีส่วนร่วมเป็นเรื่องสำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารและทีมงานควรมุ่งเน้นในประเด็นนี้เพื่อให้มากเพื่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ

2.2 จากข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งสิ้นได้เข้ามาทำงาน พุดคุย ทำกิจกรรมร่วมกันในช่วงเวลาที่ทีมงานกิจกรรมที่โรงเรียนอยู่เป็นประจำ ส่งผลทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความเอื้อเฟื้อแบ่งกัน และร่วมทำงานเป็นทีม ส่งผลให้งานทุกอย่างประสบความสำเร็จ นับได้ว่าเป็นเทคนิควิธีการในการดำเนินการที่ดีประการหนึ่ง จึงควรนำเอารูปแบบกิจกรรม โครงการต่าง ๆ

2.3 จากข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาทักษะวิชาการ ทักษะชีวิตให้กับนักเรียนจนสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันได้อย่างดี จะต้องมีการฝึกฝนเสริมประสบการณ์ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ทักษะความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง พร้อมจัดเป็นสารสนเทศเผยแพร่เป็นแหล่งเรียนรู้ได้อย่างมีคุณค่า

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเล็ก ที่นำเอาข้อสรุปเชิงทฤษฎีไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการเทียบเคียงผลและเป็นการพัฒนางานให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น เช่น รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

3.2 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) ในการทำวิจัยครั้งต่อไป เพราะจะเป็นการต่อยอดโดยการนำเอาข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นำไปพัฒนาเป็นนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชพรรณ กองคำ, สุวดี อุปปีนใจ และสมเกียรติ ตุ่นแก้ว. (2564). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเวียงพาน จังหวัดเชียงราย. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 6(1), 2.
- กนกอร สมปราชญ์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- _____. (2554). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- _____. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2547). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียนนักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กัญญา โพธิ์วัฒน์. (2548). *ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัญพร ปานเพชร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0. *วารสารครุศาสตร์ปริทัศน์*, 9(1), 496.
- กัญกร เอี่ยมพญา และคณะ. (2022). *โรงเรียนขนาดเล็ก : ปัญหาที่ต้องตัดใจ*. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 315.
- เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ขจรศักดิ์ เขียวน้อย. (2564). กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน. *วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, ฉบับปฐมฤกษ์. 18.

- คณะทำงานบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้การสอน. (2558). *เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อทดลองใช้สำหรับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3)*. ม.ป.ท., จงดี เพชรสังคุณ, จุฬารัตน์ และ จุฬารัตน์. (2563). ทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 5 (3), หน้า 589.
- จริญญาภรณ์ ศรีจันดาริ และ จุฬารัตน์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, *Journal of Modern Learning Development*, 5(5). 362.
- จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(1), 54.
- จุไรรัตน์ กีบ่าง. (2563). *การบริหารสู่ความเป็นเลิศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฐมวัยสังกัดศกพยาบาลศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉัตรชัย นาถ่าพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 172 - 177.
- ชาย โปธิลิตา. (2547). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2552). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2562). *ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: บริษัท อัมรินทร์ปริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- ชำนาญ บุญวงศ์ และคณะ. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสาร มจร.มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 192.
- ชุติมา รักรักษ์บางแหลม และคณะ. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 8(1), 170.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) ห้างหุ้นส่วนจำกัดสมศักดิ์การพิมพ์.

- ฐาปนีย์ พวงงาม และพรธณี สุวัฒน์. (2560). องค์ประกอบการปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ส่งผลต่อ
คุณภาพ โรงเรียนประถมศึกษายอดเยี่ยม. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*,
9(2). 271 – 288.
- ณัฐพร ละม้ายแห และทัศนะ ศรีปัดตา. (2565). การศึกษากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พิจิตร. *Journal of Roi KaensarnAcademi*, 7(6), 65.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). *ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทาง
การศึกษา*. เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.
- ณัฐภูมิ ทรัพย์อุปถัมภ์. (2558). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. จันทบุรี : ตำรงค์ดี
ดวงมณี เลหาประสิทธิ์พร. (2558). *โครงการค้นหาและขยายผล Best practice ทั้งคณะฯ*.
กรุงเทพฯ. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2550). *MODEL การจัดการเรียนรู้ตามปรัชญาพระราชทานเศรษฐกิจ
พอเพียง*. กรุงเทพฯ : ธารอักษร จำกัด.
- ทรงพล เจริญคำ. (2563). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
ไอ เอส พรินติ้งเฮ้าท์.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : อินฟอร์
มีเดียบุ๊คส์.
- เทพดินทร์ ตะสา, ณรงค์ พิมสาร, สิริกาญจน์ ธนวุฒิปิพนิต. (2563). รูปแบบการ
บริหารการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2.
วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 5 (1), 37.
- ชนพัฒน์ ลิ้มไพบูลย์, นิพนธ์ วรรณเวช, & สาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล. (2565). ภาวะผู้นำทาง
วิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *Journal of Roi Kaensarn
Academi*, 7(1), 36 – 48.
- ชริศร เทียบปาน. (2562). *การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพ
ผู้เรียนโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้*.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ฉัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์. (2563). *การสร้างทฤษฎีฐานรากภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา: พหุกรณีศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฉัญลักษณ์ ไกรสยาม. (2558). มาตรฐานโรงเรียนรางวัลพระราชทานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 7(1), 22 – 31.
- ธิปกรณ์ บุญทัน. (2562). *การพัฒนาแนวทางการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น) สำหรับโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 12*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรศักดิ์ สารสมัคร. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. ในงานประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นงลักษณ์ ใจ ฉลาด และอนันต์ นามทองต้น. (2565). การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(6), 277 – 288.
- นภาพรณี หะวานนท์. (2539). “ทฤษฎีฐานรากทางเลือกในการสร้างองค์ความรู้” *พัฒนศึกษาศาสตร์ ศาสตร์แห่งการเรียนรู้และถ่ายทอดการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แปลนโมทีฟ.
- นรเศรษฐ์ ชุมวงศ์. (2563). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 6 (3), 91 – 92.
- นฤมน ชันดี. (2561). *การศึกษายาทาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นฤมล สุภาทอง. (2562). *ภาวะผู้นำโรงเรียนที่เป็นเลิศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก*. วิทยานิพนธ์ ค.ด.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นาวิน แกละสมุท. (2562). การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ
โรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิรุช มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน
ระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.เชียงใหม่.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินฉา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม The
Participative Management. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 4(1), 176.
- นิศารัตน์ แสงวี และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2561). การเปรียบเทียบผลการประเมิน
มาตรฐานการศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนพระราชทานกับโรงเรียนไม่ได้รับรางวัล
พระราชทาน. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(1),
42 - 55.
- นุชา สระสม. (2560). การมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของ
โรงเรียนวัด สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (2565). คู่มือการทำวิทยานิพนธ์ระดับ
บัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2565. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- บุษมาศ มาศงามเมือง และพบสุข ชำชอง. (2562). ความผูกพันต่อชุมชนในบริบทแบบ
ชุมชนกึ่งเมือง: กรณีศึกษาชุมชนบ้านท่าตูม จังหวัดมหาสารคาม.
วารสารวิชาการธรรมทรรคณ์, 19(3), 13.
- เบญจมาศ ต้นสูงเนิน. (2018). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา. ในรายงานการ
ประชุม Graduate School Conference. 1(2), 319 - 326.

- เบญจสิริยา เกษอุดมทรัพย์, สุภาพพร พงษ์ภิญโญโอบาส, และรัชณี นิธากร. (2022). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก. *วารสารศิลปการ จัดการ*, 6(3), 1570 – 1571.
- ประวัติวัดสอนประชาราม. (2565). *วัดสอนประชาราม*. สกนนคร.
- ปรีชา คำมาดี และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2560). กระบวนการต่อรองระหว่างนักศึกษา กับอาจารย์ผ่านสื่อออนไลน์: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11 (3), 111.
- ปรีชา วงศ์ทิพย์. (2555). *การพัฒนาชุมชนประยุกต์ : แนวคิดการบูรณาการ*. พระมหาสุทิตย์ อากาศโรบรรณานิการ. กรุงเทพฯ : สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- แผนชุมชนระดับตำบล ประจำปี 2564. (2564). *ตำบลดงมะไฟ*. สกนนคร
- แผนพัฒนาหมู่บ้านประจำปี 2564. (2564). *บ้านนาแกน้อย*. สกนนคร.
- แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565. (2565). *โรงเรียนบ้านนาแกน้อย*. สกนนคร.
- พงศ์ศิริ พวงศรีเคน และรัชชัช จิตรนันท์. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหาร สถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 7 (7), 248 – 249.
- พงษ์พิทักษ์ นามนิิตย์, ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุดรธานี. *Journal of Information*, 20(1), 53 – 64.
- พรรณพรพรช หัตถวงษ์, ภารดี อนันต์นาวิ, และเจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2562). รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการ พัฒนาท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการการตลาด และการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 6(2).

- พรศักดิ์ จีนา. (2559). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.lertchaimaster.com/forum/index.php?topic=1036.0>
24 กุมภาพันธ์ 2565.
- พระครูประโชติสารนิวิฐ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม Ethical Leadership. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 1(1), 53.
- พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน. (2558). การบริหารสถานศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 4(2). 332.
- พระธวัชชัย สนธิธมฺโม (วรรณนาวิน). (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. ในสารนิพนธ์ ร.ป.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พระมหาโกสินทร์ ทินนญาโณ. (2564). กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 1(1), 45.
- พระมหาประยูร ธีรวโร. (2565). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารบรรณการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*, 3 (1), 39.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก. หน้า 16 – 20. 19 ธันวาคม 2545.
- พศวัต สาระอวาส. (2564). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา
สู่โรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชนีวรรณ ไตรณรงค์สกุล, (2564). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่สัมพันธ์กับการบริหารตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 22(1), 152.
- พัชราภรณ์ จันทพล. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอยางชุมน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิรุวรรณ กิติคุณ. (2559). *บทความวิชาการ การพัฒนาระบบราชการโดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

- เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น. (2560). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา*
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม
 อุตรธานี. วิทยาลัยสันตพล.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. (2524). *การบริหารงานพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
 16 – 17.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยธรรม
 การวิจัยในมนุษย์. (2562, 25 ตุลาคม 2562). *ข้อกำหนดการวิจัยในมนุษย์*
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2562. ประกาศมหาวิทยาลัย.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2563). *การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติ*
ที่เป็นเลิศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่จังหวัดในความรับผิดชอบ
 ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 11: พหุกรณีศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560,” *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่
 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 14. 6 เมษายน 2560.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)*
ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง. เข้าถึงได้จาก.
<https://www.siamhrm.com/?name=management&file=readnews&max=187>.
 25 ธันวาคม 2565.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). *การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤต*
ไวรัสโคโรนา 2019(COVID-19). *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(3),
 545 – 556.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ :
 ราชบัณฑิตยสถาน. 368.
- _____. (2565). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*.
 เข้าถึงได้จาก <https://dictionary.orst.go.th/>. 20 มกราคม 2565.
- รุ่งทิพย์ เข้มทิศ. (2559). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน*
เทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ ค.ม.
 ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุ่งอรุณเหล่า ตั้งจิตตรง, สนั่น ประจงจิตร, และสุชาติ นันทะไชย. (2562). การบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *Journal of Educational Review Faculty of Education in MCU*, 6(3), 1 – 13.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2562). โรงเรียนรางวัลพระราชทาน คุณภาพมาตรฐานสู่ความยั่งยืนของชุมชน. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 5(19). 25.
- วรรณภา ใจเย็น และคັນสนีย์ จะสุวรรณ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วม *The Participative Management*. ในเวทีนำเสนอผลงานการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14 (หน้า 1108). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วัดญาณศกวัน. (2565). *วัดมีบทบาทในสังคมไทยอย่างไร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.watnyanaves.net/en/book-reading/3/14>. 9 ตุลาคม 2565.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย*, กรุงเทพฯ. ธรรมกมลการพิมพ์.
- _____. (2561). “การจัดการความรู้เพื่อคุณภาพที่สมดุล,” *วารสารการบริหารปกครอง* 7,(1), 12.
- วิชุดา ดวงจ้อย, ในตะวัน กำหอม. (2564). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 2. *วารสารลวะศรีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*. 5 (2), 55.
- วิมาณ วิชวารีย์. (2560). การพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะความรู้ 5Es ร่วมกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เรื่อง ดิน หิน แร่ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ ไชยภักดี. (2562). *แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียน ท่านผู้หญิงจันทิมาพึงบารมีในโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เวิน ริทัศน์โส. (2559). การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยการจัดการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ชั้น ร่วมกับการใช้แผนผังมโนทัศน์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรัณย์ สันธนานันต์. (2564). องค์การและการจัดการสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12 (3), 143.
- ศิริวรรณ เต็มสุวรรณ และดาวรรุวรรณ ฤวิลาการ. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนรางวัลพระราชทานในจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 28(3). 32 – 33.
- สกล คามบุศย์. (2552). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สมพล เจริญคำ. (2563) หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 11). 253. กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติ้งเฮาส์.
- สมัย ชารมาลัย. (2559). รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกสกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง. สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2557). แผนยุทธศาสตร์การบูรณาการการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวปฏิบัติที่ยอดเยี่ยมระดับประเทศ Best of the Best Practice. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. เอกสารประกอบการบรรยายการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint of Change). ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 (Train the Trainer) ในเดือนธันวาคม 2547 และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 (Detailed Design) ในเดือนมิถุนายน 2548.

- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือการประเมินนักเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานมูลนิธิชัยพัฒนา. (2565). *หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. เข้าถึงได้จาก <https://www.chaipat.or.th/>. 9 มกราคม 2565.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579*. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ลิปพนนท์ มั่งอะนะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดาร บนเขตพื้นที่สูง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 19(1). 296.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2560). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารการประชุมวิชาการ เสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 579.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาวงศ์ จันทวานิช. (2557). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2559). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2561). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพงศ์ โควงศ์, สุชาดา นันทะไชย, วรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2564). การศึกษาการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการที่มุ่งสู่การเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ได้รับรางวัลพระราชทานในปีการศึกษา 2562. *Journal of MCU Social Science Review*, 214 – 226.
- สุรศักดิ์ วงศ์ษา. (2563). การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีทฤษฎีฐานราก: แนวความคิด วิธีการ และข้อพึงระวัง. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์*, 15(1), 117.

- สุรศักดิ์ ศิริมาตร และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(1). 567.
- สุริโย ปุริโส. (2562). การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติเป็นเลิศ เขตตรวจราชการที่ 12 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: พุทธรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนันท์ งามสะอาด. (2559). “การนำหลักบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ไปใช้ในสถานศึกษา”. เข้าถึงได้จาก <https://www.facebook.com/drman/posts/763458237094264/>. 27 มกราคม 2566.
- อภิวัฒน์ชัย แกระหัน. (2562). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579). วิทยานิพนธ์ ค.ศ.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรถพล ปานอ่วม และคณะ. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักงานการศึกษาสำนักงานเขตประเวศกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*. 8(1). 142.
- อรรวรรณ ป้อมดำ. (2561). การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. ในรายงานวิจัยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 54 – 55.
- อังกูร เกาวัลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 3 (1), 23 – 37.

- อำพล กิตติอำพล. (2547). *ตัวอย่างเศรษฐกิจพอเพียงที่ข้าพเจ้ารู้จัก*. กรุงเทพฯ: วีพีกราฟฟิคแอนด์พริ้นท์ติ้ง
- อารีวรรณ กลั่นกลิ่น, วาสนา อุปป์อ. (2562). ทฤษฎีฐานรากในวิจัยทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาล*, 6 (ฉบับพิเศษ), 125.
- อุดมศักดิ์ เดโชชัย, อุทิศ สังขรัตน์, วันชัย ธรรมสังการ. (2563). บริบทการขับเคลื่อนสภาองค์การชุมชนตำบลนาแวสู่ “ชุมชนจัดการตนเอง” ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี 2560. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(10), 5382.
- Anan-bo. (2015). Best Practice. Available from <http://oknation.nationtv.tv/blog/anambo/2009/12/08/entry-1> August 10th, 2021.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J, (1991), *Transformational leadership development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.
- _____. (1994). *Improving organizational effectiveness through Transformational leadership*. Newbury Park, CA: Sage.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. (2005). *Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. p. 117.
- Cambridge University. (2003). *Cambridge Advanced Learner's Dictionary*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Campbell, D. F., Johnston, R. W., Campbell, G. S., McClain, D., & Macaluso, J. F. (1983). *The microbiology of raw, eviscerated chickens: A ten year comparison*. *Poultry Science*, 6.
- Charaman, S. (2016). *A Model of Academic Administration Effectiveness of Private General*.
- Charmaz, K. (2000). *Constructivist and objectivist grounded theory*. In N. K. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (2nd ed., pp. 509 – 535). Thousand Oaks, CA: Sage.
- _____. (2008). Grounded theory. In J. A. Smith (Ed.) *Qualitative psychology: A practical guide to research methods*. London: Sage Publications. 81–110.
- _____. (2014). *Constructing Grounded Theory*. Los Angeles: Sage.

- Charmaz, K., & Thornberg, R. (2021). The pursuit of quality in grounded theory. *Qualitative Research in Psychology, 18*(3), 305 – 327.
- Creswell J W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Traditions*. California: Sage Publications.
- _____. (2008). *Education research*. 3 rd ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Dubrin, Andrew j. (2012) *ESSENTIALS OF MANAGENT*. Mason: south-Western Cengage Learning.
- Firman, F., Fitria, H., & Rohana, R. (2021). The Influence of School Leadership Style And Teacher’s Motivation toward Teacher’s Performance. *Journal of Social Work and Science Education, 2*(1), 1 – 10.
- Foley, G., Timonen, V., Conlon, C., & O’Dare, C. E. (2021). Interviewing as a vehicle For theoretical sampling in grounded theory. *International Journal of Qualitative Methods, 20*, 1609406920980957.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory Strategies for Qualitative Research*. Mill Valley, CA Sociology Press.
- Hersey, P., Blanchard, K.H., & Johnson, D.E. (2001). *Management Of organizational*. 6th ed. New Jersey: Prentice–Hall. 134.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (6th ed.). McGraw–Hill.
- Jennifer Shambrook and S. Marie Cooper. (2006). “Research Administration and anagement,”. *Research Administration 37*, 83.
- Kanter, R. M. (2003). *Introduction: Getting the Best from Best Practice*. London: Bloomsbury. 2 – 7.
- Khalifa, M. A., Khalil, D., Marsh, T. E., & Halloran, C. (2019). Toward an indigenou, decolonizing school leadership: A literature review. *Educational Administration Quarterly, 55*(4), 571 – 614.
- Khan, A. G., Lima, R. P., & Mahmud, S. (2021). Understanding the service quality and customer satisfaction of mobile banking in Bangladesh: using a structural equation model. *Global Business Review, 22*(1), 19.

- Leedy, P. and Ormrod, J. (2001). *Practical Research: Planning and Design*. 7th Edition, Merrill Prentice Hall and SAGE Publications
- Leithwood, K. A. (1992). The move toward transformational leadership. *Educational Leadership*. 49(5). pp. 8 – 12.
- _____. (2021). A review of evidence about equitable school leadership. *Education Sciences*, 11(8), 377.
- Lunenburg, F.C., & Allan, C.O. (2000). *Educational administration: Concepts and Practice (3rd ed.)*. Australia: Wadsworth.
- Makri, C., & Neely, A. (2021). *Grounded theory: A guide for exploratory studies in management research*. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 16094069211013654.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York: Prentice–Hall.
- Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work An Introductions to Industrial and Organizational Psychology*. 5th ed. California: Brooks/Cole.
- Norton. A. (1994). “*International Handbook of Local and Regional Government*”. *In A Comparative Analysis of Advanced Democracies*. Birmingham: Elger.Poplin. Dennis. *Communities: A Surway of Theories and Methods of Research*. New York: Mac Millan, 1972.
- Poplin, Dennis E., (1972). *Communities: A Survey of Theories and Method of Research*. New York: Macmillan Company.
- Purkey, w. & Siegel, B. (2013). *Becoming as Invitational Leader: A New Approach to Professional and Personal Success*. CA: Wadsworth.
- Sanders, W. L. and Horn, S. P. (1994). The Tennessee Value–Addled Assessment System (TVAAS): Mixed Model Methodology in Educational Assessment. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 8(3), 189.
- Schwandt, T. A. (2001). *Dictionary of qualitative inquiry (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Smelser, J. Neil. (1966). *Modernization: In Myron Wiener*. New York: Basic Book.

- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA Sage Publications, Inc.
- Tweed, A. & Charmaz, k. (2012). Grounded Theory Methods for Mental Health Practitioners. In A. R. Harper & D. (Eds.), *Grounded Theory Methods for Mental Health Practitioners*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd. p. 113.
- Wheelan, Thomas L. and Hunger, David J. (2008). *Strategic management and business policy*. (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
4. ดร.บรรพต แสนสุวรรณ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. ดร.กษมน มังคละคีรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. ดร.นฤมล สุภาพทอง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

งานวิจัย การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา:
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก

ผู้วิจัย : พระมหารัตน์ อธิสิทธิ์ (ศึกษปญญ)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องและภาคีเครือข่าย คัดเลือกแบบเจาะจง

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| 1. ผอ.ดร.กฤษทรัพย์ ดอกคำ | จำนวน 1 คน |
| 2. ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา | จำนวน 1 คน |
| 3. ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา | จำนวน 1 คน |
| 4. ตัวแทนครู | จำนวน 1 คน |
| 5. ผู้นำชุมชน | จำนวน 1 คน |
| 6. ตัวแทนองค์กรส่วนท้องถิ่น | จำนวน 1 คน |
| 7. ตัวแทนผู้ปกครอง (ชาย/หญิง) | จำนวน 2 คน |
| 8. ตัวแทนนักเรียน (ศิษย์เก่า) | จำนวน 1 คน |
| 9. ตัวแทนพระภิกษุ | จำนวน 1 รูป |

รวม จำนวน 10 คน/รูป

วัตถุประสงค์ : เพื่อรับรองข้อมูลการวิจัยและให้ความเห็นเพิ่มเติมครั้งสุดท้าย

สถานที่ : หอประชุมโรงเรียนบ้านนาแก

วัน เวลา : 4 สิงหาคม 2565 เวลา 09.00 น. ถึง 10.00 น.

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. กลุ่มหน่วยงานและสายงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน
2. กลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน
3. กลุ่มนักเรียน จำนวน 7 คน
4. กลุ่มผู้นำทางศาสนา ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 15 คน
5. กลุ่มตัวแทนชุมชน ผู้ปกครอง จำนวน 20 คน

หมายเหตุ * ปกปิดรายชื่อตามระเบียบของจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย
หนังสือขออนุญาตเข้าสนามเก็บข้อมูลวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหารัตน์ อินธิสิทธิ์ (ติกขปญโญ) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหารัตน์ อินธิสิทธิ์ (ติกขปญโญ) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๒๔ ๙๕๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธศรี อินธิสิทธิ์ (ติกขปัญโญ) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธศรี อินธิสิทธิ์ (ติกขปัญโญ) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๒๔ ๙๕๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชรินดา พิมพบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธศรี อินธิสิทธิ์ (ติกขปัญโญ) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธศรี อินธิสิทธิ์ (ติกขปัญโญ) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๒๔ ๙๕๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหารทศรี อินธิสิทธิ์ (ติคุณบุญโญ) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไครย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพไล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหารทศรี อินธิสิทธิ์ (ติคุณบุญโญ) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๒๔ ๙๕๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.กษมน มังคละศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธศรั อินธิสิทธิ์ (ติกขปัญโญ) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีสถานราก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธศรั อินธิสิทธิ์ (ติกขปัญโญ) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๒๔ ๙๕๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บรรพต แสนสุวรรณ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธศรี อินธิสิทธิ์ (ตฤขปัญโญ) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนาสุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธศรี อินธิสิทธิ์ (ตฤขปัญโญ) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๒๔ ๙๕๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นฤมล สุภาทอง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหารัตนศรี อินธิสิทธิ์ (ติกุขปญโญ) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหารัตนศรี อินธิสิทธิ์ (ติกุขปญโญ) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๒๔ ๙๕๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหารัตน์ อินธิสิทธิ์ (ตึกขปญญ) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๐๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนและประกันคุณภาพ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหารัตน์ อินธิสิทธิ์ (ตึกขปญญ) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๒๔ ๙๕๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ใหญ่บ้านนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธศรี อินธิสิทธิ์ (ติกขปัญโญ) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๐๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนและประกันคุณภาพ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธศรี อินธิสิทธิ์ (ติกขปัญโญ) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๒๔ ๙๕๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระครูสุกมลธรรมรักขิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธศรี อินธิสีห์ (ติกขปัญโญ) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๐๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนและประกันคุณภาพ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธศรี อินธิสีห์ (ติกขปัญโญ) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๒๔ ๙๕๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทร. IP (๒๖๘)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๕๕๐

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณารับรองโครงการวิจัย

กราบนมัสการ พระมหารศรี อินธิสิทธิ์ (ตึกขปญญ)

ตามที่ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา:การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (School Administrative Management for The Royal Awards in a Primary School: A Grounded Theory Research) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๕ - ๐๗๓ นั้น

คณะกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาในคราวประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมห้องประชุมออนไลน์ Zoom Meeting “ที่ประชุม มีมติรับรองโครงการวิจัยของท่าน” ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



COA NO. ๑๐๔/๒๕๖๕

IEC NO. HE ๖๕-๐๗๓

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา:การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (School Administrative Management for The Royal Awards in a Primary School: A Grounded Theory Research)

หัวหน้าโครงการวิจัย : พระมหาธศรี อินธิสิทธิ์ (ตึกขปญญ)

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. ประวัติผู้วิจัย
๔. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสังเกตการณ์)
๕. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสนทนากลุ่ม)
๖. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสัมภาษณ์)
๗. เอกสารชี้แจงผู้ปกครองอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสังเกตการณ์)
๘. เอกสารชี้แจงผู้ปกครองอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสนทนากลุ่ม)
๙. เอกสารชี้แจงผู้ปกครองอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสัมภาษณ์)
๑๐. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับผู้ปกครองเด็กอายุ ๗-๑๒ ปี)
๑๑. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (เด็กอายุ ๗-๑๒ ปี)
๑๒. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (อายุ ๑๘ ปี)
๑๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕
วันหมดอายุ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖
รายงานความก้าวหน้า ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

สุภาวดี คุปตะบุตร
(นางสาวสุภาวดี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ชั้น ๒ อาคารปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์วิจัย เทคโนโลยี
และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 2

เครื่องมือเก็บข้อมูลการวิจัย แบบบันทึกการสังเกต

เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา :

การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก”

กลุ่มที่สังเกตแบบมีส่วนร่วม

() ผู้บริหาร () ครู () นักเรียน () ผู้ปกครอง () ผู้นำชุมชน () อื่น ๆ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ตั้งแต่เวลา.....ถึง.....

สถานที่.....

ผู้บันทึก.....

1. การแสดงออกบุคลิกลักษณะภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา

.....
.....
.....

2. การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ มอบหมายของทุกฝ่าย

.....
.....
.....

3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและการสื่อสารใน กระบวนการดำเนินการ

.....
.....
.....

4. ลักษณะที่แสดงออกในการคิดวิเคราะห์และในการดำเนินการ

.....
.....
.....

5. รูปแบบการดำเนินงานและลักษณะการเสริมสร้างบรรยากาศในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

6. ลักษณะที่แสดงออกถึงความแน่วแน่ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์
ของสถานศึกษา

.....

.....

.....

7. พฤติกรรมหรือลักษณะที่ผู้บริหารแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่มีต่อบุคลากรทุกส่วนเป็น
อย่างไร

.....

.....

.....

8. ผู้บริหารจะใช้หลักการแนวคิดทฤษฎีอย่างไร ต่อภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

9. ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ครู และนักเรียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

10. ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ครู และนักเรียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

เครื่องมือชุดที่ 2/1

เครื่องมือเก็บข้อมูลการวิจัย แบบบันทึกการสังเกต

เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา :
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก”

กลุ่มที่สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ตั้งแต่เวลา.....ถึง.....

สถานที่.....

ผู้บันทึกการสังเกต.....

1. บริบทของสถานศึกษาโดยทั่วไป เช่น การบริหารจัดการงาน 4 ฝ่าย การจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ทรัพยากรของสถานศึกษา และลักษณะทางกายภาพ สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน

2. แบบแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิตประจำวันของผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

3. วัฒนธรรมชนบธรรมเนียมจารีตประเพณี กฎเกณฑ์ วิถีประชา สัญญาประชาคม ข้อห้าม บรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติของชุมชน

เครื่องมือชุดที่ 3/1

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา:
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก”

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก: ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
วันที่ เดือน พ.ศ.

คำชี้แจงในการใช้แนวคำถาม

แนวคำถามสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับนี้ ได้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” โดยมีความมุ่งหมายเพื่อการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากข้อมูลในปรากฏการณ์การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถามต่อไปนี้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่มหลักในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวคำถามนี้ผู้วิจัยอาจจะปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ตามที่เป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน ถูกต้อง ตรงประเด็นคำถามวิจัย

ลำดับขั้นตอนการสัมภาษณ์

1. ขั้นการเริ่มสร้างความคุ้นเคยด้วยการสนทนา
 - เริ่มการสนทนาในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไปของสถานศึกษา ชุมชน ศาสนสถาน เรื่องราวทั่ว ๆ ไป
2. ขั้นอธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย
 - ต้องการศึกษาในเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา” ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา
 - ขอให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระเพราะจะไม่มีภารกิจเป็นรายบุคคลว่า บุคคลใดเป็นผู้ให้ข้อมูลแต่จะนำเสนอความคิดเห็นในภาพรวม

3. ขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อให้ได้รายละเอียดของการสัมภาษณ์และสรุปความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงประเด็นการวิจัย โดยจะใช้ข้อมูลนี้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

4. หากผู้ให้ข้อมูลมีความกังวลใจในการให้ความคิดเห็น ต้องการยุติการให้การสัมภาษณ์ขอให้แจ้งผู้วิจัยได้ตลอดเวลาตลอดการสัมภาษณ์

ชั้นการสัมภาษณ์

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก ชุดที่ 3/1

ข้อที่	แนวคำถาม
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
1	ขอให้ท่านแนะนำตัว พร้อมเล่าประสบการณ์การศึกษาและการทำงานโดยสังเขป
2	เพราะเหตุใดท่านจึงได้มีโอกาสเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้ มีเหตุผลหรือแรงจูงใจอะไร
3	สถานที่พักอาศัยของท่านอยู่ที่ไหน เดินทางมาปฏิบัติงานอย่างไร
4	ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ท่านได้รับในการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีอะไรบ้าง อย่างไร
5	ระยะเวลาที่ท่านได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นเวลาานานสักเท่าไร
	ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา
6	ขอให้ท่านเล่าประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพอสังเขปตามที่ท่านรับรู้ รับผิดชอบสถานศึกษาแห่งนี้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ปรัชญา คำขวัญ และคตินิยมในการปฏิบัติงานอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือไม่อย่างไร และมีผลต่อการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร
7	สถานศึกษาแห่งนี้มีการบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จในด้านใดบ้างอย่างไร และตัวท่านเองมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในส่วนใดบ้าง
8	สถานศึกษาแห่งนี้ได้กำหนดโครงการการบริหารงานเป็นอย่างไร และมีการกระจายบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างไร
9	ในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของสถานศึกษามีการสื่อสาร ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันปรึกษาหารือบุคคลใดหรือฝ่ายใดหรือไม่อย่างไร

ข้อที่	แนวคำถาม
10	สถานศึกษาแห่งนี้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานหรือไม่ ถ้ามีใครเป็นผู้บ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและท่านคิดว่ามีประโยชน์หรือไม่ต่อการปฏิบัติงาน
11	สถานศึกษาแห่งนี้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานต่างหรือไม่อย่างไร พร้อมได้นำเอาผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างไรบ้าง
12	ท่านมีความคาดหวังให้สถานศึกษาแห่งนี้พัฒนาไปในทิศทางใดและมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างที่ขวางกั้นการพัฒนานั้น
13	เครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่ให้การสนับสนุนงานบริหารจัดการต่าง ๆ มีหรือไม่อย่างไร
14	ท่านมีแนวคิดการบริหารจัดการภาระงาน 4 ฝ่ายในสถานศึกษาอย่างไร ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา (ภาระงาน 4 ฝ่าย) งานบริหารวิชาการ
15	ท่านแบ่งโครงสร้างการบริหารงานวิชาการอย่างไร มีบุคคลได้รับผิดชอบ
16	แนวปฏิบัติในส่วนงานบริหารวิชาการท่านได้กำหนดไว้อย่างไร
17	ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานวิชาการในส่วนของผู้รับผิดชอบมีอะไรบ้าง
18	แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในงานบริหารวิชาการมีแนวปฏิบัติอย่างไร
19	ความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารวิชาการเป็นอย่างไร
20	ผลที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการงานบริหารวิชาการต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างไร และมีอะไรบ้าง
21	ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอะไรบ้างในส่วนงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ
22	ท่านได้กำหนดแนวปฏิบัติและผู้รับผิดชอบในส่วนงานบริหารงบประมาณไว้อย่างไร
23	ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานงบประมาณในส่วนของผู้รับผิดชอบมีอะไรบ้าง

ข้อที่	แนวคำถาม
24	แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในงานบริหารงบประมาณมีแนวปฏิบัติอย่างไร
25	ความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารงบประมาณเป็นอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการงานบริหารงบประมาณต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างไร และมีอะไรบ้าง
26	ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอะไรบ้างในส่วนงานบริหารงบประมาณ
	งานบริหารบุคคล
27	ท่านได้กำหนดแนวปฏิบัติและผู้รับผิดชอบในส่วนงานบริหารบุคคลไว้อย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลในส่วนของผู้รับผิดชอบมีอะไรบ้าง
28	แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในงานบริหารบุคคลมีแนวปฏิบัติอย่างไร
29	ความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคลเป็นอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการงานบริหารบุคคลต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างไร และมีอะไรบ้าง
30	ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอะไรบ้างในส่วนงานบริหารบุคคล
	งานบริหารทั่วไป
31	ท่านได้กำหนดแนวปฏิบัติและผู้รับผิดชอบในส่วนงานบริหารทั่วไปไว้อย่างไร
32	แนวปฏิบัติในส่วนงานบริหารทั่วไปท่านได้กำหนดไว้อย่างไร
33	ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานทั่วไปในส่วนของผู้รับผิดชอบมีอะไรบ้าง
34	แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในงานบริหารทั่วไปมีแนวปฏิบัติอย่างไร
35	ความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารทั่วไปเป็นอย่างไร
36	ผลที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการงานบริหารทั่วไปต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างไร และมีอะไรบ้าง
37	ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอะไรบ้างในส่วนงานบริหารทั่วไป

ข้อที่	แนวคำถาม
	<p>ตอนที่ 4 เจาะลึกการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา</p>
38	ท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการอย่างไรให้ได้รับการประเมินเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานต่อเนื่องกันถึง 3 ครั้ง
39	ขอท่านช่วยเล่าประสบการณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 5 ด้าน
	<p>ด้านคุณภาพนักเรียน</p>
40	ท่านมีแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและวิธีการมอบหมายงานให้บุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างไร
41	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามที่ท่านได้มีแนวคิดในการพัฒนาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นอย่างไ
42	ระบบประกันคุณภาพการศึกษาในด้านมาตรฐานนักเรียนของสถานศึกษานี้เป็นอย่างไร
43	ตามความคิดเห็นของท่าน ความรู้ ความสามารถ หรือคุณลักษณะของนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาแล้วเป็นอย่างไ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติประวัติระดับต่าง ๆ บ้างหรือไม่ อย่างไร และท่านได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างไร
44	ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเกิดปัญหาและอุปสรรคอย่างใดหรือไม่ และท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นอย่างไร
45	ในประเด็นการพัฒนาคุณภาพนักเรียนท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาหรือไม่
	<p>ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ</p>
46	ท่านมีแนวคิดในการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างไร โครงสร้างการบริหารหลักสูตรและวิชาการท่านได้จัดแบ่งไว้อย่างไร และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรใด

ข้อที่	แนวคำถาม
51	ท่านมีวิธีการดำเนินการนิเทศหลักสูตรและวิชาการอย่างไร บุคคลใดมีหน้าที่รับผิดชอบ และนำผลการนิเทศมาพัฒนาต่อยอดอย่างไร
52	ในการบริหารหลักสูตรและวิชาการของสถานศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมีอะไรบ้าง และได้ใช้วิธีการแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร
53	ในแต่ละปีการศึกษาท่านได้การพัฒนาหลักสูตรและวิชาการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง
54	ท่านได้บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างไร และแหล่งเรียนรู้เหล่านั้นเพียงพอหรือไม่ อย่างไร
55	ในประเด็นการบริหารหลักสูตรและวิชาการท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาหรือไม่
ด้านการบริหารและจัดการศึกษา	
56	ท่านมีแนวคิดในการบริหารจัดการและการศึกษาอย่างไร
57	ท่านดำเนินการเกี่ยวกับแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างไร
58	ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารและจัดการศึกษาท่านดำเนินการอย่างไร ระบบประมามีเพียงพอหรือไม่อย่างไร และท่านได้ระดมทรัพยากรหรือไม่อย่างไร
59	ท่านได้นิเทศ ติดตาม ประเมินผลงานด้านการบริหารและจัดการศึกษาอย่างไร หรือมอบหมายการปฏิบัติงานอย่างไร
60	ท่านมีแนวคิดในการใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างไร และมีการนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษามาปรับใช้หรือไม่อย่างไร
61	สถานศึกษามีอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาเพียงพอหรือไม่ และท่านมีแนวคิดในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านั้นอย่างไร
62	ในด้านการบริหารและจัดการศึกษาท่านได้พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการหรือไม่อย่างไรบ้าง และท่านมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นอย่างไร
63	ในประเด็นการบริหารและจัดการศึกษาท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาหรือไม่

ข้อที่	แนวคำถาม
	ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
64	ท่านมีแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างไร
65	ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบเช่นนี้มีแนวทางอย่างไรให้นักเรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง
66	ท่านคิดว่าสิ่งที่ครูผู้สอนควรนำมาพิจารณาในการออกแบบการเรียนรู้มีอะไรบ้าง
67	แนวทางในการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนสอนทำอย่างไร
68	ท่านมีวิธีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ หรือ วัสดุที่สนับสนุนในการจัดการเรียนสอนอย่างไร
69	สถานศึกษาของท่านมีสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอะไรบ้างที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ในประเด็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนี้ท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม จากที่กล่าวมาหรือไม่
	ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา
70	จากผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของท่านที่ผ่านมาในรอบหลาย ๆ ตัวท่าน ได้รับรางวัลอะไรบ้าง และท่านใช้แนวปฏิบัติอย่างไรจึงทำให้ได้รับรางวัล
71	ขอท่านได้ช่วยเหลือรางวัลที่สถานศึกษาแห่งนี้ได้รับมีอะไรบ้างในรอบหลาย ๆ ปี และท่านและบุคลากรได้ดำเนินการอย่างไรจึงได้รับรางวัลนั้น
72	นักเรียนได้รับรางวัลอะไรบ้างจากผลการดำเนินการที่ผ่านมา และท่านได้ ดำเนินการอย่างไรถึงได้รับรางวัลนั้น ๆ
73	สถานศึกษาแห่งนี้มีโครงการอะไรบ้างที่ดีเด่น และในแต่ละโครงการนั้นได้ ดำเนินการอย่างไรบ้าง
74	ในการบริหารโครงการดีเด่นของสถานศึกษามีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง และมีวิธีการแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร
75	ในประเด็นความดีเด่นของสถานศึกษานี้ท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากที่กล่าวมา หรือไม่

ข้อที่	แนวคำถาม
	<p>ตอนที่ 5 ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน</p>
76	<p>ในความคิดของท่านผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาจนได้รับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่มุ่งหวังไว้มากหรือน้อยเพียงไร</p>
77	<p>ผลสืบเนื่องที่เกิดจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องมีอะไรบ้าง</p>
78	<p>ผลกระทบในทางลบที่เกิดจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานมีอะไรบ้าง</p>
79	<p>จากผลการดำเนินการที่ผ่านมา มีหน่วยงานหรือผู้ที่สนใจเข้ามาศึกษาดูงานมากน้อยเพียงใด และผู้ที่เข้ามานั้นมีความสนใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอะไร มีข้อมูลสะท้อนกลับมามีลักษณะเป็นอย่างไร</p>
80	<p>แนวปฏิบัติที่สำคัญสามารถเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้ได้คืออะไร</p>
81	<p>ในประเด็นผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทานนี้ท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาหรือไม่</p>

เครื่องมือชุดที่ 3/2

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา:

การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก”

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก: คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำอธิบายในการใช้แนวคำถาม

แนวคำถามสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับนี้ ได้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” โดยมีความมุ่งหมายเพื่อการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากข้อมูลในปรากฏการณ์การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถามต่อไปนี้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่มหลักในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวคำถามนี้ผู้วิจัยอาจจะปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ตามที่เป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน ถูกต้อง ตรงประเด็นคำถามวิจัย

ลำดับขั้นตอนการสัมภาษณ์

1. ขั้นการเริ่มสร้างความคุ้นเคยด้วยการสนทนา
 - เริ่มการสนทนาในเรื่องราวโดยทั่วไป เช่น สภาพอากาศ เหตุการณ์บ้านเมือง สังคม เศรษฐกิจ และประเด็นข่าวสารที่น่าสนใจจากนั้นจึงค่อยเชื่อมโยงเข้ามาสู่การสัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อลดความวิตกกังวลในการให้ข้อมูลของผู้ให้การสัมภาษณ์
2. ขั้นตอนอธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย
 - ต้องการศึกษาในเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา” ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา
 - ขอให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระเพราะจะไม่มีภารกิจเป็นรายบุคคลว่า บุคคลใดเป็นผู้ให้ข้อมูลแต่จะนำเสนอความคิดเห็นในภาพรวม

3. ขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อให้ได้รายละเอียดของการสัมภาษณ์และสรุปความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงประเด็นการวิจัย โดยจะใช้ข้อมูลนี้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

4. หากผู้ให้ข้อมูลมีความกังวลใจในการให้ความคิดเห็น ต้องการยุติการให้การสัมภาษณ์ขอให้แจ้งผู้วิจัยได้ตลอดเวลาตลอดการสัมภาษณ์

ชั้นการสัมภาษณ์

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก ชุดที่ 3/2

ข้อที่	แนวคำถาม
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
1	ขอให้ท่านแนะนำตัว พร้อมเล่าประสบการณ์การศึกษาและการทำงานโดยสังเขป
2	ท่านมีบทบาทหน้าที่ หรือสถานะที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาหรือในด้านใดหรือไม่อย่างไร
3	ท่านเข้ามามีปฏิสัมพันธ์หรือร่วมกิจกรรมในสถานศึกษานี้ตั้งแต่เมื่อใด
	ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์
4	ขอให้ท่านเล่าประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพอสังเขปตามที่ท่านรับรู้ รับทราบพอสังเขป
5	สถานศึกษาแห่งนั้นนโยบาย กิจกรรม หรือโครงการในการดำเนินการเพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างไรบ้าง
6	ท่านพอจะทราบสถานศึกษาแห่งนี้มีการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งต่อความสำเร็จโดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ คำขวัญ ปรัชญา อัตลักษณ์ หรือคติพจน์อย่างไร และตัวท่านเองคิดว่ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้ในระดับใด
7	จุดดีเด่น หรือจุดต้องพัฒนาในสถานศึกษาในความคิดของท่านคืออะไร
8	คุณลักษณะ หรือการยอมรับของบุคคลทั่วไปต่อบุคลากรในสถานศึกษานี้มีมากน้อยเพียงไร
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งนี้มีพื้นเพมาจากไหน มีคุณลักษณะที่โดดเด่นอย่างไร และมีผลงานที่เป็นเกียรติประวัติอะไรบ้าง

ข้อที่	แนวคำถาม
10	ท่านพอจะทราบแนวคิดในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารบ้างหรือไม่ อย่างไร
11	คณะครู บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแห่งนี้เดิมเป็นคนพื้นเพมาจากไหน เมื่อได้เข้ามาทำหน้าที่ในที่นี้สภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีความสมัครสมานสามัคคีกันหรือมีความขัดแย้งกันบ้างหรือไม่
12	กิจกรรมหรือการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชนมีอะไรบ้าง
13	ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือในเรื่องราวต่าง ๆ ในสถานศึกษาหรือไม่ มากหรือน้อยเพียงใด
14	ในการพิจารณาจัดงบประมาณประจำปีของสถานศึกษาท่านได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วยหรือไม่อย่างไร
15	การส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานนั้น ท่านได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างไรบ้าง
16	การพบปะพูดคุยหรือกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษานี้มีบ้างหรือไม่ อย่างไรและมากน้อยเพียงใด
17	ท่านได้มีโอกาสเข้ามาต้อนรับคณะผู้เข้ามาศึกษาดูงานในสถานศึกษานี้หรือไม่ อย่างไร
18	คุณลักษณะของนักเรียนในสถานศึกษานี้ที่ท่านคิดว่าเป็นอย่างไร ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น
19	สิ่งที่ท่านภาคภูมิใจในการรวมกิจกรรมกับสถานศึกษาแห่งนี้คืออะไร
20	ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้ให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไปเพิ่มเติมอีกไหม

เครื่องมือชุดที่ 3/3

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา:
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก”

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก: ศึกษานิเทศก์ ภาคีเครือข่าย

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำชี้แจงในการใช้แนวคำถาม

แนวคำถามสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับนี้ ได้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” โดยมีความมุ่งหมายเพื่อการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากข้อมูลในปรากฏการณ์การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถามต่อไปนี้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่มหลักในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวคำถามนี้ผู้วิจัยอาจจะปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ตามที่เป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน ถูกต้อง ตรงประเด็นคำถามวิจัย

ลำดับขั้นตอนการสัมภาษณ์

1. ขั้นการเริ่มสร้างความคุ้นเคยด้วยการสนทนา
 - เริ่มการสนทนาในเรื่องราวโดยทั่วไป เช่น สภาพอากาศ เหตุการณ์บ้านเมือง สังคม เศรษฐกิจ และประเด็นข่าวสารที่น่าสนใจจากนั้นจึงค่อยเชื่อมโยงเข้ามาสู่การสัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อลดความวิตกกังวลในการให้ข้อมูลของผู้ให้การสัมภาษณ์
2. ขั้นตอนยิววัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย
 - ต้องการศึกษในเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา” ในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา
 - ขอให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระเพราะจะไม่มีภารกิจเป็นรายบุคคลว่า บุคคลใดเป็นผู้ให้ข้อมูลแต่จะนำเสนอความคิดเห็นในภาพรวม

3. ขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อให้ได้รายละเอียดของการสัมภาษณ์และสรุปความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงประเด็นการวิจัย โดยจะใช้ข้อมูลนี้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

4. หากผู้ให้ข้อมูลมีความกังวลใจในการให้ความคิดเห็น ต้องการยุติการให้สัมภาษณ์ขอให้แจ้งผู้วิจัยได้ตลอดเวลาตลอดการสัมภาษณ์

ขั้นการสัมภาษณ์

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก ชุดที่ 3/3

ข้อที่	แนวคำถาม
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
1	ขอให้ท่านแนะนำตัว พร้อมเล่าประสบการณ์การศึกษาและการทำงานโดยสังเขป ท่านมีบทบาทหน้าที่ หรือมีสถานะที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาหรือในด้านใดบ้าง
	ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์
2	ขอให้ท่านเล่าประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพอสังเขปเท่าที่ท่านรับรู้ รับทราบพอสังเขป
3	ในความคิดเห็นของท่านสถานศึกษาแห่งนี้แนวนโยบาย กิจกรรม หรือโครงการในการดำเนินการเพื่อจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อให้ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์มาตรฐานอย่างไร
4	ขอให้ท่านเล่าถึงระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนี้ ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพ
5	จุดดีเด่น หรือจุดต้องพัฒนาในสถานศึกษาในความคิดของท่านคืออะไร
6	ท่านคิดว่าคุณลักษณะ หรือการยอมรับของบุคคลทั่วไปต่อบุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้มีมากน้อยเพียงไร
7	สถานศึกษาแห่งนี้ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเรื่องอะไรบ้าง
8	ในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน สิ่งที่สถานศึกษาต้องเตรียมการมีอะไรบ้าง
9	ท่านมีส่วนสนับสนุนให้สถานศึกษาได้รับการประเมินเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาในเรื่องอะไรบ้าง

ข้อที่	แนวคำถาม
10	ขอให้ท่านเล่ากระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา มีลำดับขั้นตอน วิธีการดำเนินงานอย่างไรบ้าง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นไปในเรื่องอะไรบ้าง
11	กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาและภาวะผู้นำของผู้บริหารแห่งนี้มีลักษณะเป็นอย่างไร มีข้อดี ข้อด้อยในด้านใดบ้างในความคิดเห็นของท่าน
12	องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษารางวัลพระราชทานแห่งนี้ ท่านคิดว่าจะ เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันอย่างไรบ้าง
13	สิ่งที่ท่านคิดว่าสถานศึกษาควรที่จะพัฒนาปรับปรุงในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไปอีกนั้นควรทำอย่างไร
14	ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นอะไรบ้างไหม

เครื่องมือชุดที่ 3/4

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา:

การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก”

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก: ตัวแทนนักเรียนปัจจุบัน ตัวแทนศิษย์เก่า

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำอธิบายในการใช้แนวคำถาม

แนวคำถามสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับนี้ ได้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” โดยมีความมุ่งหมายเพื่อการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากข้อมูลในปรากฏการณ์การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถามต่อไปนี้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่มหลักในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวคำถามนี้ผู้วิจัยอาจจะปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ตามที่เป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน ถูกต้อง ตรงประเด็นคำถามวิจัย

ลำดับขั้นตอนการสัมภาษณ์

1. ขั้นการเริ่มสร้างความคุ้นเคยด้วยการสนทนา
 - เริ่มการสนทนาในเรื่องราวโดยทั่วไป เช่น สภาพอากาศ เหตุการณ์บ้านเมือง สังคม เศรษฐกิจ และประเด็นข่าวสารที่น่าสนใจจากนั้นจึงค่อยเชื่อมโยงเข้ามาสู่การสัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อลดความวิตกกังวลในการให้ข้อมูลของผู้ให้การสัมภาษณ์
2. ขั้นตอนอธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย
 - ต้องการศึกษาในเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา” ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา
 - ขอให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระเพราะจะไม่มีภารกิจเป็นรายบุคคลว่า บุคคลใดเป็นผู้ให้ข้อมูลแต่จะนำเสนอความคิดเห็นในภาพรวม

3. ขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อให้ได้รายละเอียดของการสัมภาษณ์และสรุปความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงประเด็นการวิจัย โดยจะใช้ข้อมูลนี้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

4. หากผู้ให้ข้อมูลมีความกังวลใจในการให้ความคิดเห็น ต้องการยุติการให้สัมภาษณ์ขอให้แจ้งผู้วิจัยได้ตลอดเวลาตลอดการสัมภาษณ์

ชั้นการสัมภาษณ์

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก ชุดที่ 3/4

ข้อที่	แนวคำถาม
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
1	ขอให้นักเรียนแนะนำประวัติส่วนตัวโดยสังเขป
	ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์
2	ขอให้นักเรียนเล่าประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา และสภาพบรรยากาศในขณะที่ยังศึกษาพอสังเขปเท่าที่รับทราบ
3	ทำไมนักเรียนตัดสินใจเข้ามาศึกษาในสถานศึกษาแห่งนี้
4	นักเรียนทราบเรื่องของการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาบ้างหรือไม่ และนักเรียนได้ปฏิบัติตนอย่างไรที่จะทำให้เหมาะสมกับรางวัลที่ได้รับ
5	จุดดีเด่น จุดที่ต้องพัฒนาของสถานศึกษาแห่งนี้ในความคิดเห็นของนักเรียนคืออะไร
6	นักเรียนได้รับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรบ้างในงานของโรงเรียน เพราะเหตุใดจึงได้รับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบนั้น
7	นักเรียนมีความรู้สึกพึงพอใจอย่างน้อยเพียงใด หรือไม่รู้สึกพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ในสถานศึกษา อาทิเช่น <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา - อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา - กิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูได้จัดให้

ข้อที่	แนวคำถาม
	<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษา - กิจกรรมอื่น ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มี - วัสดุ อุปกรณ์ สื่อโสตทัศน์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สถานศึกษาจัดให้ - กิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวแล้ว
8	<p>ในความคิดเห็นของนักเรียนระบบการทำงานของผู้บริหารและคณะครูในด้านใดที่เป็นต้นแบบที่ดีให้กับนักเรียนและครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกัน</p>
9	<p>นักเรียนคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากสถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทานแล้วมีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง</p>
10	<p>นักเรียนพอจะทราบไหมว่ามีคณะมาศึกษาดูงานที่สถานศึกษามากหรือน้อยอย่างไร และมีความรู้สึกอย่างไร</p>
11	<p>สิ่งที่สถานศึกษาควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นยิ่งไปอีกในความคิดเห็นของนักเรียนมีอะไรบ้าง</p>
12	<p>นักเรียนมีข้อเสนอแนะอะไรเพิ่มเติมให้กับสถานศึกษาอีกไหม</p>

เครื่องมือชุดที่ 3/5

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา:
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก”

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก: ผู้มาศึกษาทำงานในสถานศึกษา

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำชี้แจงในการใช้แนวคำถาม

แนวคำถามสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับนี้ ได้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” โดยมีความมุ่งหมายเพื่อการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากข้อมูลในปรากฏการณ์การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถามต่อไปนี้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่มหลักในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวคำถามนี้ผู้วิจัยอาจจะปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ตามที่เป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน ถูกต้อง ตรงประเด็นคำถามวิจัย

ลำดับขั้นตอนการสัมภาษณ์

1. ขั้นการเริ่มสร้างความคุ้นเคยด้วยการสนทนา
 - เริ่มการสนทนาในเรื่องราวโดยทั่วไป เช่น สภาพอากาศ เหตุการณ์บ้านเมือง สังคม เศรษฐกิจ และประเด็นข่าวสารที่น่าสนใจจากนั้นจึงค่อยเชื่อมโยงเข้ามาสู่การสัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อลดความวิตกกังวลในการให้ข้อมูลของผู้ให้การสัมภาษณ์
2. ขั้นตอนยิววัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย
 - ต้องการศึกษในเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา” ในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา
 - ขอให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระเพราะจะไม่มีภารกิจเป็นรายบุคคลว่า บุคคลใดเป็นผู้ให้ข้อมูลแต่จะนำเสนอความคิดเห็นในภาพรวม

3. ขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อให้ได้รายละเอียดของการสัมภาษณ์และสรุปความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงประเด็นการวิจัย โดยจะใช้ข้อมูลนี้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

4. หากผู้ให้ข้อมูลมีความกังวลใจในการให้ความคิดเห็น ต้องการยุติการให้สัมภาษณ์ขอให้แจ้งผู้วิจัยได้ตลอดเวลาตลอดการสัมภาษณ์

ชั้นการสัมภาษณ์

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก ชุดที่ 3/5

ข้อที่	แนวคำถาม
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
1	ขอให้ท่านแนะนำประวัติส่วนตัวโดยสังเขป
	ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์
2	ท่านมีแรงจูงใจอย่างไรจึงได้เข้ามาศึกษาดูงานในสถานศึกษาแห่งนี้
3	วัตถุประสงค์หลักของการเข้ามาศึกษาดูงานในสถานศึกษาแห่งนี้คืออะไร
4	องค์ความรู้ที่ท่านได้รับจากการเข้ามาศึกษาดูงานมีอะไรบ้าง และท่านมีแนวทางในการนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาของท่านอย่างไรบ้าง
5	ก่อนที่ท่านจะเข้ามาศึกษาดูงานในสถานศึกษาแห่งนี้ท่านมีบุคคลที่ได้อุปถัมภ์มาก่อน หรือไม่อย่างไร
6	สิ่งที่ท่านประทับใจในสถานศึกษาแห่งนี้คืออะไร เพราะเหตุใด
7	สิ่งที่สามารถเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาของท่านเพราะมีความโดดเด่นกว่าสถานศึกษาอื่น ๆ ตามความคิดเห็นของท่านคืออะไร แล้วจะนำไปปรับใช้ได้อย่างไร
8	ท่านมีความปรารถนาให้สถานศึกษาของท่านได้รับการประเมินเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานหรือไม่ เพราะอะไร
9	ท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้เพิ่มเติมให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน

เครื่องมือชุดที่ 4

เครื่องมือเก็บข้อมูลวิจัย แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

เรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา :
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก”

วันที่ เดือน พ.ศ.

สถานที่จัดสนทนากลุ่ม

ผู้จัดบันทึกการสนทนากลุ่ม

ประเด็น การ สนทนา	ผลการสนทนา	หมายเหตุ
ตอนที่ 1	ผลสรุปการสนทนาในหัวประเด็น ข้อมูลทั่วไปที่ เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ชุมชน และองค์กร เครือข่าย และรับรองข้อมูล	
ตอนที่ 2	ผลสรุปการสนทนาในประเด็น ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา และ รับรองข้อมูล	
ตอนที่ 3	ผลสรุปการสนทนาในประเด็น ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ เงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทาน และรับรองข้อมูล	
ตอนที่ 4	ผลสรุปการสนทนาในประเด็น ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการเป็นสถานศึกษารางวัล พระราชทาน และรับรองข้อมูล	
ตอนที่ 5	ผลสรุปการสนทนาในประเด็น ข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อสรุปเชิงทฤษฎี และรับรองข้อมูล	

เครื่องมือชุดที่ 4/1**แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม**

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา:
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก”

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก: ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการทุกภาคส่วน
วันที่ เดือน พ.ศ.

ชี้แจงในการใช้แนวคำถาม

แนวคำถามสำหรับใช้ในการสนทนากลุ่มฉบับนี้ ได้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” โดยมีความมุ่งหมายเพื่อการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากข้อมูลในปรากฏการณ์การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถามต่อไปนี้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 กลุ่มคือ 1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ 2) กลุ่มตัวแทนชุมชนและองค์กรเครือข่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน ถูกต้อง ตรงประเด็น คำถามวิจัย

ลำดับขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม**ขั้นนำ: เริ่มการสนทนาด้วยการสร้างความคุ้นเคย**

ลำดับแรกผู้ดำเนินรายการเริ่มต้นด้วยการทักทายกล่าวต้อนรับสมาชิกที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มด้วยการแนะนำตัวเอง แนะนำผู้จัดบันทึกการสนทนากลุ่ม และแนะนำผู้อำนวยการความสะดวก ลำดับต่อไปจึงขอให้สมาชิกได้แนะนำตัวเองโดยสังเขป เช่น ข้อมูลส่วนตัวในเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์ในการศึกษา การทำงาน และความประทับใจในปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาแห่งนี้

ลำดับที่สองผู้ดำเนินรายการอธิบายวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาปรากฏการณ์การบริหารจัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะการบริหาร เงื่อนไข และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการบริหาร

จัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา พร้อมทั้งขอให้ผู้เข้าร่วมการสนทนาได้ให้ความคิดเห็นอย่างอิสระเพราะจะไม่มีกรอ้างอิงเป็นรายบุคคลว่า บุคคลใดเป็นผู้ให้ข้อมูลแต่จะนำเสนอความคิดเห็นในภาพรวมเท่านั้น

ลำดับที่สามผู้ดำเนินรายการเรียนขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อให้ได้รายละเอียดของการสนทนากลุ่มได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงประเด็นการวิจัย เพื่อป้องกันปัญหาการจดบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มไม่ทันโดยผู้วิจัยจักได้เปิดฟังได้ในภายหลังการสนทนากลุ่มเสร็จสิ้นลง

ทั้งนี้แนวคำถามสามารถยืดหยุ่นได้เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในแต่ละกลุ่ม

ขั้นการสนทนากลุ่ม

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม ชุดที่ 4/1

ข้อที่	รายการ
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรเครือข่าย
1	ประวัติเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาที่สำคัญตั้งแต่แรกเริ่มในอดีตจนถึงปัจจุบันมีเหตุการณ์อะไรบ้าง
2	ชุมชน เครือข่าย หรือองค์กรภายนอกสถานศึกษาที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์สำคัญในเรื่องใดบ้าง และเหตุการณ์เหล่านั้นเป็นอย่างไร
3	สถานศึกษาได้บูรณาการการทำงานร่วมกับชุมชน (บวร) ในเรื่องอะไรบ้าง และมีเรื่องราวไหนบ้างที่สร้างความประทับใจให้กับทุกท่าน
4	ท่านมีความพึงพอใจต่อสถานศึกษาเปรียบเทียบกับแรกเริ่มกับปัจจุบันว่าอยู่ในระดับไหน
5	แนวคิดหลักในการบริหารจัดการภาระงาน 4 ฝ่ายในสถานศึกษาแห่งนี้มีอะไรบ้าง
6	กระบวนการในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำที่ใช้ในการดำเนินการเป็นอย่างไร
7	ในการบริหารจัดการสถานศึกษามีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง และแนวทางแก้ไขปัญหานั้นเป็นอย่างไร

ข้อที่	รายการ
8	<p>ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา</p> <p>ความร่วมของบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายเป็นอย่างไร</p>
9	จากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จัดกระทำแล้วสรุปเป็นองค์ประกอบของการบริหารจัดการ
10	สถานศึกษา 4 ฝ่าย ทุกท่านรับรองความถูกต้องหรือมีข้อมูลที่ต้องปรับปรุง
	อย่างไร
	<p>ตอนที่ 3 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัล</p> <p>พระราชทาน</p>
11	การพัฒนาคุณภาพนักเรียนผู้บริหารมีแนวคิดอย่างไร และได้มอบหมายบทบาท
	หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างไรบ้าง
12	ในความคิดเป็นของท่านความรู้ ความสามารถของผู้เรียนเป็นอย่างไร ผู้เรียนเคย
	ได้รับรางวัลเกียรติยศระดับต่าง ๆ อะไรบ้าง และในการพัฒนานั้นผู้บริหารมีส่วนร่วม
	ร่วมอย่างไร
13	มีเงื่อนไขภายนอกและเงื่อนไขภายในอะไรที่จะทำให้เกิดเป็นสถานศึกษารางวัล
	พระราชทาน ระดับประถมศึกษา
14	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างไร และมีกระบวนการใน
	การแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างไรบ้าง
15	แนวคิดในการบริหารจัดการและกระบวนการดำเนินการในส่วนการบริหาร
	หลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษาที่ผู้บริหารนำมาใช้เป็นอย่างไร
16	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตรและวิชาการของสถานศึกษามีอะไรบ้าง
	และมีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างไรบ้าง
17	แนวคิดในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาแห่งนี้ที่ผู้บริหารได้นำมา
	ประยุกต์คืออะไร มีอะไรบ้าง
18	ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาแห่งนี้มี
	อะไรบ้าง และมีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างไร

ข้อที่	รายการ
19	แนวคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาแห่งนี้ ที่ผู้บริหารได้นำมาประยุกต์ใช้มีแนวปฏิบัติอย่างไรบ้าง
20	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา แห่งนี้มีอะไรบ้าง และมีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างไร
21	ความดีเด่นของสถานศึกษาแห่งนี้มีอะไรบ้าง และมีโครงการ กิจกรรมอะไร ที่สนับสนุนให้ได้รับรางวัลเกียรติยศนั้น
22	จากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จัดกระทำแล้วสรุปเป็นองค์ประกอบของเงื่อนไขที่ทำให้เกิด สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ทุกท่านรับรองความหรือมี ข้อมูลที่ต้องปรับปรุงอย่างไร
	ตอนที่ 4 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการเป็นสถานศึกษา รางวัลพระราชทาน
23	คุณภาพนักเรียนที่เกิดขึ้นจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานเป็น อย่างไร
24	ผลที่เกิดจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานต่อผู้บริหาร ครู บุคลากร ทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา อย่างไรก็ตามบ้าง
25	ผลที่เกิดจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานต่อผู้ปกครอง ชุมชน และ ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างไรบ้าง
26	ข้อสรุปผลที่เกิดขึ้นจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับ ประถมศึกษา
	ตอนที่ 5 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อสรุปเชิงทฤษฎี
27	ขอทุกท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและข้อสรุปเชิงทฤษฎีการบริหาร จัดการสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา และรับรองข้อมูล ผลการวิจัยในครั้งนี้

ตาราง 28 แสดงรายการประเมินความสอดคล้องระหว่างแนวคำถามกับจุดประสงค์ในการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นที่ต้องการวัด	ระดับความสอดคล้อง			สรุปผล
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1	
<p>ความตรงของเนื้อหา</p> <p>1. สอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย</p> <p>2. ครอบคลุมกับจุดประสงค์การวิจัย</p> <p>3. เหมาะสมกับเวลา</p> <p>4. ภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ</p> <p>5. มีความชัดเจนเข้าใจง่าย</p> <p>6. ข้อคำถามถูกต้องเหมาะสมกับความรู้ประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ</p> <p>7. ข้อคำถามนำไปสู่การเชื่อมโยงกับเรื่องใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน</p> <p>8. มีความน่าสนใจ</p> <p>9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ทางบวก</p>				

ตาราง 29 สรุปผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างแนวคำถามกับจุดประสงค์ในการ
วิจัยของผู้เชี่ยวชาญ

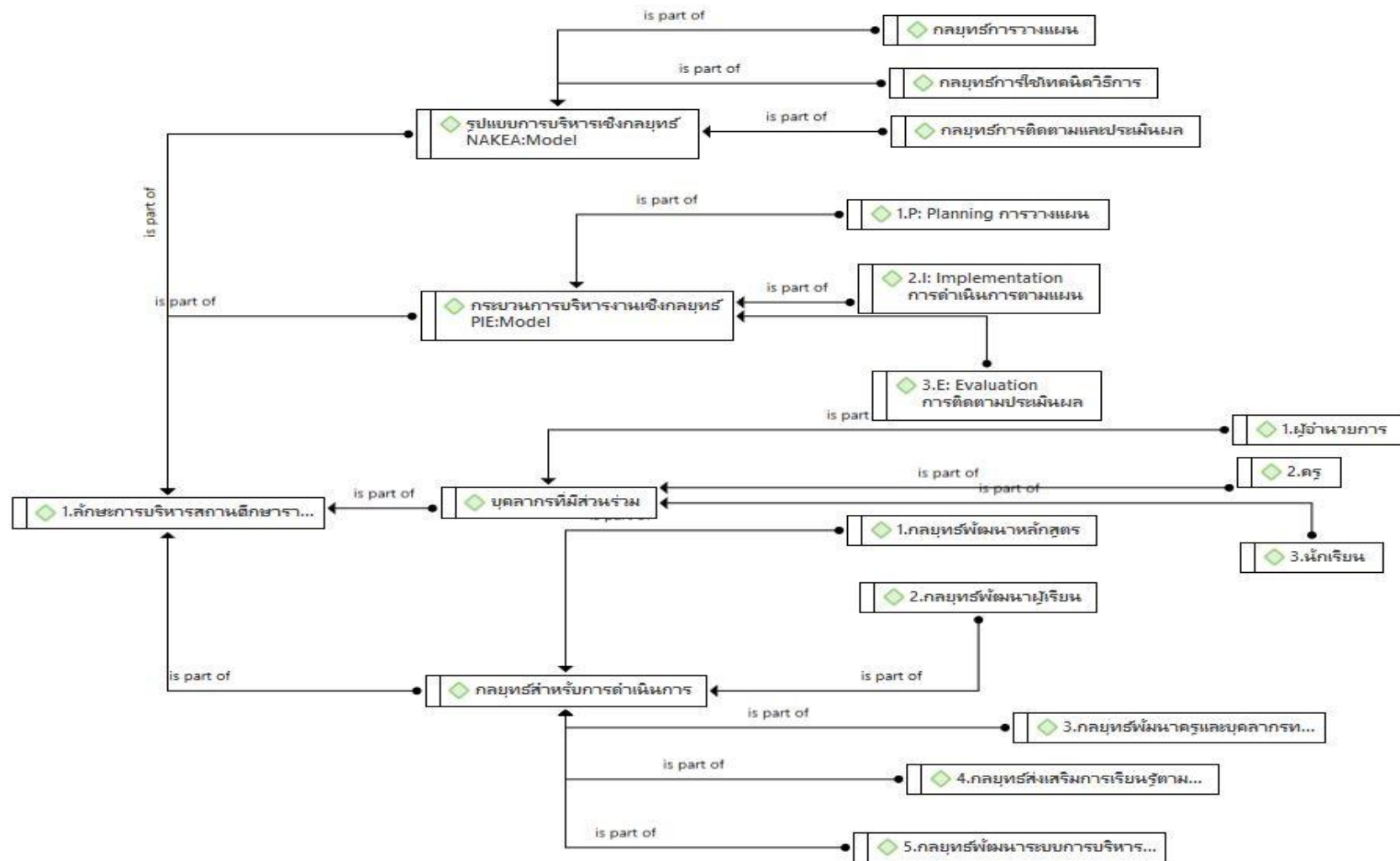
รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	1	2	3	4	5	6	7			
เครื่องมือชุดที่ 1	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
เครื่องมือชุดที่ 2 แบบบันทึกการสังเกต	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
ชุดที่ 2 ใช้กับกลุ่มที่มีส่วนรวม	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
ชุดที่ 2/1 ใช้กลุ่มที่ไม่มีส่วนรวม	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
เครื่องมือชุดที่ 3 แบบบันทึกการ สัมภาษณ์	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
ชุดที่ 3/1 สัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้า ฝ่าย ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
ชุดที่ 3/2 ใช้สัมภาษณ์ คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
ชุดที่ 3/3 ใช้สัมภาษณ์ ศึกษานิเทศก์ ภาคีเครือข่าย	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
ชุดที่ 3/4 ใช้สัมภาษณ์ ตัวแทนนักเรียน ตัวแทนศิษย์เก่า	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
ชุดที่ 3/5 ใช้สัมภาษณ์ ผู้มาศึกษา ทำงาน ในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
เครื่องมือชุดที่ 4 แบบบันทึกการ สนทนากลุ่ม	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
ชุดที่ 4 แบบบันทึกข้อมูลที่สนทนากลุ่ม	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
ชุดที่ 4/1 เป็นแนวคำถามสำหรับ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารจัดการทุกภาคส่วน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้

ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างแนวคำถามกับจุดประสงค์ในการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน มีความเห็นว่าแนวคำถามในเครื่องมือวิจัยทั้งหมด 4 ชุดหลัก และแยกย่อยออกมาให้เหมาะสมในการไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ถูกต้องตามบทบาท และหน้าที่ที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมีความเห็นว่า เครื่องมือมีความสอดคล้องตรงประเด็นคำถาม 100 เปอร์เซ็นต์ (1.00) ผู้วิจัยจึงได้ใช้เครื่องมือเหล่านี้ไปเก็บข้อมูลวิจัยในสนาม

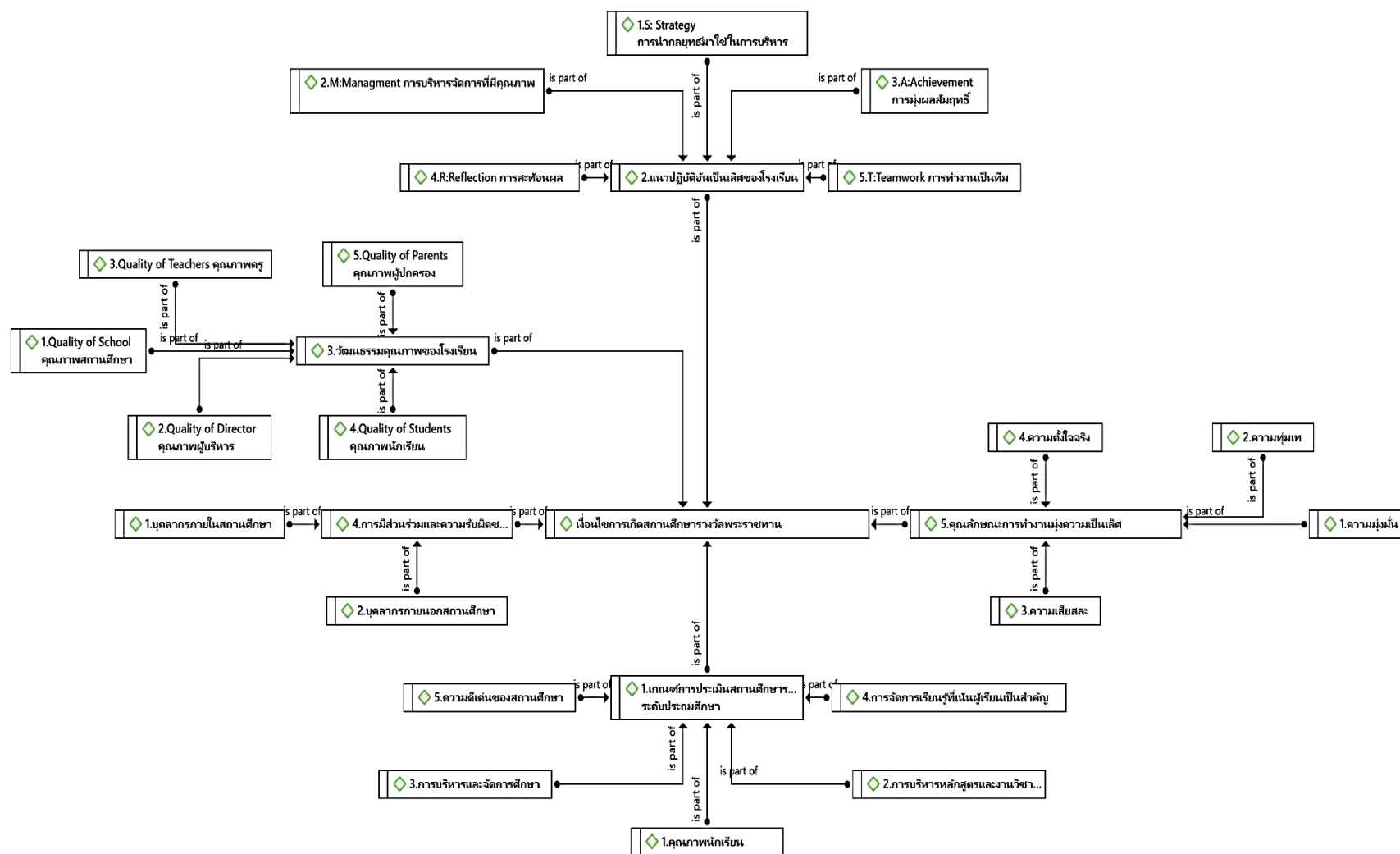
ภาคผนวก จ

ตัวอย่าง print out จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์

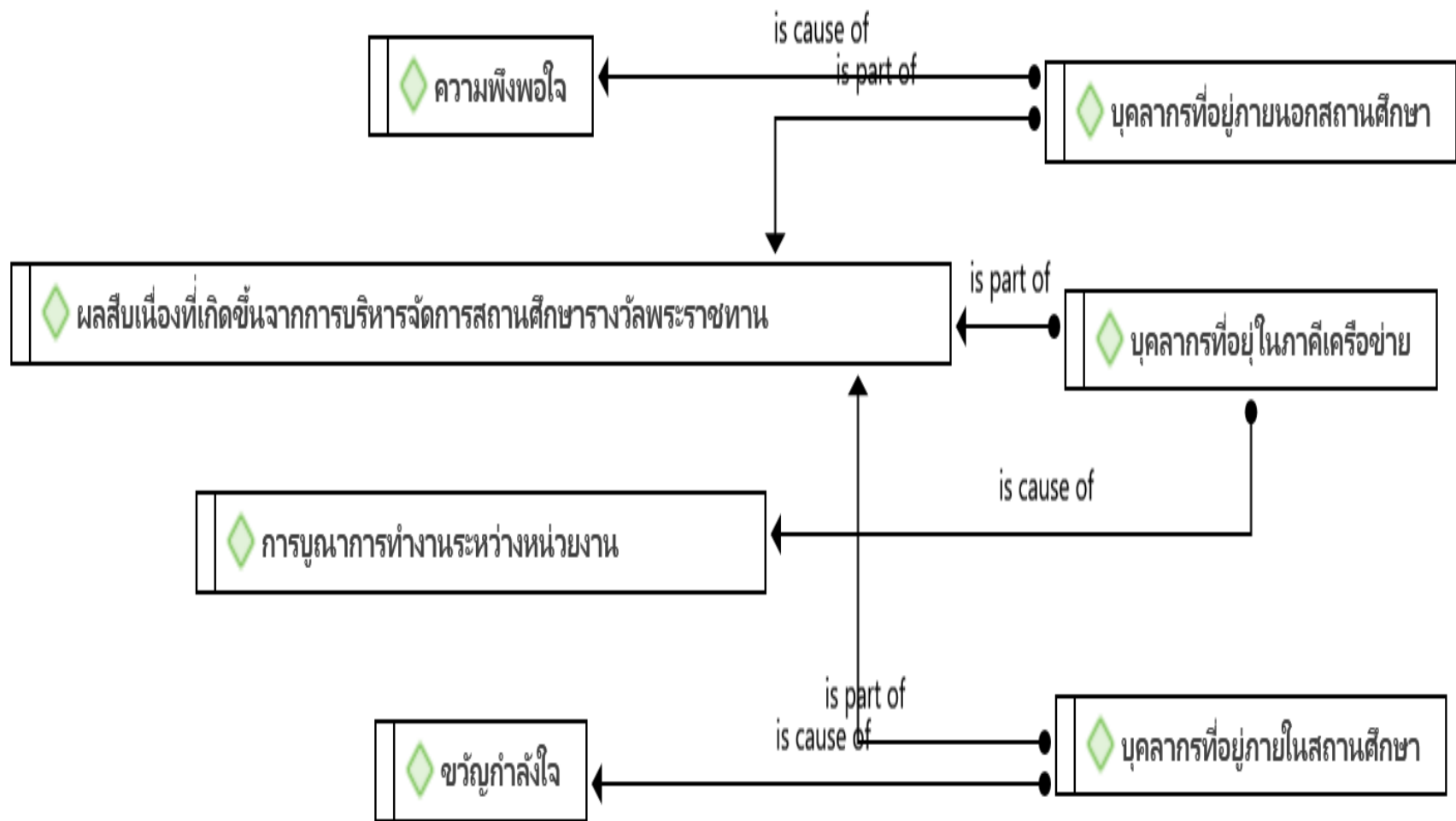
ATLAS.ti 23



ภาพประกอบ 31 ไดอะแกรมลักษณะการบริหารสถานศึกษารางวัลจากพระราชทานจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23



ภาพประกอบ 32 ไดอะแกรมเงื่อนไขการเกิดสถานศึกษารางวัลพระราชทานจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23



ภาพประกอบ 33 ไดอะแกรมผลสืบเนื่องจากการเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti23

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 34 สัมภาษณ์เก็บข้อมูลบริบทศาสนสถาน 10 มิถุนายน 2565



ภาพประกอบ 35 เกียรติบัตรรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ต่อเนื่อง 3 ปี
และโล่รางวัลทองคำพระราชทาน ของโรงเรียนบ้านนาดีดี
(นามสมมติ) 5 กรกฎาคม 2565



ภาพประกอบ 36 สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 5 กรกฎาคม 2565



ภาพประกอบ 37 รศ.ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ เป็นผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator)
ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) 4 สิงหาคม 2565



ภาพประกอบ 38 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ทุกภาคที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
4 สิงหาคม 2565



ภาพประกอบ 39 ตัวแทนกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้าร่วมให้ข้อมูล
ในการสนทนากลุ่ม 4 สิงหาคม 2565



ภาพประกอบ 40 เข้าพบผู้นำชุมชนเพื่อสัมภาษณ์เก็บข้อมูลบริบทชุมชนในด้านต่าง ๆ
26 พฤศจิกายน 2565



ภาพประกอบ 41 เข้าไปสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน
เพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ 26 พฤศจิกายน 2566



ภาพประกอบ 42 นักเรียนระดับอนุบาลมีสัมมาคารวะ เห็นพระภิกษุแล้วขอเข้ามากราบ
นมัสการพระเป็นคุณลักษณะที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเป็น
สถานศึกษารางวัลพระราชทาน 12 มกราคม 2566



ภาพประกอบ 43 สัมภาษณ์ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อให้ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน
10 กุมภาพันธ์ 2566

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	พระมหาธศวี อินธิสิทธิ์ (ติกุขปญโญ)
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 24 เดือน มิถุนายน ปี พ.ศ. 2515
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	วัดอินทรั้งสฤษฎ์ บ้านหนองฝือ ตำบลนาแก้ว อำเภอโพธิ์นาแกว จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าอาวาสวัดอินทรั้งสฤษฎ์
สถานที่ทำงาน	วัดอินทรั้งสฤษฎ์ บ้านหนองฝือ ตำบลนาแก้ว อำเภอโพธิ์นาแกว จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนผู้ใหญ่มัธยมวัดธาตุทอง แขวงพระโขนงเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2543	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด) โรงเรียนศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2563	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เม.ย. 2566	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน (ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน)	
พ.ศ. 2551	เลขานุการเจ้าคณะอำเภอโพธิ์นาแกว
พ.ศ. 2555	พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน (มจร.วิทยาเขตหนองคาย)
พ.ศ. 2556	พระธรรมวิทยากรกรมการศาสนา
พ.ศ. 2556	เจ้าอาวาสวัดอินทรั้งสฤษฎ์และครูพระสอนศีลธรรม (มจร.) ทำหน้าที่เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน (ปี 2566)
พ.ศ. 2565	อาจารย์ใหญ่สำนักศาสนศึกษาวัดอรุณแสงทอง