



การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กตามกรอบแนวคิดการพัฒนองค์กร :

กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา

อนุชา กอนพวง^{a*} และทวีศักดิ์ สว่างเมฆ^b

The Development of Small- sized School according to Organizational Development Conceptual Framework: The Case Study of Banhuaygogpattana School

Anucha Kornpuang^{a*} and Taweesak Sawangmek^b

^{a,b}ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 65000

^{a,b}Department of Educational Administration and Development, Faculty of Education, Naresuan University,

Muang District, Phitsanulok 65000

*Corresponding author. E-mail address: ytanucha@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา โดยใช้แนวคิดการพัฒนองค์กรระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารของโรงเรียนเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ รายงานการประเมินตนเอง (SAR) และกลุ่มบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำชุมชน พระสงฆ์ คณะกรรมการสถานศึกษา ภารโรง ครู นักเรียนและกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบบันทึกเอกสาร และแบบสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง และนำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นของการศึกษา แล้วทำการสรุปอุปนัย ผลการวิจัย พบว่า

ภาพรวมของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาดังอยู่หมู่ที่ 1 บ้านห้วยกอก ตำบลห้วยเอี้ย อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จิ๋ว) ที่เป็นโรงเรียนพื้นที่พิเศษ มีภูเขาโอบล้อมและมีความยากลำบากในการคมนาคม ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน โดยประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ โรงเรียนมีบุคลากร จำนวน 7 คน ปีการศึกษา 2555 มีนักเรียน จำนวน 30 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึง ป.6 ตั้งแต่ปี 2552 เป็นต้นมาโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ตามแนวคิดการพัฒนาระดับองค์การ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา เกี่ยวข้องกับ 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร เป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ในการบริหารงาน 2) ปัจจัยภายนอก โดยชุมชน บ้านวัด และเครือข่ายภายนอกมาร่วมพัฒนาโรงเรียนและ 3) ปัจจัยภายใน ที่มีฝ่ายบุคลากรมีครูจิตอาสาช่วยสอน มีการระดมทุนจากชาวบ้านช่วยกิจกรรมของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนตามแนวคิดการพัฒนาระดับกลุ่ม มิติของการสร้างทีมงาน โรงเรียนเน้นการพัฒนาโดยมีบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) มีส่วนร่วมในการพัฒนาคน พัฒนางาน และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของชุมชน โดยใช้การประชุมปรึกษาหารือกันที่เป็นและไม่เป็นทางการ โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ ตามความสมัครใจ ความสามารถ มิติของภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนว่า เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ใช้หลักการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม (CBM) สามารถวางแผนงาน วางแผนคน ประสานการทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน วัด ชุมชน และเครือข่ายภายนอกได้เป็นอย่างดี ผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ตามแนวคิดการพัฒนาระดับบุคคล มิติความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้อำนวยการโรงเรียนจบการศึกษาระดับปริญญาเอก การบริหารโรงเรียนนี้ จึงเป็นการพิสูจน์ความมุ่งมั่น ตั้งใจและอุดมการณ์ ที่จะใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาโรงเรียนในมิติที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กอื่นๆ ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ครูผู้สอน ที่เป็นราชการ 1 คน มีความพยายามจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน กำลังเสนอการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) โดยการส่งเสริมจากผู้อำนวยการโรงเรียน สำหรับครูอัตราจ้าง 2 คนและครูธุรการ 1 คน เป็นผู้มี ความมุ่งมั่นที่ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อเตรียมการไปสอบเป็นราชการครูในอนาคต นักการภารโรงมีบทบาทในการสร้างภูมิให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนครูอาสาสอน เป็นผู้ปกครองนักเรียนที่มีประสบการณ์ อาสาสอนรายวิชาคอมพิวเตอร์และพลศึกษา โดยไม่รับค่าตอบแทน เพราะมีแรงบันดาลใจและมีจิตสาธารณะ



มิติการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพชีวิต ผู้อำนวยการโรงเรียนมีมุมมองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่มากกว่าตัวเงินที่ได้รับในแง่ของความสุขใจ ภูมิใจที่ได้ทำในสิ่งที่มีประโยชน์และมีความหมายกับส่วนรวม สำหรับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ คุณภาพชีวิตในการดำเนินงานและวิถีชีวิตในความเป็นอยู่จึงเป็นไปอย่างเรียบง่ายโดยมีค่าตอบแทนให้ในระดับความพึงพอใจของตนเอง

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กร โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

This research aimed to study and analyze the change of Banhuayogpattana school using the concept of organizational development at the organizational system level, group level, and individual level. The data sources were school documents including the strategic plans, action plans, and self-assessment report (SAR) and participants including the school administrator, community leader, monk, school committees, janitor, teachers, students, and networks. The research instruments consisted of researcher notes and interview. The data were analyzed through content analysis method and the conclusion was reached through inductive method. The results were shown as follows.

In overall image, Banhuayogpattana School is located at Moo. 1, Banhuayog, Tambon, Huayhea, Amphoe Nakornthai, Pitsanulok. This school is a small sized-school. It is also a sensitive area school which is surrounded by mountains and has many difficulties in transportation. Most people in this area are poor and they generally are agriculturists. In the 2012 academic year, there were 7 personnel and 30 students from kindergarten through grade 6 in the school. Banhuayogpattana School has changed in a positive direction since 2012.

The analysis of the change in this school according to the concept of organizational development at organizational system level indicated that there were 3 key factors that related to the change in this school including: 1) factors relating to the administrator including leadership, having vision and ideology in administration 2) external factors including collaboration among people for developing the school from the community, temple and external network and 3) internal factors including personnel who had public mind in teaching and communicated with the villagers for donations or participation with the school. The analysis of the change in this school according to the concept of organizational development at group level revealed two dimensions for the change. The first dimension is building teamwork. This school focused on collaborative development with people from the community, temple and school through both formal and informal meetings. These people chose their roles freely according to their abilities. The second dimension is leadership. The school administrator was respected by the community as a knowledgeable person. His practices were used as an example for the community based management (CBM) model. He was excellent in planning the processes of school development and communication with personnel in the school, people from temple and community and external networks for encouraging them to participate in the school development processes. The analysis of the change in this school according to the concept of organizational development at individual level revealed two dimensions for the change. The first dimension is professional advancement. The school administrator obtained a doctoral degree. The success of his school administration has shown that he has strong intention to apply his knowledge and abilities in order to have sustainable development in his school which is different from the other small sized-schools. One teacher in this school put strong effort in learning management, and she is being the process of asking for a senior professional level qualification teacher position with the supported by school administrator. The two temporary teachers and one clerk teacher are willing to study and gain more experience in order to be in-service teachers in the future. The janitor had an important role of creating suitable environment for learning. Due to their inspiration and public mind, the parents of the students volunteered to teach computer and physical education subjects without receiving wages. Another dimension is changing the quality of life. The school administrator viewed that the quality of life was related to the happy feeling when doing things that are useful and meaningful to the society. The quality of life for education personnel, in the overall image, most of them were local people so that their quality of life in working and living are simple and they were pleased with their earning income.

Keywords: Organization Development, Small-sized School



ความเป็นมาของปัญหา

โรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ตั้งอยู่ตำบลห้วยเสี้ยว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เปิดเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ คือ ชุมชนหมู่บ้านห้วยกอก เป็นชุมชนขนาดเล็ก จำนวน 82 หลังคาเรือน มีประชากรอาศัยอยู่ประมาณ 420 คน ส่วนใหญ่มีอาชีพทำไร่ ปลูกข้าวไร่ ปลูกข้าวโพด ปลูกฝ้าย ปลูกมันสำปะหลังและปลูกพริก คนในชุมชนรักและหวงแหนโรงเรียนแห่งนี้มาก เมื่อจำนวนเด็กลดลงมาหลายปี ชุมชนมีความห่วงกังวลว่าโรงเรียนจะถูกยุบ เด็กๆ จะต้องไปเรียนที่โรงเรียนของหมู่บ้านอื่นซึ่งอยู่ห่างไกล และการเดินทางยากลำบาก เนื่องจากการเดินทางไปโรงเรียนแห่งนี้ รถแต่ละคันที่วิ่งไปและกลับถูกเปลี่ยนสีโดยไม่ต้องจ่ายเงินเพียงแต่จ่ายค่าล้างรถ แต่เป็นเรื่องที่คุ้มค่ามากที่ได้ไปสัมผัสโรงเรียนเล็กๆ เยี่ยมและสงบท่ามกลางบรรยากาศแวดล้อมด้วยธรรมชาติของหมู่บ้านเล็กๆ

ผู้อำนวยการโรงเรียน มือใหม่ไฟแรง “ดร.ณัฐชา คำมูล” ได้ย้ายมารับตำแหน่งที่โรงเรียนแห่งนี้ เมื่อต้นปีการศึกษา 2552 มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียนเล็กๆ แห่งนี้ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของเด็กๆ และคนในชุมชนให้เป็นคนดีและสามารถอยู่ในสังคมเล็กๆ ได้อย่างเป็นสุข และพร้อมที่จะออกไปเผชิญสังคมแห่งใหม่ได้อย่างมั่นใจ นักเรียนทั้งโรงเรียนมีเพียง 38 คน มีจำนวน 7 ชั้นเรียน คือ อนุบาล และชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 นับว่าเป็นโรงเรียนที่ขาดแคลนเด็กขาดแคลนครู คือ มีครูไม่ครบชั้นเรียน ผลการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปด้วยดีตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งเป็นเรื่องที่โรงเรียนได้หาวิธีการแก้ไขมาโดยตลอดตามความสามารถที่เอื้ออำนวย

ปีการศึกษา 2555 นักเรียนมีจำนวนทั้งหมด 30 คน ผู้บริหาร 1 คน ครูประจำการ 1 คน ครูอาสา 1 คน นักการภารโรง 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และชุมชนมีความตระหนักและพยายามอย่างยิ่งที่จะดำเนินการพัฒนาโรงเรียนตามหลักยุทธศาสตร์

การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กของกระทรวงศึกษาธิการ เพราะโรงเรียนนี้ไม่สามารถยุบลงได้ เนื่องจากเป็นหมู่บ้านที่ห่างไกลจากชุมชนอื่นมาก การดำเนินการได้เป็นไปตามบริบทจากการมีส่วนร่วมของชุมชน และองค์กรภาคเอกชน เพื่อให้สอดคล้องตามความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และความสามารถในการแสวงหาตามหลักกลยุทธ์ของการสร้างความร่วมมือทั้งในชุมชนและนอกชุมชน

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะเข้าไปศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจุดเด่นของสถานศึกษาแห่งนี้ คือ ความเข้มแข็งของชุมชนและแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเป้าหมายที่จะพัฒนา “ห้วยกอก” บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยมองวิกฤติให้เป็นโอกาส รู้จักการพึ่งพาตนเอง ให้ความสำคัญกับทุกคนเพื่อสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมและอีกหนึ่งแนวคิดคือการสร้างเครือข่ายทั้งจากภายในและภายนอกชุมชนที่มีอยู่มากมาย

จากหลายๆ ประเด็นที่เป็นข้อสงสัยว่า เป้าหมายของ “ห้วยกอก” คืออะไร โรงเรียนก็เป็นเพียงโรงเรียนเล็กๆ มีเด็กนักเรียนและครูไม่กี่คน สิ่งทั้งหลายๆ คน หรือหลายๆ หน่วยงานให้การสนับสนุนจะสร้างความยั่งยืนให้กับ “ห้วยกอก” ได้หรือไม่ และประเด็นที่หลายคนสนใจอีกประเด็นหนึ่งคือ ถ้าไม่มี ผอ.ณัฐ โรงเรียนจะเป็นอย่างไร กับความสงสัยมากมายที่คณะผู้วิจัย จะตามหาคำตอบบนพื้นฐานของความจริงที่น่าจะมีคำตอบอยู่ทุกที่ของ “ห้วยกอก” ด้วยเช่นกัน ณ ห้วยกอก ชุมชนที่มีความสุข มีรอยยิ้ม มีการแบ่งปัน ซึ่งหาไม่ได้ง่าย ๆ ในสังคมเมืองปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา
2. เพื่อวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา โดยใช้แนวคิดการพัฒนาองค์กรระดับองค์กร ระดับกลุ่มและระดับบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษากรณีศึกษาคณะผู้วิจัยเลือกโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เป็นแหล่งพื้นที่ศึกษาประเด็นศึกษา

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน ด้านประวัติ ที่ตั้ง จำนวนครูและนักเรียน สภาพทางกายภาพเกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม กระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษา สภาพความสำเร็จของสถานศึกษา ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษา

2. การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาระดับองค์การ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนโดยภาพรวม จุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงบุคคลที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความร่วมมือเพื่อการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยภายนอก

3. การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาระดับกลุ่ม เกี่ยวกับการสร้างทีมงานพัฒนาโรงเรียนภาวะผู้นำ

4. การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาระดับบุคคล เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร คุณภาพชีวิตของบุคลากร

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่คณะผู้วิจัยให้ความสำคัญ โดยอาศัยหลักการเป็นตัวแทนที่ดีของปรากฏการณ์นั้นๆ ประกอบด้วยแหล่งข้อมูลในแง่ของเวลา สถานที่ บุคคล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

เวลา คณะผู้วิจัยได้ใช้เวลาเข้าไปในสนาม เป็นระยะเวลา 3 วัน คือ วันที่ 11 - 13 มกราคม 2556 โดยใช้เวลาตั้งแต่เช้าถึงเย็น สำหรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในโรงเรียน ส่วนบุคคลนอก โรงเรียน เช่น กรรมการโรงเรียน ชาวบ้าน ผู้ศึกษาใช้เวลาในช่วงกลางวันบ้าง และช่วงใกล้ค่ำบ้าง เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลจะอยู่บ้าน เนื่องจากกลับมาจากประกอบอาชีพแล้ว

สถานที่ ในการเก็บรวมข้อมูล คือ โรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา วัดห้วยกอก และชุมชนบ้านห้วยกอก

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วยกลุ่ม บุคคล และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลง เมื่อผู้บริหารคนปัจจุบันเข้ามา ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียน และแนวทางพัฒนาโรงเรียนในอนาคต

ชาวบ้าน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนและความพึงพอใจแก่ตัวผู้บริหาร ตัวครู และตัวนักเรียน

เอกสารหลักฐาน ที่แสดงข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ตลอดจนกระบวนการบริหารของสถานศึกษาและผลการจัดการศึกษา เช่น แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การเลือกสนามวิจัย คณะผู้วิจัยได้เลือกสนามเพื่อศึกษา เป็นโรงเรียนที่มีพื้นฐานด้านการพัฒนาองค์การ และในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านสภาพทางกายภาพของสถานศึกษาอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีความขาดแคลน และเป็นโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ไม่สามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้โดยลำพังเหมือนโรงเรียนปกติทั่วไป แต่ในปัจจุบันได้มีการพัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก



การเตรียมตัวเข้าสนาม คณะผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเบื้องต้นจากการศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนและชุมชน รวมไปถึงการประกอบอาชีพของคนในชุมชน และประสานงานติดต่อกับผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อติดต่อขอเข้าทำงานวิจัยในโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา และชุมชนบ้านห้วยกอก และเตรียมการติดต่อรถเพื่อเดินทางลงพื้นที่ โดยเตรียมเครื่องบันทึกเสียง สมุดจดบันทึก กล้องถ่ายรูป กล้องถ่ายวิดีโอ เพื่อใช้ในการบันทึกเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน สมบูรณ์ และมีความชัดเจนมากที่สุด

การเข้าสนาม การเดินทาง เดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัว ถึงโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาวันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2556 เวลา 14.00 น. และสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย มีการพูดคุยสนทนา รวมถึงการแวะไปเยี่ยมเยียนเอาของไปฝากตามบ้านที่ได้เคยเข้าไปพักเมื่อ 2 ปีก่อน รวมทั้งทำกิจกรรมร่วมกับชาวบ้านในช่วงกลางวัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล สืบหาข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาและชุมชน เกี่ยวกับประวัติความเป็นมา ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการเดินทาง อาคารสถานที่ ข้อมูลบุคลากร จัดทำแผนที่กายภาพของชุมชน รอบๆ โรงเรียน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน

เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยเป็นเครื่องมือของการศึกษาที่จะฝังตัวในสนามที่ศึกษา โดยใช้เครื่องมือช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง 2) แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม 3) แบบศึกษาเอกสาร และ 4) เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียงขนาดเล็ก กล้องถ่ายรูป กล้องวิดีโอ

การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดวิธีตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูล แบบสามเส้า (Triangulation) ดังต่อไปนี้ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการตรวจสอบแหล่งข้อมูลที่ต่างกัน ในประเด็นข้อมูลเดียวกัน ซึ่งหากข้อมูลที่ได้มีความเหมือนกัน ข้อมูลก็จะมีน้ำหนักเชื่อถือมากขึ้น โดยแหล่งที่กล่าวมา ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งบุคคล และแหล่ง

สถานที่ และ 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เป็นการใช่วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน ได้แก่ จากเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ หลังจากตรวจสอบข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสรุปตามประเด็นที่ศึกษา และนำมาสร้างข้อสรุปเชิงอุปนัย (Analytic Induction) และการใช้ตารางเปรียบเทียบข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาพรวมของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา

โรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา ตั้งอยู่ที่บ้านเลขที่ 96 หมู่ที่ 1 บ้านห้วยกอก ตำบลห้วยเสี้ยว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จัว) ที่เป็นโรงเรียนพื้นที่พิเศษตามประกาศกระทรวงการคลัง และจังหวัดพิษณุโลก พื้นที่มีลักษณะเป็นภูเขาโอบล้อม มีความยากลำบากในการคมนาคม ขาดแคลนสาธารณูปโภค ด้านน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาด พื้นที่มีความชุกชุมของโรคภัยไข้เจ็บ มีเขตบริการหมู่บ้านเดียว คือ บ้านห้วยกอก มีจำนวน 80 หลังคาเรือน ประชากร 419 คน เป็นชุมชนเล็กๆ มีน้ำตก และแก่ง ลำน้ำ รอบหมู่บ้าน โดยประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน โดยประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่

โรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา มีบุคลากร จำนวน 7 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) ข้าราชการครู 3) ครูอัตราจ้าง (วิทย-สพ.จ้าง) 4) ครูอัตราจ้าง (ชุมชนจ้าง) 5) ครูอาสา (ผู้รู้ในชุมชนอาสาสมัครโดยไม่ขอรับเงินเดือน) 6) ครูธุรการ และ 7) นักการภารโรง ปีการศึกษา 2555 มีนักเรียน จำนวน 30 คน กับ 8 ชั้นเรียน ตั้งแต่อนุบาล 1 ถึง ป.6

2. ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาโดยภาพรวม

ตั้งแต่ปี 2552 เป็นต้นมา โรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยการนำของผู้บริหารโรงเรียน ชื่อ นายณัฐ

ชาคำมูล ที่ร่วมมือและประสานงานกับผู้นำหมู่บ้านและวัดห้วยกอก โดยเฉพาะผู้ใหญ่บ้าน และเจ้าอาวาสวัดห้วยกอกเพื่อปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนด้านต่างๆ เมื่อมีเป้าหมายตรงกัน และพิจารณาความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการสำเร็จ ก็จะมีการสื่อสารความเข้าใจไปยังประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อสร้างทีมงานในการทำกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับเครือข่ายภายนอกที่เห็นความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ตลอดระยะเวลา 4 ปี นับตั้งแต่ปี 2552-2556 ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1 พ.ศ. 2552 ชุมชนบ้านห้วยกอก (วัดห้วยกอก บ้านห้วยกอก โรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา) ร่วมกับนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยนเรศวร จัดค่ายอาสาพัฒนาชุมชน ปรับปรุงสนามตะกร้อ สนามเปตอง และมอบอุปกรณ์กีฬาให้กับนักเรียน

2.2 พ.ศ. 2553 ชุมชนบ้านห้วยกอก ร่วมกับคณะผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 23 และการสนับสนุนจากบริษัท อัมพลฟู๊ดส์ โพรเซสซิง จำกัด (AMPOL FOOD PROCESSING LTD.) บริษัทในเครือของ The Nation กรุงเทพมหานคร (ม-ซัด-ลีก) รวมจำนวนผู้เข้าค่ายประมาณ 350 คน จัดค่ายวัยใสใฝ่อาสา ปีที่ 2 โดยได้ร่วมกันพัฒนาบริเวณโรงเรียน ได้แก่ ซ่อมแซมโรงอาหาร จัดระบบหนังสือในห้องสมุด ทำความสะอาดห้องน้ำ จัดสวนหย่อม ตัดหญ้าบริเวณรอบโรงเรียน จัดเรือนเพาะชำ ย้ายเสาดงและฐานพระพุทธรูปให้เหมาะสมบริเวณวัด

2.3 พ.ศ. 2554 ชุมชนบ้านห้วยกอก ร่วมกับคณาจารย์และนักศึกษาชมรมธรนน้ำใจ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก จัดค่ายอาสา ตามโครงการสร้างความรู้แด่น้อง เพื่อสร้างเสริมความรู้ทางวิชาการด้านสุขภาพอนามัย มอบสื่อและอุปกรณ์การเรียน และเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชน และวิทยาลัย โดยได้ทำการปรับปรุงอาคารห้องสมุด สนามเด็กเล่น สนามกีฬา และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน อีกทั้งได้ให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขลักษณะ กิจกรรมฐานภาษาอังกฤษ การมอบสื่อ อุปกรณ์กีฬา อุปกรณ์

การเรียนทุนการศึกษา และอื่นๆ กับเด็กนักเรียน และชาวบ้าน และในปีเดียวกัน คณะสถาปัตยกรรมมหาวิทยาลัยนเรศวร กว่า 60 คน จัดค่ายสถาปัตยกรรมศาสตร์ เพื่อปรับปรุงอาคารให้เป็นห้องสมุดของชุมชน ใช้เวลาถึง 10 วัน ต่อมา คณาจารย์และนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร กว่า 300 คน จัดกิจกรรมค่ายจิตอาสาตามโครงการเสริมสร้างความร่วมมือในการบำเพ็ญประโยชน์และการให้บริการแก่ชุมชนและสังคม โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาทั้งชุมชนบ้านห้วยกอกมีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ปรับปรุงพัฒนาบริเวณวัดห้วยกอก ทำความสะอาดบริเวณในหมู่บ้าน จัดทำสนามวอลเลย์บอล จัดทำสวนหย่อม ตกแต่งห้องเรียน ติดมุ้งลวดห้องสำนักงาน ปรับปรุงระบบห้องคอมพิวเตอร์ การปลูกผักสวนครัวในวงบ่อ กิจกรรมการถวายเทียนพรรษา ผ้าป่าสามัคคี และอื่นๆ

2.4 พ.ศ. 2555 ชุมชนบ้านห้วยกอกร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคสองแคว จัดค่ายปรับปรุงพัฒนาระบบไฟฟ้า ระยะที่ 1 และระยะ 2 ปรับปรุงและติดตั้งระบบไฟฟ้าในอาคารเรียน ห้องประชุม ห้องคอมพิวเตอร์ ปรับปรุงระบบโทรศัพท์ทางไกลผ่านดาวเทียม ปรับปรุงทาสี สนามเด็กเล่น และบริจาคแอร์เพื่อติดตั้งในห้องคอมพิวเตอร์ ในปีเดียวกัน ชุมชนบ้านห้วยกอก โรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา ได้รับ โล่เกียรติคุณชุมชนต้นแบบคุณธรรมจริยธรรม โดยพลเอก ดร.ศิริ ทิวะพันธุ์ ประธานสถาบันพัฒนาสี่แยกอินโดจีน ผู้ที่ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณในครั้งนี้ ประกอบด้วย พระอธิการวุฒิพงษ์ กันตวิโร เจ้าอาวาสวัดห้วยกอก นายณรงค์สิงห์ขันธ์ ผู้ใหญ่บ้านห้วยกอก ประธานกรรมการสถานศึกษา ดร.ณัฐ ชาคำมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา และนายบรรพต อินทร์ชู ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา

2.5 พ.ศ. 2556 ชุมชนบ้านห้วยกอกและภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ร่วมกันสร้างมิติใหม่ของการเรียนรู้พื้นที่จริงภายใต้ “โครงการการบูรณาการรายวิชาการพัฒนาองค์การ การวิจัย และการบริการ



สังคม นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ร่วมเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริงในเชิงบูรณาการ ต่อมา ชุมชนบ้านห้วยกอกได้ต้อนรับ กลุ่มคนอาสา คุณหมอ นิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร กิจกรรมที่สำคัญ มีการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพชุมชน เกม กิจกรรมนันทนาการให้เด็ก ๆ ได้เรียนรู้อย่างมีความสุข กับพี่ ๆ นิสิต มหาวิทยาลัยนเรศวร กิจกรรมแบ่งปันเพื่อน้อง มอบอุปกรณ์การเรียน อุปกรณ์กีฬา และบริจาคสิ่งของเสื้อผ้า ให้กับเด็ก ๆ และชุมชน

3. ผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา ตามแนวคิดการพัฒนาระดับองค์การ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา เกี่ยวข้องกับ 3 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้

3.1 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร โดยผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ทางด้านการบริหาร มีภาวะผู้นำในการบริหารงาน มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ และมีทักษะในการแสวงหาเครือข่าย ในการพัฒนา

3.2 ปัจจัยภายนอก โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกครั้งในการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนอยู่ท่ามกลางชุมชนทำให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์การทางศาสนา/ท้องถิ่น/หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เอื้อต่อการพัฒนาเพราะมีการสร้างเครือข่ายที่ดี

3.3 ปัจจัยภายใน มีฝ่ายบุคลากรมีครูจิตอาสาช่วยสอน ฝ่ายงบประมาณ มีการระดมทุนจากชาวบ้านช่วยกิจกรรมของโรงเรียน มีการร่วมมือประสานงานอันดีระหว่างบุคลากร วัสดุ/อุปกรณ์ มีการวางแผนก่อนการนำไปใช้ทุกครั้ง

4. ผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา ตามแนวคิดการพัฒนาระดับกลุ่ม

4.1 มิติของการสร้างทีมงาน โรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา มีบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาชุมชนในลักษณะการพัฒนาคณะ พัฒนางาน และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของชุมชน โดยขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน ทั้งบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ซึ่งประกอบไปด้วย

ผู้อำนวยการ ครู นักการภารโรง ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการสถานศึกษา พระ ชาวบ้าน และกลุ่มเครือข่าย โดยเมื่อมีกิจกรรม หรืองานสำคัญใด ๆ จะมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อวางแผนการดำเนินการ และวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนนั้น จะเป็นไปตามความสมัครใจ ความสามารถและความถนัด และใช้วิธีการพูดคุยกัน และมอบหมายงาน รวมทั้งการออกเป็นคำสั่งโดยโรงเรียน หรือหมู่บ้าน

4.2 มิติของภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการ และได้รับการยอมรับจากชุมชนว่า เป็นผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนาเป็นคนดี คนเก่ง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาใช้หลักการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม (Community Based Management : CBM) สามารถวางแผนงาน วางแผนคน ประสานการทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน วัด ชุมชน และเครือข่ายภายนอกได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้น ยังส่งเสริมให้ครู บุคลากร นักการภารโรง พระ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน และชาวบ้านก็มีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปตามบทบาทหน้าที่ของตน ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้นำชุมชน และเจ้าอาวาสวัด

5. ผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา ตามแนวคิดการพัฒนาระดับบุคคล

5.1 ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

5.1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา นายณัฏฐ์ ชาคำมูล เป็นนิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร และจบการศึกษาในปี 2555 การบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนั้น จึงใช้ความรู้ ความคิด และความเชื่อทางด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ยึดชุมชนเป็นฐานการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และการพัฒนาชุมชนในมิติที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กอื่น ๆ ที่มักมีข้อจำกัดที่จำนวนนักเรียน และความขาดแคลนของปัจจัยทางการบริหาร นอกจากนั้น ยังเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้บริหารโรงเรียน

และหน่วยงานภายนอกในด้าน ความคิด ความรู้ ความสามารถด้านการบริหาร จัดการและการวิจัย โดยเป็นอาจารย์พิเศษของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนบางแห่งด้วย ดังนั้น การบริหารโรงเรียนนี้ จึงเป็นการพิสูจน์ความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการสร้างความฝัน ความเชื่อ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยยึดชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาในมิติที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กอื่นๆ ให้เกิดการพัฒนายั่งยืน และมีความหมายกับ ผู้อำนวยการโรงเรียน มากกว่าการย้ายไปโรงเรียนใหม่ที่พร้อมกว่าทั้ง ๆ ที่มีโอกาสที่จะทำได้

5.1.2 บุคลากรทางการศึกษา (ครูประจำ ครูอัตราจ้าง ครูอาสา และนักการภารโรง) เนื่องจากครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา มีเพียงคนเดียว จึงไม่สามารถดูแลควบคุมนักเรียนได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลาง แต่ด้วยความเป็นครูมานานและมีครอบครัวอยู่ในชุมชน จึงไม่เป็นปัญหามากนัก ต่อมาโรงเรียนและชุมชนได้จ้างครูอัตราจ้างเพิ่มเติม รวมทั้งมีผู้ปกครองนักเรียนและเจ้าอาวาสเป็นครูอาสาในบางรายวิชา การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนจึงเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากขึ้น ปัจจุบันข้าราชการกำลังเสนอการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) โดยการส่งเสริมจากผู้อำนวยการโรงเรียน สำหรับครูอัตราจ้าง ที่ได้ความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียนในชุมชนได้จัดจ้างครูผู้สอนเพิ่มอีกหนึ่ง ถือว่าเป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์และความมุ่งมั่นที่ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อเตรียมการไปสอบเป็นราชการครูในอนาคต สำหรับนักการภารโรงเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการจัดสร้าง ปรับเปลี่ยนและดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ส่วนครูอาสาสอนนั้น เป็นผู้ปกครองนักเรียนที่มีประสบการณ์จากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่กรุงเทพฯ อาสาสอนรายวิชา คอมพิวเตอร์และพลศึกษา โดยไม่รับค่าตอบแทน เพราะมีแรงบันดาลใจ มีจิตสาธารณะและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและมอบความรู้ให้กับลูกหลานในชุมชน

5.2 การเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพชีวิต

5.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา คุณภาพชีวิตของผู้อำนวยการโรงเรียนในมิติของตัวเงินที่ได้รับจากการประกอบอาชีพข้าราชการ อาจกล่าวได้ว่า เป็นไปตามวิถีของการรับราชการ บางครั้งก็เสมอตัวหรือไม่ก็ขาดทุน เนื่องจากหลายครั้งต้องใช้เครดิตของตนเองหรือจ่ายเงินส่วนตัวออกไปก่อน เมื่อมีกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียน แต่ผู้อำนวยการโรงเรียนมีมุมมองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมากกว่าตัวเงินที่ได้รับ ประกอบกับมีภรรยาที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาเดียวกัน จึงมีความเข้าใจกันเป็นอย่างดี แต่หากมองมิติคุณภาพชีวิตในแง่ของความสุข หรือความภูมิใจในการทำในสิ่งที่มีประโยชน์สุข และมีความหมายกับส่วนรวมแล้ว สิ่งที่คุณภาพชีวิตโรงเรียนตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการสร้างความฝัน ความเชื่อเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยยึดชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาในมิติที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กอื่นๆ ให้เกิดการพัฒนายั่งยืน ซึ่งถือว่า ความสุขของชุมชนและของนักเรียน คือความสุขของตนเองแล้ว ถือว่าเป็นเรื่องที่ทำหายอย่างมาก

5.2.2 บุคลากรทางการศึกษา (ครูประจำ ครูอัตราจ้าง ครูอาสา และนักการภารโรง) คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ตำบลห้วยเหี้ย อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก คุณภาพชีวิตในการดำเนินงานและวิถีชีวิตในความเป็นอยู่จึงเป็นไปอย่างเรียบง่ายและตามศักยภาพสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการการทำงาน โดยครูผู้สอนที่รับราชการก็ได้จัดทำผลงาน และเสนอการประเมินวิทยฐานะ คศ.3 รองรับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ของ สมศ.สำหรับคุณภาพชีวิตของบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ได้แก่ นักการภารโรง ครูอัตราจ้างและครูอาสามีคำตอบแทนให้ในระดับความพึงพอใจของตนเอง ส่วนครูอาสามีความภาคภูมิใจในอุดมการณ์ของตนเองในการกลับมาพัฒนาท้องถิ่นให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น



อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาในด้านกายภาพ ที่เน้นการสร้างและเตรียมแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนและชุมชนใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริการวิชาการแก่ชุมชน ตั้งแต่ปี 2552-2554 โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่าย ทำให้เกิดความพึงพอใจของชุมชนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และผู้เรียนเป็นคนดี กล้าแสดงออกและมีความสุข โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาเกี่ยวข้องกับ 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร โดยผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ทางด้านการบริหาร มีภาวะผู้นำในการบริหารงาน มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ และมีทักษะในการแสวงหาเครือข่ายในการพัฒนา 2) ปัจจัยภายนอก โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกครั้งในการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนอยู่ท่ามกลางชุมชนทำให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์การทางศาสนา/ท้องถิ่น /หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เอื้อต่อการพัฒนาเพราะมีการสร้างเครือข่ายที่ดีและ 3) ปัจจัยภายใน มีฝ่ายบุคลากรมีครูจิตอาสาช่วยสอนฝ่ายงบประมาณ มีการระดมทุนจากชาวบ้านช่วยกิจกรรมของโรงเรียน มีการร่วมมือ ประสานงานอันดีระหว่างบุคลากร วัสดุ/อุปกรณ์ มีการวางแผนก่อนการนำไปใช้ทุกครั้ง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของอนุชา กอนพวง (2549) ที่ทำการศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนวัดบ้านมุง ในช่วงปี 2545-2549 และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนวัดบ้านมุง ในช่วงปี 2545 - 2549 ประกอบด้วย ปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนภายในสถานศึกษา และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก โดยทุกปัจจัยล้วนส่งผลโดยตรงต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน โดยปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาส่งผลซึ่งกันและกัน

และปัจจัยทั้งสองดังกล่าวนี้ จะส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนภายในสถานศึกษาไปยังสภาพการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนวัดบ้านมุงด้วยเช่นกัน

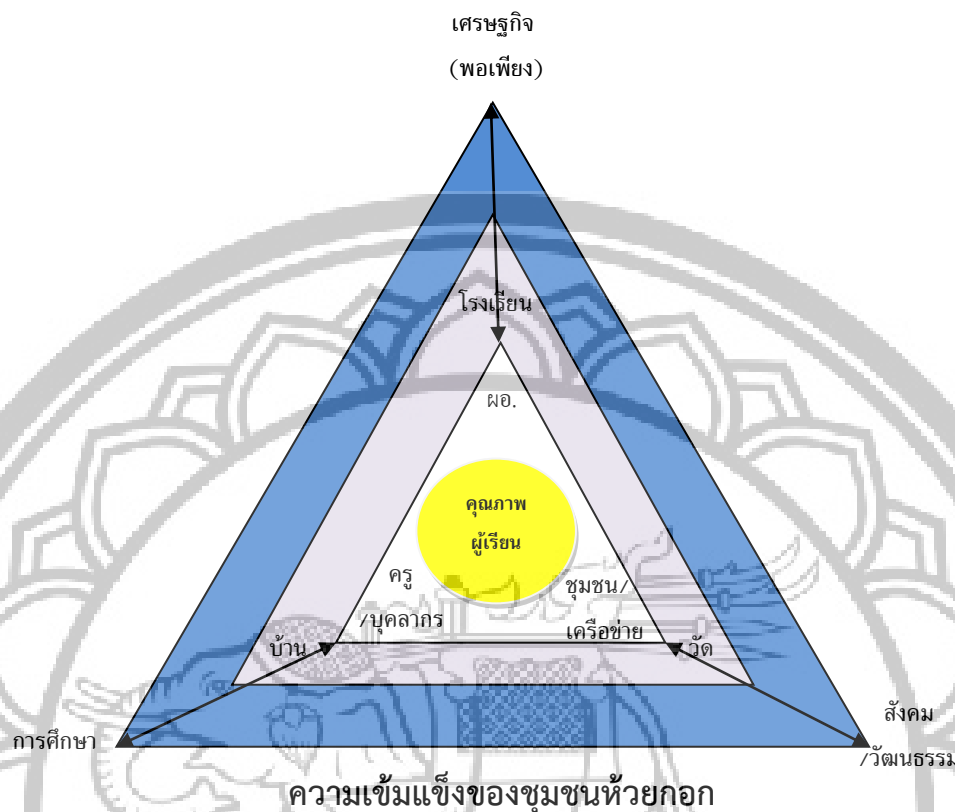
เมื่อนำแนวคิดการพัฒนาองค์การมาทำการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาองค์การ ที่เป็นการพยายามเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับกลุ่ม และบุคคลในองค์การ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความอยู่รอดขององค์การ โดยการพัฒนาองค์การจะมุ่งเน้นการติดต่อสื่อสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างเปิดเผย เน้นการมีส่วนร่วมและไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปัจจัยหลักของความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ จะต้องเกิดจากการรับรู้ ริเริ่มยอมรับของผู้บริหารหรือผู้นำขององค์การในการกำหนดเป้าหมายและสื่อสารถึงความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ โดยการเปลี่ยนแปลงพัฒนานั้นมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และมุ่งเปลี่ยนเจตคติ พฤติกรรม และคุณภาพงานขององค์การ (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2552, น. 384; วิทยา จันทรศิลา, 2543, น. 14)

ทั้งนี้ การดำเนินการทำกิจกรรมหรือการพัฒนาโรงเรียนจะสอดคล้องกับ การสร้างทีมงาน โดยมีบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนในลักษณะการพัฒนาคน พัฒนางาน และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของชุมชน ทั้งบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) มีการประชุมปรึกษาหารือกัน ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อวางแผนการดำเนินการ เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามความสมัครใจ ความสามารถ มีการใช้ ภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการ และได้รับการยอมรับจากชุมชนว่าเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ใช้หลักการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม (CBM) สามารถวางแผนงาน วางแผนคน ประสานการทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน วัด ชุมชน และเครือข่ายภายนอกได้เป็นอย่างดี

ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญ ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน เป็นบุคคลที่เป็น

ที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานภายนอกในด้าน ความคิด ความรู้ ความสามารถด้านการบริหาร จัดการและการวิจัย โดยเป็นอาจารย์พิเศษของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเอกชนบางแห่ง การบริหารโรงเรียนนี้ จึงเป็นการพิสูจน์ความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการสร้างความฝัน ความเชื่อเรื่องการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยยึดชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาในมิติที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กอื่นๆ ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน สำหรับครูผู้สอน 1 คน มีความพยายามจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน จึงเกิดประโยชน์กับผู้เรียน ปัจจุบันข้าราชการกำลังเสนอการทบทวนฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) โดยการส่งเสริมจากผู้อำนวยการโรงเรียน สำหรับครูอัตราจ้างเป็นผู้มีอุดมการณ์และความมุ่งมั่นที่ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อเตรียมการไปสอบเป็นราชการครูในอนาคต นักการศึกษาโรงเรียนมีบทบาทในการสร้างภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนครูอาสาสอนเป็นผู้ปกครองนักเรียนที่มีประสบการณ์ อาสาสอนรายวิชา คอมพิวเตอร์และพลศึกษา โดยไม่รับค่าตอบแทน เพราะมีแรงบันดาลใจ มีจิตสาธารณะและภาคภูมิใจ

อย่างไรก็ดี เป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา แตกต่างกับเป้าหมายโรงเรียนขนาดเล็ก (จิ๋ว) ทั่วไป กล่าวคือ โรงเรียนขนาดเล็กทั่วไปย่อมมีความขาดแคลนและข้อจำกัดในการใช้ทรัพยากรในการบริหาร เพื่อการบริหาร จัดการ และการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โรงเรียนทั่วไปจึงพยายามจะ “คงสภาพ” ของกิจการของโรงเรียนให้มากที่สุด แต่ก็มีจำนวนมากที่ต้องมีการยุบรวม หรือมีผู้บริหารโรงเรียนที่เคลื่อนย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในช่วงสั้นๆ หรือเรียกว่า “ทางผ่าน” หรือ “โรงเรียนฝึกผู้บริหารใหม่” ซึ่งในอดีตก่อนปี 2552 ก็มีลักษณะดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนท่านนี้ย้ายเข้ามา กลับมีความเชื่อในการพัฒนาโรงเรียนที่ดูเหมือนว่ายากที่จะเป็นไปได้ เนื่องจากไม่ได้มีเป้าหมายเพียงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มุ่งเน้นไปที่คุณภาพของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมายปลายทางของการพัฒนาไปที่ความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาชุมชนในท่ามกลางข้อจำกัดมากมาย เส้นทางของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาชุมชนนั้นของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา แสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 แสดงโจทย์ความคิดในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา

จากรูปที่ 1 เป็นโจทย์ความคิดในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนของโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา เป้าหมายสุดท้าย คือ ความเข้มแข็งของชุมชน ในด้าน เศรษฐกิจ (พอเพียง) ด้านการศึกษาของคนในชุมชน ที่เกิดจากฐานคิดของโรงเรียน และด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งจากการวิจัยเป้าหมายส่วนนี้ ยังมีคำตอบที่ไม่ชัดเจน โดยการดำเนินการในส่วนนี้ให้สำเร็จดูเหมือนว่า ต้องใช้ กิจกรรม ความร่วมมือ และระยะเวลาอีกไม่น้อยทีเดียวที่จะทำให้เกิดขึ้นและเกิดอย่างยั่งยืน อีกประการหนึ่ง คือ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งแท้จริงแล้ว ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนรู้ตามหลักสูตร และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยครูที่ทุ่มเท มีความรู้และทักษะ และมีความทุ่มเทในการพัฒนาผู้เรียน แต่ดูเหมือนว่า แม้โรงเรียนจะมีครูเพิ่มขึ้นแต่ก็เป็นครูที่ไม่ได้จบการศึกษาตรงเอก เป็นครูจ้างสอน ครูอาสา ซึ่งในระยะยาว หรือเมื่อมองให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะครอบคลุมตามหลักสูตรแล้ว อาจเกิดผลได้ไม่ชัดเจนนัก สองประการนี้ จึงเป็นโจทย์สำคัญ ที่แกนนำในชุมชนห้วย

กอกจะต้องขับเคลื่อนให้เกิดความตระหนัก ความมุ่งมั่น ทุ่มเท ความรับผิดชอบของการเป็นพลเมืองห้วยกอกที่จะสร้างทุกคนให้สามารถเป็นผู้นำ ผลัดเปลี่ยน หมุนเวียนการเป็นผู้นำในการพัฒนาความเข้มแข็งของโรงเรียนและชุมชน โดยไม่ยึดติดที่ “บุคคล” จึงจะเกิดกระแสของคำว่า “ความเข้มแข็งของชุมชน” และ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” ตามมา

ข้อเสนอแนะ

1. หากโรงเรียนยังคงสืบสานความฝันในเรื่องของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนแล้ว ต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน ในด้านเศรษฐกิจ (พอเพียง) ด้านการศึกษา และด้านสังคมและวัฒนธรรม และต้องมีกลยุทธ์ในการที่จะพัฒนา บวร (บ้าน วัด และโรงเรียน) ให้ไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

2. การจัดการศึกษาของโรงเรียน ยังไม่สามารถละเลย คุณภาพของนักเรียนได้ ดังนั้น การมุ่งเน้น

ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาความรู้และทักษะ และคุณลักษณะของครูผู้สอนทุกกลุ่ม ทุกประเภทนั้นว่ามีความสำคัญอย่างมาก โดยโรงเรียนควรมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 ควรวิเคราะห์ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนาในลักษณะองค์รวม เพื่อให้ง่ายต่อการพัฒนา

2.2 การจัดการเรียนรู้เรียนการสอน ควรคำนึงถึงพัฒนาการของเด็ก เด็กแต่ละวัยจะมีพัฒนาการที่ต่างกัน มีความจำเป็นอย่างมากในการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน ถึงแม้ว่าจำนวนบุคลากรจะมีจำนวนไม่เพียงพอ แต่ไม่ควรจะละทิ้งความสำคัญตรงนี้

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรเพิ่มโดยให้นักเรียนเรียนรู้จากสถานที่จริง ได้ลงมือปฏิบัติ ได้ทดลองด้วยตนเอง ทุกสถานที่ที่สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ได้ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การประกอบอาชีพของบุคคลในท้องถิ่น

2.4 ส่งเสริมให้ครูกลุ่มไปอบรมวิชาการเพื่อรับและแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่าย หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนของยุคปัจจุบัน แล้วนำมาสอนนักเรียนเพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตปัจจุบันตลอดจนชีวิตหลังจากรั้วโรงเรียน

2.5 การเสริมแรงให้ครูควรดำเนินการให้มากขึ้นผู้บริหารควรสร้างและจัดหาในสิ่งที่บุคลากรต้องการ เพราะการทำงานที่โรงเรียนบ้านห้วยกอกพัฒนา ถือว่าเป็นงานที่หนักพอสมควร

เอกสารอ้างอิง

วิทยา จันทรศิลา. (2543). *การพัฒนาองค์การ. พิชณโลก: ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.*

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนุชา กอนพวง. (2549). *การศึกษาสภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนวัดบ้านมุงในช่วงปี 2545 - 2549* [อัตรสำเนา]. มปท.