



กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน  
The Administration and Management Processes of Small Education Schools  
to Receive the Royal Award

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย\*  
Kajornsak Khiawnoi

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความเข้าใจและการให้ความหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน 2) ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน โดยผู้วิจัยได้เน้นศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กที่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 3 คน และ 2) ผู้ให้ข้อมูลรองจำนวน 31 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย 4 วิธีการหลัก ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกต และการจดบันทึก โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของไมล์ส์และชูเบอร์แมน

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานเป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา อันประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ภายใต้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) การมีระบบพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสู่ความเป็นเลิศ 3) การจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและการสื่อสาร 4) การขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายในสู่การปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง และ 5) การจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวปฏิบัติที่ดี คือ การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานควรเริ่มจากการมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการเสริมสร้าง ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ถ่ายทอดประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเพิ่มขึ้น สามารถนำผลที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประเมิน สถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และประสบความสำเร็จจนเป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี อันเป็นการสร้างคุณค่าและรักษาความดีให้สมศักดิ์ศรีรางวัลพระราชทานสืบไป

**คำสำคัญ :** รางวัลพระราชทาน/ การบริหารจัดการ/ สถานศึกษาขนาดเล็ก

\* ผู้อำนวยการโรงเรียน ดร. โรงเรียนบ้านวังเต่า, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2  
School director Dr., Banwangtao, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2



## Abstract

The purposes of this study were 1) to understand and to describe the meaning of the administration and management processes of Small Education Schools to receive the Royal Award, and 2) to examine good practices for administration and management processes of Small Education Schools to receive the Royal Award. Key informants were 3 school administrators and 31 stakeholders. The research tools are interview form and observation form. The researcher analyzed the data according to Miles and Huberman's guidelines.

The findings are as follows:

1. The administration and management processes of Small Education Schools to receive the Royal Award is a way for people to collaborate in their operations and leads to success in enhancing the quality of the school Including; 1) having a strategic vision under executive innovative leadership, 2) having a system for organizational development to be effective towards excellence, 3) procurement and development of media, technology and communication, 4) driving the internal quality assurance system into strong action, and 5) effective organization of school data and information.

2. The administration and management processes of Small Education Schools to receive the Royal Award should focus on the development of government teachers and educational personnel by enhancing, training, meeting, seminars, transferring experiences, exchanging learning to gain more knowledge, skills, attitudes, morality, ethics, and professional ethics. The results obtained from the development can be used to benefit the performance in accordance with the educational institution assessment standards in order to receive the Royal Award for efficiency, effectiveness, and to develop the quality of education continuously for a long time, and to be successful until this is a model for other schools. This action is to create value and maintain good dignity.

**Keywords** : Royal Award/ Administration and Management Processes/ Small Schools



## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพของคนเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของประเทศทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของคน คือ การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและมีความสุข ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาที่ดีจึงมีเป้าหมายเฉพาะถึงการศึกษาด้านวิชาการเท่านั้น หากยังรวมถึงการอบรมทุก ๆ อย่าง ซึ่งเป็นการขัดเกลาให้เยาวชนมีความคิด เฉลียวฉลาด หนักแน่นมีเหตุผล มีความซื่อสัตย์สุจริต ละเอียดรอบคอบ รู้จักรับผิดชอบ มีการตัดสินใจ ที่ถูกต้องเป็นธรรม มีความขยันหมั่นเพียร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความตระหนักในการปฏิบัติ ตามสิทธิและหน้าที่ เคารพในสิทธิและเสรีภาพ ทั้งของตนเองและผู้อื่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักธำรงรักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมที่งดงามของไทย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดความมุ่งหมาย และหลักการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 8 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการ 3 ประการ คือ เป็นการศึกษาดำเนินชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น

ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 บนหลักการของการให้ความสำคัญกับประเด็นคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ ซึ่งมุ่งคำนึงถึงพหุปัญญาของผู้เรียนระดับประถมศึกษา รายบุคคลที่หลากหลายตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ในขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2563) ก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของยุทธศาสตร์ชาติ เพราะเป็นแนวทาง ในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อม ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้ อย่างเต็มศักยภาพ

ทั้งนี้ สพฐ. มีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด 27,109 แห่ง โดยเป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา มีจำนวนมากถึง 14,665 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 54.09 ของจำนวนโรงเรียน ประถมศึกษาทั้งหมด และมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี อันเป็นผลมาจากอัตราการเกิดลดลง และความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไป โรงเรียนในเมือง การมีโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กจำนวนมากย่อมส่งผลถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยัง ไม่น่าพึงพอใจ โดยโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ มีคุณภาพและมาตรฐานต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เนื่องจากพื้นฐานอยู่บนความ ขาดแคลนทั้งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์



ขาดแคลนครูทั้งปริมาณและคุณภาพ ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากชุมชน บางแห่งตั้งอยู่เขตชนบท จึงมีความเสียเปรียบด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความไม่เสมอภาค ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยในเบื้องต้นแรกจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กก่อนขนาดอื่น ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นสถานที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ของประเทศ สถานศึกษาขนาดเล็กจะต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าสถานศึกษาขนาดเล็กสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งการที่จะสร้างความมั่นใจดังกล่าวนี้ สามารถดำเนินการได้โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กควรมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการในลักษณะของการผสมผสานระหว่างกระบวนการบริหารกับการจัดกิจกรรมการสอนตามปกติของสถานศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

การเสนอขอรับรางวัลพระราชทานของสถานศึกษาจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และประสบความสำเร็จจนเป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่นได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ดังนั้น สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานจึงเป็นผลจากการกระทำความดีอย่างสม่ำเสมอ เกิดการพัฒนาให้เห็นเด่นชัด และสมควรอย่างยิ่งที่จะดำรงรักษาภาพความดีงามนั้นให้ยั่งยืนตลอดไป ส่วนสถานศึกษาที่ยังไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทานจะเห็นแนวทางสร้างความร่วมมือร่วมใจ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง

ซึ่งถือเป็นรากฐานของการพัฒนาอันเกิดจากการแข่งขันกันในด้านคุณภาพ เพื่อให้มีโอกาสได้รับพระราชทานรางวัลเช่นกัน ประโยชน์ของการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลที่ทรงคุณค่าและเป็นเกียรติประวัติต่อผู้รับอย่างสูงสุดนี้ จึงเกิดขึ้นโดยตรงต่อผู้เรียนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นโดยรวม ซึ่งคุณความดีจะถูกประกาศและเผยแพร่ ไปยังสาธารณชนทั่วไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันของสถานศึกษาต้นแบบที่เคยได้รับรางวัลพระราชทานในระดับประถมศึกษาขนาดเล็กตามแนวทางการศึกษาเฉพาะกรณี เพื่ออธิบายการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานในสถานศึกษาต้นแบบ และค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในลักษณะพฤติกรรมศาสตร์ได้อย่างครอบคลุมและสมบูรณ์มากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเข้าใจและการให้ความหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน
2. เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน



## แนวคิดทฤษฎีการวิจัย

ทฤษฎีหลักที่ใช้อธิบายการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานนี้ ผู้วิจัยอาศัยทั้งทฤษฎีทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ดังกล่าว โดยทฤษฎีทาง สังคมวิทยานั้น ผู้วิจัยได้ใช้ มุมมองจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิง พหุ ทธิ ปี ญ ญา ( Social Cognitive Learning Theory) หรือบางครั้งเรียกว่าทฤษฎีการเรียนรู้ทาง ปัญญาและสังคม พัฒนาขึ้นโดยนักจิตวิทยาชาว แคนาดา คือ ศาสตราจารย์อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) ซึ่งแบนดูรา เชื่อว่าการเรียนรู้ เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับ สิ่งแวดล้อมรอบตัว ที่ต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน วิธีการที่คนเราใช้ในการเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคม คือ การสังเกตหรือการเลียนแบบจากตัวแบบ (Model) ทั้งนี้การสังเกตการกระทำของผู้อื่น เพื่อ ดูว่าผู้อื่นทำพฤติกรรมอย่างไรและได้รับผลตอบแทน เช่นไร ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการ กระทำพฤติกรรมของผู้อื่นถือเป็นต้นแบบที่มี อิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล (นุชลี อุปภัย, 2556) ซึ่งตัวแบบนั้น สามารถเป็นได้ทั้งตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง ๆ และ ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ คือ ตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อ ต่าง ๆ เช่น วิทยู โทททัศน์ วีดิทัศน์ หนังสือ นวนิยาย และการ์ตูน เป็นต้น

ส่วนทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจกระบวนการ ขับเคลื่อนสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัล พระราชทาน คือ ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพของ อิริคสัน (Erikson, 1964) ที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับ พัฒนาการแต่ละขั้นของชีวิตของผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ต้นแบบ นอกจากนั้นผู้วิจัยยังประยุกต์ทฤษฎี

เกี่ยวกับแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ ไฟอานาจ และ ไฟลัมพันธ์ (Litwin & Stringer, 1968) มาใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจกระบวนการ บริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัล พระราชทานของผู้อำนวยการสถานศึกษาและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาต้นแบบ ซึ่งการที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกลุ่มดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการบริหาร จัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัล พระราชทานนั้น เชื่อว่าอาจมีผลต่อการให้ ความหมายการเข้าสู่กระบวนการ และการดำรงอยู่ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อรับรางวัลพระราชทาน รวมทั้งนำมาเป็น แนวทางในการพิจารณาเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อรับรางวัลพระราชทานด้วยเช่นกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัย เชิงคุณภาพ โดยศึกษาการบริหารจัดการ สถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ด้วยการศึกษาคณะกรณี เนื่องจากการศึกษา เชิงคุณภาพเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับเงื่อนไขและ ข้อจำกัดของประเด็นที่ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาในพื้นที่จริง (Field research) กับสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานบริหารจัดการ สถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ที่เป็นต้นแบบมาเป็นกรณีศึกษา เพื่อเข้าถึงความรู้ และ ความจริงของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น อันเกี่ยวข้องกับกระบวนการสู่ความสำเร็จ

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อรับรางวัลพระราชทาน เนื่องมาจากความเชื่อ ที่ว่าปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นย่อมสามารถทำ ความเข้าใจได้ด้วยกระบวนการศึกษาที่ให้



ความสำคัญกับการเลือกสถานศึกษาที่สอดคล้องกับประเด็นข้อปัญหาการวิจัยและความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อสร้างความเข้าใจในสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กจนประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลพระราชทานมาแล้ว จนเกิดพลังมีความต่อเนื่อง และเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี เป็นที่ยอมรับจากบุคคลและองค์การภายนอกที่เข้าไปเกี่ยวข้อง

1. ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา เนื่องจาก การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิธีการศึกษาเพื่อประโยชน์ของความสนใจอยากรู้ อยากรู้ทำความเข้าใจ เปิดเผยรายละเอียดของสิ่งนั้นเป็นหลัก จึงเน้นศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ประสบกับเหตุการณ์หรือมีประสบการณ์โดยตรงและมีความพร้อมและยินยอมในการให้ข้อมูลในฐานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Main informants) ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาขนาดเล็กที่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งบริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม

1.2 ผู้ให้ข้อมูลรอง (Secondary informants) จำนวน 31 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา ซึ่งข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้มีส่วนสำคัญในการช่วยอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive selection) ตามเกณฑ์ และการเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball technique) สำหรับผู้ให้ข้อมูลรอง ซึ่งเมื่อผู้วิจัยทำการเลือกและเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ในระยะหนึ่งแล้ว ก็จะเริ่มมองเห็นกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน และรู้ว่าควรจะไปศึกษาในประเด็นใดที่จะทำได้คำตอบของการวิจัยชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญจะให้คำแนะนำกับผู้วิจัยว่า ควรจะไปสัมภาษณ์บุคคลใดต่อไป ที่จะสามารถเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี และเมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไปจนพบว่าแม้สัมภาษณ์คนอื่น ๆ ต่อไปก็ไม่ได้ ข้อมูลใหม่เพิ่มเติมอีก เรียกได้ว่าข้อมูลมีความอิ่มตัว (Saturation of Data) ผู้วิจัยจึงหยุดเก็บข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บข้อมูลภาคสนามนั้น ผู้วิจัยเดินทางลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยลงพื้นที่เป็นจำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 2 - 4 วัน ผู้วิจัยได้วางแผนการเดินทางและใช้เวลาเก็บข้อมูลให้เหมาะสมด้วยการติดต่อดำเนินการกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน โดยยึดเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนสะดวกที่จะให้ข้อมูลเป็นหลัก และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถตอบปัญหาการวิจัยได้ครอบคลุมในทุกประเด็น ผู้วิจัยจึงสรุปแนวทาง





ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection) ไว้ 2 แนวทาง คือ

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร (Document analysis) ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นหรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ เอกสาร บันทึก หลักฐานสำคัญ ผลงาน รางวัล ต่าง ๆ หรือเกียรติบัตรที่สถานศึกษาได้รับ เป็นต้น

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธีการหลัก ได้แก่

2.2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแนวคำถาม (Guideline) ที่มีลักษณะเป็นประเด็นกว้าง ๆ ที่กำหนดขึ้นตามกรอบของปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้ แยกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) โดยหลีกเลี่ยงภาษาที่เป็นทางการ ขณะพูดคุยนั้นผู้วิจัยก็จะสอบถามเรื่องทั่วไปร่วมด้วย เพื่อสร้างความเป็นกันเองให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกผ่อนคลาย รวมถึงการสัมภาษณ์ในสถานที่ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสะดวกที่จะให้ข้อมูล เน้นการพูดคุยทำความเข้าใจให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกมีอิสระในการตอบคำถาม เนื่องจากบางประเด็นอาจเป็นเรื่องที่ค่อนข้างเป็นความลับ ผู้ให้ข้อมูลจึงสามารถสงวนสิทธิ์ที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลแก่ผู้วิจัยได้ และในการสัมภาษณ์ทุกครั้ง ผู้วิจัยจะขออนุญาตในการบันทึกเสียงและบันทึกภาพ ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์ แต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 1-3 ชั่วโมง ยืดหยุ่นตามความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล ในการสนทนาผู้วิจัยจะกระทำโดยไม่เร่งรีบ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีเวลาในการทบทวนเหตุการณ์ต่าง ๆ แสดงความเห็นอย่างเต็มที่และสามารถเปิดเผยได้อย่างตรงไปตรงมา

2.2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่มกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

หรือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ คณะครู บุคลากร นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และคนในชุมชน ซึ่งข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้มีส่วนสำคัญ ในการช่วยอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะเน้นไปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานโดยตรง

2.2.3 การสังเกต (Observation) ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตแบบไม่ได้มีส่วนร่วมโดยสมบูรณ์ (Observer-as-Participant) ซึ่งเป็นการสังเกตร่วมกับการสัมภาษณ์เป็นหลัก โดยสังเกตว่าผู้ให้ข้อมูลนั้น ขณะที่มีการพูดคุยสนทนา มีลักษณะท่าทางหรือปฏิบัติอย่างไร นอกจากนี้ในกรณีที่เมื่อทราบว่าผู้ให้ข้อมูลจะมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตติดตามผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายไปทำกิจกรรม และอาศัยช่วงเวลาในการทำกิจกรรมนั้นพูดคุยสอบถามข้อมูลและสังเกตไปด้วย

2.2.4 การจดบันทึก (Field note) ผู้วิจัยจดบันทึกข้อมูลอย่างทันท่วงทีภายหลังจากสังเกตเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่สนใจ และภายหลังจากการสัมภาษณ์ในทุกครั้ง เพื่อหลีกเลี่ยงการบิดเบือนหรือคลาดเคลื่อนเนื่องจากการลืมเลือน ในกรณีที่ทำได้ในทันทีก็จะจดบันทึกเฉพาะคำสำคัญ (Key words) เพื่อเตือนความจำ และรีบบันทึกอย่างละเอียดทันทีเมื่อมีโอกาส

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยด้วย 4 วิธีการหลัก ทั้งการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกต และการจดบันทึก มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน ซึ่งในทุกครั้งที่มีการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยจะดำเนินการสังเกตร่วมไปด้วย เพราะข้อมูลจากการสังเกตเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจประสบการณ์ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายได้ชัดเจนขึ้น รวมถึงเข้าใจ



สภาพบริบททางกายภาพ ส่วนการจดบันทึกนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการทันทีหลังการสัมภาษณ์สิ้นสุดลง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างมีทิศทาง ผู้วิจัยจึงมีแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยได้สร้างแนวคำถาม (Questions framework) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นประเด็นกว้าง ๆ ที่กำหนดขึ้นตามกรอบของปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษา และใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานในภาคสนาม ทั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้เข้าไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจะมีการปรับเปลี่ยนและสร้างประเด็นคำถามใหม่ ๆ อยู่เสมอตามความเหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการสนทนาที่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เพื่อช่วยให้ผู้ถูกศึกษามีเวลาในการทบทวนเหตุการณ์ต่าง ๆ และสามารถเปิดเผยได้อย่างตรงไปตรงมา โดยคำถามในการสัมภาษณ์จะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

3.1 คำถามหลัก (Main questions) ซึ่งเป็นคำถามที่ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นขึ้นมาสำหรับการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า (Interview guide) เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นที่จะทำการศึกษา โดยแนวคำถามที่กำหนดไว้ในครั้งนี้ เป็นเพียงกรอบการสัมภาษณ์ที่กำหนดในเบื้องต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตอบคำถามการวิจัยได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ทั้งในแง่ของการใช้ถ้อยคำในเวลาถามและลำดับก่อนหลังคำถามขึ้นอยู่กับผู้ให้สัมภาษณ์และสถานการณ์ในการสัมภาษณ์

อนึ่ง ในการทบทวนความสอดคล้องระหว่างคำถามกับประเด็นการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน กลับกรองแนวคำถามก่อนนำไปใช้จริง

3.2 คำถามเพื่อขอรายละเอียดและความชัดเจน (Probing questions) เป็นคำถามหลังจากที่ผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามหลัก แต่คำตอบยังไม่ชัดเจนพอ อาจจะขอรายละเอียดหรืออาจมีประเด็นใหม่ที่นำร่องนำติดตาม ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดลงลึกในเรื่องนั้น ๆ มากขึ้น ช่วยให้ได้รับความชัดเจนมากขึ้น และแสดงให้เห็นให้ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าสิ่งที่เขาพูดนั้น ผู้วิจัยกำลังรับฟังด้วยความสนใจและใส่ใจ

3.3 คำถามเพื่อตามประเด็น (Follow-up questions) เป็นคำถามที่ผู้วิจัยมุ่งจะเพิ่มมิติทั้งทางกว้างและทางลึกของเรื่องที่ศึกษาให้มากขึ้น โดยการนำเอาเรื่องใหม่ที่เพิ่งได้พบจากการสัมภาษณ์ขึ้นมาเป็นประเด็นถามต่อ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับหัวข้อวิจัยให้ลึกกลงไป คำถามประเภทนี้ผู้วิจัยจะใช้เฉพาะขณะที่ทำ การสัมภาษณ์ หรืออาจเก็บไว้สัมภาษณ์คราวหลังถ้าเป็นเรื่องที่มีประเด็นความสำคัญมาก และต้องใช้เวลา

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทันทีที่เก็บข้อมูลจากสนามวิจัยได้จำนวนหนึ่ง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนแรก ผู้วิจัยใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งต่อไป และใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงหรือกำหนดประเด็นคำถามย่อยของการวิจัยขึ้นใหม่ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมกัน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของไมล์ส์และ ฮูเบอร์แมน (Miles & Huberman, 1994) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การจัดระเบียบข้อมูล (Data organizing) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการลงสนามเพื่อสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ซึ่งเริ่มต้นด้วยการจัดระเบียบของข้อมูล เพราะ





ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากภาคสนามนั้น มักไม่อยู่ในรูปที่พร้อมจะนำไปใช้วิเคราะห์ได้ทันที ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้มาจัดรูปให้เหมาะสมก่อน ซึ่งก็คือข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์ที่ถูกจดบันทึกด้วยลายมือและการบันทึกเสียงไว้ จากนั้นผู้วิจัยทำการเปลี่ยนข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้มาจากการถอดเทปบันทึกเสียงคำสัมภาษณ์อย่างละเอียด ชนิดคำต่อคำ (Transcribing interview) ให้มาอยู่ในรูปแฟ้มข้อมูลที่พร้อมสำหรับการอ่านและสามารถนำไปใช้ประมวลผลโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในขั้นตอนต่อไป จากนั้นผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อให้เข้าใจภาพรวมของข้อมูลก่อน โดยพยายามขจัดอคติและการตัดสินล่วงหน้า ทำความเข้าใจความหมายผ่านข้อมูลที่มีการอ่านนี้ทำหลายรอบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเข้าใจมองเห็นภาพรวมของความคิดและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละราย และเนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพไม่เน้นการใช้เครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจึงต้องมีการเขียนบันทึกการสังเกต เพื่อสามารถนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.2 การแสดงข้อมูล (Data display)

การแสดงข้อมูลเป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการตรวจสอบแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของการพรรณนามากำหนดรหัส (Coding) และจัดข้อมูลเข้าไปเป็นหมวดหมู่ (Categorizing) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรหัสสำหรับการวิเคราะห์ด้วยการนำปัญหาการวิจัยเป็นตัวตั้ง และทำการกำหนดรหัสตั้งต้นให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ตั้งขึ้น ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นการที่ผู้วิจัยได้มองหาความเหมือนและความแตกต่างของชุดข้อมูล เพื่อแยกเอาชุดข้อมูลไปไว้ในหมวดหมู่ต่าง ๆ ที่สร้างไว้

4.3 การหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำตรงของผลการวิจัย (Conclusion, Interpretation and Verification) จากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทันทีที่เก็บข้อมูลจากสนามวิจัยได้จำนวนหนึ่ง และดำเนินการเก็บข้อมูลไปจนกระทั่งเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยมั่นใจว่า แบบแผนของชุดความหมายหรือโมทัศน์ที่เกิดขึ้นนั้นซ้ำ ๆ กันจนเป็นแบบแผนที่แน่นอน แม้จะทำการสัมภาษณ์คนอื่น ๆ ต่อไปก็ไม่ได้ข้อมูลใหม่เพิ่มเติมอีก เรียกว่าข้อมูลมีความอิ่มตัวเพียงพอในช่วงระยะเวลาที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยจึงหยุดเก็บข้อมูล ทั้งนี้ในระหว่างที่วิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ทำข้อสรุปชั่วคราวและตัดทอนข้อมูล (Memoing data reduction) ด้วยการลงเขียนข้อสรุปแต่ละเรื่องซึ่งช่วยในการลดขนาดข้อมูลและช่วยกำจัดข้อมูลที่ไม่ต้องการออกไปได้

#### 5. การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล

(Trustworthiness of the study)

ในการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล (Trustworthiness of the study) นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่ช่วงเริ่มเก็บข้อมูล ช่วงระหว่างเก็บข้อมูล ซึ่งถือเป็นการตรวจสอบทันทีในสนาม หรือแม้กระทั่งเมื่อออกจากสนามไปแล้ว ก็อาจย้อนกลับมาตรวจสอบข้อมูลบางส่วนอีกได้ หากข้อมูลที่ได้ไปแต่เดิมมีลักษณะแปลกไม่สอดคล้องกับข้อมูลอื่น ๆ ในชุดเดียวกัน สำหรับการตรวจสอบข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการทั้ง การตรวจสอบด้านความเชื่อถือได้ของข้อมูล (Credibility) การตรวจสอบด้านความไว้วางใจได้ (Dependability) และการตรวจสอบด้านการยืนยันผลการวิจัย (Confirmability)



## ผลการวิจัย

ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ความเข้าใจและการให้ความหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานของผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาต้นแบบ และ 2) แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ดังนี้

1. ความเข้าใจและการให้ความหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานของผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาต้นแบบ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาต้นแบบมีความเข้าใจว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานให้ประสบผลสำเร็จด้วยดีจะต้องได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดตั้งแต่ระดับสถานศึกษาจนถึงระดับกระทรวง

กระทรวงศึกษาธิการได้น้อมนำพระราชปรารภมาพิจารณาดำเนินการด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้น

การคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานเกิดขึ้นจากน้ำพระทัยอันเปี่ยมด้วยพระเมตตาของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ที่ทรงมีพระราชปรารภแต่ ๆ พณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ล.ปิ่น มาลากุล) ในปี พ.ศ. 2506 เมื่อครั้งเสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดงานแสดงศิลปหัตถกรรมนักเรียน ประจำปีการศึกษา 2506 และพระราชทานรางวัลให้แก่โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม ซึ่งจัดการศึกษาดีเด่น ใจความของพระราชปรารภมีว่า “มีนักเรียนจำนวนมากซึ่งมีความประพฤติดี และมีความมานะพยายามศึกษาเล่าเรียนได้ผลดี รวมทั้งมีโรงเรียน

ซึ่งจัดการศึกษาดี จนนักเรียนได้รับผลการเรียนดีเป็นส่วนรวม นักเรียนและโรงเรียนที่มีคุณสมบัติดังกล่าวสมควรจะได้รับรางวัลพระราชทานและทรงยินดีจะพระราชทานรางวัลให้” ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (โดยกรมวิชาการ ซึ่งเป็นหน่วยงานในขณะนั้น) ได้น้อมนำพระราชปรารภมาพิจารณาดำเนินการด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้น และถือเป็นภารกิจสำคัญที่ปฏิบัติสืบต่อมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2507 จนถึงทุกวันนี้ เพราะนอกจากจะเป็นโอกาสอันดีในการทำกิจกรรมที่สนองพระราชปรารภของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 แล้ว รางวัลพระราชทานยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการยกระดับและพัฒนามาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของชาติให้ดียิ่งขึ้นด้วย

“... ได้มีการวางระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียนและสถานศึกษาเพื่อถือปฏิบัตินับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2507 เป็นต้นมา ...” (ผอ.ร.ร.พระราชทาน ก)

“... กระทรวงศึกษาธิการมีการประกาศสมัครสถานศึกษารางวัลพระราชทานทุกปีอย่างต่อเนื่อง ...” (ครูพะยุง)

“... ต้นสังกัดของเราเห็นความสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา จึงมีการประชาสัมพันธ์ การเสนอขอรับรางวัลพระราชทานเป็นประจำทุกปี ...” (ครูชิงชัน)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระตุ้นการเสนอขอรับรางวัลพระราชทาน

สพฐ. ได้กำหนดการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับระเบียบและประกาศกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา



และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์ และแนวทางการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ทุกปี การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

“... สพฐ. แบ่งการคัดเลือกสถานศึกษา ออกเป็นกลุ่มจังหวัดในการประเมินรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 กลุ่ม โดยสถานศึกษาทุกระดับการศึกษา ที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่านเกณฑ์เป็นลำดับที่ 1 จะได้รับเกียรติบัตรและเงินรางวัล 40,000 บาท ส่วนสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่านเกณฑ์ในลำดับที่ 2 และ 3 จะได้รับเกียรติบัตรชมเชยจากกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้สถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในระดับกลุ่มจังหวัด จะได้รับเกียรติบัตรจาก สพฐ. ...” (ผอ.ร.ร.พระราชทาน ข)

“... สพฐ. ได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน ที่ให้รายละเอียดในการตัดสินตามมาตรฐาน แต่ละด้าน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอีกด้วย ...” (ครูกระพี)

ผู้บริหารสถานศึกษาสนองนโยบาย โดยการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อรับรางวัลพระราชทานให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

(1) มุ่งเน้นการสร้างความสำเร็จที่ปรากฏในตัวนักเรียนอันเป็นผลจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

“... นักเรียนจะต้องมีความสามารถในการอ่านเขียนภาษาไทยและสื่อสารได้ดี และ

มีความสามารถในการคิดคำนวณอยู่ในระดับที่ดี สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรรวมทั้งนักเรียนควรจะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นขั้นตอน และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วย ...” (ผอ.ร.ร.พระราชทาน ก)

“... นอกจากนักเรียนจะต้องเป็นคนเก่งแล้ว สิ่งที่เขาไม่ได้เลยก็คือ จะต้องเป็นคนดีด้วย ...” (ครูสาธิต)

“... นักเรียนต้องเป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ตามที่กำหนดและแสดงการกระทำที่สะท้อนให้เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความตระหนักและแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน โดยมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ร่วมอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ...” (ครูประดู่)

(2) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ออกแบบ จัดทำ นำไปใช้เก็บข้อมูลสารสนเทศผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และ กิจกรรมเสริมหลักสูตรตามหลักสูตรสถานศึกษา มีการใช้สื่อ เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่เน้นการวิเคราะห์และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการผลิต ให้บริการ นำไปใช้ บำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ ให้มีความสำคัญกับชุมชนท้องถิ่นที่สนับสนุนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษา



กำหนด ตลอดทั้งมีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

“... ครูจะนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษามาพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา แล้วนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปออกแบบจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนี้ยังมีการนิเทศติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรโดยใช้กระบวนการวิจัย ...” (ครูมะค่า)

“... มีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทำทนาย สร้างสรรค์ น่าสนใจ ทั้งกิจกรรมรายบุคคล และกิจกรรมกลุ่ม ...” (ครูเคี่ยม)

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับ ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของบุคลากรในสถานศึกษาให้มุ่งพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ดำเนินการจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและระบบสื่อสารเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างคุ้มค่า ด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง

“... ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่ดี มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับ การพัฒนาอย่างทั่วถึง และจะต้องประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และต้องทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในทุกการกระทำของผู้บริหาร ...” (ผอ.ร.ร.พระราชทาน ค)

“... ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ...” (ครูพะยอม)

“... สถานศึกษาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม เพื่อพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชนเป็นรูปธรรมชัดเจน ...” (ครูตะเทียนทอง)

(4) ครูจัดการเรียนการสอนที่มีการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน มีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรและจุดเน้นของสถานศึกษา มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ระบุแนวทางการวัดผลประเมินผลและการใช้สื่อไว้ชัดเจน ดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนมีโอกาสได้ฝึกฝน ปฏิบัติ ทำงานกลุ่ม มีการอภิปราย นำเสนอผลงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร นักเรียนได้คิด แก้ปัญหา สะท้อนความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้เรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนได้รับการกระตุ้นและพัฒนาวิธีการเรียนรู้ มีการตรวจสอบและประเมินการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งความรู้ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่าและคิดสร้างสรรค์ เป็นระยะ จัดให้นักเรียนประเมินตนเอง และใช้วิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลาย รายงานข้อมูลความก้าวหน้าแก่นักเรียน และเสนอแนะผู้ปกครองรวมทั้งใช้ข้อมูล การประเมินนักเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

“... ครูกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานตัวชี้วัดจุดเน้นของหลักสูตร และเพิ่มเติมเป้าหมายตามความต้องการจำเป็นของนักเรียนมีการออกแบบ



กิจกรรมการเรียนรู้และการมอบหมายงานที่หลากหลาย ...” (ครูสะอาด)

“... ครูออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์นักเรียนและความเข้าใจนักเรียนรายบุคคลเน้นความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ ...” (ครูตะกุก)

“... ครูจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียน เพิ่มพูนศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษดูแลให้นักเรียนเรียนรู้ตามศักยภาพได้ทั่วถึง ...” (ครูกระพี)

(5) ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษาจนบรรลุผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งโครงการ/กิจกรรมดีเด่นนั้นล้วนเป็นโครงการที่เป็นโครงการตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และ/หรือพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานที่เป็นระบบ เกิดประโยชน์ในวงกว้าง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน ผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษาเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการของนักเรียนรอบด้าน นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องและชุมชน มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย

“... โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ล้วนสนองแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ...” (ครูกันเกรา)

“... โครงการของสถานศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและจุดเน้น

การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เกิดจากการร่วมกันของทุกฝ่ายในสถานศึกษา ...” (ครูยมหอม)

“... ผลการดำเนินโครงการเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ...” (ครูนนทรี)

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาต้นแบบให้ความหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้เวลาและการลงมือปฏิบัติอย่างมุ่งมั่น เพราะการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จนั้น ล้วนขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกันหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้บุคลากรยอมรับในแนวคิดและพฤติกรรมใหม่ รวมทั้งจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมเดิมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสนับสนุนทิศทางการที่กำลังจะเกิดขึ้น เพื่อการเดินทางสู่เป้าหมายของความสำเร็จที่ยั่งยืน

“... โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาการบริหารจัดการเรียนการสอนหลายประการ และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เช่นงบประมาณไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้น ครูยังขาดนวัตกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การพัฒนาโรงเรียนไม่บรรลุเป้าหมาย แต่ผู้บริหารสามารถพลิกวิกฤตนี้ได้ หากสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับครู ...” (ผอ.ร.ร. พระราชทาน ข)

“... จิตใจที่เข้มแข็งและการอยู่กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นสุข จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้ แม้ว่าจะมีข้อจำกัดและอุปสรรคมากมาย ...” (ครูลัดดาพร)





“... ผู้บริหารคือผู้ที่อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ปล่อยให้เผชิญปัญหาโดยลำพัง ...” (ครูพะยุง)

“... ทุกมิติในโรงเรียนเริ่มดีขึ้น เป็นไปในทิศทางที่ดี เพราะผู้นำสามารถทำให้เราเห็นเส้นชัยได้ชัดเจน ...” (ครูพฤกษ์)

นอกจากนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาต้นแบบยังกำหนดองค์ประกอบของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานในประเด็นต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ภายใต้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี รวมทั้งควรยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และอุทิศตน ในการปฏิบัติงาน วางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาคุณภาพนักเรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย มีความเป็นประชาธิปไตย สามารถบริหารและจัดการ มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ชัด สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีความพึงพอใจจากการบริหารงานของผู้บริหาร และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานศึกษาอื่น ๆ

“... พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ...” (ผอ.ร.ร.พระราชทาน ข)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร ซึ่งต้องควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ...” (ผอ.ร.ร.พระราชทาน ค)

“... ผู้อำนวยการต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทั้งงานวิชาการและงานบริหารจัดการโดดเด่น จนมีผลการพัฒนาประจักษ์ชัดให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ...” (ครูจามจุรี)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ และปฏิบัติงานตามหลักศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน และชุมชน ทั้งในด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตัว มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละทั้งเวลาและกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีการรักษาสุขภาพอนามัยตนเองแข็งแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนได้รับการไว้วางใจเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับจากองค์กรต่าง ๆ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม และยึดหลักคุณธรรม การมีเมตตา กรุณา รับฟังความคิดเห็น เคารพในกติกาและความมีเหตุผล ความถูกต้อง โดยเน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ...” (ครูมะค่า)

“... ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีแนวคิดวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลมีจุดยืนในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน มอบหมาย





การปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถของบุคคล เน้นการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนติดตามงานอย่างเป็นระบบ รู้เท่าทันยุคสมัย สอดคล้องกับบริบท มีความเป็นผู้นำและสร้างผู้นำให้สามารถนำชุมชนเข้าร่วมพัฒนาโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ...” (ครูกันเกรา)

1.2.2 สถานศึกษาต้องมีระบบพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา ถือว่าสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การดำเนินงาน ประสานความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมกันในทุกภาคส่วน ได้แก่ สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง คณะครู บุคลากร นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด และให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม

“... ต้องจัดให้มีการประชุมคณะครูผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อร่วมกันศึกษาบริบทของโรงเรียน ชุมชน นโยบายและจุดเน้นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ความต้องการของชุมชน นโยบายและจุดเน้นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ความต้องการของชุมชน ...” (ครูสัตบรรณ)

“... ครูพัฒนาระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลนักเรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน ...” (ครูไม้สัก)

“... มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามเพื่อพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชนเป็นรูปธรรมชัดเจน ...” (ครูตะก)

“... มีการบริหารงานโดยได้มอบหมายให้ฝ่ายงานอาคารสถานที่และฝ่ายงานสิ่งแวดล้อมรับผิดชอบ ดูแล และปรับปรุง ภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกของโรงเรียน เพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยมีการออกคำสั่งแบ่งงานรับผิดชอบในแต่ละกลุ่มสัปดาห์ ๕ วัน และมีการแบ่งพื้นที่บริเวณรับผิดชอบให้นักเรียนทุกระดับชั้นได้ร่วมกันทำความสะอาด และช่วยดูแลความสะอาดของในทุกพื้นที่ของโรงเรียน และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพโดยมีการติดตั้งกล้อง CCTV ในทุกจุดที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน ...” (ครูสาธิต)

1.2.3 สถานศึกษาต้องจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการดำเนินการจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อใช้ในการเรียนการสอน และการบริหารและการจัดการ วางแผนและกำหนดแนวทางการใช้ ตลอดจนกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน

“... ครู นักเรียนมีสื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่พร้อม เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบโทรทัศน์และระบบวิทยุเพื่อการศึกษา สื่อ วัสดุโกล่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ...” (ครูนนทรี)

“... คุณครูสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและห้องศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องวิทยุบริการมีคอมพิวเตอร์ในการค้นหาข้อมูลและหนังสือต่าง ๆ และ ใช้จัดการเรียนการสอนวิชาคอมพิวเตอร์ ฯลฯ ...” (ครูสาธิต)



“... จากการทำกับติดตาม ประเมินผล การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และนักเรียนมีความสามารถในการใช้สื่อ ค้นคว้าเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ...” (ครูจามจรี)

1.2.4 บุคลากรทุกคนต้องขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายในสู่การปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง สถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สร้างความมั่นใจแก่ทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาทุกระดับมีคุณภาพและจะคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานเน้นการประเมินตามสภาพจริง ไม่ยุ่งยากสร้างมาตรฐานระบบการประเมิน เพื่อลดภาระการจัดเก็บข้อมูล ลดการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งพัฒนาผู้ประเมินภายในให้มีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือ การประเมินคุณภาพของสถานศึกษาจะเน้นการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพตามบริบทของสถานศึกษา ปรับกระบวนการประเมินที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบนพื้นฐานบริบทของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทุนมนุษย์และเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคนในสถานศึกษาต้องรับรู้ และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมาย คือ มาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น

“... โรงเรียนตระหนักถึงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงได้จัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการดำเนินงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม จัดฝึกอบรมให้ความรู้ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษา ทุกคน และมีการประชาสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางให้ความเห็น และขอเสนอแนะและแต่งตั้ง คณะบุคคล

ทำการตรวจสอบ ทบทวนและรายงานคุณภาพการศึกษาและจัดให้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อนำมา กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและแผนพัฒนา กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาทุกคน รวมทั้งผู้เรียน รับผิดชอบและดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ อย่างอย่างมีประสิทธิภาพ ...” (ผอ.ร.ร.พระราชทาน ก)

“... ดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน โดยยึดหลักวงจรคุณภาพ PDCA ที่มีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยคำนึงถึงความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล สถานที่ซึ่งมีอยู่จำกัด และการใช้งบประมาณให้ได้ประโยชน์สูงสุด ...” (ครูยมหอม)

“... โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เสนอแนะข้อคิดเห็น ประเมินความพึงพอใจในการดำเนินงานของโรงเรียน มีการรายงานผลการประเมินตนเอง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ...” (ครูตะกุก)

1.2.5 สถานศึกษาต้องจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาจะต้องมีการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์ ระบบการใช้งานมีประสิทธิภาพ ง่าย และสะดวกรวดเร็วต่อการสืบค้นและการให้บริการ มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและทันสมัย พัฒนาต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน มีการนำไปใช้ในการบริหาร และจัดการงานของสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมในสถานศึกษาที่ส่งผลถึงการพัฒนาคูณภาพของสถานศึกษาหลากหลายวิธีและน่าสนใจ



“... มีการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศ  
พื้นฐานของสถานศึกษาครอบคลุม ครบถ้วน  
สมบูรณ์ ระบบการใช้งาน มีประสิทธิภาพ ง่าย  
และสะดวกรวดเร็วต่อการสืบค้นและการให้บริการ  
มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและทันสมัย พัฒนา  
ต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน มีการนำไปใช้ในการบริหาร  
และจัดการงานของสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาการ  
จัดการเรียนการสอน ...” (ครูมะค่า)

“... ใช้หลักการบริหารงานแบบ  
มีส่วนร่วม มีการประชุมครู บุคลากรทางการศึกษา  
ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ประชุมผู้ปกครองนักเรียน โดยร่วมกันวางแผน  
การดำเนินงานของโรงเรียนและรายงานผล  
การดำเนินงานให้หน่วยงานต้นสังกัด ผู้ปกครอง  
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน  
และชุมชน ทราบ ...” (ครูสัตว์บรรณ)

จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา  
ขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานเป็นวิธีการ  
ที่ทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน  
และนำไปสู่ความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพ  
ของสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม  
ของบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์เงื่อนไข  
หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยใช้กระบวนการ  
บริหารจัดการอย่างเป็นระบบและเหมาะสม  
เพื่อให้งานสำเร็จและทุกคนเกิดพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงาน อันประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์  
เชิงกลยุทธ์ภายใต้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
ของผู้บริหาร 2) การมีระบบพัฒนาองค์กรให้เกิด  
ประสิทธิผลสู่ความเป็นเลิศ 3) การจัดหาและ  
พัฒนาสื่อเทคโนโลยี และการสื่อสาร  
4) การขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายใน  
สู่การปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง และ 5) การจัดระบบ  
ข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษาที่มี  
ประสิทธิภาพ

2. แนวปฏิบัติที่ดีในการขับเคลื่อน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเพื่อรับรางวัล  
พระราชทาน การบริหารจัดการสถานศึกษา  
ขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานควรเริ่มจาก  
การมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาโดยการเสริมสร้าง ฝึกอบรม ประชุม  
สัมมนา ถ่ายทอดประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้  
เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม  
และจรรยาบรรณวิชาชีพเพิ่มขึ้น

“... การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากร  
สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน  
พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าของ  
บุคลากรแต่ละคน และความก้าวหน้าของโรงเรียน  
ไปพร้อมกัน ...” (ผอ.ร.ร.พระราชทาน ก)

“... ทุกคนในโรงเรียนจะต้องผันตัวเอง  
เข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมี  
ระบบ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใด  
เรื่องหนึ่ง กระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรมไปตาม  
วัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนพัฒนา  
ความสามารถจนเกิดทักษะและความชำนาญ ...”  
(ผอ.ร.ร.พระราชทาน ค)

“... มีการจัดประชุมเพื่อให้ครูออกแบบ  
การจัดการเรียนรู้โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์  
นักเรียนและความเข้าใจนักเรียนรายบุคคล  
เน้นความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร  
การคิดคำนวณ ...” (ครูไม้สัก)

“... ครูส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาให้  
สามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ครอบคลุมทั้ง  
ด้านองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการ และ  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด  
จุดเน้นของหลักสูตร และเพิ่มเติมเป้าหมายตาม  
ความต้องการจำเป็นของนักเรียน มีการออกแบบ  
กิจกรรมการเรียนรู้และการมอบหมายงาน  
ที่หลากหลาย มีความท้าทาย สร้างสรรค์ ทั้งงาน



รายบุคคลและงานกลุ่มได้สอดคล้องกับเป้าหมาย และจุดเน้น ที่สถานศึกษากำหนด ...” (ครูสาธิต)

“... ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามขั้นตอน ที่ออกแบบไว้อย่างครบถ้วนและมีคุณภาพ ทำให้นักเรียนมีพัฒนาการเรียนรู้ตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด ของหลักสูตร และมีการประเมินการเรียนการสอน สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้โดยอิงพัฒนาการ ของนักเรียนและนำผลการประเมินมาพัฒนา นักเรียนให้เต็มศักยภาพ ...” (ครูยมหอม)

“... มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม เกี่ยวกับเทคนิคการสอนตามกลุ่มรายวิชา มีการ ประชุมครู เพื่อนิเทศติดตามผลการนำหลักสูตร ไปใช้ในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้ สื่อการสอนโดยผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการและ ครูที่ได้รับมอบหมาย ...” (ครูนนทรี)

“... ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถร่วมมือปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างการบริหารงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นกลไก สำคัญที่จะนำความสำเร็จและเสริมสร้างคุณภาพ ทางการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยการสร้างคุณภาพ ในโรงเรียนจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นใจ เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมส่วนรวม ...” (ครูตะกุก)

เมื่อข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการพัฒนาแล้วก็จะสามารถ นำผลที่ได้จากการพัฒนา ไปใช้ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประเมินสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างต่อเนื่องยาวนาน และประสบความสำเร็จ จนเป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ได้เป็น อย่างดี อันเป็นการสร้างคุณค่าและรักษาความดี ให้สมศักดิ์ศรีรางวัลพระราชทานสืบไป

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารจัดการ สถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน เป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสำเร็จในการ ยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา สามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้เหมาะสมกับ สถานการณ์เงื่อนไขหรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็น ระบบและเหมาะสม เพื่อให้งานสำเร็จและ ทุกคนเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ทฤษฎีทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ของ แบนดูราที่เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนรู้กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่ ต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยการสังเกตหรือ การเลียนแบบจากตัวแบบเพื่อดูว่าผู้อื่นแสดง พฤติกรรมอย่างไรและได้รับผลตอบแทนเช่นไร ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการกระทำ พฤติกรรมของผู้อื่นถือเป็นต้นแบบที่มีอิทธิพล อย่างมากต่อการตัดสินใจทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของ บุคคล (นุชลี อุปภัย, 2556) อธิบายได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับ รางวัลพระราชทานมีข้อสมมติเกี่ยวกับสถานศึกษา ว่าภายในสถานศึกษาจะมีส่วนหรือหน่วยหรือ ระบบย่อย ๆ ทำหน้าที่ต่าง ๆ (Functions) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สถานศึกษาดำรงอยู่ได้อย่าง มีรูปแบบ ซึ่งเชื่อว่าเป็นจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา โดยการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าหน้าที่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการ สถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน นั้น การเรียนรู้ทางสังคมก็จะเกิดขึ้นทันที มีการ ถ่ายทอด ชัดเกลาสมาชิก อันเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ ปรัชญาการณดังกล่าว ตลอดจนการดำรงอยู่ และ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการ





สถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบ การถ่ายทอดค่านิยมตามบรรทัดฐาน ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคมไปยังสมาชิก กลุ่มทางสังคมจะทำการอบรมสมาชิกของสังคม เพื่อให้มีความผูกพันและมีสมรรถนะในสังคม โดยผ่านตัวแทนทางสังคม (Socializing agents) โดยใช้กลไกการเรียนรู้แบบต่าง ๆ ถ่ายทอดถึง บรรทัดฐาน ค่านิยม และความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็น ต่อการกระทำบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิก (งามตา วนินทานนท์, 2545) นั่นคือ เกิดกระบวนการ ถ่ายทอดทางอาชีพ (จรรยาภรณ์ เขียวน้อย และ คนอื่น ๆ, 2557) ซึ่งเป็นกระบวนการถ่ายทอด บทบาทหน้าที่ ค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมี กลวิธีในการถ่ายทอดทางสังคมทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ผ่านตัวแทนทางสังคมหรือ ตัวแบบในการถ่ายทอดที่สำคัญ ทั้งนี้ผู้บริหารและ ผู้ที่เกี่ยวข้องถือเป็นหนึ่งในตัวแทนการถ่ายทอด ทางสังคม (Agent of socialization) เป็นกลุ่มที่ ทำหน้าที่ในการหล่อหลอมสมาชิกให้มีความรู้ ความสามารถ อุดมการณ์ ให้เป็นไปตามความ ต้องการของสถานศึกษา

และจากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัล พระราชทานควรเริ่มจากการมุ่งเน้นพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ พัฒนาแล้วก็จะสามารถนำผลที่ได้จาก การพัฒนาไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับ รางวัลพระราชทานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดการพัฒนาคูณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ยาวนาน และประสบความสำเร็จนั้น สอดคล้องกับ ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพของอีริกสัน (Erikson, 1964) ที่ได้แบ่งชีวิตมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนเข้าสู่

วัยสูงอายุเป็น 8 ชั้น โดยเน้นลักษณะสัมพันธ์ภาพ ที่บุคคลมีกับกลุ่มบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ตามลำดับวัย ตั้งแต่เกิดจนถึงวัยสูงอายุ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2554) โดยเฉพาะในชั้นที่ 7 และชั้นที่ 8 ที่เป็นวัยกลางคนซึ่งอยู่ในช่วง แห่งการทำงาน มีการแบ่งปัน การเผื่อแผ่ การสร้างสรรค์ ทั้งในสิ่งที่เป็นวัตถุสิ่งของ และ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความคิด ความชำนาญ ต่าง ๆ ต่อบุคคลอื่นและสังคม อันจะนำไปสู่ กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อรับรางวัลพระราชทานของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนั้น ถ้าบุคลากรเกิดการพัฒนา ตนเองแล้วรู้จักนำภาวะผู้นำมาใช้ในการทำงาน ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงของ สถานศึกษา โดยทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ามี ความบริสุทธิ์ใจในการทำงานและเป็นตัวอย่างที่ดี แก่ผู้อื่นในเรื่องต่าง ๆ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งส่งผล ให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะในการพัฒนา สถานศึกษาขนาดเล็กให้ได้รับรางวัลพระราชทาน และท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีการบริหารเพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมายขององค์กร และนำทรัพยากรที่มีอยู่ หรือจัดหาได้มาดำเนินการ ให้กลายเป็นผลผลิต และผลลัพธ์ที่ต้องการ

จากข้างต้นที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับ รางวัลพระราชทานมุ่งเน้นไปที่การปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เจ็อนไขหรือสิ่งแวดลอม ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยใช้ กระบวนการบริหารจัดการและการนำอย่างเป็น ระบบอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพ ของสถานศึกษาขนาดเล็กอันเป็นการเปลี่ยนแปลง



ครั้งยิ่งใหญ่ในระบบการบริหารและจัดการ  
การศึกษาของประเทศไทย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ในการขอรับรางวัลพระราชทาน ประเภท  
สถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก บุคลากร  
ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างรอบด้าน  
อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพ  
ของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน บนพื้นฐาน  
การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ภายใต้ภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร รวมทั้งพัฒนาองค์กรให้  
เกิดประสิทธิผลสู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบ  
ตลอดจนสถานศึกษาต้องการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี  
และการสื่อสาร ขับเคลื่อนระบบการประกัน  
คุณภาพภายในสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม  
ที่ชัดเจน นอกจากนี้ สถานศึกษาต้องจัดระบบ  
ข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษา  
ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารจัดการ  
สถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน  
ควรเริ่มจากการมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ  
เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

วิชาชีพเพิ่มขึ้น สามารถนำผลที่ได้จากการพัฒนา  
ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน  
การประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน  
ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดการพัฒนา  
คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องยาวนานนั้น  
กล่าวได้ว่า “บุคลากร” เป็นปัจจัยสำคัญที่มี  
อิทธิพลทำให้เกิดพฤติกรรม การบริหารจัดการ  
สถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทาน  
ดังนั้นหากต้องการให้บุคลากรในสถานศึกษา  
มีพฤติกรรมดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่ง  
ที่จะต้องกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากร ซึ่งอาจ  
ใช้วิธีการฝึกอบรมด้วยโปรแกรมการพัฒนา

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการหาคำตอบ  
ของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงด้วยวิธีการวิจัย  
เชิงคุณภาพเพียงอย่างเดียว ดังนั้น เพื่อให้การ  
ยืนยันข้อมูลมีความคล่องตัวมากขึ้น อาจศึกษา  
เพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษา  
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหาร  
จัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัล  
พระราชทาน หรืออาจนำรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ไป  
ใช้กับกลุ่มเป้าหมายอื่นที่มีบริบทแตกต่างกัน  
ออกไป โดยอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรให้เหมาะสมกับ  
เนื้อหาและสถานการณ์

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภา.

\_\_\_\_\_. (2563). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2563. จาก <http://www.psdg.moe.go.th/psdg61/images/2562/Sep/mail/1351.pdf>





- ขจรศักดิ์ เขียวน้อย; และคนอื่น ๆ. (2557, มกราคม). “กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงอาชีพเสรีในกลุ่ม อาเซียน: กรณีศึกษาวิชาชีพสถาปนิก,” วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. 6(1): 87-101.
- งามตา วนิทานนท์. (2545). เอกสารคำสอนวิชา วป581 การถ่ายทอดทางสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุชลี อุปภัย. (2556). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2554). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: หอมชาวบ้าน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัล พระราชทาน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Erikson, E. H. (1964). *Insight and responsibility*. New York: Norton.
- Litwin, G. H.; & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Harvard University.
- Miles, M. B.; & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.