

การศึกษาความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับตัวชนรรมองค์การเพื่อการดำรงอยู่  
ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา



ปริญญานิพนธ์  
ของ  
วราพร ภาคธรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

มิถุนายน 2560

การศึกษาความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับตัวชนรรมองค์การเพื่อการดำรงอยู่  
ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา



ปริญญานิพนธ์  
ของ  
วราพร ภาคธรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

มิถุนายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาคความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับตัวนธรรมชาติการเพื่อการดำรงอยู่  
ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา



บทคัดย่อ  
ของ  
วราพร ภาคธรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์  
มิถุนายน 2560

วราพร ภาคธรรม. (2560). การศึกษาความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับตัวชนธรรมองค์การ  
เพื่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การ  
วิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์  
แขนงการวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของ  
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษา  
ขนาดเล็กตามประสบการณ์ชีวิตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อศึกษากระบวนการปรับตัวและปรับตัวชนธรรมองค์การของผู้มีส่วนได้  
ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิธีการดำเนินการ ผู้วิจัย  
ออกแบบการวิจัย ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการ  
สัมภาษณ์เชิงลึก มีแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบกับการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม  
จากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนขนาดเล็กได้ 3 กรณีศึกษา จำนวน 5  
โรงเรียน โดยพิจารณาโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาจากความหลากหลายคือ ท่าเลที่ตั้ง (ชุมชนเมือง/  
ชุมชนชนบท) และรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา (แบบปกติและแบบควบรวม) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล  
สำคัญ คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครู กรรมการสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและ  
ศึกษานิเทศก์ จำนวน 35 คนจากทั้ง 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน ดังกล่าว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนขนาดเล็กให้ความหมายต่อการ  
ดำรงอยู่ในมุมมองคล้ายกัน คือเป็นโรงเรียนที่เกิดจากความร่วมมือของชุมชน แม้จะเป็นโรงเรียนที่  
ขาดแคลนในทุกๆด้าน แต่ถ้าได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง และบุคลากรทำงานด้วยความ  
เสียสละ มุ่งมั่น โรงเรียนก็จะสามารถดำรงอยู่ได้ 2) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางชุมชน  
วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลง อัตราการเกิดน้อยลง การคมนาคมดีขึ้น โรงเรียนกลายเป็นโรงเรียน  
ทางเลือกสำหรับผู้ปกครอง การที่โรงเรียนจะดำรงอยู่ได้จะต้องได้รับความเชื่อมั่นจากกลุ่ม  
ผู้ปกครองและมีเครือข่ายความร่วมมือกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ชุมชนและองค์กรภายนอก 3)  
กระบวนการปรับตัว การปรับตัวในทางสังคมเพื่อเข้ากับชุมชนและเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มี  
ประสิทธิภาพ มีผลมาจากการนำประสบการณ์ในการทำงานเดิมมาใช้ โดยบุคลากรแต่ละคนต้องรู้จัก  
พื้นฐานของชุมชนและทำงานต้องทำงานด้วยความเสียสละ อุทิศตน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่าง  
เพื่อนร่วมงาน ยึดหยุ่นตนเองได้ตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลง ส่วนกระบวนการปรับตัวชนธรรม  
องค์การหัวใจหลักอยู่ที่ภาวะผู้นำของโรงเรียน ผู้ที่เป็นผู้นำจะต้องรู้จักชุมชน รู้จักเพื่อนร่วมงาน  
เพื่อการบริหารโครงสร้างขององค์การและความร่วมมือกันที่ดีของทุกฝ่าย พฤติกรรมองค์การเพื่อ  
การดำรงอยู่ของโรงเรียนจึงจะเกิดตามมา

MEANING AND PROCESSES OF PHYSICAL & ORGANIZATIONAL CULTURE  
ADAPTATIONS FOR A SMALL-SIZED SCHOOL IN AYUTTHAYA PROVINCE :  
A PHENOMENOLOGICAL RESEARCH STUDY



AN ABSTRACT  
BY  
WARAPORN PAKTHAM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education in Research and Development on Human Potential  
at Srinakharinwirot University

June 2017

Waraporn Paktham. (2017). *Meaning and Processes of Physical & Organizational Culture Adaptations for a Small-sized School in Ayutthaya Province : A Phenomenological Research Study*. Master Thesis, M.Ed. (Research and Development on Human Potential: Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Ong-art Naiyapatana.

The objectives of the study were 1) to find out the reasons for the existence of five small primary schools and the stakeholders of the school in Pra Nakhon Si Ayutthaya province; 2) to Identify the purpose of small primary schools by experience with educational management of the small primary school's stakeholders in Pra Nakhon Si Ayutthaya province. and 3) To Identify process of adjustment and the cultural organization of a small primary school adaption in Pra Nakhon Si Ayutthaya province. With regard to the methods, this research designed using the qualitative approach of a Phenomenological study and used In-depth interviews. There were semi-structured questions with non-participant observations from the stakeholder of a small primary school. In case studies on the variety of locations and educational management patterns (normal and merger and acquisition). The researcher used case studies through purposeful sampling to choose three case study from five schools with two rules that are 1) location (country/countryside) 2) type of educational management (normal / merger and acquisition). The important resources consisted of the thirty-five people, including the school director, the school acting director, the teachers, the school board, students, the parents of students, and educational supervisors.

The findings showed that 1) The stakeholders of a small primary school justified the existence of small primary schools. The school was formed by community cooperation. Although the school may lack certain amenities, but it could co-exist with the trust of the parents and the selfless commitment of the staff; 2) The school became the choice of the parents because of variations in the social structure, changes in lifestyle a lower birth rate, better transport, so in order to exist a small primary school must have trust from parents and cooperative connections between home, temple, the school community and exterior organizations; 3) the adjustment process was effected by the work experiences of the staff, who must work with sacrifice, dedication, good interactions between coworkers, flexibility and following the changes in politics. The key to adjustment culture is leadership by knowing and knowledge of the community, coworkers, and work structure this may result in cooperation a many these groups.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับตัวชนธรรมองค์การเพื่อการดำรงอยู่  
ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา  
ของ  
วราพร ภาคธรรม

ได้รับการอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุบผา เมฆศรีทองคำ)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างมีคุณภาพนั้น เกิดจากจิตวิญญาณความเป็นครูที่มีต่อศิษย์ ได้แก่ ความเมตตา ความกรุณา ความเสียสละ ความอดทน และความห่วงใยจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยวัฒน์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ตั้งแต่ที่ผู้วิจัยเริ่มสนใจประเด็นปัญหาการวิจัย ติดตามและคอยให้คำปรึกษาตั้งแต่ต้นในเรื่องระเบียบวิธีการวิจัย การสืบค้นเอกสาร จนกระทั่งการวิเคราะห์การอภิปรายผลการวิจัย ทั้งยังแนะนำการวางแผนทางการศึกษา เพื่อให้ผู้วิจัยได้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้ท่านยังได้สร้างประสบการณ์ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพให้กับผู้วิจัย โดยการชวนลงพื้นที่กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กที่จังหวัดเลย ทำให้ผู้วิจัยเกิดการเรียนรู้ถึงเทคนิค วิธีการวิจัย เส้นทางการวิจัยเชิงคุณภาพ และได้รับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงที่ผู้วิจัยยังเป็นนิสิต ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุบผา เมฆศรีทองคำและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเพิ่มเติมที่ได้สละเวลาในการมาสอบปริญญานิพนธ์ให้กับผู้วิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ในการทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้เพื่อให้เป็นงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยทุกท่านที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา ที่กรุณาให้ข้อมูล ให้ความเป็นมิตรและมิตรภาพอันดีแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณอาจารย์ในภาควิชาวิจัยและวัดผลทางการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยตลอดระยะเวลาการทำงานวิจัยนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่ให้คำแนะนำในการติดต่อเอกสารต่างๆ ในการทำปริญญานิพนธ์

สุดท้ายนี้ผู้ที่เปี่ยมกำลังใจอันสูงสุดและอยู่เบื้องหลังในความสำเร็จครั้งนี้ คือ คุณพ่อพยัพ ภาควรรณ คุณแม่อุบลรัตน์ ภาควรรณ รวมทั้งแม่เล็กที่สนับสนุนอุปกรณ์ในการเก็บข้อมูลวิจัยญาติพี่น้อง รุ่นพี่ปริญญานิพนธ์ เพื่อนร่วมรุ่น เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนและนอกโรงเรียนทุกท่านที่ให้ความรัก ให้คำแนะนำ และคอยเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยเสมอมา

ขอให้คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ มอบเป็นเครื่องบูชาคุณแต่บิดามารดา และครูอาจารย์ ตลอดจนผู้ที่คอยให้การอบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาจนถึงปัจจุบัน

วราพร ภาควรรณ

## สารบัญ

| บทที่                                                           | หน้า      |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 บทนำ .....</b>                                             | <b>1</b>  |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                             | 1         |
| คำถามของการวิจัย.....                                           | 5         |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                                    | 6         |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                                       | 6         |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                          | 6         |
| กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....                          | 7         |
| นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....                                 | 9         |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                       | 12        |
| <b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>                    | <b>15</b> |
| โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับคุณภาพการศึกษา.....                | 16        |
| ความหมายและความสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.....          | 16        |
| สภาพการณ์และปัญหาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในปัจจุบัน.....    | 17        |
| โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....         | 19        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.....         | 20        |
| แนวคิดการให้ความหมายกับการดำรงอยู่และแนวคิดเชิงสัญลักษณ์.....   | 25        |
| แนวคิดการให้ความหมายกับการดำรงอยู่ (Logotherapy) .....          | 25        |
| แนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์นิยม (Symbolic Interaction)..... | 30        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่.....                        | 32        |
| แนวคิดทฤษฎีการปรับตัว.....                                      | 33        |
| ความหมายของการปรับตัวทางสังคม.....                              | 33        |
| พฤติกรรมการปรับตัว.....                                         | 34        |
| วิธีการปรับตัว.....                                             | 39        |
| แนวคิดทฤษฎีการปรับวัฒนธรรมองค์การ.....                          | 45        |
| แนวคิดการปรับวัฒนธรรมองค์การ.....                               | 45        |
| องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ.....                               | 52        |
| รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ.....                                   | 57        |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                                                                         | หน้า       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>2 (ต่อ)</b>                                                                                                                |            |
| แนวคิดการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา.....                                                                                        | 63         |
| ลักษณะสำคัญของการวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา.....                                                                                 | 68         |
| วิธีดำเนินการวิจัย.....                                                                                                       | 69         |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                       | 71         |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา.....                                                                      | 74         |
| <b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>                                                                                              | <b>77</b>  |
| การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย.....                                                                                                 | 78         |
| พื้นที่ในการศึกษาวิจัย.....                                                                                                   | 78         |
| กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....                                                                                                   | 99         |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                                                                                      | 101        |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                       | 106        |
| ภูมิหลังผู้วิจัย.....                                                                                                         | 109        |
| <b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>                                                                                            | <b>115</b> |
| ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล.....                                                                                         | 115        |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็ก.....                        | 125        |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันกับ<br>โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.....           | 140        |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร<br>ต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก..... | 162        |
| <b>5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>                                                                                    | <b>178</b> |
| สรุปผลการวิจัย.....                                                                                                           | 178        |
| อภิปรายผล.....                                                                                                                | 181        |
| ข้อเสนอแนะ.....                                                                                                               | 191        |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                | หน้า |
|----------------------|------|
| บรรณานุกรม.....      | 193  |
| ภาคผนวก.....         | 201  |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 233  |



## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 จำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>พระนครศรีอยุธยา.....              |      |
| 2 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....                                                             | 100  |
| 3 แสดงการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....                                                         | 101  |
| 4 แนวทางดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย/คำถามการวิจัย(การดำรงอยู่).....                                      | 111  |
| 5 แนวทางดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย/คำถามการวิจัย(ประสบการณ์).....                                       | 112  |
| 6 แนวทางดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย/คำถามการวิจัย (การปรับตัวและปรับวัฒนธรรม<br>องค์กร).....             | 113  |
| 7 การจำแนกแหล่งข้อมูลตามคำถามการวิจัย.....                                                           | 114  |
| 8 สรุปภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลรายบุคคล กรณีศึกษาที่ 1.....                                               | 116  |
| 9 สรุปภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลรายบุคคล กรณีศึกษาที่ 2.....                                               | 118  |
| 10 สรุปภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลรายบุคคล กรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน PT.....                                  | 120  |
| 11 สรุปภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลรายบุคคล กรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน TN.....                                  | 121  |
| 12 สรุปภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลรายบุคคล กรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน BN.....                                  | 122  |
| 13 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการดำรงอยู่กรณีศึกษาที่ 1.....                                           | 128  |
| 14 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการดำรงอยู่กรณีศึกษาที่ 2.....                                           | 131  |
| 15 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการดำรงอยู่กรณีศึกษาที่ 3.....                                           | 135  |
| 16 การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่<br>3 กรณีศึกษา.....           | 139  |
| 17 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต : กรณีศึกษาที่ 1.....                                    | 145  |
| 18 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต : กรณีศึกษาที่ 2.....                                    | 150  |
| 19 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต : กรณีศึกษาที่ 3.....                                    | 156  |
| 20 การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต 3 กรณีศึกษา.....                           | 161  |
| 21 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร : กรณีศึกษาที่ 1....                     | 165  |
| 22 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร : กรณีศึกษาที่ 2.....                    | 169  |
| 23 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร : กรณีศึกษาที่ 3.....                    | 172  |
| 24 การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นกระบวนการปรับตัวและปรับ<br>วัฒนธรรมองค์กร 3 กรณีศึกษา..... | 176  |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                | หน้า |
|------------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....             | 20   |
| 2 แผนที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....      | 14   |
| 3 สนามวิจัย โรงเรียนPP .....             | 80   |
| 4 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน PP.....  | 83   |
| 5 สนามวิจัย โรงเรียนKK .....             | 84   |
| 6 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน KK.....  | 86   |
| 7 สนามวิจัย โรงเรียนPT .....             | 87   |
| 8 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน PT.....  | 90   |
| 9 สนามวิจัย โรงเรียน TN .....            | 91   |
| 10 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน TN..... | 93   |
| 11 สนามวิจัย โรงเรียน BN .....           | 94   |
| 12 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน BN..... | 96   |

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อดีตการศึกษาของประเทศไทยเป็นการศึกษาที่เชื่อว่าอยู่ในฐานวัฒนธรรมคือ อยู่ในวิถีชีวิต ดังนั้นวิชาความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนจึงได้รับการถ่ายทอดลงสู่เยาวชนในชุมชนโดยคนในชุมชน ได้แก่ พระสงฆ์ ผู้อาวุโสในท้องถิ่น พ่อ แม่ และปราชญ์ชาวบ้าน อาศัยวัดหรือชุมชนเป็นศูนย์กลางสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้ในอดีตจึงมุ่งเน้นที่จะทำให้คนในชุมชนสามารถที่จะดำรงชีพของตนเองได้ (ประเวศ วะสี. 2554: 18, เยาวภา ประคองศิลป์. 2548) ไม่จำเป็นที่จะต้องอ่านหนังสือออก เขียนหนังสือได้ ก็สามารถดำรงชีพอยู่ในชุมชนได้

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 รูปแบบการเรียนรู้ของคนในชุมชนได้เปลี่ยนแปลงไป เป็นการจัดการศึกษาในระบบและถูกจัดการโดยรัฐบาล เกิดสถาบันโรงเรียน ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจของคนภายในชุมชน เพื่อให้เป็นแหล่งวิชาความรู้แก่เยาวชน ขึ้นมาแทนที่วัดหรือชุมชน “โรงเรียน” จึงกลายเป็นสถาบันหลักในการสร้าง ผลิต เยาวชนที่ดี มีความรู้ออกสู่สังคม เพราะโรงเรียนเป็นสถานที่ที่เป็นแหล่งรวมวิชาความรู้ที่คนในชุมชนเชื่อว่าจะสามารถยกระดับวิถีชีวิตของลูกหลานได้ เหตุผลอีกประการหนึ่งคือวิชาความรู้ที่เรียนรู้จากโรงเรียน วัดและชุมชนก็ไม่สามารถที่จะถ่ายทอดได้ (อุษณีย์ ธโนศวรรย์. 2545) ซึ่งสอดคล้องกับที่เสนห์ จามริก (2549) กล่าวว่า ประเทศไทยนำแนวคิดการศึกษาของสหรัฐอเมริกาใช้คือมีการแบ่งเป็นสาขา ดังนั้นระบบการศึกษาของไทยจึงถูกตัดขาดจากพื้นฐานของสังคมไทยทั้งหมด การศึกษาเป็นระบบศูนย์รวมอำนาจ ที่ต้องการปั้นคนออกมาเป็นชนชั้นนำ ทำให้การศึกษามีการประทับตราคณะและมีการแข่งขันผลักดันการศึกษาในโรงเรียนจึงทำให้เยาวชนเริ่มออกห่างจากวิถีชีวิตที่ควรจะเป็นและโรงเรียนก็ได้ก้าวมาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่เป็นเครื่องหมายแสดงถึงความเจริญ การเข้าถึงความรู้ที่ทันสมัย

จากปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงฐานการเรียนรู้ในอดีต นำมาสู่การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิดด้านการศึกษาและการดำรงชีวิต ทำให้คนในชุมชนมีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบท มีการโยกย้ายถิ่นฐาน วิธีการทำมาหากิน เพราะสังคมในประเทศมีการเปลี่ยนแปลงจากยุคเกษตรกรรมเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม เงินกลายมาเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่ทุกคนรอบตัวจำเป็นต้องมี เพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนสินค้าอุปโภค บริโภคและเป็นตัวบ่งบอกถึงฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว ประชากรในท้องถิ่นจึงมีการโยกย้ายถิ่นฐานของตนเข้าสู่ชุมชนเมือง เพราะเชื่อว่าจะมีชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากผลของความต้องการกระตุ้นเศรษฐกิจในประเทศ ส่งผลให้ชุมชนทั่วประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลาย ผลกระทบที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลถึงการศึกษาด้วย จากเดิมที่โรงเรียนมีการกระจายตัวอยู่ทุกหนทุกแห่งในชุมชน แต่ในปัจจุบันกลับพบว่า โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวนโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น (โรงเรียน

ขนาดเล็ก คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงไป) และจากสถิติในปีการศึกษา 2558 พบว่ามีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 15,473 โรงเรียน จากโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ 28,358 โรงเรียน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 54.56 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2558) นอกจากจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นแล้ว ในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังพบปัญหาการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลและปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 ในปีการศึกษา 2554 (พ.ศ.2554-2558) ประจำปีงบประมาณ 2554 พบว่า ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมิน 7,985 แห่ง จากสถานศึกษาที่ต้องประเมิน 34,404 แห่ง โดยได้รับการรับรองมาตรฐานระดับดีมาก 333 แห่ง คิดเป็น 4.17% ระดับดี 5,357 แห่ง คิดเป็น 67.09% และไม่รับรองมาตรฐาน 2,295 แห่ง คิดเป็น 28.74% จากการวิเคราะห์ผลการประเมินตามสังกัด พบว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ได้รับรองจำนวน 2,119 แห่ง คิดเป็น 30.09% ซึ่งการประเมินในครั้งนี้โรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ยิ่งไปกว่านั้นโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ผ่านการประเมินนั้นยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คะแนน O-NET ค่อนข้างต่ำ และเหตุผลด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร (ไทยรัฐออนไลน์. 2555) จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กถูกมองจากสังคมว่าเป็นโรงเรียนที่ด้อยคุณภาพและขาดความพร้อมในการจัดการศึกษาเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากกระทรวงและมีการจัดสรรอัตรากำลังครูให้กับสถานศึกษาอย่างพอเพียงกับการจัดการศึกษา

นอกจากสภาพปัญหาเรื่องคุณภาพในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังพบว่าการปรับตัวจากการจัดการกับวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นปัญหาที่มีความสำคัญ เนื่องจากโรงเรียนนับเป็นองค์กรหนึ่งที่ประกอบด้วยกลุ่มคนในการทำงาน หากไม่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การดำเนินงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ จากงานวิจัยของอภิขชยา บุญเจริญ. (2556) กล่าวว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านเน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมเน้นความรู้สึกเป็นชุมชน วัฒนธรรมเน้นการเอาใจใส่และวัฒนธรรมเน้นความเชื่อใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องที่ว่าความสัมพันธ์ของคนในองค์กรส่งผลต่อระบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ถ้ามองปัญหาในอีกมุมหนึ่งของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่าสาเหตุหลักที่ทำให้จำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในประเทศมีแนวโน้มที่จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น อาจสืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการด้านการแพทย์ ในเรื่องอัตราการคุมกำเนิด ทำให้แนวโน้มประชากรวัยเรียนมีจำนวนลดลง ซึ่งผลจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าประชากรคาดประมาณ กลางปี 2557 (1 กรกฎาคม) มีอัตราการคุมกำเนิด 79.6 % อัตราการเกิดของประชากรในประเทศไทยต่อหนึ่งพันคน คิดเป็น 11.5 % อัตราการเกิดตามธรรมชาติ 0.4% จึงทำให้พีระมิดฐานประชากรในประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะมีลักษณะแคบลง (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. 2557: ออนไลน์) แนวโน้มประชากรวัยเรียนจึงมีน้อยลง และ

ความนิยมของผู้ปกครองที่พอจะมีฐานะทางครอบครัวที่ดีต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนในเมืองมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความต้องการด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ปัจจัยด้านวิชาการ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะครู และความทันสมัยในด้านการคมนาคมจึงทำให้ระยะทางในการเดินทางไปโรงเรียนในปัจจุบันไม่ได้กลายเป็นอุปสรรคอีกต่อไป ประกอบกับกลยุทธ์ของโรงเรียนอีกหลากหลายสังกัดที่ยื่นโอกาสความสะดวกสบายและสร้างความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัยให้กับผู้ปกครองในการรับ-ส่งนักเรียนไปยังโรงเรียน จึงทำให้ผู้ปกครองที่พอจะมีรายได้โยกย้ายบุตรหลานของตนเองไปเรียนยังสถานศึกษาอื่นๆ ซึ่งห่างไกลชุมชนของตนเอง กลายเป็นปัญหานักเรียนไม่ศึกษาในโรงเรียนที่เป็นเขตพื้นที่บริการ หรือการโยกย้ายภูมิลำเนาตามผู้ปกครอง เนื่องจากการประกอบอาชีพของผู้ปกครองในต่างจังหวัด ทำให้โรงเรียนตามชนบทมีแนวโน้มที่จะกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการมีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากขึ้น จึงทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณต่างๆจัดสรรให้กับโรงเรียนนั้น ได้ตามจำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่ ณ โรงเรียนนั้นๆ กล่าวคือทำให้เกิดปัญหาการใช้ทรัพยากรอย่างไม่คุ้มค่า มีข้อจำกัดด้านการใช้ครูหรือไม่สามารถจัดครูได้ครบชั้น และขาดแคลนสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ลดลงอย่างต่อเนื่อง (ศศิธร เวียงเหล็ก. 2542: 129-130 , สุธสิทธิ์ แก้วใจ. 2542) ซึ่งปัญหาในลักษณะนี้ ผู้วิจัยพบในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้วย เนื่องจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีขนาดพื้นที่ใหญ่เป็นลำดับที่ 11 ของจังหวัดในภาคกลาง และเป็นแหล่งนิคมอุตสาหกรรมที่สำคัญถึง 3 แห่ง คือนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า และนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร แต่ผลจากการสำรวจประชากรรวมทั้งจังหวัดกลับพบว่า ด้วยพื้นที่จำนวน 2,556.64 ตารางกิโลเมตร มีประชากรรวมทั้งจังหวัด 803,773 คน (ระบบสถิติทางการทะเบียน กรมการปกครอง มกราคม 2558: ออนไลน์ ) ซึ่งในจำนวนประชากรดังที่กล่าวข้างต้นนี้จากศูนย์ข้อมูลประเทศไทย (ออนไลน์) พบว่ามีจำนวนประชากรเด็กแรกเกิดถึง 6 ปี จำนวน 22,458 คน จำนวนสตรีตั้งครรภ์ จำนวน 2,454 คนและจากข้อมูลจำนวนนักเรียนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 ทำให้ทราบว่าจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีจำนวนประชากรวัยเรียนในสังกัด สพฐ. เป็นจำนวน 62,479 คน โดยพบว่าจากจำนวนประชากรในวัยเรียนทั้งหมดดังกล่าว มีการกระจายตัวในการเลือกสถานศึกษา ทำให้พบว่ามีจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาถึงจำนวน 179 โรงเรียน จาก 352 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.85 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.2557: ออนไลน์, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. 2557: ออนไลน์)

ถึงแม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดหาทางออกให้กับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่างๆทั่วประเทศ โดยเริ่มจากโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล ซึ่งโครงการโรงเรียนดีศรีตำบลนี้เป็นหนึ่งในนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเป็นการจูงใจผู้ปกครองให้นำบุตรหลานกลับมาเรียนในโรงเรียนท้องถิ่นของตนเอง แต่ก็ยังไม่ประสบ

ผลสำเร็จ มีเพียงผู้ปกครองบางส่วนเท่านั้นที่ส่งบุตรหลานเข้าศึกษาที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพราะเห็นว่าสะดวก มีค่าใช้จ่ายน้อยและมีความพึงพอใจกับผลงานของโรงเรียน (วิรัตน์ ไวยกุล และบรรเทา อุทัยทัศน์. 2541) แต่ปัญหาอัตราการเพิ่มจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กก็ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม จนต่อมาได้มีการร่างนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในประเทศโดยออกร่างนโยบายแนวทางการดำเนินงานรวมโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2554 – 2561 ซึ่งแนวปฏิบัติของนโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการลดต้นทุนในการให้งบประมาณและหวังผลในด้านคุณภาพของการศึกษา ลักษณะของนโยบายนี้มีการวางแผนงานในการยุบและควบรวมโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก แต่ในขณะเดียวกันก็มีประชาชนและนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งออกมาคัดค้านร่างนโยบายนี้ โดยมีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “ปัญหาและทางออกการยุบโรงเรียนขนาดเล็ก 7,000 โรงเรียน” ดังความคิดเห็นของนักวิชาการ ต่อไปนี้

“ควรคืนการศึกษาให้กับประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น จัดการตัวเอง เรื่องโรงเรียนขนาดเล็กจะยุบ ไม่ยุบ ไม่ใช่ธุระของกระทรวงศึกษาธิการ ไปให้ชุมชนท้องถิ่นจัดการตัวเอง เขารู้เพราะนี่ลูกหลานของเขา เขารู้ระยะทาง รู้เศรษฐกิจ รู้อะไรควร ไม่ควร” (ประเวศ วะสี. 2554: 3) และวิธีการแก้ไขในปัจจุบันนี้ มีแนวโน้มการแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยวิธีการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม รวมทั้งการควบรวมโดยมีโรงเรียนแม่เหล็ก ดึงโรงเรียนขนาดเล็กให้ไปควบรวมเพื่อแก้ปัญหาเรื่องจำนวนครู

ในท่ามกลางความไม่แน่นอนและขาดความต่อเนื่องในการจัดการแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่จะดำเนินการไปในทิศทางใด ส่วนหนึ่งเกิดจากการขับเคลื่อนทางการเมืองการปกครอง ซึ่งย่อมมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของผู้นำประเทศรวมทั้งรัฐมนตรีในกระทรวงศึกษาธิการ หากแต่แนวโน้มนโยบายทางการศึกษาในแต่ละครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงก็มุ่งเน้นวัตถุประสงค์หรือกล่าวได้ว่ามีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหา ยกระดับคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามฐานคติของผู้นำที่แตกต่างกัน เช่น การร่างนโยบายยุบ ควบรวมโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยจุดบกพร่องในนโยบายนี้คือขาดมุมมองการคำนึงถึงความเป็นชุมชน บุคคลที่แวดล้อมในชุมชน จึงทำให้มีกลุ่มนักวิชาการเพื่อชุมชนได้ออกมาต่อต้านร่างนโยบายนี้ พร้อมเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสำหรับชุมชนที่มีความพร้อมเพื่อที่จะให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กดำรงอยู่ และแสดงถึงสัญลักษณ์ความเป็นชุมชนร่วมแก้ปัญหาให้นักเรียนที่ขาดความพร้อมในการเดินทางไปเรียนกับสถานศึกษาใกล้บ้าน ปัญหาคุณภาพในการให้บริการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ปัญหาความพร้อมและการปรับตัวของบุคลากรในองค์กรและปัญหาความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งกลุ่มนักวิชาการเพื่อชุมชนนี้ มองว่าการแก้ไขปัญหาตามนโยบายไม่สามารถกระทำได้ในทุกพื้นที่และการปฏิบัติตามนโยบายก็ไม่ใช่วางออกของปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเสมอไป คุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดูได้จากอะไร หากปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไม่ได้รับการแก้ไขจากผู้ที่มีความรู้ มีความเข้าใจอย่าง

ลึกซึ้งในการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชน ประสบการณ์ชีวิตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการให้ความหมายต่อโรงเรียนในทิศทางที่แตกต่างกัน จึงทำให้ปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความสลับซับซ้อนเกินกว่าที่จะเข้าใจ ประกอบกับวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้อย่างช้าและไม่ต่อเนื่อง เพราะความขัดแย้งกันระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาเพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน ประสบการณ์ชีวิตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อโรงเรียนประถมศึกษาที่ตนเองผูกพันถูกให้ความหมายไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ประสบการณ์แห่งการสูญเสียเชิงสัญลักษณ์ เพราะโรงเรียนเป็นสัญลักษณ์หนึ่งในการแสดงถึงความเป็นชุมชน รวมทั้งศึกษากระบวนการปรับตัวและปรับตัวธรรมชาติของโรงเรียนขนาดเล็กหลากหลายรูปแบบ กับโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ ดำรงอยู่ได้ด้วยความภาคภูมิใจ และอาจทำให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างลุ่มลึกขึ้น เนื่องจากแนวโน้มการจัดการศึกษาในอนาคต จำนวนประชากรในวัยเรียนมีแนวโน้มที่จะลดลง อันเป็นผลมาจากการคาดการณ์อัตราการเกิด ซึ่งจำนวนประชากรวัยเรียนที่มีนั้นเป็นส่วนผูกพันกับจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่จะมีจำนวนเพิ่มขึ้น และผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีความสอดคล้องคล้ายคลึงกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา

## คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นคำถามหลักที่ผู้วิจัยต้องการสืบเสาะ หาความรู้ความจริงเพื่อตอบคำถามการวิจัยที่ว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ ประสบการณ์ชีวิตรวมทั้งมีกระบวนการปรับตัวและปรับตัวธรรมชาติในสภาวะการณ์การดำรงอยู่ที่ไม่แน่นอนอย่างไร และสามารถอธิบายปรากฏการณ์นี้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยทั่วไปได้หรือไม่ อย่างไร โดยมีประเด็นคำถามหลักดังนี้

### ประเด็นคำถามหลัก

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนอย่างไร
2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันและสภาวะการณ์การกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้อย่างไร
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีกระบวนการปรับตัวและปรับตัวธรรมชาติอย่างไรต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชน

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

จากคำถามการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายเพื่อหาคำตอบของคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการให้ความหมายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจประสบการณ์ชีวิตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และสภาวะการณ์การกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษากระบวนการปรับตัวและปรับตัวบนธรรมชาติของการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เมื่อทำการศึกษาวิจัยแล้วจะทำให้ได้สารสนเทศพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และผู้ที่สนใจประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กซึ่งไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ต่างๆที่จะส่งผลต่อการดำรงอยู่ ดังนี้

1. เข้าใจแก่นแท้การให้ความหมายและประสบการณ์ชีวิตรวมทั้งเหตุการณ์ที่ทำให้เข้าใจว่าโรงเรียนในอดีตกับโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในงานวิจัยนี้กลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้อย่างไร จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำรงอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเข้าใจมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำไปสู่ความเข้าใจในกระบวนการคิด การแสดงออกทางพฤติกรรม และนำไปสู่การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้สนับสนุนให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กดำรงอยู่และผู้ที่คัดค้านการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และนำไปสู่การวิเคราะห์ทิศทางในการให้ความหมายและแนวโน้มในการปรับพฤติกรรมในการดำรงอยู่ภายในชุมชนที่มีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2. เข้าใจกระบวนการปรับตัว และกระบวนการปรับตัวบนธรรมชาติของการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและเป็นแบบแผนพฤติกรรมให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษาอื่นๆที่อยู่ในปรากฏการณ์เดียวกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยออกแบบการวิจัย โดยอาศัยแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) ด้วยวิธีการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology Study) เพื่อทำความเข้าใจเบื้องหลังการให้ความหมาย ประสบการณ์ชีวิตความผูกพันและการกลายเป็น

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในประเด็นการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในมิติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ศึกษา กระบวนการปรับตัวและกระบวนการพัฒนารวมองค์การของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure) ประกอบกับการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Observation is not involved) จากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) กับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำนวน 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน คือ 1) กรณีศึกษาโรงเรียน PP เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนเมือง มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ 2) กรณีศึกษาโรงเรียน KK เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ และ 3) กรณีศึกษาโรงเรียน PT โรงเรียน TN และโรงเรียน BN เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีการบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม

### กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสาระสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษาโดยอิงจุดมุ่งหมาย (Purposeful Sampling) ในการวิจัย ได้ทั้งหมด 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน โดยมีเกณฑ์ในการเลือก คือ 1) ทำเลที่ตั้ง (ชุมชนเมือง / ชุมชนชนบท) และ 2) ลักษณะการบริหารจัดการศึกษา (บริหารจัดการศึกษาแบบปกติ / บริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม) ดังมีลักษณะ ต่อไปนี้

### กลุ่มเป้าหมาย

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ใช้เป็นกรณีศึกษาครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน โดยกรณีศึกษาที่ 1 คือ โรงเรียน PP (นามแฝง) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมือง มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ กลุ่มเป้าหมายคือผู้อำนวยการ/รักษาการ 1 คน ข้าราชการครู 5 คน กรรมการสถานศึกษา 9 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำนวน 20 คน

กรณีศึกษาที่ 2 คือ โรงเรียน KK (นามแฝง) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบท มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการ 1 คน ข้าราชการครู 5 คน กรรมการสถานศึกษา 9 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำนวน 20 คน

กรณีศึกษาที่ 3 คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบท แต่มีการบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม ประกอบด้วย 3 โรงเรียน คือโรงเรียน PT (นามแฝง) โรงเรียน TN (นามแฝง) และโรงเรียน BN (นามแฝง) กลุ่มเป้าหมายโรงเรียน PT คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการ

1 คน ข้าราชการครู 4 คน กรรมการสถานศึกษา 9 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำนวน 19 คน กลุ่มเป้าหมายโรงเรียน TN คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการ 1 คน ข้าราชการครู 3 คน กรรมการสถานศึกษา 9 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำนวน 18 คน และกลุ่มเป้าหมายโรงเรียน BN คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการ 1 คน ข้าราชการครู 3 คน กรรมการสถานศึกษา 9 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำนวน 18 คน

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครู กรรมการสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและศึกษานิเทศก์ โดยเลือกจากกลุ่มเป้าหมาย กรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียน PP (นามแฝง) จำนวน 9 คน กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียน KK (นามแฝง) จำนวน 9 คน และกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน PT(นามแฝง) โรงเรียน TN (นามแฝง) และโรงเรียน BN (นามแฝง) อีกจำนวน 17 คน โดยผู้ให้ข้อมูลศึกษานิเทศก์ในกรณีศึกษาที่ 3 มีเพียง 1 คนเพราะศึกษานิเทศก์ท่านนี้ดูแล กำกับ นิเทศโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน ส่วนผู้ให้ข้อมูล ผู้อำนวยการในกรณีศึกษาที่ 3 สัมภาษณ์ 1 คน คือผู้อำนวยการโรงเรียน PT ส่วนโรงเรียน TN และโรงเรียน BN ไม่ได้สัมภาษณ์เนื่องจากโรงเรียนดังกล่าวมีผู้อำนวยการโรงเรียน PT ดำรงตำแหน่ง รักษาการ และผู้ให้ข้อมูลนักเรียนและผู้ปกครองในกรณีศึกษาโรงเรียน BN ไม่ได้สัมภาษณ์เนื่องจากทั้ง 3 โรงเรียนในกรณีศึกษาที่ 3 มีการบริหารจัดการศึกษาแบบครบวงจร โดยโรงเรียน PT ครอบคลุมนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียน TN ครอบคลุมนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และโรงเรียน BN ครอบคลุมนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในกลุ่มนักเรียนและผู้ปกครอง ในโรงเรียน PT และโรงเรียน BN ได้ข้อมูลครบถ้วนตรงตามความมุ่งหมายแล้ว

### ระยะเวลาในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการในปีการศึกษา 2558 - 2559 โดย

ระยะที่ 1 เมษายน – กรกฎาคม 2558 เป็นการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น บริบทแวดล้อม โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เลือกเป็นกรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษา จากการลงพื้นที่เบื้องต้น และการศึกษาเอกสาร เพื่อทำความเข้าใจวิถีชีวิต สภาพแวดล้อม สภาพสังคม ของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา

ระยะที่ 2 กรกฎาคม 2558 – ธันวาคม 2559 ในช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2558 เป็นการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากการลงพื้นที่โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียน บริบทแวดล้อมโรงเรียน และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เบื้องต้น ประกอบกับการสังเกตการณ์และร่วมวิเคราะห์ข้อมูลขณะอยู่ในพื้นที่การวิจัยในระยะเบื้องต้น เพื่อตรวจสอบการตั้งประเด็นคำถามและคำตอบของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้เกิดความกระจ่างในแนวทางการดำเนินการวิจัย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกรณีศึกษาอื่นๆ ที่ยังไม่ได้ลงไปเก็บข้อมูลภาคสนามในระยะเบื้องต้น

นำข้อมูลที่ค้นพบจากสนามวิจัยมาตรวจสอบและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ หลังจากนั้น ในช่วง เดือน กันยายน 2558 ถึงธันวาคม 2559 ดำเนินการสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ พร้อม ดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน และลงภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลพร้อมกับการ ถอดเทปและวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมๆกัน โดยประเด็นการสัมภาษณ์มุ่งค้นหาและทำความเข้าใจ การให้ความหมายต่อประเด็นการดำรงอยู่ ประสบการณ์ชีวิตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความผูกพัน กับโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา ทำความเข้าใจสภาพการณ์การกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งศึกษากระบวนการปรับตัวและกระบวนการปรับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่เป็น กรณีศึกษา เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจในกระบวนการคิด การแสดงออก การปรับพฤติกรรมในการ ดำรงอยู่ในชุมชนที่มีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตั้งอยู่ รวมทั้งเข้าใจกระบวนการปรับวัฒนธรรม องค์กรภายในโรงเรียน นำไปสู่การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้สนับสนุนให้โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กดำรงอยู่และผู้ที่คัดค้านการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และเป็น ประโยชน์ในด้านแบบแผนพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทป มาวิเคราะห์ ตีความ ผู้วิจัยตีความจากข้อมูลที่ได้จากการ สัมภาษณ์ ประกอบกับการนำผลการวิเคราะห์ไปตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบการตีความว่า เป็นไปตามที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการนำเสนอหรือไม่ รวมทั้งนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาปรึกษาอาจารย์ที่ ปรึกษาหลักร่วมด้วย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ อนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2551 : 14) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา 1) โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 91 โรงเรียน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2557) 2) โรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 88 โรงเรียน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2557) และทำการเลือกโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทั้ง 2 เขตพื้นที่ ตามจุดมุ่งหมายโดยอิงพื้นที่และวิธีการบริหารจัดการของโรงเรียน ได้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา จำนวน 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน จากจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ทั้ง 179 แห่ง

2. **โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนเมือง** หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เลือกเป็นกรณีศึกษา มีพื้นที่อยู่ในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา และมีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนอยู่ในระดับ ดี/พอใช้ ผ่านการประเมินภายนอกรอบที่ 3 หรือชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี โรงเรียนมีความพร้อมกับการพัฒนาให้มีคุณภาพ

3. **โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท** หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เลือกเป็นกรณีศึกษา และอยู่นอกพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นอำเภอเมือง มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนอยู่ในระดับ ดี/พอใช้ ผ่านการประเมินภายนอกรอบที่ 3 หรือชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี โรงเรียนมีความพร้อมกับการพัฒนาให้มีคุณภาพ

4. **โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่บริหารจัดการศึกษาแบบปกติ** หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีจัดการเรียนการสอนโดยอิสระ ภายใต้การบริหารโรงเรียนโดยผู้อำนวยการ/รักษาการ โดยไม่มีการควบรวมกับโรงเรียนอื่นหรือพานักเรียนไปศึกษาร่วมกับโรงเรียนอื่น (บริหารจัดการศึกษาแบบปกติเหมือนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่)

5. **โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่บริหารจัดการโรงเรียนแบบควบรวม** หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีจัดการเรียนการสอนโดยการรวมนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กเช่นเดียวกัน มีอาณาบริเวณที่ตั้งอยู่ใกล้กัน มีบริการรถรับ-ส่งนักเรียนเพื่อความปลอดภัยและได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองในการยินยอมเพื่อให้บุตรหลานได้เดินทางไปเรียนร่วมกับโรงเรียนอื่น การบริหารจัดการเรียนการสอนแบบควบรวมนี้จัดเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งหวังให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียนด้านสิทธิ โอกาสและคุณภาพการศึกษา มีผู้บริหารเพียงคนเดียว

6. **การดำรงอยู่** หมายถึง สภาวะการคงอยู่ของโรงเรียน ภายใต้การให้ความหมายตามมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร การก้าวข้ามขีดจำกัดทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรคน ทรัพยากรพื้นที่และทรัพยากรงบประมาณ รวมทั้งการให้ความหมายต่อสัญลักษณ์ สิ่งของ ความเชื่อและความไว้วางใจ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร เพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั้นดำรงอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพ ภายใต้ข้อจำกัด

7. **กระบวนการปรับตัว** หมายถึง ประสพการณ์การปรับพฤติกรรมทางสังคมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมและจิตใจ จากการรับรู้เรื่องราวประสพการณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการสัมภาษณ์ รวมทั้งการบอกเล่าถึงเรื่องราวในอดีตและความรู้สึกนึกคิด การปฏิบัติตนในปัจจุบัน เพื่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอย่างมีความหมายในชุมชน มิติกระบวนการปรับตัวที่ศึกษาคือการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น การปรับตัวในการทำงานและการปรับสภาพจิตใจ

8. **กระบวนการปรับวัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง การปรับเปลี่ยนแผนพฤติกรรมค่านิยม ความเชื่อของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรจากฐานวัฒนธรรมการปฏิบัติเดิมของคนในองค์กรนำมาสู่การปรับเปลี่ยนแบบแผนพฤติกรรม ฐานวัฒนธรรมการปฏิบัติแบบใหม่ อันเกิดจาก

เหตุการณ์หรือสถานการณ์ในห้วงเวลาหนึ่งที่เป็นเงื่อนไขนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมภายในองค์กรของผู้บริหาร/รักษาการ ข้าราชการครู และกรรมการสถานศึกษา และบุคคลในองค์กรเหล่านี้มีการปรับตัวในลักษณะองค์กรเพื่อความอยู่รอดของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

**9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์กับองค์การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ทั้งผู้ที่เป็นฝ่ายให้บริการทางการจัดการศึกษา คือ ศึกษาธิการเขต ผู้บริหารโรงเรียนหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้รับบริการจากการจัดการศึกษา คือ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน

**10. ผู้อำนวยการ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แต่หากสถานศึกษาดังกล่าวไม่มีผู้อำนวยการ หรือผู้อำนวยการไปปฏิบัติราชการนอกสถานศึกษา จะมีการแต่งตั้งข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งรักษาการ ทำหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน

**11. ข้าราชการครู** หมายถึง ข้าราชการครูที่บรรจุและทำงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นข้าราชการครูที่ทำงานตั้งแต่ 0 - 2 ปี ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นข้าราชการครูที่ทำงานตั้งแต่ 2-6 ปี และผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นข้าราชการครูที่ทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นการกำหนดระยะเวลาในการปรับวิทยฐานะตามช่วงของข้าราชการครู และความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลตามประสบการณ์

**12. นักเรียน** หมายถึง นักเรียนที่เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา ศึกษาอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสบการณ์อยู่ในโรงเรียนไม่จำกัด เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างนักเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและนักเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า ในการวิเคราะห์ความคิดและการให้ความหมายจากประสบการณ์ที่ต่างกัน

**13. ผู้ปกครอง** หมายถึง บุคคลซึ่งนำบุตร ธิดา หรือญาติเข้าศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและเป็นผู้ปกครองของนักเรียนที่เป็นกรณีศึกษา เพื่อการวิเคราะห์เข้าใจถึงวิถีชีวิตของผู้ปกครองที่ส่งผลมาถึงนักเรียนที่เป็นกรณีศึกษา

**14. คณะกรรมการสถานศึกษา** หมายถึง บุคคลที่มีส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 9 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ, กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง, กรรมการที่เป็นผู้แทนครู, กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน, กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า, กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่, กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ, ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ

ในการศึกษาวิจัยจะคัดเลือกกรรมการสถานศึกษาเพียงกรณีศึกษาละ 1 ท่าน โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กล่าวไว้ในบทที่ 3 และกรรมการสถานศึกษาบางตำแหน่งมีความทับซ้อนกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นแหล่งผู้ให้ข้อมูลแล้ว

**15. ศึกษาพิเศษ** หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ติดตามนิเทศ กำกับ ดูแล และให้คำแนะนำแก่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา

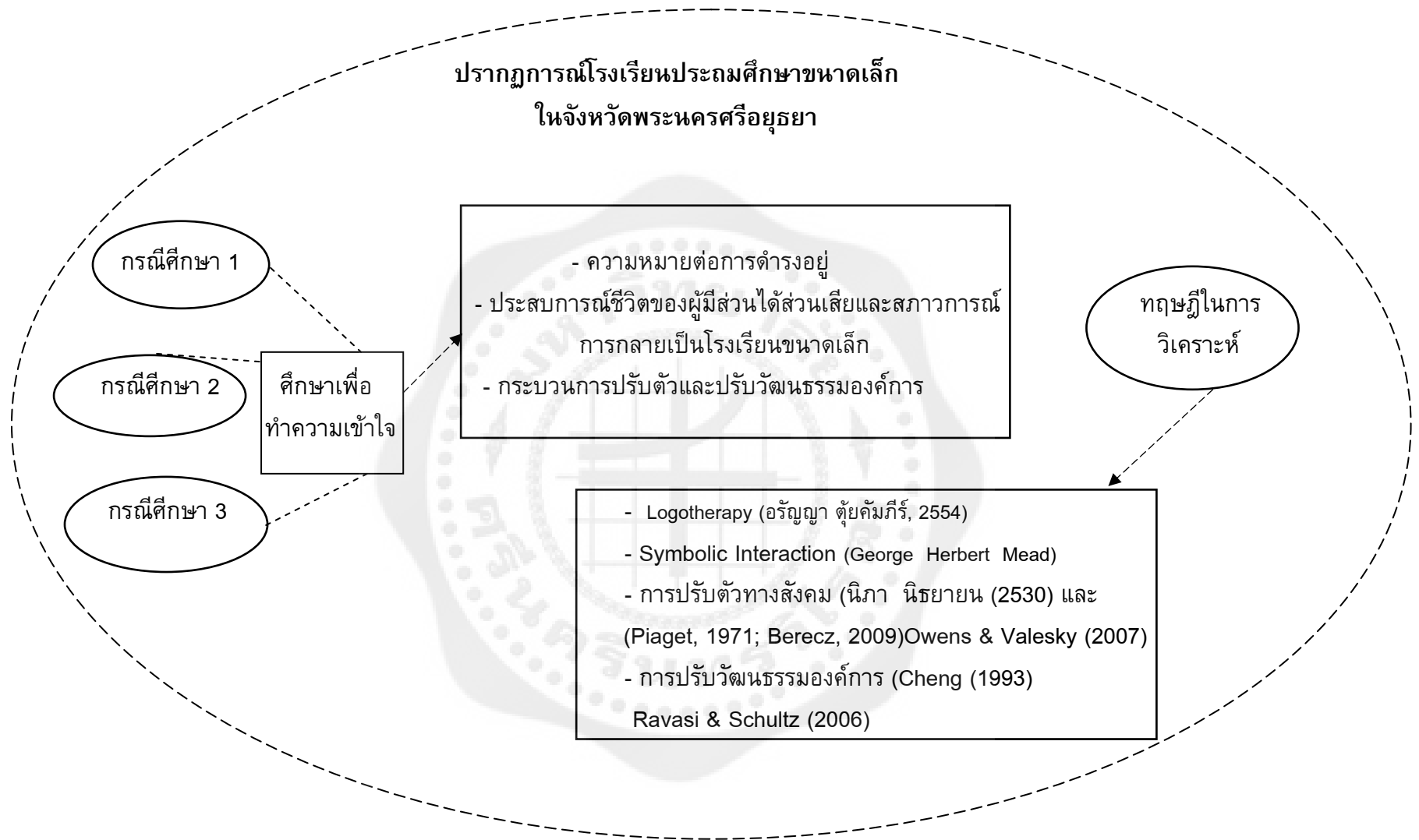
## กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดจากวิธีการศึกษาวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ทำการศึกษากับกรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน คือ กรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมือง มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ (โรงเรียนPP) กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบท มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ (โรงเรียนKK) และกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบท มีการบริหารจัดการศึกษาแบบควบรวม (โรงเรียน PT โรงเรียน TN และโรงเรียน BN) เนื่องจากความมุ่งหมายหลักในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นไปเพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมายการดำรงอยู่ ประสบการณ์ชีวิตและความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชน สภาพการณ์การกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และเรียนรู้กระบวนการปรับตัวและปรับตัวธรรมชาติของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในมิติของทำเลที่ตั้ง (ชุมชนเมือง/ชุมชนชนบท) และรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (แบบปกติ/แบบควบรวม) โดยเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครู กรรมการสถานศึกษา 2) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และ 3) กลุ่มสนับสนุนทางการศึกษา ได้แก่ ศึกษาพิเศษ

ในการศึกษาวิจัย โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีจิตบำบัด (Logotherapy) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาของ Frannkl (1967) และหนังสือจิตบำบัดแนวความหมายในชีวิตซึ่งแปลโดยอรรถา ตัญญ์ (2554) ในการวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจความหมายต่อการดำรงอยู่ใช้แนวคิดหลัก 3 ประการของทฤษฎีจิตบำบัด คือ 1) อิสรภาพของเจตนารมณ์ (freedom of will) 2) เจตนารมณ์สู่ความหมาย (will to meaning) และ 3) ความหมายของชีวิต (meaning of life) ประกอบกับแนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางสังคมวิทยา ประกอบด้วยแนวคิดของทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ คือ 1) มนุษย์มีความสามารถที่จะคิด 2) ความสามารถที่จะคิดนั้นถูกหล่อหลอมมาด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 3) ในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มนุษย์จะเรียนรู้เกี่ยวกับความหมายและสัญลักษณ์ที่จะมีส่วนทำให้เกิดการใช้ความสามารถในการคิด 4) ความหมายและสัญลักษณ์จะ

ช่วยให้มนุษย์สามารถมีการกระทำและปฏิสัมพันธ์ได้ 5) มนุษย์สามารถที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก ความหมายและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการกระทำและปฏิสัมพันธ์ บนพื้นฐานของการตีความสถานการณ์ 6) มนุษย์สามารถที่จะกระทำให้เกิด การปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในส่วนหนึ่ง โดยใช้ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับตนเอง ทำให้พวกเขาสามารถที่จะตรวจสอบความเป็นไปได้ของการกระทำ ตระหนักถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจเลือกกระทำ และ 7) รูปแบบของกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน ก่อให้เกิดกลุ่มและสังคม โดยนำผลจากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลมาวิเคราะห์ประกอบการพิจารณาระดับของการให้ความหมายและปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอย่างมีความหมายในชุมชน และเพื่อใช้เป็นกรอบในการตีความในการทำความเข้าใจประสบการณ์การใช้ชีวิตรวมทั้งสภาพการณ์การกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน ดังกล่าว

นอกจากนี้ยังใช้แนวคิดทฤษฎีการปรับตัวทางสังคมของนิภา นิธยาน (2530) และ (Piaget, 1971; Berecz, 2009) Owens; & Valesky (2007) ที่กล่าวถึงกลวิธีต่าง ๆ ในการปรับตัวของบุคคล และยังใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Logotherapy) มาช่วยอธิบายสภาวะความคับข้อง อึดอัดใจ ในการแสวงหาทางออกในการปรับตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ในองค์การ คือ กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจกระบวนการปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรายบุคคล และใช้แนวคิดทฤษฎีการปรับตัวขององค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของ Cheng (1993) Ravasi; & Schultz (2006) เพื่อศึกษารูปแบบและกระบวนการปรับตัวขององค์กร เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาทั้งในการปรับตัวของบุคคลในองค์การและการปรับตัวขององค์กร ว่ามีการปรับตัวในเชิงปัจเจกอย่างไร และมีการปรับตัวในลักษณะองค์การอย่างไร ที่จะสามารถทำให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมายต่อผู้ที่อยู่ในองค์การและมีความหมายต่อชุมชน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ ประสพการณ์ชีวิตในอดีตที่ผ่านมา สภาพการณ์การการกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก กระบวนการปรับตัวและการปรับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่เป็นเงื่อนไข อุปสรรค รวมทั้งสิ่งส่งเสริมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จต่อการแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอย่างลุ่มลึกกับโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับคุณภาพการศึกษา
  - 1.1 ความหมายและความสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
  - 1.2 สภาพการณ์และปัญหาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในปัจจุบัน
  - 1.3 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
  - 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
2. แนวคิดการให้ความหมายกับการดำรงอยู่และแนวคิดเชิงสัญลักษณ์
  - 2.1 แนวคิดการให้ความหมายกับการดำรงอยู่ (Logotherapy)
  - 2.2 แนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction)
  - 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่
3. แนวคิดทฤษฎีการปรับตัว
  - 3.1 ความหมายของการปรับตัวทางสังคม
  - 3.2 พฤติกรรมการปรับตัว
  - 3.3 วิธีการปรับตัว
4. แนวคิดทฤษฎีการปรับวัฒนธรรมองค์กร
  - 4.1 แนวคิดการปรับวัฒนธรรมองค์กร
  - 4.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร
  - 4.3 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร
5. แนวคิดการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา
  - 5.1 แนวคิดการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา
  - 5.2 ลักษณะสำคัญของการวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา
  - 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย
  - 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
  - 5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา

## 1. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับคุณภาพการศึกษา

### 1.1 ความหมายและความสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

#### ความหมายของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ความหมายของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้มีผู้ให้ความหมายที่เหมือนและแตกต่างกัน ดังนี้

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553)

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หรือเรียกสั้นๆว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โดยความหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดความหมายที่แตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานการประถมศึกษา (เดิม) ในเรื่องของขนาดโรงเรียน เดิมยึดเอาโรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา โรงเรียนขนาดเล็กในความหมายใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดที่ขนาดโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 300 คน ซึ่งยึดกรอบที่กำหนดไว้ในร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดระบบและการจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก “สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกินสามร้อยคน” ในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คนนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (สวัสดี อินแถลง. 2547: 18 อ้างอิงจาก ญัตติ เวชกุล. 2551: 51-52)

1. กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 คน ถึง 300 คน
2. กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตความหมายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

#### ความสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีความสำคัญดังนี้ (วัลลภ ตังคณานุรักษ์. 2548:ออนไลน์)

1. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่อยู่และใกล้ชิดชุมชน นักเรียนไม่ต้องเดินทางไปโรงเรียนไกลมากนัก ไม่ต้องเสี่ยงกับภัยจราจรและพ่อแม่สามารถร่วมดูแลอย่างใกล้ชิดได้
2. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีขนาดและจำนวนเด็กพอเหมาะ สามารถเน้นในเชิงคุณภาพได้ไม่ยากนัก
3. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ท้องถิ่นสามารถเข้าร่วมบริหารจัดการ สนับสนุนและกำหนดหลักสูตรที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

สเตซี (Stacy. 2000: online) กล่าวถึงโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กให้ความรู้สึกผูกพัน (Small Schools nurture a sense of belonging) โรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ เสริมสร้างความสัมพันธ์

อันดีระหว่างครูกับนักเรียน การศึกษาพบว่านักเรียนที่อยู่ในความดูแลของโรงเรียนขนาดเล็กมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

2. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนช่วยเหลือโรงเรียนเป็นอย่างดี (Parent and neighbors are often sidelined as well) ผู้ปกครองและชุมชนจะเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียน และบอกถึงความต้องการของนักเรียนในเรื่องการศึกษา

ดังนั้นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจึงมีความสำคัญโดยเฉพาะกับคนในชุมชนและท้องถิ่นนั้น ๆ ในด้านการให้บริการการศึกษาใกล้บ้าน สะดวกสบาย ลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองในการเดินทาง มีขนาดและจำนวนนักเรียนพอเหมาะแก่การเข้าถึงของครู และชุมชนสามารถเข้าร่วมในการสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนได้

## 1.2 สภาพการณ์และปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบัน

สุรชัย เทียนขาว (2558) โรงเรียนขนาดเล็กที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหมายถึงโรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนต่ำกว่า 120 คนลงมา ข้อมูลในปีการศึกษา 2555 มีจำนวน 14,816 โรงเรียน ในจำนวนโรงเรียนเหล่านี้มีโรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 60 คนลงมา ไม่น้อยกว่า 5,962 โรงเรียน และจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 30,922 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน) จำนวน 15,506 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.15 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด และมีแนวโน้มที่จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2558-2561, 2558) สภาพที่เป็นอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในปัจจุบันส่วนใหญ่มีปัญหาพอสรุปได้ดังนี้

1. นักเรียนจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง ทั้งนี้เนื่องจากเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร

2. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กล่าวคือ มีการลงทุนค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่ขนาดใหญ่กว่า เช่น อัตราส่วนครู:นักเรียน ซึ่งตามมาตรฐานต้อง 1:25 แต่สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก อัตราส่วนครู:นักเรียนเท่ากับ 1:8-11 เท่านั้น (สุรชัย, 2558)

3. โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเด็กนอกกลางคัน และการเลือกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้นและมีค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่าหรือจ่ายแพงกว่า ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

4. เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง

5. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย หากยึดตามเกณฑ์ของ สพฐ. โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรครูไม่พอดีกับจำนวนชั้นเรียนที่เปิดสอน จึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขาวิชา (รายงานที่ดิอาร์ไอ แนวทางแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก, 2558)

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดสิ้นไปในการจัดทำโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในการดำเนินงานตามกิจกรรมต่างๆ คือ การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การจัดหาหนังสือเรียน/แบบฝึกหัด การจัดทำหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ การจัดหาหนังสือ-ห้องสมุด/สื่อการเรียนการสอน การแก้ปัญหาการขาดแคลนครู การพัฒนาครู การนิเทศติดตามผลการซ่อมแซมอาคารเรียน การบริหารจัดการโครงการ

สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีอยู่ในปัจจุบันเดิมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2536 โดยมีการยุบรวม/ล้มเลิก ตามความสนใจในแต่ละพื้นที่ บางกลุ่มที่ไม่ยุบรวมหรือไม่ได้ยกเลิกได้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้หลายรูปแบบ เช่น ห้องเรียนเคลื่อนที่ ครูหลังม้า การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม การดำเนินงานที่ผ่านมายังไม่สามารถแก้ไขได้ ยังมีปัญหาที่พบบางประการคือ

- 1) นโยบายเกี่ยวกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไม่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่ต่อเนื่อง
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษายังยึดติดกับตำแหน่ง ไม่ต้องการให้มีการยุบรวมสถานศึกษา เพราะขาดความมั่นใจว่าเมื่อสถานศึกษาที่ตนครองตำแหน่งอยู่ถูกยุบรวม เลิกล้มไปแล้ว ตนเองจะมีตำแหน่งอยู่ที่ใด
- 3) ค่าพาหนะที่นักเรียนได้รับวันละ 6 บาทนั้น ค่อนข้างน้อย ไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน นอกจากนั้นในบางปีงบประมาณล่าช้าหรือถูกตัด
- 4) ชุมชนบางส่วนต่อต้านการยุบรวมสถานศึกษา เพราะมีฐานสร้างสนับสนุนโรงเรียน ไม่มั่นใจในมาตรการที่จะรองรับ
- 5) การใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียนยังไม่ค่อยได้ผลนัก

การแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของไทยเท่าที่ผ่านมา หน่วยงานต้นสังกัดได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการพัฒนาให้สามารถดำรงอยู่ในชุมชนซึ่งแต่ละชุมชนไม่สามารถใช้สูตรสำเร็จสูตรเดียว เนื่องจากชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่มีความหลากหลาย การใช้มิติทางเศรษฐศาสตร์ที่พิจารณาเพียงจุดคุ้มทุนแล้วต้องล้มเลิกโรงเรียนอาจจะใช้ไม่ได้ทั้งหมดเพราะมิติอื่นๆ ที่ชุมชนมีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นชุมชน

ดังนั้น ตามสภาพการณ์และปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในประเทศที่พบส่วนใหญ่จะมีปัญหาคล้ายคลึงกันดังที่กล่าวในข้างต้น แนวทางในการแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในระดับประเทศตามความคิดของนายสุรชัย เทียนขาวจึงแนะนำว่าควรใช้แนวทางที่หลากหลายในเชิงสหวิทยาการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก น่าจะเป็นทางออกที่เหมาะสม

จากสภาพการณ์ที่ได้ศึกษา ทำให้ทราบว่าปัจจุบันประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะมีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากหลากหลายปัญหา เช่น ปัญหาจากอัตราการเกิดลดลงของประชากรในประเทศ ปัญหาเด็กเรียนนอกเรียนกลางคัน ทำให้โรงเรียนกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น และเมื่อมีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ปัญหาที่ตามมาคือ การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลในการดูแลนักเรียน ซึ่งทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ รัฐบาลจึงมองเห็นว่าการมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากๆ คือความไม่คุ้มค่า ประกอบกับโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่ำ โดยเทียบจากผลสัมฤทธิ์คะแนนโอเน็ต และการรับรองคุณภาพการศึกษาจาก สมศ. ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กถูกเพ่งเล็งมากกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้มีการศึกษาและทดลองใช้รูปแบบต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนขนาดเล็กอย่างหลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบรวมชั้น การใช้ประโยชน์จาก ICT รูปแบบความร่วมมือจากชุมชน รูปแบบโรงเรียนเครือข่าย ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อให้มีคุณภาพ ควรเลือกจากรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กนั้นๆ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อนักเรียนและชุมชน

### 1.3 โรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่ในภาคกลางของประเทศไทย แบ่งเขตการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น 2 เขตพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 9 อำเภอ คือ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอท่าเรือ อำเภอนครหลวง อำเภอบางปะหัน อำเภอบ้านแพรก อำเภอภาชี อำเภอมหาราช อำเภอวังน้อย อำเภออุทัยและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 7 อำเภอ คือ อำเภอเสนา อำเภอบางปะอิน อำเภอบางซ้าย อำเภอบางไทร อำเภอบางบาล อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอผักไห่

โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวน 188 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 91 โรงเรียน โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีจำนวน 164 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำนวน 88 โรงเรียน รวมโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีทั้งหมด 179 โรงเรียน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา

| เขตพื้นที่ | จำนวนโรงเรียน<br>ทั้งหมด | จำนวนโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็ก | คิดเป็นร้อยละ |
|------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------|
| 1          | 188                      | 91                                  | 48.40         |
| 2          | 164                      | 88                                  | 53.65         |
| รวม        | 352                      | 179                                 | 50.85         |

ที่มา: [www.aya1.go.th](http://www.aya1.go.th) และ [www.ayutthaya2.go.th](http://www.ayutthaya2.go.th)

จากตารางทำให้ทราบข้อมูลสถิติจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากจำนวนโรงเรียนทั้งจังหวัด 352 โรงเรียน มีจำนวนโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำนวน 179 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.85 ซึ่งเป็นค่าตัวเลขที่สูงเกินร้อยละ 50 ทำให้ทราบว่ามีความจำเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเกินครึ่งหนึ่งของจำนวนโรงเรียนทั้งจังหวัด

#### 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

บุญกุล หัตถกิจ (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก และสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กทั่วประเทศจำนวน 765 คน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ข้อมูลที่ได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อประกอบการใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 17 คน ในการสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการสร้าง

ทีมงาน ด้านการประเมินตนเอง ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน และด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี องค์ประกอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ที่ 2) รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่าด้านภาวะผู้นำประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการและการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการจัดกระบวนการประกอบด้วย การจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน มีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาชัดเจนและใช้กระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามวงจรเดมมิง PDCA ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยการใช้หลักธรรมาภิบาลหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างทีมงานประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงานและการส่งเสริมการพัฒนาครู ด้านการประเมินตนเองประกอบด้วยการประเมินผลสัมฤทธิ์กระบวนการจัดการเรียนการสอนการประกันคุณภาพการศึกษาและความพึงพอใจของนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษาด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนประกอบด้วยการจัดการความรู้คู่คุณธรรมและทักษะชีวิตการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและสร้างความผูกพัน และด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน และการนำเทคโนโลยีมาให้ความรู้บริการชุมชน

สมพงษ์ พรหมใจ (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขั้นตอนการวิจัยมี 4 ระยะ คือระยะที่ 1 การศึกษาบริบท ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบและระยะที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 15 คน ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 30 คน ผู้ร่วมประชุมสัมมนา จำนวน 30 คน โรงเรียนขนาดเล็กเข้าร่วมใช้รูปแบบ จำนวน 3 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบจำนวน 49 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบบันทึก แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบสอบถามและแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพ ที่เป็นปัญหามากที่สุด ได้แก่ปัญหาด้านวิชาการ 2) รูปแบบการบริหารได้แก่ รูปแบบศูนย์บริหารการเรียนรู้ร่วมโรงเรียนขนาดเล็กที่มีโรงเรียนขนาดเล็กตั้งแต่ 2 โรงเรียนขึ้นไปมาร่วมกันบริหารจัดการใน 3 ภาระงานคือ งานวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตร งานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน งานนิเทศกำกับติดตาม การวัดและประเมินผล งานบุคคลที่เกี่ยวกับการใช้และพัฒนาบุคลากร งานบริหารทั่วไปที่เกี่ยวกับงานธุรการและสารบรรณ 3)การประเมินผลการใช้รูปแบบศูนย์บริหารการเรียนรู้ร่วมโรงเรียนขนาดเล็กพบว่าผลการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการดำเนินงานตามภาระงานของศูนย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านวิชาการมีผลการดำเนินงานสูงสุด รองลงมาคืองานด้านบุคคลและบริหารทั่วไปตามลำดับ

พิธาน พื้นทอง (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพ โรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับโรงเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้สามารถดำเนินงานได้ ตามความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ( ฉบับที่ 2 ) พ.ศ. 2545 โดยวิธีศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบาย ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2547 ได้แยกศักยภาพของโรงเรียนเป็น 4 ด้าน คือ 1) ศักยภาพด้านโครงสร้าง (Structure) 2) ศักยภาพด้านคน (Human) 3) ศักยภาพด้านเทคโนโลยี (Technology ) และ4) ศักยภาพด้านงาน (Task) ผลการศึกษาพบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้เสียเพื่อพัฒนาศักยภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 4 ด้าน คือ

1.การจัดโครงสร้างระบบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีขนาดเล็กลงจะมีโครงสร้างซึ่งยืดหยุ่นมากขึ้นแตกต่างจากโครงสร้างแบบระบบราชการ (Bureacracy) ในโรงเรียนทั่วไปที่มีขนาดใหญ่กว่า ซึ่งจะมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ (Division of labors) ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กโครงสร้างจะเป็นแบบยืดหยุ่นมากขึ้น การที่โรงเรียนมีขนาดเล็กจะทำให้ความเป็นระบบราชการลดลง การจัดโครงสร้างการทำงานจะแบ่งงานกันทำตามสถานการณ์ ครูจะถูกมอบหมายงานให้ทำหลายๆอย่างและสอนหลายๆ วิชา ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถถ้ามีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. รูปแบบการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็ก จะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบเพื่อให้เกิดศรัทธาในองค์กรในอันที่จะสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการทุกรูปแบบทั้งนี้การบริหารงานจะต้องอาศัยระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ

3. การจำแนกงานภายในโรงเรียนควรแยกเป็นงานจำเป็นที่ต้องทำด้วยตนเอง และงานที่ไม่สำคัญจำเป็น การบริหารจัดการงานจำเป็นต้องทำ ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายงาน การประสานงาน ควบคุม กำกับให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ใช้เวลาน้อยที่สุดเพื่อใช้เวลาส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอน ส่วนงานไม่สำคัญจำเป็นควรมีการประสานงานเพื่อขอความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากชุมชนช่วยดำเนินการหรือให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนใกล้เคียงเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน

4. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณที่จัดสรรให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนจะต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ชุมชนช่วยระดมทุนทรัพย์ แรงงาน ทั้งนี้เน้นการมีส่วนร่วมตามหลัก Education for all หรือ All for education โดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงาน

5. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ควรมีการผสมผสานระหว่างครูใหม่กับครูเก่าให้ลงตัว เพื่อใช้ประสบการณ์ของครูเก่ามาหล่อหลอมครูใหม่และครูอัตราจ้างให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูมีขวัญกำลังใจโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนจ้างครูช่วยสอนแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น จัดสรรวงเงินที่ใช้พิจารณาความดีความชอบให้โรงเรียนขนาดเล็กเป็นกรณีพิเศษการประเมินผลงานควรคำนึงถึงขนาดโรงเรียน และเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญไม่ควรมีการโยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กบ่อยเกินไปให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งโยกย้ายและสรรหาผู้บริหารครูและบุคลากรในโรงเรียน

7. ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดหา ผลิตและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในภายนอก ตลอดจนการให้บริการหนังสือแบบเรียนและอุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อการเรียนการสอนหลายๆ รูปแบบ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการติดตามตรวจสอบและประเมินการใช้สื่อ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการทำวิจัยและนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

8. การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อจำกัดหลายด้าน การจัดการเรียนการสอนมีการเปลี่ยนรูปแบบจากสอน 1 คน ต่อ 1 ชั้น หรือการสอนในลักษณะกลุ่มใหญ่ (Large group) มาเป็นการเรียนการสอนแบบกลุ่มย่อยหรือรายบุคคล (Individual) มากขึ้นจึงต้องมีการฝึกอบรมครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย และบูรณาการหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามศักยภาพของโรงเรียน มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจความถนัดเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมประเพณี อาชีพในท้องถิ่น สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้มีการนิเทศช่วยเหลือครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และมีการวัดประเมินผลตามสภาพจริงมีการจัดทำแฟ้มผลงานและมีการสอนซ่อมเสริมเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน

บานฮาร์ท (Barnhart, 2001) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้การศึกษาล้มเหลว โดยพิจารณาจำแนกโรงเรียนออกเป็น 3 ประเภท คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่อยู่ในชนบท และโรงเรียนที่มีความพร้อมทางทรัพยากรการบริหาร ผลปรากฏว่า การรับทราบสภาพปัญหาทางด้านการเงินของโรงเรียน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแตกต่างกันบางกลุ่มรับทราบข้อมูลละเอียดบางกลุ่มรับทราบทั่วไป และบางกลุ่มรับทราบอยู่ในวงจำกัด ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนจะมอบภาระเรื่องงบประมาณ ว่าเป็นเรื่องที่รัฐจะต้องรับภาระ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนจะดำเนินการที่จะสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนบ้างแต่ก็เฉพาะโรงเรียนของตัวเองเท่านั้น ผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียนรับทราบและตระหนักดีว่า การที่โรงเรียนมีขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะมีความเสี่ยงเรื่องภาระค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่กว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนรู้ว่าคุณภาพของ

โรงเรียนขนาดเล็กมักจะไม่ดีในเรื่องของหลักสูตรและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทำให้โรงเรียนขนาดเล็ก ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนมากมีคุณภาพและมาตรฐานต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตามแนวโน้มการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กได้กำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ (2555: 1) ว่าการก่อตั้งโรงเรียนในแต่ละแห่งไม่ได้ตั้งกันอย่างง่ายดาย แต่เกิดจากความเรียกร้องต้องการของชุมชนที่มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้จัดตั้งโรงเรียนในชุมชน ในหลายแห่งชาวบ้านช่วยกันหาไม้มาก่อสร้างโรงเรียน ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนมาโดยตลอด เพื่อให้โรงเรียนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ลูกหลานได้มีปัญญา เก่งกล้าสามารถ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต

สมศักดิ์ กังยง (2558: 325) ว่าจำนวนบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและสอนไม่ตรงวิชาเอก ส่วนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัดยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานในโรงเรียน และล่าช้าในการอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณอีกด้วย

ชญญา พงษ์ชัย (2554) ที่พบว่าปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นเพราะการขาดงบประมาณที่จะนำมาพัฒนาในโรงเรียน งบประมาณที่ได้รับน้อยมากเพราะงบประมาณที่ได้รับจะการสนับสนุนจะได้รับตามจำนวนรายหัวของนักเรียน และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาน้อย ทำให้การบริหารจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ และมีคุณภาพการศึกษาค่อนข้างต่ำ การลงทุนกับผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่า

กริฟฟิน (Griffin. 2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้ดี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม แล้วจึงเสนอผลการวิจัยที่พบ ถึงรูปแบบการจัดโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้ดี ให้ปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) ให้โรงเรียนมีโอกาสสรรหาครูได้เอง 3) เน้นหลักสูตรการเตรียมครู และ เตรียมการเรียนการสอน 4) เน้นการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่มีเนื้อหาหลากหลาย 5) จัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่นตามกิจกรรมการสอน 6) จัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงเป้าหมายของโรงเรียน 7) ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการของโรงเรียน 8) ให้มีการวัดและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

มอสเลย์ (Moseley. 2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในรัฐมิสซูรี ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยวัดประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 ขนาด จำนวน 445 แห่ง ได้แก่ นักเรียน 350 คนลงมา จำนวน 94 โรงเรียน นักเรียน 351 – 599 คน จำนวน 85 โรงเรียน นักเรียน 600 - 999 คน จำนวน 93 โรงเรียน นักเรียน 1000 คนขึ้นไป จำนวน 173 โรงเรียน และจำแนกตัวแปรด้านประสิทธิภาพ เป็น 7 ตัว คือ การวัดและประเมินผลที่เป็นธรรม จำนวนนักเรียนที่ได้รับการอาหารกลางวัน อัตราเฉลี่ยของการมาเรียน อัตราครูต่อนักเรียน อัตราเฉลี่ยค่าใช้จ่ายของโรงเรียนต่อรายหัวนักเรียน ความหนาแน่นของประชากรในชุมชนและอัตราการเสียภาษี การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนวัดจากนักเรียนเกรด 3, 6

และ 10 โดยใช้แบบวัดผลการเรียนรู้ของรัฐทดสอบการอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่กว่า แต่ในส่วนของประสิทธิผลของโรงเรียนไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในบางโรงเรียนมีประวัติศาสตร์การก่อตั้งโรงเรียนมายาวนาน เกิดจากการเรียกร้องของคนในชุมชน เมื่อโรงเรียนได้ก่อตั้งขึ้นมาแล้ว จากหลายงานวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั้นประสบปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะมีบุคลากรไม่เพียงพอ มีงบประมาณจำกัด จึงทำให้เกิดงานวิจัยที่จะทราบถึงปัญหาและทางออกในการแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เช่น การศึกษาโมเดลพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน การศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้การศึกษาล้มเหลว และการศึกษารูปแบบการจัดโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้ดี

## 2. แนวคิดประสบการณ์การให้ความหมายกับการดำรงอยู่ (Logotherapy) และแนวคิดเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction)

### 2.1 ความหมายของการดำรงอยู่

ความหมายในชีวิต หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นดำรงอยู่และเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นมีกำลังใจดำรงชีวิตอยู่อย่างมั่นคงและมุ่งมั่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือวิกฤติของชีวิต ความหมายในชีวิตเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงบุคคลให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว กระทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตอย่างมุ่งมั่น ผ่านสัมพันธภาพต่อผู้คนรอบข้างและผ่านการมีทัศนคติต่อชีวิตที่เข้มแข็งเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ต่อไปได้ (Frankl, 1967. Steger, & Frazier, 2006)

Frankl (1967) ระบุว่า การมีชีวิต เป็นผลพลอยได้ของการแสวงหาและการค้นพบความหมายในแต่ละขณะ ดังที่กล่าวมาแล้วว่ามนุษย์มีชีวิตอยู่เพื่ออะไรบางสิ่งและจำเป็นต้องแสวงหาความหมาย ดังนั้นในการดำเนินชีวิตมนุษย์จึงมีความหมายในชีวิตเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นในการดำรงชีวิตของมนุษย์

บุคคลที่รับรู้ชีวิตตนมีความหมาย จะกระทำกิจกรรมต่างๆของชีวิตอย่างมุ่งมั่นและกระตือรือร้นเพื่อทำให้กิจกรรมชีวิตนั้นลุล่วง โดยมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความหมายและมีส่วนร่วมในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงมีความซาบซึ้งในคุณงามความดี การเสียสละของผู้คน สัจธรรมต่างๆที่มีทัศนคติต่อชีวิตที่เข้มแข็งไว้อยู่เหนียวเมื่อต้องเผชิญกับความทุกข์หรือภาวะวิกฤติต่างๆในชีวิตในทางตรงกันข้าม เมื่อบุคคลขาดความหมายในชีวิต บุคคลนั้นจะไม่รู้ว่าตนควรมีชีวิตอยู่เพื่ออะไร ไม่รู้จะต่อสู้เพื่อสิ่งใดและไม่สามารถที่จะค้นหาเป้าหมายใดๆหรือทิศทางใดๆในชีวิตเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดการสร้างสรรค์ ขาดความสนใจสิ่งแวดล้อม มีความรู้สึกด้อยค่าและท้อแท้ใจ มีความรู้สึกหมดหวังในอนาคต มักจะมองโลกในด้านลบและมีความคิดอยากฆ่าตัวตาย (อริญญา ตัญญ์ศิริ, 2536)

จิตบำบัดแบบแสวงหาความหมาย (Logotherapy) มาจากคำในภาษากรีก ที่มีความหมายหลักว่า logos ซึ่งหมายถึง ความหมาย (meaning) และคำว่า noos หมายถึง จิตวิญญาณ (spiritual หรือ noetic) ดังนั้น จิตบำบัดแบบแสวงหาความหมายจึงมุ่งเน้นถึงความหมายของชีวิต และความพยายามที่จะค้นหาความหมายของชีวิต ซึ่งเป็นการพัฒนาชีวิตมนุษย์ในด้านจิตวิญญาณ (Frankl, 1963) Frankl ยึดถือหลักพื้นฐานของแนวคิดเชิงปรัชญาแนวอัตถิภาวนิยมเป็นรากฐานของจิตบำบัดแนวนี้ แนวคิดเชิงปรัชญาของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Frankl นี้ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ 1) อิสระภาพของเจตนารมณ์ (freedom of will) 2) เจตนารมณ์สู่ความหมาย (will to meaning) และ 3) ความหมายของชีวิต (meaning of life) (Frankl, 1969: 16-17, 1967: 24-41; 1963: 18-21)

### 1. อิสระภาพของเจตนารมณ์ (freedom of will)

Frankl เชื่อว่า มนุษย์จะต้องประสบกับสถานการณ์อันมีขีดจำกัด หรือมีอิทธิพลในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย จิตใจ หรือสังคมรอบตัว อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่เขาไม่เชื่อว่าสถานการณ์อันมีขีดจำกัด หรือมีอิทธิพลที่กดดันมนุษย์นั้นจะเป็นตัวกำหนดวิถีทางการตัดสินใจทั้งหมดของมนุษย์ได้ เพราะไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นเช่นไร มนุษย์ก็สามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด Frankl ย้ำว่าเขาได้พิสูจน์ด้วยตัวของเขาเอง ในฐานะที่เป็นผู้รอดชีวิต จากการถูกจับเป็นเชลยสงคราม ในค่ายกักกันถึง 4 ค่ายด้วยกัน

อิสระภาพของเจตนารมณ์ ไม่ได้หมายถึง การที่มนุษย์จะมีอิสระจากสถานการณ์อันเลวร้าย หรือไม่ต้องตกอยู่ภายใต้อิทธิพลต่างๆ ในชีวิตประจำวัน แต่หมายถึง การที่มนุษย์สามารถมีอิสระภาพในการเลือกตามวิถีทาง หรือทัศนคติของตนเองในทุกๆ สถานการณ์ได้เสมอ และไม่เพียงแต่จะยืนหยัดต่อสถานการณ์เลวร้ายภายนอกเท่านั้น ยังรวมถึงสิ่งซึ่งเป็นแรงขับภายในร่างกาย และจิตใจของมนุษย์ด้วย นั่นคือ มนุษย์กล้าที่จะตัดสินใจเลือกที่จะยอมรับหรือแม้แต่จะปฏิเสธ หากนั่นเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการอย่างแท้จริง (Frankl, 1967: 14-15)

มนุษย์มีเจตนารมณ์ (will) เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจของมนุษย์ และเป็นความมุ่งมั่นที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ เพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวให้มนุษย์มีความรับผิดชอบต่อการกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง และใช้ศักยภาพเลือกสิ่งที่ดีและเหมาะสมต่อตนเองได้ Allport (Allport อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล. 2527) กล่าวว่า เจตนารมณ์หรือความมุ่งหมายนี้เป็นสิ่งสำคัญ ถือเป็นความตั้งใจของมนุษย์ที่จะก้าวไปข้างหน้า หรือเพื่อแสวงหาซึ่งอนาคต

อิสระภาพและความรับผิดชอบเป็นของควบคู่กัน มนุษย์จะต้องมีความรับผิดชอบต่อทางเลือกและการกระทำของตนเอง มนุษย์จะมีความรับผิดชอบสูงสุดและรู้จักเลือกที่ดีที่สุดเมื่อเขาไม่ถูกกำหนดโดยอิทธิพลสิ่งแวดล้อม หรือตกอยู่ภายใต้ภาวะกดดันและบีบคั้นต่างๆ (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2539)

## 2. เจตนารมณ์สู่ความหมาย (will to meaning)

เจตนารมณ์สู่ความหมายเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่อยู่ภายในตัวมนุษย์ ซึ่งจะเอื้อให้มนุษย์มีชีวิตอยู่ การมองเห็นความหมายในชีวิตจะช่วยให้มนุษย์มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งทำให้มนุษย์สามารถทนต่อความยากลำบากทั้งหลายทั้งปวงได้ Frankl กล่าวว่า ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ต้องค้นหาโดยตรง แต่ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์จะได้มาโดยทางอ้อม หลังจากที่มีมนุษย์ได้ทำสิ่งที่มีความหมายและคุณค่าให้กับตนเองแล้ว เจตนารมณ์สู่ความหมายจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดหรือเป้าหมายสุดท้ายในชีวิตมนุษย์ และหากมนุษย์ไม่ใส่ใจกับเจตนารมณ์สู่ความหมายของตนเองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความรู้สึกว่า ชีวิตนั้นว่างเปล่าและไร้ทิศทาง

ดังนั้น เจตนารมณ์สู่ความหมาย จึงหมายถึง แรงจูงใจที่ช่วยบันดาลให้มนุษย์บรรลุถึงคุณค่าที่ตนเองมีอยู่ ตลอดจนการกระทำใดๆ เพื่อมุ่งไปสู่ความหมายในชีวิต หากมนุษย์มีแรงจูงใจขั้นพื้นฐานในการค้นหาความหมายในการดำรงอยู่ของมนุษย์มากเท่าไร ก็จะทำให้มนุษย์ตระหนักถึงคุณค่าที่มีในตนเองมากขึ้นเท่านั้น

เจตนารมณ์สู่ความหมายเป็นปรากฏการณ์ที่แท้จริงของมนุษย์ Frankl จึงให้ความสำคัญกับเจตนารมณ์สู่ความหมาย เพราะไม่เพียงแต่จะช่วยรักษาปัญหาสุขภาพกายและจิตใจให้มนุษย์แล้ว ยังช่วยให้มนุษย์แต่ละคนผ่านพ้นภาวะการณ์ที่เลวร้าย หรือความเจ็บปวดทุกข์ทรมาน เศร้าโศกเสียใจอย่างสุดซึ้งซึ่งเคยเกิดขึ้นในค่ายกักกันมาได้

ความรักก็เป็นประสบการณ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของมนุษย์ในการมีชีวิตอยู่เหนือจิตวิญญานและเมโนธรรมเป็นแรงจูงใจภายในตัวมนุษย์ที่กำหนดคุณค่าการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ ช่วยทำให้มนุษย์มีศักยภาพในด้านการคิด การคาดคะเนและวางแผน เพื่อการตัดสินใจเลือกกระทำสิ่งที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่ตนเองประสบอยู่และนั่นจะช่วยให้มนุษย์เป็นเจ้าของชีวิต เจ้าของทางเลือก และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง และเจตนารมณ์สู่ความหมายยังเป็นคุณสมบัติด้านจิตวิญญานที่ทำให้มนุษย์ตัดขาดจากการนึกถึงตนเอง (self detachment) และสามารถก้าวสู่การมีชีวิตอย่างเหนือตนเอง (self transcendence) ได้ในที่สุด (Frankl. 1969)

## 3. ความหมายของชีวิต (meaning of life)

ความหมายของชีวิตมนุษย์นั้นมักจะผันแปรไปในแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์ Frankl จึงมักใช้คำว่า เอกลักษณ์ (unique) เมื่ออธิบายถึงลักษณะความหลากหลายในความหมายของชีวิต นั่นคือ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์แตกต่างกัน แต่ละคนย่อมให้ความหมายในลักษณะที่ต่างกัน มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน

เมื่อมนุษย์ตระหนักได้ว่า ไม่มีใครสามารถแทนที่ใครอีกคนหนึ่งได้ คนๆหนึ่งก็จะเกิดมีจิตสำนึกรับผิดชอบเพื่อการมีชีวิตอยู่ต่อไป คนๆนั้นจะรับรู้ถึงเหตุผลแห่งการมีชีวิตอยู่ของตนเอง และจะสามารถแบกรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมาในรูปแบบใดได้เกือบทุกอย่าง

เนื่องจากความหมายของชีวิตจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ในแต่ละวันและแต่ละชั่วโมง สิ่งที่สำคัญจึงไม่ใช่ความหมายของชีวิตโดยทั่วไป แต่เป็นความหมายเฉพาะอย่างของชีวิตคนๆหนึ่ง ในช่วงเวลาขณะหนึ่งมากกว่า ชีวิตคนเราจึงมีเอกลักษณ์ (uniqueness) มีประสบการณ์เฉพาะของตัวเอง ไม่มีทางที่ชีวิตใครจะซ้ำรอยชีวิตของคนอีกคนหนึ่งได้ Allport กล่าวว่า ไม่มีบุคคลสองคนที่มีการปรับตัวเหมือนกันทุกอย่างต่อสิ่งแวดล้อมเดียวกัน และจะไม่มีคนสองคนที่มีบุคลิกภาพของตัวเอง ดังนั้น ภารกิจของคนทุกคนจึงมีความเป็นเอกลักษณ์อยู่ในตนเอง นอกจากนี้เอกลักษณ์ยังเป็นสิ่งที่ควบคุมแรงขับ และทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นอย่างไร หรืออะไรทราบถึงสิ่งที่ต้องการและรู้ว่าตัดสินใจอย่างไรในสถานการณ์หนึ่งๆ (Allport อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล. 2527) เมื่อมนุษย์จะตั้งคำถามว่าชีวิตคนแต่ละคนมีความหมายอย่างไร มนุษย์จะให้คำตอบกับชีวิตโดยใช้ชีวิตของเขาเองตอบคำถามนั้น

เมื่อมนุษย์มีภารกิจในการรับผิดชอบ ค้นหาความหมายของชีวิตตนเองให้พบ เราจะพบว่า ความหมายของชีวิตนั้น ไม่สามารถค้นหาได้โดยใช้กระบวนการเชิงเหตุผล แต่ต้องลงมือกระทำการบางอย่างเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย นั่นคือ เขาต้องลงมือปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากชีวิตให้ลุล่วง

ในการค้นหาความหมายของการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จึงได้นำแนวคิดจิตบำบัดแนวความหมายในชีวิต ซึ่งประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ 1) อิสระภาพของเจตนา (freedom of will) คือ มนุษย์มีเจตนาในการตัดสินใจของมนุษย์ และในการตัดสินใจทุกขณะนั้นจะประกอบไปด้วยความรับผิดชอบต่อการกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง และใช้ศักยภาพเลือกสิ่งที่ดีและเหมาะสมต่อตนเอง 2) เจตนาสู่ความหมาย (will to meaning) คือ การกระทำหรือแรงจูงใจที่จะนำไปสู่เป้าหมายในชีวิต เพื่อให้ชีวิตไม่ไร้ทิศทาง ไม่รู้สึกว่าชีวิตว่างเปล่า และ 3) ความหมายของชีวิต (meaning of life) มนุษย์เราจะให้ความหมายของชีวิตแตกต่างกันไป ไม่มีใครทำหน้าที่แทนใครได้ เป็นความหมายที่เกิดขึ้นเฉพาะอย่างของคน คุณค่าการให้ความหมาย ณ เวลานั้น สถานการณ์นั้น

วิธีที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถค้นพบความหมายในชีวิตได้ มีหลักสำคัญอยู่ 3 วิธีแตกต่างกัน ได้แก่ การได้คุณค่า 3 ประการ ดังนี้ (Frankl. 1967)

### 1. คุณค่าเชิงสร้างสรรค์ (creative value)

เป็นการให้คุณค่าแก่ภารกิจต่างๆด้วยการพยายามสร้างสรรค์ผลงาน หรือการประกอบความดีงาม การใช้ชีวิตอย่างกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว มีชีวิตชีวา ก็เป็นการตอบสนองเป้าหมาย และให้โอกาสในการตระหนักในคุณค่าที่มีอยู่ในงานสร้างสรรค์ งานสร้างสรรค์มิได้จำกัดแคเฉพาะผู้ที่เป็ศิลปินเท่านั้น แต่ก็ยังหมายถึงงานต่างๆเช่น การเขียน การทำอาหาร การปลูกต้นไม้ การเย็บปักถักร้อย การสอนหนังสือ เป็นต้น ดังนั้น คุณค่าเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นคุณค่าที่มนุษย์ได้รับการลงมือทำบางสิ่งบางอย่างได้สำเร็จอย่างมีคุณค่าและเต็มไปด้วยความหมาย

## 2. คุณค่าเชิงประสบการณ์ (experiential value)

เป็นการให้คุณค่าแก่การมีประสบการณ์ตรงกับบางสิ่งบางอย่าง หรือการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในรูปของการช่วยเหลือผู้อื่น หรือในรูปของความรู้สึกต่อตนเอง ในฐานะผู้เสียสละ ผู้มีจิตใจสูง นั่นคือ เป็นคุณค่าที่มนุษย์ได้รับจากการมีประสบการณ์ตรงกับบางสิ่งบางอย่างหรือบางคนด้านความรัก ความดีงาม หรือสัจธรรมต่างๆที่ได้รับจากสิ่งที่อยู่รอบๆตัว

## 3. คุณค่าเชิงทัศนคติ (attitudinal value)

เป็นการให้คุณค่าเชิงทัศนคติที่คนเรามีต่อความทุกข์ หรือโชคชะตาอันเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือเปลี่ยนแปลงได้ แต่มนุษย์ก็สามารถค้นพบความหมายในชีวิตได้และสิ่งสำคัญที่สุดคือการที่มนุษย์ค้นพบศักยภาพสูงสุดที่แฝงอยู่ในตัวเอง และใช้ความเป็นเอกลักษณ์ที่มีอยู่ในตัวเองเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ หรือโชคชะตาอันน่าสลดหดหู่ ให้กลายเป็นความสำเร็จ เป็นชัยชนะได้

Frankl (1969) กล่าวว่า เมื่อคนเราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์หรือโชคชะตา อันเป็นสาเหตุแห่งความทุกข์ที่ประสบอยู่ได้ เราก็ยังสามารถเลือกทัศนคติของตนเองได้

### ระดับของความหมายในชีวิต

ความหมายในชีวิตสามารถปรากฏได้ในทุกสิ่งและในทุกสภาพการณ์ โดยเฉพาะท่ามกลางความทุกข์ของชีวิต ความหมายในชีวิตจึงมีรูปแบบที่แตกต่างไปตามแต่ละขณะที่ชีวิตประสบ ซึ่งสามารถจัดความหมายในชีวิตได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความหมายนิรันดร์และความหมายในแต่ละขณะ (Frankl, 1967) ดังนี้

**1. ความหมายนิรันดร์ (Ultimate meaning)** หมายถึง การรับรู้ความหมายในชีวิตในฐานะเป็นกฎจักรวาล (order of universe) หรือกฎควบคุมจักรวาล (the controlling principle of the universe) และความหมายของตนเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งในกฎนี้ ความหมายนิรันดร์เป็นความพยายามของผู้แสวงหาในการเข้าถึงความหมายของชีวิตที่ยิ่งใหญ่ อาจเรียกกันในนามของพระเจ้า (God) ชีวิต (life) ธรรมชาติ (nature) หรือความสัมพันธ์ของสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย (the ecosystem) รวมทั้งความกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชีวิต (harmony) ตามแต่ละมุมมองของแต่ละบุคคล ความหมายนิรันดร์ทั้ง 5 แสดงให้เห็นว่า มนุษย์แสวงหาและมุ่งเข้าถึงความหมายนิรันดร์ ซึ่งเป็นความยิ่งใหญ่ของสิ่งเดียวกันตามแต่โลกทัศน์อันแตกต่างของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตามมนุษย์ไม่สามารถเข้าถึงความหมายนิรันดร์นี้ได้ มนุษย์เพียงแต่รู้ได้ถึงการมีอยู่ สิ่งที่ทำได้คือการมุ่งแสวงหาความหมายนิรันดร์ต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากมนุษย์สามารถเข้าถึงความหมายนิรันดร์ย่อมหมายความว่าจบสิ้นทุกอย่าง ไม่มีอะไรมุ่งหวังอีกต่อไป

**2. ความหมายในแต่ละขณะ (Meaning of the moment)** แม้ความหมายนิรันดร์จะเป็นความหมายที่ยิ่งใหญ่แต่ก็ไม่สามารถจะไปถึง อย่างไรก็ตามมีความหมายอีกระดับหนึ่งซึ่งมนุษย์สามารถค้นพบและเข้าถึงได้ทุกขณะ เพื่อนำตนเองไปสู่ชีวิตที่เต็มไปด้วยความหมาย (meaningful life) คือ ความหมายในแต่ละขณะ ความหมายในแต่ละขณะนี้ไม่ใช่สิ่งพิเศษ (nothing spectacular)

แต่เป็นเหตุการณ์ทั่วไปที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันและมีการเปลี่ยนแปลงเสมอในแต่ละขณะ แต่ละประสบการณ์ แต่ละวันหรือแต่ละชั่วโมง ความหมายในชีวิตจึงเป็นภาวะที่บุคคลรับรู้และตอบสนองได้ในแต่ละขณะของแต่ละประสบการณ์เป็นการเฉพาะตัว ดังนั้น ความหมายในชีวิตของแต่ละคนจึงไม่เหมือนกันและผันแปรไปตลอดเวลา สิ่งสำคัญจึงไม่ได้อยู่ที่ความหมายในชีวิตที่เป็นสากล แต่อยู่ที่ความหมายในชีวิตจำเพาะของตนเองในแต่ละเวลา (พรเทพ รุ่งคุณากร. 2542) นอกจากนี้ความหมายในแต่ละขณะยังเป็นสิ่งที่ไม้อาจเข้าใจได้โดยตรง ผ่านกระบวนการอ้างเหตุผล (rationalization) ตรรกะวิธี (logic) หรือด้วยระบบการคิดแบบใด ๆ การเข้าถึงความหมายในชีวิตบุคคลต้องมุ่งมั่นกระทำการบางอย่างที่มุ่งสู่ความหมายในขณะนั้นด้วยความเชื่อในภาวะ “การมีอยู่” (existence) ของตนที่สามารถใช้ชีวิตสัมพันธ์กับโลกได้โดยคงเอกลักษณ์ของตนไว้ ภาวะการณ์ที่มีอยู่นี้เป็นสิ่งที่มีความหมายในตนเอง

ระดับความหมายของชีวิต แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับความหมายนิรันดร์ หมายถึง การมุ่งแสวงหาความหมายของชีวิตในระดับสูงสุด คือเมื่อเข้าถึงความหมายระดับนิรันดร์นี้มนุษย์จะไม่มี ความมุ่งหวังอีก ส่วน 2) ระดับความหมายในแต่ละขณะ หมายถึง ความหมายในชีวิต ที่บุคคลรับรู้และตอบสนองได้ในแต่ละขณะของแต่ละประสบการณ์เป็นการเฉพาะตัว มีการเปลี่ยนแปลงไปเสมอ สิ่งสำคัญ คือการเชื่อภาวะการมีอยู่ในขณะนั้น

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีเชิงสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction)

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นตัวผู้กระทำ (Actor) การตีความหมายของความจริงทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับสิ่งภายใน (Innor) หรือลักษณะทางพฤติกรรม (The aspect of human behavior ) การกระทำระหว่างบุคคลในสังคมที่เนื่องมาจากสัญลักษณ์โดยเฉพาะภาษา ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสารที่ทำให้มนุษย์เกิดความผูกพัน และมีความสัมพันธ์จนสร้างเป็นระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆในสังคมขึ้น ทำให้สังคมมีการจัดระเบียบ โดยทฤษฎีนี้พัฒนาจากผลงานของนักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน 3 คน คือ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) วิลเลียม ไอ โทมัส (William I. Thomas) และจอร์จ เฮอร์เบิร์ต มีด (George Herbert Mead)

ในบรรดานักทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ Mead ได้รับการยอมรับมากที่สุด เขาเชื่อว่าความคิด ประสบการณ์และพฤติกรรม มีส่วนสำคัญต่อสังคม โดยมนุษย์สร้างความสัมพันธ์ผ่านระบบสัญลักษณ์ (Symbols) ซึ่งสัญลักษณ์ที่สำคัญและเห็นได้เด่นชัดที่สุด คือ ภาษา ทั้งนี้ในทัศนะของ Mead สัญลักษณ์ไม่ได้หมายถึงวัตถุหรือเหตุการณ์เท่านั้น แต่ยังอาจหมายถึง ผลจากการกระทำของวัตถุและเหตุการณ์นั้นด้วย สัญลักษณ์จึงหมายถึงวิธีการที่มนุษย์ปฏิสัมพันธ์กับธรรมชาติและสังคมอย่างมีความหมาย ถ้าไม่สามารถตีความร่วมกันได้ ก็จะไม่สื่อสารกัน ได้ ดังนั้นสัญลักษณ์ร่วม (Common Symbols) จึงเป็นวิธีการเดียวที่มนุษย์จะปฏิสัมพันธ์กันได้

มีนักคิดคนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีนี้ได้แก่ จอร์จ เฮอร์เบิร์ต มีด (George Herbert Mead) ชาลีย์ ฮอร์ตตัน คูลีย์ (Charles Horton Cooley) ดับบลิว ไอ ทมัส (W. I. Thomas) เฮอร์เบิร์ต บลูเมอร์ (Herbert Blumer) และ เออร์วิง กอฟฟ์แมน (Erving Goffman) แนวคิดเริ่มต้นของทฤษฎีนี้มาจากความเห็นของ แมก เวเบอร์ (Max Weber) ในเรื่องการกระทำระหว่างกัน (Interaction) ของมนุษย์ในสังคมกับสัญลักษณ์ (Symbol) ที่แสดงให้เห็นว่า การทำความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์นั้น หากต้องการเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้กระทำอย่างถ่องแท้ จะต้องกระทำผ่านการตีความเท่านั้น ซึ่งต่อมา มีด ได้ขยายความคิดนี้ออกไป โดยในทัศนะของมีด ความคิด ประสบการณ์ และพฤติกรรม มีความสำคัญต่อสังคม โดยมนุษย์สร้างความสัมพันธ์ผ่านทางสัญลักษณ์ (Symbols) ซึ่งสัญลักษณ์ ไม่เพียงหมายถึงวัตถุและเหตุการณ์เท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับวัตถุและเหตุการณ์นั้นด้วย ดังนั้นสัญลักษณ์จึงหมายถึงรวมถึงวิธีการที่มนุษย์ปฏิสัมพันธ์อย่างมีความหมายกับธรรมชาติและบริบททางสังคม ถ้าไม่มีสัญลักษณ์ มนุษย์จะมีปฏิสัมพันธ์กันไม่ได้ และจะไม่เกิดสังคม ดังนั้นบุคคลพึงต้องรู้จักความหมายของสัญลักษณ์ที่ไปสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่ง มีด เรียกว่า การรับรูบทบาท (Role Taking) การที่บุคคลรู้บทบาทของผู้อื่นจะทำให้บุคคลเข้าใจความหมายและความตั้งใจของผู้อื่น และสามารถตอบสนองการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในชุมชนได้เป็นอย่างดี

มีด ได้เสนอแนวคิดเรื่อง จิตใจ (Mind) ตัวเอง (Self) และสังคม (Society) ไว้ โดย มีด มีความเห็นว่า จิตใจ ของมนุษย์เป็นกระบวนการทางสังคม จิตใจของมนุษย์มีคุณภาพสูงกว่าจิตใจของสัตว์ เนื่องจากจิตใจของมนุษย์มีการไตร่ตรองทางความคิด แต่จิตใจของสัตว์ไม่มี และจากการที่มนุษย์สามารถรับรูบทบาท ทำให้เกิดแนวคิดในเรื่อง ตัวเอง โดยในทัศนะของมีด ความสามารถที่จะตอบโต้ทางความคิด กับตัวเองและกับผู้อื่น เป็นเงื่อนไขสำคัญในกระบวนการทางสังคมสำหรับการพัฒนาจิตใจ ความคิดเกี่ยวกับตัวเองจะเกิดขึ้นได้ หากบุคคลคิดออกไปนอกตัว แล้วมองสะท้อนกลับมา เหมือนผู้อื่นมองเราเท่ากับบทบาทของผู้อื่น (Role of Another) การรับรูบทบาทเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่เกิด มีด กล่าวไว้ว่า การพัฒนาความสำนึกในตัวตน (Conscious of Self) เป็นสิ่งสำคัญของการเป็นมนุษย์ เป็นพื้นฐานทางความคิด เมื่อบุคคลสามารถรู้ได้ว่าผู้อื่นคิดอะไรกับตน ก็จะสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้เป็นอย่างดี และสามารถสร้างความร่วมมือทางสังคม (Cooperative Action) ได้ดีด้วยเช่นกัน

นอกจาก มีด แล้ว นักปฏิสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์ คนอื่นๆ ได้แก่ บลูเมอร์ เป็นต้น ได้สรุปแนวคิดของทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์ไว้ดังนี้ 1) มนุษย์มีความสามารถที่จะคิด 2) ความสามารถที่จะคิดนั้นถูกหล่อหลอมมาด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 3) ในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มนุษย์จะเรียนรู้เกี่ยวกับความหมายและสัญลักษณ์ที่จะมีส่วนทำให้เกิดการใช้ความสามารถในการคิด 4) ความหมายและสัญลักษณ์จะช่วยให้มนุษย์สามารถมีการกระทำและปฏิสัมพันธ์ได้ 5) มนุษย์สามารถที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก ความหมายและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการกระทำและปฏิสัมพันธ์ บนพื้นฐานของการตีความสถานการณ์ 6) มนุษย์สามารถที่จะกระทำให้เกิด การปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในส่วนหนึ่ง โดยใช้ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับตนเอง

ทำให้พวกเขาสามารถที่จะตรวจสอบความเป็นไปได้ของการกระทำ ตระหนักถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจเลือกกระทำ และ 7) รูปแบบของกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันก่อให้เกิดกลุ่มและสังคม

สรุปได้ว่าทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์ มุ่งวิเคราะห์รูปแบบสัญลักษณ์ที่มนุษย์สร้างขึ้นใช้ในสังคม โดยแนวคิดนี้มองระบบความคิดเป็นตัวบ่งการพฤติกรรมของคน กิริยาอาการทุกอย่างที่คนแสดงออกมาให้เห็นภายนอก คือสัญลักษณ์ที่ออกมาจากภายในของคน การตีความและการเข้าใจสัญลักษณ์ต่างๆจะทำให้มนุษย์สามารถมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกัน ยิ่งมนุษย์สามารถสื่อสารและเข้าใจสัญลักษณ์ได้มากเท่าใด มนุษย์ก็จะสามารถดำเนินกิจกรรมทางสังคมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายในชีวิต

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหมายในชีวิต พบว่า ความหมายในชีวิตช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ มีทิศทางในการดำรงชีวิตและมุ่งมั่นเมื่อเผชิญกับปัญหา หรืออุปสรรคที่เข้ามาในชีวิต ดังงานวิจัยต่อไปนี้

บุญญรัตน์ ทรงพานิช (2544) ได้ศึกษาผลของจิตบำบัดแบบแสวงหาความหมาย ต่อความหมายในชีวิตของผู้ลี้ภัย การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงทดลอง (Pretest-posttest control group design) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของจิตบำบัดแบบแสวงหาความหมาย (logotherapy) ต่อการเพิ่มความหมายในชีวิตของผู้ลี้ภัย โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้ 1) หลังการทดลอง ผู้ลี้ภัยที่ได้รับจิตบำบัดแบบแสวงหาความหมายจะมีคะแนนความหมายในชีวิตสูงกว่าผู้ลี้ภัยที่ไม่ได้รับจิตบำบัดแบบแสวงหาความหมาย 2) หลังการทดลอง ผู้ลี้ภัยที่ได้รับจิตบำบัดแบบแสวงหาความหมาย จะมีคะแนนความหมายในชีวิตสูงกว่าก่อนได้รับจิตบำบัดแบบแสวงหาความหมาย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ลี้ภัยในเมืองหลากหลายสัญชาติ ที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยสหประชาชาติประจำประเทศไทย โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ หนึ่ง เป็นผู้ลี้ภัยเพศชายมีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป สอง ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพจิตร้ายแรงคือไม่ต้องเข้ารับราชการจากจิตแพทย์ ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกลุ่มจิตบำบัดแบบโลกอสเป็นรายบุคคล จำนวน 24 ราย และทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มควบคุมจำนวน 12 ราย และกลุ่มทดลองจำนวน 12 ราย โดยกลุ่มทดลองได้รับจิตบำบัดแบบแสวงหาความหมายเป็นรายบุคคลสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง 30 นาที รวม 6 ครั้ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบวัดความหมายในชีวิต ที่พัฒนามาจากแบบวัดความหมายของชีวิตจากความทุกข์

กัญญ์วิธิตา ศรีภา (2554) ได้ศึกษาประสบการณ์ใกล้ตายของผู้ป่วยระยะสุดท้าย การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการรับรู้และการให้ความหมายความตายและภาวะใกล้ตาย รวมถึงสภาพการณ์ชีวิตในภาวะใกล้ตายของผู้ป่วยมะเร็งระยะสุดท้าย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ป่วยรับรู้ภาวะใกล้ตาย 2 ลักษณะ คือ รับรู้ความจริงและรับรู้เพียงบางส่วน โดยการให้ความหมายความตาย

และชีวิตในภาวะใกล้ตาย เป็นการให้ความหมายที่ไม่ตายตัว มีการแปรเปลี่ยนไปตามกาลเวลา หรือช่วงเวลา ในขณะที่การให้ความหมายของการมีชีวิตในภาวะใกล้ตายจะมีความเชื่อมโยงกับการ ให้ความหมายความตายและเกี่ยวข้องกับบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า การให้ความหมายในชีวิตมีการศึกษาวิจัยหลากหลาย รูปแบบ ทั้งการวิจัยในเชิงทดลองและการวิจัยในเชิงศึกษาประสบการณ์ ใช้พื้นฐานทฤษฎีแนวคิด ของการแสวงหาความหมายต่อการมีชีวิตในบริบทที่แตกต่างกันเพื่อศึกษาการให้ความหมาย โรงเรียนประถมศึกษานานาชาติเล็กก็เป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตกอยู่ท่ามกลางความ ไม่แน่นอน ผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดการหาความหมายในชีวิตต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียน ประถมศึกษานานาชาติเล็กมาเพื่อศึกษากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่ามีทักษะในการให้ความหมายต่อการ ดำรงอยู่ของโรงเรียนเป็นแบบใด เพื่อสามารถค้นพบเป้าหมายและมองหาทางเลือกของปัญหาต่อ ความทุกข์ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประสบอยู่ได้

### 3. แนวคิดทฤษฎีการปรับตัวทางสังคม

การปรับตัวทางสังคมซึ่งเป็นตัวแปรหลักของการวิจัยผลจากการศึกษาค้นคว้าและจาก วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

#### ความหมายของการปรับตัวทางสังคม

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (ราชบัณฑิตยสถาน. 2532: 334) ได้ให้ความหมายของการ ปรับตัวทางสังคมว่า หมายถึง การที่บุคคลปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ในการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์หรือแข่งขันกัน คนในสังคมจะสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันได้โดยการ ปรับปรุงไม่ให้เกิดความขัดแย้งจนถึงต้องแตกแยกกลุ่ม แม้ว่าแต่ละคนอาจจะมึนสับสนใจคอหรือ ผลประโยชน์แตกต่างกัน

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524) ได้กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคล พยายามปรับปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านอารมณ์ ปัญหาทางด้าน บุคลิกภาพ และปัญหาทางด้านความต้องการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนเป็นสภาพการณ์ที่ ตนสามารถอยู่ได้ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมนั้นๆ

เปรมพร มั่นเสมอ (2545) ได้ให้ความหมายว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการทาง จิตใจที่บุคคลต้องเผชิญ และเปิดรับประสบการณ์ที่เกี่ยวกับความต้องการ ความกดดัน ความทำ ทายและปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งจากตนเองและสิ่งแวดล้อมได้ และสามารถนำประสบการณ์ที่เกิด ขึ้นมาผสมผสานในโครงสร้างของตนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงตนให้เหมาะกับ สภาพแวดล้อมต่างๆโดยที่ตนเองรู้สึกมีความสุขทั้งทางกายและจิตใจ และสามารถดำเนินชีวิตต่อไป ได้อย่างราบรื่น

เฮอร์ลิค (Hurlock. 1967: 348-390) ได้เสนอแนวความคิดที่สอดคล้องกับลาซารัส คือ เชื่อว่า การปรับตัวมีสองลักษณะคือ การปรับตัวทางสังคม (Social Adjustmet) และการปรับตัว

ส่วนบุคคล (Personal Adjustment) การปรับตัวทางสังคม คือ การปรับตัวต่อแรงผลักดันภายนอก ส่วนการปรับตัวส่วนบุคคล คือ การปรับตัวต่อแรงผลักดันภายใน

เฮอร์ลิธคิงได้ให้ความหมายของการปรับตัวทางสังคมว่า เป็นความสำเร็จของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลทั่วไปและกลุ่มบุคคลนั้นมีความหมายเหมือนกันในลักษณะเฉพาะ บุคคลที่ปรับตัวได้ดีจะเรียนรู้ทักษะทางสังคมได้ดี เช่น ความสามารถในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ทั้งที่เป็นเพื่อนและคนแปลกหน้าและจะช่วยพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อสังคมด้วย เช่น มีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น

ลักษณะ สิริวัฒน์ (2545: 64) กล่าวว่า การปรับตัว คือ การที่บุคคลสามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนของสังคม หรือต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ทำให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่เกิดผลเสียต่อตนเองและผู้อื่นเป็นผลของความพยายามของบุคคลที่จะปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวเองไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆและถ้าบุคคลนั้นปรับตัวแล้วและอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆอย่างมีความสุขแสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางสังคม สรุปได้ว่า การปรับตัวทางสังคม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามปรับปรุงตนเอง อันเนื่องมาจากการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในตนหรือสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่างๆด้วยการแสวงหาวิธีการตอบสนองที่เหมาะสมทางกาย หรือจิตเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสังคมนั้นได้อย่างเป็นปกติสุข

### พฤติกรรมปรับตัว

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมปรับตัวเกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี ที่พัฒนาขึ้นโดยนักวิชาการ รวมทั้งผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมดังกล่าว ด้วยทฤษฎีการปรับตัวของรอย

รอย (Roy. 1991) ได้กล่าวว่า การปรับตัวของบุคคลว่าเป็นพฤติกรรมตอบสนองของบุคคลเมื่อต้องการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก เพื่อคงไว้ซึ่งสภาพสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคม เป็นผลให้เกิดภาวะสุขภาพที่ดีขึ้นซึ่งรอยได้ประยุกต์ทฤษฎีระบบมาใช้ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งนำเข้า (Inputs) กระบวนการควบคุม (Control Processes) สิ่งนำออก (Outputs) กระบวนการย้อนกลับ (Feedback Processes) ซึ่งสิ่งนำเข้าหมายถึง สิ่งเร้า (Stimuli) และระดับของการปรับตัว (Adaptive Level) โดยอธิบายดังนี้ สิ่งเร้า (Stimuli) หมายถึง สิ่งที่เกิดกระตุ้นการปรับตัวของบุคคล ซึ่งมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในโดยสิ่งเร้าภายนอกมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ส่วนสิ่งเร้าภายในมาจากในตัวบุคคล ซึ่งอาจเป็นสิ่งเร้าทางกายภาพ สรีระภาพ จิตสังคม ระดับการปรับตัว (Adaptation Level) หมายถึง ระดับหรือขอบเขตที่แสดงความสามารถในการตอบสนองทางบวกต่อสถานการณ์หนึ่ง ถ้าสิ่งเร้าอยู่ในขอบเขตของระดับความสามารถของการปรับตัว บุคคลจะมีการตอบสนองในทางบวก หรือเกิด

พฤติกรรมการปรับตัวที่เหมาะสม แต่ถ้าสิ่งเร้านั้นอยู่นอกขอบเขตแล้วบุคคลจะตอบสนองในทางลบ หรือมีพฤติกรรมการปรับตัวที่ไม่เหมาะสม เมื่อเกิดสิ่งนำเข้าคือ สิ่งเร้า และก่อให้เกิดระดับการปรับตัวขึ้นแล้ว บุคคลจะมีกระบวนการควบคุมสิ่งเร้าเกิดขึ้นเรียกว่า กลไกการเผชิญความเครียด (Coping-Mechanism) ซึ่งรอยได้จำแนกออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบการควบคุม (Regulator-Subsystem) หมายถึง การตอบสนองที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ อันเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันระหว่างระบบประสาท สารเคมี และต่อมไร้ท่อ เมื่อมีสิ่งเร้าเข้ามาในระบบควบคุม ระบบประสาทจะรับและส่งผ่านความรู้สึกไปกระตุ้นการทำงานของสารเคมี และระบบต่อมไร้ท่อ เพื่อที่จะควบคุมการทำงานของระบบต่างๆภายในร่างกายให้อยู่ในภาวะสมดุล อีกระบบคือ ระบบการเรียนรู้ (Cognator subsystem) หมายถึงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยผ่านกระบวนการ 4 อย่าง คือ การรับรู้ข้อมูล การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการตอบสนองทางอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้เกิดการปรับตัว

อมิลตรา เฟ็งคำบั้ง. (2546: 15) กล่าวว่า สิ่งมีชีวิตสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของโลกที่เต็มไปด้วยภัยอันตรายได้เท่าที่จำเป็นที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ต่อมานักจิตวิทยาได้ขอยืมคำว่า “การปรับตัว” ทางชีววิทยามาใช้ในความหมายทางจิตวิทยาในการศึกษาและเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์นี้จำเป็นที่จะต้องศึกษาเรื่องการปรับตัวทั้งในแง่ชีววิทยา และจิตวิทยา (Adjustment) หมายถึง การปรับตัวที่เป็นไปตามสภาพความต้องการของจิตใจสำหรับนักจิตวิทยาได้ให้ความสนใจเรื่อง การปรับตัวในแง่จิตวิทยามากกว่าแง่ชีววิทยา ในด้านจิตวิทยาได้ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านการปรับตัวให้เป็นไปตามแรงผลักดันสองอย่างตามที่นักจิตวิทยาได้วิเคราะห์ไว้ ดังนี้ 1) แรงผลักดันภายนอก ซึ่งหมายถึงข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อมและสังคม 2) แรงผลักดันภายในหรือแรงกระตุ้นอันเกิดจากสภาพทางสรีระภายในร่างกายและจากประสบการณ์ทางสังคมที่เรียนรู้ในอดีต

วิลเลียมสัน (Williamson. 2001: 72) ผู้นำทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบนำทางมีความเชื่อว่า มนุษย์มีสติปัญญาและเหตุผล ตลอดจนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองได้ แต่การที่จะพัฒนาอย่างเต็มที่นั้น ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นโดยเฉพาะจากสังคมที่แวดล้อมเขาอยู่ การที่บุคคลมีการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมทำให้เขามองเห็นและรู้จักตนเองในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม และทัศนคติ ความต้องการ และเป้าหมายที่เขาเลือก ขณะเดียวกันก็ได้เรียนรู้จากผู้อื่น ได้รับข้อมูลและประสบการณ์ทางสังคมด้านต่างๆ เช่น ค่านิยมในสังคมมาตรฐานและข้อจำกัดทางสังคม ปัญหาต่างๆในสังคม ตลอดจนวิธีการที่จะจัดการแก้ไขทั้งทางตรงและทางอ้อม วิลเลียมสันได้สรุปว่า บุคคลจะสามารถปรับตัวได้ถ้าเขามีความรู้ ความเข้าใจตัวเอง รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างมีทิศทางและมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลที่เขาได้รับจากประสบการณ์ในสังคมมาประกอบการพิจารณา จนสามารถสร้างความสอดคล้อง หรือยืดหยุ่นระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของคนกับสภาพแวดล้อมทางสังคม และได้พิจารณาแยกปัญหาการปรับตัวของบุคคลในแง่ของการปรับตัวต่อสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไว้ 5 ประการ คือ 1) ปัญหาทางบุคลิกภาพซึ่งรวมถึงปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนวัยเดียวกัน

ปัญหาครอบครัว ตลอดจนปัญหาการปรับตัวทางสังคม 2) ปัญหาทางการศึกษารวมถึงปัญหาการเลือกวิชาเรียน นิสัยทางการเรียน ปัญหาการอ่าน ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแรงจูงใจในการเรียนต่ำ 3) ปัญหาทางอาชีพรวมถึงความล้มเหลวในการเลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสมกับตัวเอง มีความขัดแย้งระหว่างความสนใจกับความสามารถในอาชีพนั้น 4) ปัญหาทางเศรษฐกิจรวมถึงการขาดแคลนทุนทรัพย์ต้องหาทุนเรียนเอง 5) ปัญหาทางสุขภาพ เช่น ปัญหาการปรับตัวต่อสุขภาพและความบกพร่องทางร่างกายต่างๆ บุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อแสดงบทบาทของตนเองให้เป็นไปตามปกติแต่จะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการปรับตัวของบุคคลนั้น 6) พฤติกรรมการปรับตัวตามความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น (Interdependence) เป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม ดังนั้น ความพอเหมาะระหว่างการพึ่งตนเอง การพึ่งผู้อื่น และการให้ผู้อื่นพึ่งพาตนเองมีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทางสังคม ดังนั้น ความพอเหมาะระหว่างการพึ่งตนเอง การพึ่งผู้อื่น การพึ่งพาตนเองมีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทั้งด้านจิตใจและสังคม

ฮาวิกเฮริสท์ (Havighurst. 1953: 94) ได้พิจารณาการปรับตัวในแง่ของการเรียนรู้ตามขั้นพัฒนาการของชีวิต เขามีความเห็นว่าการพัฒนาการของชีวิตในแต่ละวันนั้น บุคคลจะมีงานประจำวัน หรืองานประจำขั้นที่ต้องเรียนรู้ควบคู่ไปด้วย ถ้าบุคคลสามารถพัฒนางานประจำวันได้สำเร็จก็จะเป็นบุคคลที่มีความสุขและสามารถพัฒนางานประจำวันในขั้นต่อไปได้สำเร็จด้วยในทางตรงกันข้าม งานช่วงวัยใดไม่ประสบผลสำเร็จจะทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขและพัฒนางานประจำวันในช่วงต่อไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้น การที่บุคคลปรับตัวได้ในทัศนะของฮาวิกเฮริสท์ หมายถึง บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนางานประจำวันให้ผ่านพ้นไปด้วยดี งานพัฒนาตามขั้นที่จำเป็นสำหรับวัยรุ่นและผู้ใหญ่ตอนต้นประกอบด้วย 1) สามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมกับเพื่อนรุ่นเดียวกันทั้งที่เป็นเพศเดียวกันและต่างเพศความสำเร็จในการปรับตัว จะมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นคือ มีสุขภาพดี ยอมรับความเป็นจริง มีความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น ส่วนผู้ที่ประสบความล้มเหลวในการปรับตัวก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง มีความซึมเศร้า เป็นต้น

ทอร์ฟ (Thorpe. 1955) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีการปรับตัวทางสังคม (Social Adjustment) ได้แก่ การที่บุคคลจะปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้ 1) ปทัสถานทางสังคม (Social Standards) หมายถึง การที่บุคคลมีความเคารพในสิทธิของผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคลประเภทนี้จะเข้าใจความถูกต้องของสังคม 2) ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง การที่บุคคลปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีทั้งกับเพื่อนและคนแปลกหน้าเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่นและมีความสนใจปัญหาต่างๆ และสนใจกิจกรรมต่างๆ 3) แนวโน้มทางสังคม (Social Tendencies) 4) ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family Relations) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกได้ว่าได้รับความรักการดูแลอย่างดีในครอบครัว มีความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย และมั่นใจในตนเอง ความสัมพันธ์กับบุคคลในบ้าน 5) ความสัมพันธ์ในโรงเรียน (School Relation) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกได้ว่าได้รับความรักจากครู มีความสุขในการอยู่ร่วมกับเพื่อนนักเรียน รู้สึกว่างานในโรงเรียนเหมาะสมกับความสนใจและวุฒิภาวะของตน 6) ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community

Relations) หมายถึง การที่บุคคลเข้าร่วมกับเพื่อนบ้านได้อย่างมีความสุข มีส่วนร่วมในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง เข้าสมาคมกับคนแปลกหน้าได้ มีความพอใจในกฎเกณฑ์และสวัสดิภาพของชุมชน

โรเจอร์ (Roger. 1974: 108) ผู้นำด้านทฤษฎีว่าด้วยตนและทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง เขาได้พิจารณาการปรับตัวในแง่ของการปรับตัวภายในตนเอง โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเป็นศูนย์กลางของประสบการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่บุคคลได้รับรู้การมีปะทะสัมพันธ์นั้นจะก่อให้เกิดเป็นตัวเรา (Self) หรือ “โครงสร้างของตน” ขึ้นมาเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านต่างๆ เช่น บุคลิกลักษณะความสามารถของตนในบทบาทต่างๆ ของตนในการเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ทักษะคติและค่านิยมต่างๆ ของตัวเรา ประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับจึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลให้แตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนจะเข้าใจและรู้จักโลกส่วนตัวของเขาได้ดีที่สุด บุคคลที่ปรับตัวได้ คือ บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจ และยอมรับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ตามความเป็นจริง สามารถนำประสบการณ์นั้นมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนได้อย่างไม่ขัดข้อง หรือบิดเบือน จะมีการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างมาก ทำให้เกิดความตึงเครียด วิตกกังวลสับสน ไม่แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และความคิดเห็นเกี่ยวกับตนจะเป็นไปในทางลบ

สุเมธ สุภาสัย (2523: 206-207) ได้แบ่งประเภทความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร การขับถ่าย การพักผ่อนและความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการทางจิตใจหรือทางจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย ความรัก ความสำเร็จ ความเป็นอิสระและความต้องการตำแหน่งทางสังคม

พยอม วงศ์สารสี (2556: 12-14) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัว คือ ความต้องการ (Needs) ของมนุษย์ ทุกคนมีความต้องการหลายประการในชีวิต เช่น ความต้องการทางกาย ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ และสิ่งจำเป็นอื่นๆ เพื่อการดำรงชีวิต

นิภา นิธยาน (2530: 11-13) กล่าวว่านอกจากความต้องการทางร่างกายแล้ว สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ทางสังคมยังผลักดันให้เกิดความต้องการอีกหลายอย่างนอกเหนือจากความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย ความรัก การได้รับการยกย่องนับถือ ความสำเร็จ ฯลฯ เมื่อความต้องการทั้งหลายได้รับการสนองตอบ จะทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจ มีความสุขในการดำเนินชีวิต แต่เมื่อความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการสนองตอบโดยมีอุปสรรคหรือปัญหาต่างๆ มาขัดขวาง บุคคลก็จะเกิดความเคร่งเครียด วิตกกังวลสับสนว่าวุ่นใจและความคับข้องใจ ไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต ดังนั้น จึงต้องพยายามหาหนทาง หรือวิธีต่างๆ เพื่อขจัดอุปสรรคที่มาขัดขวางความต้องการ หรือเพื่อทำให้ปัญหาต่างๆ เบาบางลงไปอันจะนำมาซึ่งความสุข ความสบายใจในการดำเนินชีวิต

กันยา สุวรรณแสง (2532: 24) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัว ว่าเกิดจากปัจจัยต่างๆดังต่อไปนี้ 1) แรงขับและความต้องการ (Drive and Needs) ทั้งนี้เนื่องจากในชีวิตของบุคคลมีความต้องการเป็นพื้นฐาน เช่น ความต้องการทางกาย และความต้องการทางจิตใจ ความต้องการทั้งสองอย่างนี้ ทำให้เกิดแรงขับให้มนุษย์ดิ้นรนแสวงหาเพื่อตอบสนองความอยากของตน ถ้าเกิดอุปสรรคขัดขวางทำให้ไม่สามารถสนองความต้องการได้ ร่างกายจะแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาในรูปแบบต่างๆเพื่อคลายความกระวนกระวาย ซึ่งการแสดงพฤติกรรมเหล่านี้เรียกว่า การปรับตัว 2) แรงกระตุ้นจากสังคม ทั้งนี้เกิดขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วหรือจากการที่มีสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนมีปัญหาการปรับตัวให้ทันตามภาวะสังคมที่เปลี่ยนไป เช่น การเป็นอยู่ การคมนาคม ความเจริญทางวัตถุ เป็นต้น อันอาจก่อให้เกิดปัญหาคับข้องใจ ซึ่งต้องอาศัยการปรับตัวด้วยวิธีการต่างๆ 3) เจตคติความสนใจ เมื่อจุดมุ่งหมายของชีวิตเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องปรับพฤติกรรมเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายด้วยเช่นกัน จากแนวคิดทฤษฎีการปรับตัวที่กล่าวมาทำให้ทราบว่า การปรับตัวของบุคคลเป็นการแสดงพฤติกรรมตอบสนองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในด้านจิตใจ ด้านร่างกายและด้านสังคม ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจตนเอง รู้จักแก้ปัญหาอย่างมีทิศทางและใช้เหตุผล ยอมรับความเป็นจริง มีความรู้สึกต่อตนเองในทางบวก เพื่อให้บุคคลนั้นมีภาวะสุขภาพที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติสุข

ลักษณะที่แสดงออกถึงความยุ่งยากในการปรับตัวทางสังคม

1. พุดติดอ้าง
2. มีความรู้สึกว่ามีปมด้อย
3. มีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย
4. ชอบปฏิเสธคำขอร้องจากคนอื่น
5. เคร่งขรึมจริงจัง ไม่ชอบพูดล้อเล่น
6. ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์
7. ชอบแยกตัวอยู่ในโลกของตัวเอง ไม่สนใจโลกภายนอก
8. ปฏิบัติตนตามความเคยชิน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่รู้จักยืดหยุ่น

บุคคลที่สามารถเข้าใจสาเหตุของความยุ่งยากในการปรับตัวของตนได้ก็ย่อมจะเลือกวิธีการขอรับคำแนะนำและฝึกที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีบุคลิกลักษณะเป็นผู้นำซึ่งการที่บุคคลจะมีลักษณะที่ดีดังกล่าวได้นั้น เขาต้องยอมรับคนอื่นทุกอย่างที่เป็นจริงมากขึ้นและสามารถจะเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการแสดงพฤติกรรมมากขึ้นด้วย

## วิธีการปรับตัว

นิภา นิธยาน (2530) กล่าวว่า มนุษย์ทุกรูปทุกคนเมื่อเกิดมาแล้วย่อมหลีกเลี่ยงความจริงไม่พ้นทั้งในแง่ทุกข์และสุขในแง่ทฤษฎีแล้ว วิธีแก้ปัญหา วิธีการปรับตัวของคนเราควรเป็นหนทางที่จะนำไปสู่ผลดีในด้านต่างๆ นับแต่การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น ส่งเสริมสุขภาพจิตและอำนวยความสะดวกประโยชน์แก่สังคม อีกทั้งช่วยคนเราประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายในชีวิต แต่ในแง่การปฏิบัติแล้วพบว่า ไม่มีวิธีการปรับตัวแบบใดเลยที่ดีพร้อมและให้ผลสมบูรณ์ การใช้กลวิธานป้องกันตน (Defense Mechanism) เป็นวิธีการที่ใช้เป็นทางออกเพื่อทดแทนการแก้ปัญหาโดยตรง เป็นวิธีการที่คนเราใช้ในการหาทางตอบสนองแรงจูงใจผ่อนคลายความตึงเครียดและแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นมา ว่าจะเป็นการกระทำหรือความคิดทุกอย่าง คือ กลวิธานการปรับตัวทั้งสิ้น จำแนกได้เป็น 5 ประเภทดังนี้

1. กลวิธานประเภทปฏิเสธหรือไม่ยอมรับความจริง (Repression) คนส่วนมากใช้กลวิธานแบบเก็บกดความต้องการ ซึ่งช่วยให้หลีกเลี่ยงปัญหาได้เป็นบางส่วนเท่านั้น วิธีนี้ คือ การพยายามทำให้เชื่อว่าความต้องการของตนนั้นเป็นสิ่งผิด จึงเก็บความต้องการไว้และประหนึ่งว่าตนไม่มีความต้องการในสิ่งนั้นต่อไปอีกแล้ว สะกดกลั้นและเก็บอารมณ์ปรารถนาไว้ในส่วนลึกของจิต กลวิธานแบบเก็บกดนี้มีคุณค่าน้อยสุด ด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1.1 การเก็บกด มิใช่วิธีที่จะช่วยให้เจ้าของปัญหาได้ระบายความเครียดทางจิตที่เกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นไปใช้ในแบบอื่น เช่น การชดเชย (Compensation) หรือการฝันเฟื่อง (Fantasy) การเก็บกดมิได้ช่วยแก้ปัญหาอะไรทั้งสิ้น นอกจากเป็นการกักขังความรู้สึกไว้มิให้แสดงปฏิกิริยาตอบโต้ออกมาได้เท่านั้นเอง

1.2 การเก็บกดจะยิ่งเพิ่มความทุกข์ทรมานให้แก่ผู้ที่ปรับตัวไม่สำเร็จอีกด้วย เพราะจะเกิดความวิตกกังวล กลังทั้งๆ ที่ไม่รู้จะกลัวทำไม ฉะนั้นพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปแปลกๆ อย่างไม่รู้เหตุผล และจะยิ่งสร้างความวุ่นวายตามมาด้วย

1.3 การเก็บกดจะจำกัดการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ของคนเราเพราะความวิตกกังวลย่อมขัดขวางความคิดอ่านและการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งยังส่งผลให้คนเราไม่สามารถคิดหาวิธีปรับตัวใหม่ที่ดีกว่า ให้ผลดีกว่านี้ได้ คนใช้กลวิธานแบบนี้เป็นหลักในการดำเนินชีวิตย่อมต้องทุกข์ทรมานใจกับการกลัว ความวิตกกังวลและความวุ่นวายใจตลอดชีวิต เพราะไม่สามารถหาทางออกที่เหมาะสมในการผ่อนคลายหรือระบายอารมณ์เครียดที่อยู่ในใจได้

2. กลวิธานประเภทบิดเบือนความจริงหรือหลอกลวงตัวเอง ได้แก่

2.1 การหาเหตุผลเข้าข้างตัวเอง (Rationalization) กลวิธานแบบนี้เป็นไปในแบบการหาเหตุผลเข้าข้างตัวเอง เป็นการอ้างเหตุผลอื่นเพื่อกลบเกลื่อนเหตุผลที่แท้จริงสำหรับการกระทำของตน ซึ่งได้สร้างความผิดหวังให้แก่ตนเองเกินกว่าจะยอมรับได้ ตัวอย่าง เช่น นักเรียนหญิงชั้นมัธยมปลายผู้หนึ่ง ได้ตั้งความหวังว่าจะเข้ามหาวิทยาลัยให้ได้ แต่ในเวลาเดียวกันก็รู้ดีว่าความสามารถของตนไม่ถึงขั้นนั้น แต่ทั้งนี้การที่จะให้เด็กยอมรับอย่างเปิดเผยว่าตนมีสติปัญญาไม่ถึงขั้นนั้นย่อม

ทำไม่ได้ ดังนั้นทางออกที่ดี คือการหาเหตุผลต่างๆ มากล่งอ้างว่าความจริงแล้วตนชอบวิชาทางบริหารธุรกิจมากกว่าและเพื่อน ๆ ทุกคนก็เลือกเรียนวิชาบริหารธุรกิจเพราะว่าเป็นวิชาที่ช่วยให้ประกอบอาชีพหารายได้ได้เร็วกว่า เป็นต้น

2.2 การกล่าวโทษบุคคลอื่น (Projection) คือ เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกิดขึ้นจะมีการตำหนิหรือกล่าวโทษผู้อื่นว่าเป็นต้นเหตุ เช่น นักเรียนคนหนึ่งพยายามอย่างหนักที่จะสอบวิชาภาษาไทยให้จงได้ แต่ผลสอบปรากฏว่าตก ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจเด็กคนนั้นอาจหาทางออกโดยการโทษว่าเพราะบิดาของตนเป็นคนจีน และใช้ภาษาไทยน้อยมากที่บ้าน การกล่าวโทษเช่นนี้ทำให้เด็กสบายใจขึ้นได้เพราะได้ตำหนิผู้อื่นว่าเป็นต้นเหตุที่นำความล้มเหลวมาสู่ตน การบิดเบือนเช่นนี้ทำให้ผู้กระทำรู้สึกพ้นจากการอับอายและสบายใจขึ้นได้บ้าง

2.3 การทำบุญเอาหน้า (Segregation) กลวิธีแบบนี้เป็น การแยกออกได้ ระหว่างความเชื่อสองอย่าง ที่ขัดแย้งกัน โดยผู้ปฏิบัติตามความเชื่อแต่ละอย่าง ที่ขัดแย้งกันนั้น ได้ในสถานะต่างกัน เช่น เจ้าของโรงงานที่จ่ายค่าแรงงานชั้นต่ำให้แก่คนงานโดยทำงานหนักแต่ขณะเดียวกันก็เป็นผู้เคร่งในการทำบุญสุนทาน เขามีความเชื่อมั่นในการสอนสิ่งที่ขัดแย้งกันในเวลาเดียวกัน และสามารถแบ่งแยกความเชื่อมั่นการกระทำสองอย่างออกจากกันได้เป็นสัดส่วน โดยไม่ปะปนกัน เขาจึงไม่เกิดความเคร่งเครียดหรือขัดแย้งใจ การปรับตัวแบบนี้ถือว่าการบิดเบือนความจริงอย่างหนึ่ง เพราะเขายอมรับว่าสิ่งหนึ่งถูกต้องในสถานการณ์หนึ่งแต่เมื่ออยู่อีกสถานการณ์หนึ่งเขาก็กลับเห็นสิ่งนั้นผิดและไม่ยอมรับ

2.4 ออ์นเปรี้ยว (Rationalization) คือการอ้างเหตุผลตามทำนองนิทานเรื่องสุนัขจิ้งจอกเจอออ์นเปรี้ยว เรื่องมีอยู่ว่าสุนัขจิ้งจอกตัวหนึ่งไม่สามารถกระโดดเอาออ์นที่ต้องการได้จึงปลอบใจตัวเองด้วยความคิดว่าออ์นนั่นเปรี้ยวไม่น่ากิน วิธีปรับตัวแบบนี้ถึงอย่างไรก็ยังนับว่าช่วยบรรเทาความเคร่งเครียดให้เบาบางลงได้บ้าง แต่อย่างไรก็ตามวิธีนี้ก็เป็น การบิดเบือนความจริงอีกแบบ

2.5 การย้ายที่ทดแทน (Displacement) กลวิธีในการปรับตัวแบบนี้เป็นวิธีบิดเบือนความจริงอีกแบบหนึ่ง ด้วยวิธีถ่ายเทอารมณ์เสีย และขุ่นมัวที่เกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลหนึ่งหรือสถานการณ์อย่างหนึ่งไปสู่บุคคลอื่น หรือสถานการณ์อื่น เช่น สมมติว่าเด็กนักเรียนคนหนึ่งถูกครูใหญ่ลงโทษอย่างไม่ยุติธรรม ซึ่งทำให้เขารู้สึกสะเทือนใจอย่างรุนแรงอารมณ์วูบแรกของเขา คืออยากจะทำร้ายครูใหญ่ แต่เขากลัวผลที่จะตามมาและต้องระงับความคิดนี้เสีย แต่อารมณ์ขุ่นมัวของเขาจะยังคุกรุ่นอยู่ตลอดเวลา และทำให้ไม่มีความสุขอย่างมากระหว่างทางกลับบ้าน เขาได้พบเด็กชายเล็กๆ คนหนึ่งซึ่งไม่เคยมีสาเหตุโกรธเคืองอะไรกับเขาเลย เขาได้ตรงเข้าทำร้ายเด็กคนนั้นด้วยอารมณ์ที่อยากแสดงออกกับครูใหญ่ วิธีการนี้เป็นวิธีการถ่ายเทอารมณ์จากสิ่งหนึ่งไปอีกสิ่งหนึ่ง

2.6 ปฏิกริยาตรงกันข้าม (Reaction Formation) กลวิธีแบบนี้เป็น การแสดงพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับความรู้สึกที่แท้จริงในใจ เป็นการสร้างเจตคติและการกระทำขึ้นใหม่ในทางที่ตรงข้ามกับความต้องการที่แท้จริง อันก่อให้เกิดความวิตกกังวล เช่น หญิงสาวที่หลงรักชายหนุ่มคน

หนึ่ง แต่ไม่ได้รับความสนใจตอบ หญิงสาวผู้นั้นอาจแสดงพฤติกรรมในทางตรงกันข้ามกับใจ คือ แสดงท่าไม่สนใจโดยตีชายหนุ่มผู้นั้นเลยแม้แต่น้อย ทั้งๆที่ใจจริงอยากอยู่ใกล้และอยากพูดจาด้วย

3. กลวิธานประเภทหลบหนีความจริง คนจำนวนมากปรับตัวกับความคับข้องใจและความรู้สึกขัดแย้งในใจด้วยวิธีหนีความจริงหรือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความยุ่งยาก กลวิธานในการหลีกเลี่ยงสถานการณ์หรือปัญหามีอยู่หลายแบบด้วยกัน มีลักษณะแตกต่างกันดังต่อไปนี้

3.1 การถดถอย (Regression) กลวิธานแบบถดถอยนี้ใช้กันมากในสถานการณ์ที่เคร่งเครียดกดดันว่าวุ่นใจ หรือภัยอันตรายในพฤติกรรมที่ยอมแพ้ต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การปรับตัวแบบนี้ลักษณะไม่เป็นผู้ใหญ่ และไม่อำนวยคุณประโยชน์แต่อย่างใด เพราะเป็นการถดถอยกลับสู่พฤติกรรมที่เคยได้ผลในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในช่วงชีวิตที่แล้วๆมา ทั้งๆที่พฤติกรรมเหล่านั้นได้รับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเป็นรูปแบบการปรับตัวที่มีลักษณะดีขึ้นกว่าเดิม การถดถอยนี้อาจจะแสดงออกในรูปพฤติกรรม คำพูด หรือพลังกำลังซึ่งอาจจะเป็นไปในลักษณะรุนแรง หรือเฉื่อยชาก็ได้ โรคจิตถึงบ้านซึ่งแสดงออกแบบเด็กเล็กๆ เช่น ร้องไห้และงุ่นง่าน ก็จัดว่าเป็นพฤติกรรมแบบถดถอย ซึ่งอาจเป็นทั้งในเด็กเล็ก เด็กโต เด็กวัยรุ่น และแม้แต่ผู้ใหญ่วัยตอนต้นนี้ต้องการพ่อแม่และบ้าน ที่เคยอยู่อย่างอบอุ่น เช่น จากไปเข้าโรงเรียนประจำ หรือไปเรียนต่อต่างประเทศ เป็นต้น

3.2 การแยกตัว (Isolation) การแยกตัวเองตามลำพังเป็นกลวิธานที่เด็กมักจะใช้เมื่อเกิดปัญหา และความคับข้องใจ โดยที่แรกเด็กจะลองหาทางออกด้วยกลวิธานแบบต่างๆหลายอย่าง และไม่ได้ผลจนกระทั่งในที่สุดค้นพบว่า วิธีหลบหนีไปให้พ้นจากสถานการณ์นั้นๆโดยแยกตัวเองออกไปเสียเลย จะช่วยผ่อนคลายความเครียดได้ เพราะตามหลักความจริง ถ้าคนเราไม่พยายามต่อสู้อุปสรรค หรือแก้ปัญหาความผิดหวังหรือเจ็บช้ำที่จะได้รับการเผชิญสถานการณ์ย่อมไม่มี ดังนั้นบางคนจึงชอบวิ่งหนีปัญหาเอาตัวอยู่เพื่อความสะดวก

3.3 การฝันเฟื่อง (Fantasy) กลวิธานแบบฝันเฟื่องนี้เป็นวิธีปรับตัวที่นิยมใช้กันมากที่สุดวิธีหนึ่ง คือ หาทางทดแทนโดยใช้จินตนาการในสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ในชีวิตจริงเพื่อปลดปล่อยอารมณ์เครียดออกไป การฝันเฟื่องหรือการสร้างวิมานในอากาศนี้เป็นวิธีกระทำได้ง่าย พบอยู่ทั่วไปในคนทุกระดับอายุ และมากที่สุดในกลุ่มเด็กวัยรุ่น ยิ่งผู้ที่ชอบแยกตัวตามลำพังซึ่งไม่สามารถหาความสุขจากการเข้าร่วมสังคมได้ มักจะหาทางออกด้วยการฝันเฟื่องจนติดเป็นนิสัยประจำตัว เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด และเนื่องจากคนที่ฝันเฟื่องมักจะไมยอมเล่าเรื่องที่สร้างไว้เป็นวิมานฝันให้คนอื่นฟัง เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่น่าอับอายที่ทำตัวเหมือนเด็กเล็กๆ และเป็นการแสดงปมด้อย พฤติกรรมการฝันเฟื่อง อาจกระทำได้ในลักษณะต่างๆกัน ดังนี้

3.3.1 แบบธรรมดาสุด คือ การวาดภาพว่าตนเป็นผู้ชนะ หรือวีรบุรุษ วีรสตรี ซึ่งทำสิ่งที่ปรารถนาได้สำเร็จ หรือได้สิ่งที่ตนใฝ่ฝันมาครอบครอง

3.3.2 การฝันเฟื่องสำหรับผู้มีความรู้สึกเคียดแค้นใจ คือการใฝ่ฝันถึงเรื่องเกี่ยวกับความตายและการทำลายล้างผู้ที่ขัดขวางทางชีวิตของตน เช่น ผู้ใหญ่บางคนคิดฝันอยากให้ใครก็ตามที่ขัดขวางทางของตนมาว่าจะเป็นการงาน หรืออะไรก็ตามประสบอุบัติเหตุตายไปเสีย

3.3.3 การฝันเฟื่องแบบที่ไม่ดี คือ แบบที่ผู้ฝันวาดภาพเกี่ยวกับตนเองในทางร้าย เช่น ถูกทำร้าย ถูกรถชน หรือตายไป เป็นต้น ซึ่งเป็นการสร้างภาพตนเองให้บุคคลสำคัญในลักษณะที่สงสารตัวเองและต้องการดึงดูดความสนใจจากผู้อื่นให้สนใจและเห็นใจตน

3.3.4 การฝันเฟื่องอีกแบบหนึ่ง คือ ดาราคิดฝันที่มีเหตุจากความต้องการจริงๆ ในชีวิต ซึ่งไม่สมหวังหรือปรารถนาจะได้อย่างแรงกล้า มักคิดฝันอยู่บ่อยๆ เป็นระยะๆ ไปเกี่ยวกับสิ่งที่ตนปรารถนานั้น การฝันเฟื่องประเภทนี้จะบ่งบอกถึงความต้องการและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจริงๆ ของผู้ฝัน

3.3.5 การฝันเฟื่องนี้บางครั้งก็มาในลักษณะสำเร็จรูป โดยคนเราไม่ต้องยุ่งยากในการคิดสร้างวิมานในฝันเอง เช่น นวนิยายลึกลับตื่นเต้น เรื่องการผจญภัยจะรู้สึกลึกลับสยองขวัญจริงๆ ของตนไปชั่วขณะนั้น และวาดภาพตัวเองตามบทบาทของเรื่อง และเกิดอารมณ์ร่วมกับตัวละครที่เราพอใจ ซึ่งทำให้เราได้รับความสุขสบายใจ ความตื่นเต้น ความสนุกสนานและการผจญภัยเป็นการผ่อนคลายความเครียดที่มีอยู่ได้บ้าง

3.4 การขัดขืนต่อต้าน (Negativism) กลวิธีแบบหลีกหนี ไม่จำเป็นต้องเป็นการกระทำที่เจียนๆ เสมอไป พฤติกรรมต่อต้านขัดขืนก็นับว่าเป็นแบบหนึ่งของการหลีกหนี ซึ่งมีลักษณะต่อต้านขัดขืนคือดิ่ง แสดงความรู้สึกขัดแย้งและแข็งข้อ การปรับตัวแบบนี้จะมีลักษณะของการแยกตัวเองและการก้าวร้าวปะปนกันอยู่ พฤติกรรมนี้มักพบในหมู่เด็กเล็กที่โรงเรียนเล็กๆ จะใช้วิธีต่อต้านขัดขืนเป็นกลไกป้องกันตัว

3.5 แบบหนีเข้าสู่ความเจ็บป่วย (Conversion) กลวิธีแบบนี้เป็นการเล่นหลีกหนีจากสถานการณ์ที่ร้ายแรงไปสู่ความป่วยไข้ หรือความบกพร่องทางกาย ซึ่งวิธีการเช่นนี้ทำให้คนเราสามารถหลีกพ้นสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาเสียได้ ตัวอย่างของการปรับตัวด้วยวิธีนี้ เช่น เด็กที่ไม่เคยจากพ่อแม่ เมื่อถูกส่งเข้าโรงเรียนประจำเป็นครั้งแรก เด็กจะมีอาการเจ็บป่วยอย่างหนักหลังจากเข้าโรงเรียนได้ไม่นานนัก ปัญหาดังตัวอย่างที่ว่ามานี้แม้ว่าจะทำให้คนเราต้องตกอยู่ในสภาพใหม่ที่ไม่สบายด้วยโรคภัยไข้เจ็บก็ตาม คนเรายังพอใจอยู่บ้างเพราะอย่างน้อยก็เป็นวิธีที่จะช่วยให้ตนหลุดพ้นจากสถานการณ์ที่วุ่นวายและเคร่งเครียดได้

4. กลวิธีประเภปะทะสถานการณ์หรือก้าวร้าว (Aggression) กลวิธีแบบการก้าวร้าวอาจเป็นไปได้สองทาง คือ ทางกำลังกาย และทางวาจา คนบางคนมีพลังกำลังแรงเกินกว่าจะสามารถปรับตัวด้วยการถดถอย หรือหลีกหนีสถานการณ์ หรือแม้แต่ประนีประนอมด้วยสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ อีกทั้งไม่สามารถจะหลอกลวงตัวเองด้วยการบิดเบือนความจริงได้ ฉะนั้นกลวิธีในการปรับตัวของคนประเภทนี้ คือ การปะทะสถานการณ์ที่มีความปรารถนาของเขาถูกกดดันไม่ให้แสดงออก เช่น เด็กวัยรุ่นชายที่ยากจนและอยากจะมีเงินทองจะใช้วิธีจัดการด้วยการขี้นขวนรถใหม่ที่โก๋หุ้ให้เป็นรอย การก้าวร้าวนี้อาจจะเป็นไปในรูปของคำพูด ได้แก่ การตำหนิติเตียนผู้อื่นเกินไป การด่าหยาบคาย การพูดโจมตี การซุบซิบนินทา การสร้างข่าวลือ หรือแม้การพูดแบบ “ปากปราศรัย น้ำใจเชือดคอ” หรือ “มือถือสาก ปากถือศีล” ก็จัดเป็นการก้าวร้าวทางวาจาเช่นกัน

5. กลวิธีทางประเภทประนีประนอมกับสถานการณ์ การปรับตัวแบบนี้ไม่ใช่การบิดเบือนความจริงเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกผิดและความรู้สึกมีปมด้อย แต่เป็นการประนีประนอมอะลุ่มอล่วยกับสถานการณ์ด้วยการเปลี่ยนแปลงการกระทำ และจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลดี ถึงแม้จะไม่สมบูรณ์หรือตรงตามความปรารถนาเดิมก็ตาม การปรับตัวแบบนี้ค่อยคลายความตึงเครียดลงได้ กลวิธีทางของการปรับตัวแบบนี้มีดังต่อไปนี้

5.1 การชดเชย (Compensation) การชดเชยหรือการทดแทนเป็นกลวิธีแบบหนึ่งในการแสวงหาความสำเร็จเป็นเครื่องทดแทนความผิดหวัง วิธีนี้มีส่วนช่วยการปรับตัว 3 ด้วยกัน คือ ประการแรกช่วยให้ใกล้เคียงมากที่สุดกับสิ่งที่เราปรารถนาจริงๆ เป็นการทดแทน ประการที่สอง การการทดแทนนี้ยังช่วยอำพรางและปิดบังข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของตัวเองได้ ซึ่งช่วยบรรเทาความรู้สึกกังวลไปได้บ้าง การชดเชยหรือการทดแทนวิธีง่าย ง่ายที่สุดคือ การทดแทนในสิ่งที่ตนขาดไป เช่น เด็กที่มีปมด้อยเกี่ยวกับร่างกาย มักหาทางออกชดเชยด้วยพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับร่างกาย ทำตัวเก๋มเก๋เหรกเงเร รังแกผู้อื่นด้วยกำลังกาย บางคนเรียนหนังสืออ่อน อาจหาทางชดเชยด้วยการแสดงความเป็นผู้มีลักษณะคงแก่เรียน ด้วยการแสดงท่าที กระตือรือร้นสนใจในบทเรียน เช่น ตั้งอกตั้งใจฟังครูอธิบายและพร้อมยกมือตอบคำถามของครูคนแรกเสมอทั้งๆ ที่ตอบผิดหรือตอบไม่ได้เรื่องแทบทุกทีไป

5.2 การทดแทน (Sublimation) การทดแทนเป็นกลวิธีแบบหนึ่งในลักษณะที่ประนีประนอมกับสถานการณ์ด้วยการแปลงแรงจูงใจอารมณ์และพฤติกรรมที่ให้โทษมาสู่คุณประโยชน์เท่ากับเป็นการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจที่สังคมไม่ยอมรับ มาสู่พฤติกรรมที่สังคมยอมรับ เช่น แทนที่จะเป็นผู้นิยมนักคนก็กลับมาทำงานเป็นงานคนงานโรงฆ่าสัตว์หรือสัลยแพทย์เสีย

5.3 การเทียบคนตามแบบ (Identification) การเทียบคนตามแบบเป็นกลวิธีแบบอย่างหนึ่งในลักษณะประนีประนอมกับสถานการณ์ ซึ่งช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดของตัวเองโดยอาศัยความสำเร็จของบุคคลหรือหมู่คณะ ตัวอย่างเช่น เด็กหญิงผู้หนึ่งมีบิดาเป็นคนเฉลียวฉลาด อีกทั้งพี่ๆ น้องๆ ของตนทุกคนก็เฉลียวฉลาดเช่นกัน แต่ตัวเองมีความสามารถในการเรียนไม่ถึงระดับของครอบครัว ด้วยการยกย่องชมเชยบิดามารดาและพี่น้องว่าเก่งกาจและสามารถอย่างมากมาย การกระทำของเด็กหญิงเป็นไปด้วยความจริงใจ ไม่ใช่ยกยอ และยกย่องชมเชยบิดามารดา และพี่ๆ น้องๆ อย่างจริงใจเช่นนี้ทำให้ตัวเองเกิดความรู้สึกเหมือนมีส่วนร่วมในความสำเร็จนั้นไปด้วยจริงๆ วิธีนี้ทำให้ความรู้สึกแค้นเคืองอันเกิดจากปมด้อยลดลงได้

## 7. ลักษณะของผู้ที่ปรับตัวได้ดี

อาร์คอฟ (Arkoff. 1968: 213-242) มีความเห็นว่า ผู้ที่ปรับตัวดีคือ ผู้ที่มีความเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง ซึ่งได้แก่

1. ความสุข (Happiness) หมายถึง ความสงบแห่งจิตใจและความรู้สึกปลอดภัย
2. ความกลมกลืน (Harmony) หมายถึง ความสามารถรักษาสัมดุลระหว่างความต้องการของตนเองและสิ่งแวดล้อม

3. ความนับถือตนเอง (Self-ragard) หมายถึง ความรู้จักตัวตนที่แท้จริงของ ตัวเองมีความมั่นใจในตัวเอง เห็นคุณค่าของตัวเองและรู้จักเปิดเผยตัวเอง

4. ความเจริญแห่งตน (Personal Growth) หมายถึง การสำนึกในความสามารถ แห่งตนพัฒนาตนเองเจริญถึงขีดสุดเท่าที่จะสามารถทำได้

5. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแห่งตน (Personal Integration) หมายถึง การมี พฤติกรรมมั่นคงสม่ำเสมอ และคงเส้นคงวา

6. วุฒิภาวะ (Personal Maturity) หมายถึง การมีพัฒนาการในด้านต่างๆ สมกับ วัย และมีบุคลิกภาพสมบูรณ์

7. การติดต่อกับสิ่งแวดล้อม (Contact With the Environment) หมายถึง การ รู้จัก และรับรู้สิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ตรงตามความจริง

8. ประสิทธิภาพในสิ่งแวดล้อม (Effectveness in the Environment) หมายถึง ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะ ความสามารถที่จะรักผู้อื่น และความสามารถในการทำงาน

9. ความเป็นอิสระจากสิ่งแวดล้อม (Independence of Environment) หมายถึง ความสามารถที่จะเบี่ยงเบนออกจากรูปแบบของกลุ่มหรือสังคมได้บ้าง ขณะเดียวกันใน บางสถานการณ์สามารถที่จะคล้อยตามกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

Herlock (บัญญัติ ยงยวน. 2530: 9; อ้างอิงจาก Herlock. 1980) ใช้เกณฑ์ในการ พิจารณาลักษณะการปรับตัวที่ดีทางสังคมไว้ 4 ประการ คือ

1. มีการแสดงออกที่เหมาะสมกับระดับอายุหรือความคาดหวังของกลุ่มซึ่งจะเป็น ที่ยอมรับของกลุ่มได้

2. สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลต่างๆ ได้ไม่ว่าจะเป็นบุคคลในครอบครัวครู เพื่อน หรือคนแปลกหน้า

3. มีเจตคติที่ต่อบุคคลต่างๆ และต่อการเข้าร่วมสังคม

4. มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง พึงพอใจตนเองไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม

Morris (บัญญัติ ยงยวน. 2530: 9; อ้างอิงจาก Morris. 1990) ได้เสนอว่า คนที่มีการ ปรับตัวที่ดี ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. สามารถรักษาสมดุลระหว่างการคล้อยตามและการเป็นตัวของตัวเอง

2. รู้จักควบคุมตัวเองและมีความกลมกลืน

3. สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ตามความเหมาะสม ขณะเดียวกันก็ รู้จักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับตัวเองได้ด้วย

4. รู้จักจุดเด่นและจุดอ่อนของตัวเอง

5. มีความนับถือและเชื่อมั่นในตัวเองพร้อมที่จะเผชิญกับความขัดแย้งจิตใจและ ปัญหาความยุ่งยากต่างๆ โดยไม่วิตกกังวลมากเกินไป

สรุปได้ว่านักจิตวิทยาทั้ง 3 ท่าน มีความคิดเห็นเรื่องคุณลักษณะของผู้ที่ปรับตัวได้ดี สอดคล้องและใกล้เคียงกันหรืออาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าลักษณะของผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีดังนี้

1. การรู้จักตนเอง ควบคุมตัวเองได้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองได้ตาม

ความเหมาะสม

2. มีพัฒนาการด้านต่างๆเหมาะสมวัย

3. มีพฤติกรรมที่มั่นคงสม่ำเสมอ และมีจิตใจสงบ มีความรู้สึกต่อตนเองใน

ทางบวกและพร้อมเผชิญสถานการณ์ต่างๆโดยไม่วิตกกังวลจนเกินเหตุ

#### 4. แนวคิดทฤษฎีการปรับวัฒนธรรมองค์กร

##### แนวคิดและหลักการวัฒนธรรมองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะมีพลังที่มีอำนาจอย่างหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์กร อันหมายถึงค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารภายในองค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารภายในองค์กรพลังนี้จะถูกเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมของวัฒนธรรมองค์กรจะเรียกร้องความสนใจต่อสิ่งที่สำคัญและระบุแผนของพฤติกรรมที่กลายเป็นปทัสถาน นำทางการกระทำสิ่งต่างๆภายในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรจะถูกหยั่งรากลึกในอดีตแต่จะถูกกระทบจากปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคตแนวความคิดของวัฒนธรรมองค์กรจะมีรากฐานมาจากมานุษยวิทยา วัฒนธรรมวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นการสะสมของความเชื่อ ค่านิยม งานพิธี เรื่องราว ตำนาน และภาษาพิเศษที่กระตุ้นความรู้สึกผูกพันภายในบรรดาสมาชิกขององค์กร บุคคลบางคนจะเรียกวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็น “กาวทางสังคม” ที่ผูกสมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน (สมยศ นาวิการ. 2546: 78)

คนส่วนมากเข้าใจในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร มันเป็นแนวคิดที่ยากจะให้ความหมายและอธิบายได้อย่างถูกต้อง แนวคิดในเรื่องของวัฒนธรรมได้ถูกพัฒนาโดยนักมานุษยวิทยา คนส่วนมากไม่ได้ตระหนักถึงวัฒนธรรม แต่มันมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมและการกระทำของสมาชิกในองค์กรนั้น ความหมายวัฒนธรรมองค์กรมีความหมายที่หลากหลายมากและสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรจนบางครั้งเกิดความสับสนระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กรหนทางที่ง่ายและเป็นที่ยอมรับในการให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรคือ “สิ่งต่างๆที่ปฏิบัติกันในองค์กร” วัฒนธรรมองค์กรอาจเปรียบได้กับบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างเฉพาะของแต่ละองค์กร

##### ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ การสร้างของค่านิยมและความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานให้ความสนใจของการดำรงอยู่ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบไหนที่มีอยู่ในองค์กรที่สามารถจะค้นพบได้โดยการเรียนรู้ ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษของตัว

องค์การที่สามารถค้นพบได้โดยการเรียนรู้ ตลอดจนรวมถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์การเป็นอย่างมาก

วัฒนธรรมองค์การที่จะกล่าวถึงเป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิด และการกระทำซึ่งมีการพัฒนาภายในองค์การและใช้ป็นสิ่งที่ช่วยแนะแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การนั้นๆด้วย ในแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมแตกต่างกันออกไปไม่มีทางเหมือนกันได้อย่างสมบูรณ์ ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การสามารถที่จะมีผลกระทบเป็นอย่างมากกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความหมายของวัฒนธรรมองค์การนั้นมีนักวิชาการหลายท่านอธิบายไว้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ที่บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การนั้นยึดถือร่วมกันเป็นจิตสำนึกร่วมกันของคนในองค์การเดียวกัน ซึ่งจิตสำนึกนี้เกิดจากการปลูกฝังและถ่ายทอด (กริช สืบสนธิ์. 2538: 183)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม ปทัสถาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540: 11)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของค่านิยม สมมติฐาน ความเชื่อ และปทัสถานร่วมกัน และการกระทำจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์ในองค์การร่วมกันสร้างขึ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตวิทยาสังคม องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลในลักษณะร่วมกัน เพราะได้หล่อหลอมผสมผสานเข้าด้วยกัน จนกลายเป็นบุคลิกภาพขององค์การ เช่นเดียวกับบุคลิกภาพของบุคคลอันประกอบด้วยทุกสิ่งทุกอย่างของบุคคลผู้นั้น ผสมผสานเข้าด้วยกันจนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคล (พิภพ วังเงิน. 2547: 133)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของการให้ความหมายร่วมกันในความคิดเห็น หรือการกระทำของกลุ่มบุคคลในองค์การหนึ่งที่แตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง ระบบของการให้ความหมายร่วมกันในการตรวจสอบกันอย่างใกล้ชิด และเป็นชุดของลักษณะที่มีค่าขององค์การ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 179)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของคุณค่า ความเชื่อ และอุปนิสัยที่มีร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างองค์การที่เป็นทางการ เพื่อสร้างปทัสถานพฤติกรรมของคนในองค์การเพื่อสร้างปทัสถานพฤติกรรมของคนในองค์การ (นาตยา เกตุสมบูรณ์. 2549: 101)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อหรือค่านิยมหรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์การซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมหรือในองค์การ เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้สร้างขึ้นและถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้ โดยมีทั้งส่วนที่เป็นวัตถุและสัญลักษณ์ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2550: 208)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน (System of shared meaning) ที่เป็นที่ยอมรับระหว่าง สมาชิกในองค์การซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550: 304)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกัน ที่ผูกพันสมาชิกขององค์การให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันเพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติ และเป็นวิธีปฏิบัติ (ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. 2551 : 255)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การสร้างค่านิยมและความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเหมือนส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน (วิเชียร วิทยอุดม. 2551: 94)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบที่มีการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกองค์การ ซึ่งทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น โดยลักษณะที่สำคัญของการรับรู้ร่วมกันคือค่านิยมต่างๆขององค์การโดย ร็อบบิน (Robbin. 1996: 681)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สมมติฐานของสมาชิกที่ยึดถือร่วมกันในการรับรู้แนวความคิด และการปฏิบัติต่อสถานะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้โดย คีร์ทเนอร์และกินิคกี (Kreitner; & Kinicki. 2004: 81)

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบของวัฒนธรรมโรงเรียน มีความหมายคล้ายคลึงกัน บางอย่างเหมือนกัน เพราะว่าโรงเรียนถือได้ว่าเป็นองค์การองค์การหนึ่ง

นักวิชาการที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน มีแนวคิดในการศึกษาแตกต่างกัน ความหมายของวัฒนธรรมจึงมีหลายความหมายและไม่สามารถสรุปแนวคิดเดียวกันได้ มีรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่ได้เรียนรู้ อย่างบูรณาการ วัฒนธรรมโรงเรียนมีรูปแบบของพฤติกรรมและเป็นกระบวนการถ่ายทอดผ่านเครือข่ายของการสื่อสารเฉพาะรูปแบบของพฤติกรรมเน้นวัฒนธรรมสำคัญ 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เนื้อหาของวัฒนธรรมประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ 3 เรื่อง ได้แก่ 1) ระบบความเชื่อเป็นค่านิยมสำคัญและเป็นความเชื่อ ที่จะชี้นำบุคคลให้แสดงออกทางพฤติกรรมหรือการกระทำ 2) บรรทัดฐานเป็นมาตรฐานร่วมของพฤติกรรมที่มาจากระบบความเชื่อ 3) ประเพณีเป็นวิถีทางค่านิยมในอดีต

ส่วนที่ 2 สิ่งที่แสดงออกมาของวัฒนธรรม หรือปรากฏให้เห็นได้ ได้แก่ วัตถุที่สังเกตเห็นได้ พฤติกรรมและขบวนการ

ส่วนที่ 3 วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมหรือวิธีสื่อความหมายของวัฒนธรรม ซึ่งมีการสื่อสารที่แน่นอนชัดเจน มีวิธีการหลักที่ทำให้เนื้อหาของวัฒนธรรม ปรากฏให้เห็น 4 วิธี คือ 1) ภาษาเฉพาะที่ใช้ในกลุ่มสมาชิก 2) พิธีการและงานพิธีของโรงเรียน 3) เรื่องเล่าหรือเรื่องที่เป็นคติสอนใจ (Folklore) ที่สมาชิกร่วมกันกำหนด 4) สื่อที่ใช้ในการถ่ายทอดความหมายของวัฒนธรรมหรือถ่ายทอดค่านิยมสำคัญ เช่น คำขวัญ เครื่องหมาย รางวัล เป็นต้น

2. วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นรากฐานของความรู้ ความเชื่อ คติฐาน และค่านิยม ซึ่งเกิดขึ้นร่วมกันในหมู่สมาชิกของโรงเรียน

3. วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวทางปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับ เป็นลักษณะของสถาบัน เป็นประเพณี และค่านิยม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะปรากฏเป็นส่วนสำคัญของชีวิตในโรงเรียน โดยแปลความหมายของค่านิยมไปสู่แผนปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้ว่าจะทำอะไรและทำให้ดีได้อย่างไร วัฒนธรรมโรงเรียน รวมถึงปทัสถาน ความคาดหวัง ความคิด อุดมคติ ซึ่งทุกโรงเรียนต่างมีวัฒนธรรมเฉพาะในวัฒนธรรมของตน

4. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง สิ่งทั้งหลายที่เกิดจากการบูรณาการรูปแบบความคิด โครงสร้าง และประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะ ที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิธีการและกระบวนการทุกอย่าง ที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน โดยรูปแบบคุณลักษณะของพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพแตกต่างกันไปในแต่ละโรงเรียน

5. วัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มของความเข้าใจหรือความหมายร่วม ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันดีในกลุ่มบุคคล และเป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับกลุ่มนี้ โดยเฉพาะรูปแบบของความหมายนี้เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกในกลุ่ม ทำให้แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมเป็นผลสะท้อนมาจากค่านิยมร่วม ความเชื่อ และความผูกพันของสมาชิกในโรงเรียน ลักษณะสำคัญของเนื้อหาของวัฒนธรรมมีความลึกซึ้ง มีความหมายและมีความสำคัญเป็นสิ่งที่โรงเรียนยึดถือเป็นความเชื่อเกี่ยวกับการศึกษา เป็นความเชื่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือภาพลักษณ์ (Image) ของโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นกรอบแนวคิดของบุคคลที่หาคำตอบว่ามีวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับองค์การโรงเรียนอย่างไร และชีวิตในโรงเรียนอย่างไร วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อกลุ่มและสมาชิกในกลุ่มว่าจะคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร มีพฤติกรรมอย่างไร และสิ่งใดมีคุณค่าสำหรับกลุ่ม วัฒนธรรมโรงเรียนประกอบด้วย ค่านิยม สัญลักษณ์ความเชื่อ และความหมายร่วมของผู้ปกครองนักเรียน ครูและคนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ลักษณะที่แท้จริงของวัฒนธรรมโรงเรียน รวมถึงประเพณีของโรงเรียน ประวัติและความเข้าใจ ในความหมายร่วมกัน ซึ่งไม่ได้เขียนบันทึกไว้ และไม่ได้ตีตราประกาศแจ้งให้ทราบ ความเข้าใจและการยอมรับในวัฒนธรรมโรงเรียน ทำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกัน และยึดมั่นในความคิดตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

แนวคิดของนักวิชาการข้างต้น กำหนดความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนได้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่สำคัญของวัฒนธรรม แต่ยังเป็นความหมายที่กว้าง และไม่ระบุคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงที่จะศึกษาวัฒนธรรมได้ วัฒนธรรมตามแนวคิดของไชน์ (Schein) มีความหมายที่เน้นส่วนของวัฒนธรรมว่า เป็นกระบวนการของข้อมูลและการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เรารู้เกี่ยวกับหน้าที่สำคัญ คือ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการภายในซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน บุคคล สิ่งแวดล้อมและความสัมพันธ์ (ชร สุนทรายุทธ. 2551: 492)

โรงเรียนทุกแห่งมีวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นของตนเอง แต่โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมักจะมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งและมีหน้าที่ของวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการจัดการโรงเรียนที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมโรงเรียนทำหน้าที่เหมือนการตั้งเข็มทิศที่นำพาสมาชิกไปในทิศทางที่ควรไป เป็นปทัสถานที่แสดงให้เห็นว่าจะประสบความสำเร็จในเรื่องต่างๆได้อย่างไร เป็นสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับครู นักเรียน นักบริหารการศึกษา และบุคลากรอื่นๆในโรงเรียน วัฒนธรรมที่เข้มแข็งและหน้าที่ของวัฒนธรรมที่มีอยู่ในจิตใจทำให้สมาชิกแสดงเจตนาออกมา โดยที่มีภาวะผู้นำและสมาชิกภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างและธำรงรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนนั้นไว้

วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง รูปแบบหรือความเชื่อ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในท้องถิ่นในโรงเรียนหรือในห้องเรียน รูปแบบหรือความเชื่อ ที่มีผลต่อพฤติกรรมนี้ได้มาจากประสบการณ์ในอดีตที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นๆด้วยเหตุนี้ นักเรียนที่เพิ่งเข้ามาเรียนต้องได้รับการซึมซับวัฒนธรรมโรงเรียนด้วยการเรียนรู้ที่ว่า “ที่นี่พวกเรามีการประพฤติปฏิบัติกันอย่างไร” สิ่งนี้เป็นเรื่องธรรมดาของวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร แม้ว่ายากที่จะมองเห็นได้ แต่เหมือนกับว่าเป็นหนทางที่ถูกต้องในการประพฤติปฏิบัติ วัฒนธรรมโรงเรียนของแต่ละแห่งประกอบด้วยบริบท 3 ประการ คือ 1) การออกแบบและการบำรุงรักษาพื้นที่ทางกายภาพ (Physical Space) ในโรงเรียน 2) การแสดงออกเรื่องค่านิยม (ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ของนักเรียนในโรงเรียน 3) ความเชื่อที่ยอมรับโดยปริยายเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งให้ความหมายโดย (Koenig, 2010: para 4)

โดยสรุป วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึงแบบแผน หรือความเชื่อที่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และนักเรียนได้ร่วมมือกันสร้างขึ้น ค้นพบ เลือกรับ และปรับปรุงพัฒนามาจากประสบการณ์การเรียนรู้ ที่ได้ดำเนินการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียน เพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจของโรงเรียนและเพื่อให้เกิดการบูรณาการภายใน โดยที่ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในความหมายร่วมกัน แบบแผนดังกล่าวเป็นวิถีทางที่ถูกต้องที่จะยอมรับ และรู้สึกตอบสนองในความสัมพันธ์กับปัญหาต่างๆเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ และจะถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ในโรงเรียน วัฒนธรรมปรากฏให้เห็นได้เป็นรูปธรรม สัญลักษณ์ และพฤติกรรมการแสดงออก

จากความหมายวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆอันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม ปทัสถาน ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งหมายถึงระบบความเข้าใจร่วมของสมาชิกว่าองค์กรของเรามีลักษณะเด่นจากองค์กรอื่นอย่างไร โดยทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความผูกพันสมาชิกขององค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และได้พัฒนาขึ้นภายในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติของสมาชิกในองค์กร

#### ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรที่ปลูกฝังสร้างเอกลักษณ์ของตนเองโดยการสร้างค่านิยม สร้างวิบุรุษ สร้างขนบธรรมเนียมประเพณี ประกาศให้ทุกคนรับรู้โดยผ่านข่ายวัฒนธรรมจะเป็นองค์กรที่มีความ

แหลมคม มีพลังวิ่งไปสู่ความสำเร็จ ความเชื่อและค่านิยมที่ถ่ายทอดต่อกันไป ตำนานเรื่องเล่าขาน วัตรปฏิบัติที่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่อง เอาเป็นแบบอย่างมีมากมาย กล่าวสั้นๆ องค์การเหล่านี้เปรียบเสมือนสถาบันที่เป็นตัวบุคคล มีชีวิต มีความหมายสำหรับผู้อื่นทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวกับงาน

องค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราการลาออก หรือการเข้ามาร่วมงานอย่างฉาบฉวยของพนักงานใหม่ได้ เพราะพนักงานใหม่ขาดความซาบซึ้ง ความเข้าใจ วัฒนธรรมองค์การทำให้ยากที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม อันที่จริงแล้วความไม่เข้าใจเป็นเรื่องของความไม่แน่ใจในสิ่งที่เขาเห็น ได้ยิน ได้รับรู้ องค์การที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะจัดความไม่แน่ใจนี้ลงได้ เพราะจะชี้ให้เห็นโครงสร้างมาตรฐานและค่านิยมวัฒนธรรมที่มีอยู่ อาจกล่าวได้ว่าองค์การอาจเป็นสถาบันสุดท้ายของสังคมที่สามารถมีบทบาทในการหล่อหลอมค่านิยมอันถูกต้องแก่คนรุ่นใหม่ในสังคมให้เลิกความจับจด ไม่มีแผนการทำงานในชีวิต การใช้ชีวิต ฯลฯ หล่อหลอมคนรุ่นใหม่ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ จึงควรตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ (กริช สืบสนธิ์. 2538: 8)

วัฒนธรรมเป็นรากฐานกำหนดพฤติกรรม เจตคติ นิสัยของมนุษย์ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมเล็กหรือใหญ่ องค์การก็เป็นสังคมย่อยๆ สังคมหนึ่ง จึงย่อมต้องมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับการประพฤติปฏิบัติ หรือพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์การอยู่ร่วมกันในองค์การ (พิภพ วังเงิน. 2547: 136)

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การสำหรับนักบริหารซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์การ ถ้าทำงานอย่างรอบคอบจะมีผลกระทบในทางบวกต่อความสำเร็จขององค์การ ในทางตรงกันข้ามถ้าทำงานอย่างขาดความระมัดระวังก็จะมีผลกระทบในทางลบต่อความล้มเหลวขององค์การได้ (วิเชียร วิทยอุดม. 2551: 95)

วัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 3 ประการ คือ

- 1) เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน
- 2) เป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล
- 3) ชี้นำทิศทางที่กำหนดในเป้าหมาย ซึ่งจะแปลความหมายให้แต่ละคนทำสิ่งใดๆ ตามค่านิยมของคน ค่านิยมของโรงเรียน สัญลักษณ์และความเชื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมที่จะบอกให้รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญในโรงเรียน ค่านิยมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจ ความผูกพัน ความกระตือรือร้นและความจงรักภักดีของบุคลากรในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและยอมรับในความสำคัญขององค์ประกอบของวัฒนธรรมเหล่านี้ ย่อมสามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวในระบบโรงเรียน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งยึดโยงองค์การโรงเรียนไว้ด้วยกันและมีอิทธิพลต่อสมาชิกในโรงเรียนอย่างจริงจังที่จะเพิ่มความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและครู และผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการบริหารได้ในรูปแบบต่างๆ กัน

4 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมอำนาจ (Power culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความสำคัญ

ของบุคคล กลุ่มย่อยหรือผู้บริหาร ที่จะใช้อิทธิพลต่อคนกลุ่มใหญ่โดยมุ่งใช้อำนาจบารมี

2) วัฒนธรรมการทำงาน (Task culture) มุ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายและความสำเร็จของงาน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ให้เกียรติ ยกย่อง และให้อิสระแก่สมาชิกในองค์กร ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นได้ ซึ่งช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานเต็มศักยภาพ

3) วัฒนธรรมบทบาท (Role culture) เน้นการจัดองค์การตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา การสื่อสาร การวางแผนและการตัดสินใจ เป็นไปตามเหตุและผล บทบาทหน้าที่ของทุกคนชัดเจน การดำเนินงานเป็นระบบระเบียบ และเป็นไปตามระบบราชการ บางครั้งจึงเรียกว่า วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture)

4) วัฒนธรรมบุคคล (Person culture) มุ่งให้ความสำคัญเฉพาะบุคคล ในการแสดงความสามารถ ผู้บริหารบางคนมุ่งเน้นการใช้อำนาจบังคับมากกว่าให้คนมีส่วนร่วม ซึ่งอาจจะมีผลดีในองค์กรหนึ่ง แต่อาจจะเกิดผลเสียในองค์กรอื่นๆ ผู้บริหารจึงควรนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับปัจจัยองค์กร

4 ประการ คือ 1) ขนาด 2) สภาพแวดล้อม 3) กระบวนการทำงาน 4) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ผู้บริหารควรเลือกให้เหมาะสมสอดคล้องกับเจตคติและพฤติกรรมของคนเพื่อให้มีอิทธิพลต่อโรงเรียนและกระบวนการต่างๆ ในโรงเรียน

ความสลับซับซ้อนในการจัดการศึกษามีมากขึ้นในปัจจุบัน ทั้งกิจกรรมทางปัญญาและสภาพสังคม การยอมรับว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคม จึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน สนใจเกี่ยวกับบรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความเชื่อ และรูปแบบพฤติกรรมประจำวัน ซึ่งจะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ หลายแนวคิดเห็นตรงกันว่า การศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนและสัญลักษณ์โรงเรียน เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่วนของการบริหารพบว่า ผู้นำที่มีแผนการเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ มักมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็ง องค์ประกอบของวัฒนธรรมในระดับค่านิยม เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ การสื่อความหมายของค่านิยมผ่านกลไกทางวัฒนธรรมโรงเรียนจะขยายผลออกไป ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยสำคัญที่อธิบายโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมโรงเรียน (ชร สุนทรยุทธ์. 2551: 505)

วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลและทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียน เกิดแนวคิดว่า ความรู้สึกและแนวทางการปฏิบัติในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเรื่องของพิธีกรรมและประเพณี ปทัสถานและค่านิยมซึ่งมีผลต่อทุกชีวิตในโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนยังมีผลต่อสมาชิกในเรื่องความสนใจ ความขยันขันแข็งและผลผลิตที่ได้ วัฒนธรรมโรงเรียนได้สร้างข้อผูกมัดและความชัดเจนในเรื่องค่านิยมหลักในโรงเรียน สร้างแรงจูงใจเพื่อให้สมาชิกมีแรงบันดาลใจเป็นเหตุให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิต โดยครูและนักเรียนร่วมกันทำงานหนักเพื่อความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสุดท้าย และใช้ในการแก้ปัญหาโดยเน้นไปที่การเรียนของนักเรียนทุกคน ดีลและปีเตอร์สัน (Deal; & Peterson. 1990: 9 - 11)

โดยสรุปความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนคือ วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวทางที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เป็นแนวปฏิบัติของครู นักเรียนและผู้บริหาร ทำให้แต่ละโรงเรียนมี

ความเป็นเอกลักษณ์หรือสัญลักษณ์ของโรงเรียนและทำให้แต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันไป วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเรื่องของพิธีกรรมและประเพณี ปทัสถานและค่านิยมซึ่งมีผลต่อทุกชีวิตในโรงเรียน โดยความสำเร็จนั้นๆมุ่งเน้นไปสู่ตัวของนักเรียนเป็นหลัก และความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การและในรูปแบบของวัฒนธรรมโรงเรียน สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่กำหนดโครงสร้างมาตรฐานและค่านิยมอันถูกต้องในองค์การ ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเอง และใช้เป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิต และถ้าผู้บริหารนำวัฒนธรรมองค์การมาใช้ในการทำงานของมนุษย์การอยู่ร่วมกันในองค์การจะทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จได้

### องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การอธิบายโดย กริช สืบสนธิ์ (2538: 6) ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมขององค์การ องค์การแต่ละแห่งจะมีสภาพแวดล้อมองค์การที่แตกต่างกันออกไป โดยสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดว่า จะต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นองค์การที่มุ่งขายสินค้าที่ไม่แตกต่างจากคนอื่นจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถสร้างวัฒนธรรมในลักษณะที่เรียกว่า “เงินดี งานหนัก” เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ฝ่ายขายมุ่งไปที่การขาย องค์การที่ทุ่มเทงบประมาณจำนวนมากเพื่อการวิจัย และประดิษฐ์โดยยังไม่รู้ว่าผลผลิตสุดท้ายจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็จะสร้างวัฒนธรรมที่ต่างไปอีกแบบหนึ่งที่เรียกว่า “วัฒนธรรมแบบนักพนัน” ต้องคิดไตร่ตรอง ตัดสินใจด้วยความมั่นใจ ก่อนเสี่ยงลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

2. ค่านิยม เป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์การ ค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในความหมายที่เห็นเด่นชัดสำหรับบุคลากรแล้วซึ่งถึงความสำเร็จ “ถ้าคุณทำอย่างนี้ คุณก็จะประสบความสำเร็จด้วย” ค่านิยมจึงช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จภายในองค์การ โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งต่างมีระบบค่านิยมที่ซับซ้อนที่บุคลากรต่างรู้จักกันดี ผู้บริหารในองค์การเหล่านี้มักพูดถึง ความเชื่อต่างๆที่มีอยู่อย่างเปิดเผย ไม่กระอักกระอ่วนใจ และเขามักทนไม่ได้ต่อการเบี่ยงเบนไม่ปฏิบัติตาม

3. วีรบุรุษ คนที่เป็นวีรบุรุษจะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นแบบอย่างให้บุคลากรอื่นๆเห็นและทำตาม คนบางคนเกิดมาเป็นวีรบุรุษ “สร้างขึ้นมา” จากผลงานอันทรงคุณค่าควรแก่การทรงจำ องค์การหลายแห่งจึงพยายามชักนำคนของตนให้เล่นบทวีรบุรุษ ทำงานดี ตรงต่อเวลา ขยัน ฯลฯ โดยเชื่อว่า คนอื่นพยายามเลียนแบบพฤติกรรมของเรา องค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งบางแห่งจะมีวีรบุรุษหลายคนและหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบจะเป็นแบบจำลองตัวอย่างแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่คนในองค์การคนอื่นน่าจะทำตาม

4. ขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ละองค์การจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งแสดงให้บุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการ ประเพณีต่างๆเป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์การยึดถือและปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ การเลี้ยงอำลาผู้ที่ทำงานจนปลดเกษียณ จะมีพิธีการใหญ่โต มีการกล่าวสดุดียกย่อง การยกย่องบุคลากรดีเด่นเป็นที่ยอมรับของ

ทุกๆคน การจัดงานรำลึกถึงพระคุณของอดีตผู้มีอุปการะคุณต่อองค์กร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นขนบธรรมเนียมที่องค์กรหลายแห่งยึดถือและจัดอย่างสม่ำเสมอ

5. ข่ายวัฒนธรรม คือ ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอันสำคัญภายในองค์กร โดยจะเป็น “ผู้นำสาร” ค่านิยมเรื่องราวของวีรบุรุษต่างๆพวกชอบเล่าชอบซุบซิบ นักสืบ นักเทศน์ เป็นข่ายการสื่อสารที่ทรงพลังในองค์กร การควบคุมข่ายตัวบุคคลเหล่านี้ให้ได้ เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้คนอื่นรู้เรื่องราวต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง บุคลากรเก่าแก่อาจไร้ค่าในสายตาของผู้บริหารที่ไม่เข้าใจกลวิธีในการสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง แต่ถ้าหากผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเช่นนี้เป็นข่ายวัฒนธรรม และสามารถนำออกมาถ่ายทอดได้อย่างน่าสนใจ ตื่นเต้น ประวัติความเป็นมาขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรทราบ แต่ยากนักที่จะได้รับการถ่ายทอดให้เกิดความซาบซึ้งถ้าไม่ผ่านข่ายวัฒนธรรม

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของ สุพานี สถะภู่วาณิช (2549: 515) อธิบายว่า นิยามของวัฒนธรรมองค์การมีขอบเขตที่กว้าง มีลักษณะคล้ายภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) คือ มีส่วนอยู่ข้างบนน้ำส่วนหนึ่ง และอยู่ใต้น้ำอีกส่วนหนึ่ง จึงอาจแบ่งวัฒนธรรมได้เป็น 2 ส่วน

1. ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) จะเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การสร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นมา เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ (Artifacts) เช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการ และถาวรวัตถุต่างๆเช่นโดมของธรรมศาสตร์ หรือการตกแต่งอาคารสถานที่ ป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ (Slogan) และพิธีกรรมต่างๆและการแต่งกาย เป็นต้น

2. ส่วนที่อยู่ลึกลงไป จะมองไม่เห็น (Invisible) แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์การที่สมาชิกรับรู้ ปัจจุบันองค์การที่ทันสมัยนิยมแสดงค่านิยมขององค์การไว้ไต่วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การ ทำให้สามารถรับรู้ รับทราบค่านิยมขององค์การได้ชัดเจนขึ้น ค่านิยมหลักขององค์การที่มักจะปรากฏอยู่ในวัฒนธรรมองค์การ

2.1 การไว้วางใจความต้องการของลูกค้าและพนักงาน

2.2 ให้อิสระต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ

2.3 การเต็มใจที่จะรับความเสี่ยง

2.4 การเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารให้กว้างขวางเป็นความเชื่อที่เป็นข้อสมมติฐาน (Basic assumptions) ของการประพฤติปฏิบัติต่างๆที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ที่นี้ต้องควบคุมเข้มงวดเพราะพนักงานโดยส่วนใหญ่เกียจคร้านหรือคนทุกคนเป็นคนดีได้ถ้าได้รับโอกาสที่เหมาะสม

ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การอธิบายโดย พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545: 175) ได้แก่

1. การแสดงออกของสมาชิก (Member identity) หมายถึง ระดับการแสดงออกของพนักงานว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ

2. การให้ความสำคัญกับกลุ่ม (Group emphasis) หมายถึง ระดับของกิจกรรมงานต่างๆที่กำหนดโดยกลุ่มมากกว่าปัจเจกบุคคล

3. การมุ่งเน้นคน (People focus) หมายถึง ระดับการตัดสินใจทางการบริหารที่มีผลต่อผลลัพธ์ของคนในองค์กร

4. การรวมตัวกันของหน่วยงาน (Unit integration) หมายถึง ระดับของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรที่สนับสนุนให้มีการประสานร่วมมือกันหรือต้องพึ่งพาอาศัยระหว่างกัน

5. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และการสั่งงานโดยตรงเพื่อดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

6. ความกล้าเสี่ยง (Risk tolerance) หมายถึง ระดับของพนักงานที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความกล้าเสี่ยง

7. เกณฑ์การให้รางวัล (Reward criteria) หมายถึง ระดับในการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามผลของการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้ระบบอาวุโสระบบขึ้นชอบ หรือไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน

8. ความกล้าเผชิญกับความขัดแย้ง (Conflict tolerance) หมายถึง ระดับที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้เกิดความขัดแย้ง และวิพากษ์วิจารณ์อย่างเปิดเผย

9. การให้ความสำคัญกับเป้าหมายและวิธีการ (Means-Ends orientation) หมายถึง ระดับที่ฝ่ายบริหารได้เน้นผลงานหรือผลลัพธ์มากกว่าเทคนิคและกระบวนการที่ใช้

10. การมุ่งเน้นระบบเปิด (Open-System focus) หมายถึง ระดับที่ผู้ดูแลองค์กรต้องรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

สุรพล พุฒคำ (2547: 318) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 180) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550: 270) และโรบบิน (Robbins. 2003: 231) ได้อธิบายวัฒนธรรมหลักขององค์กรจะประกอบด้วยกลุ่มของค่านิยมร่วมต่างๆ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 7 ประการคือ

1. นวัตกรรมและความเสี่ยง (Innovation and risk taking) เป็นระดับที่คาดหวังว่าพนักงานจะต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และยอมรับความเสี่ยง

2. ความใส่ใจในรายละเอียด (Attention to detail) เป็นระดับที่มีพนักงานได้รับความคาดหวังให้แสดงถึงความเกี่ยวข้องกับความถูกต้องแม่นยำ การวิเคราะห์และใส่ใจต่อรายละเอียดปลีกย่อย

3. การมุ่งผลลัพธ์ (Outcome orientation) เป็นระดับที่การจัดการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือผลที่ตามมามากกว่ากระบวนการหรือเทคนิคที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น

4. การมุ่งคน (People orientation) เป็นระดับของการจัดการใช้ในการตัดสินใจโดยพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่มีต่อคนในองค์กร

5. การมุ่งทีม (Team orientation) เป็นระดับที่มีกิจกรรมในงานถูกกำหนดขึ้นในระดับทีมมากกว่าในระดับบุคคล

6. ความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นระดับที่คนจะมีความก้าวร้าวและแข่งขันมากกว่าการทำตัวแบบสบายๆ

7. ความมั่นคง (Stability) เป็นระดับที่กิจกรรมขององค์กรเน้นที่การดำรงไว้ซึ่งสภาพที่เป็นอยู่แทนที่จะเน้นการเจริญเติบโต

ณัฏฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551 : 256) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกันของพนักงานทุกคน และค่านิยมเหล่านี้จะแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนในเรื่ององค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสามารถสรุปได้ 8 ประการคือ

1. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Environmental status in business) องค์การแต่ละองค์การจะดำเนินงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ที่จะกำหนดประเภทขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต

2. ค่านิยม (Value) เป็นแนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานของความสำเร็จภายในองค์การ ภายใต้การยึดถือร่วมกันของพนักงานทุกคน ฉะนั้นค่านิยมคือสิ่งที่ผลักดันความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์การ โดยได้แบ่งค่านิยมออกเป็น ค่านิยมแกน (Core value) ซึ่งเป็นแนวความคิดและความเชื่อที่โดยทั่วไปจะถูกยึดถือโดยสมาชิกทุกคนขององค์การ และค่านิยมรอง (Sub value) จะเป็นการประนีประนอมแนวความคิดและความเชื่อที่ถูกยึดถือ ซึ่งค่านิยมรองจะไม่ขัดแย้งกับค่านิยมแกนกลางขององค์การ และสามารถให้การสนับสนุนเท่าที่จะเป็นไปได้

3. สัญลักษณ์ (Symbol) คือวัตถุ การกระทำ หรือเหตุการณ์ที่ถ่ายทอดความหมายบางอย่างเป็นสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะถ่ายทอดค่านิยมขององค์การ องค์การบางแห่งจะใช้ถ้อยแถลงของภารกิจ เพื่อเป็นสัญลักษณ์ของค่านิยมที่สำคัญ เช่น การติดกระดุมสีแดงจะแสดงสัญลักษณ์ความขบขันของสถานการณ์ และพนักงานทุกคนจะต้องช่วยเหลือใครก็ตามที่ติดกระดุมสีแดง

4. เรื่องราว (Stories) คือ เรื่องเล่าบนรากฐานของเหตุการณ์จริงที่ถูกบอกเล่าอยู่บ่อยครั้ง และรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การ เรื่องราวจะถูกบอกเล่าแก่พนักงานใหม่เพื่อรักษาค่านิยมขององค์การเอาไว้ เช่น โซนี่ คอร์ปอเรชั่น มีเรื่องราวเกี่ยวกับว่า ทำไมพนักงานทุกคนต้องใส่ผ้ากันเปื้อนของบริษัทเนื่องจากภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โซนี่ยังมีขนาดเล็กอยู่ และกำลังดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด และพนักงานของเขาก็กำลังดิ้นรนอยู่เหมือนกันด้วย เนื่องจากพนักงานจำนวนมากไม่สามารถแบกภาระการเปลี่ยนเสื้อผ้าได้ ผ้ากันเปื้อนจึงถูกแจกจ่ายออกไปเพื่อป้องกันการเปื้อนเสื้อผ้าของพนักงาน เรื่องราวเหล่านี้จะถูกบอกเล่าอย่างกว้างขวางเพื่อให้พนักงานทุกคนรู้จักพวกเขาและค่านิยมของพวกเขา

5. วีรบุรุษ (Hero) คือ ตัวเชิดเพื่อแสดงเป็นตัวอย่างของการกระทำ คุณลักษณะและบุคลิกภาพของวัฒนธรรมองค์การ วีรบุรุษคือแบบจำลองของบทบาทเพื่อการดำเนินตามของพนักงาน การกระทำของวีรบุรุษจะผิดธรรมดา แต่ไม่ผิดธรรมดาจนพนักงานคนอื่นไม่สามารถกระทำได้ วีรบุรุษจะแสดงให้เห็นถึงการกระทำที่ถูกต้องภายในองค์การ ซึ่งวีรบุรุษบางคนจะถูกยกย่องโดยเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากความสำเร็จพิเศษบางอย่าง องค์การที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะใช้ประโยชน์ของความสำเร็จเหล่านี้ เพื่อสร้างวีรบุรุษที่เป็นตัวแทนค่านิยม

6. คำขวัญ (Slogan) คือ ประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์การ องค์การหลายแห่งได้ใช้คำขวัญเพื่อถ่ายทอดความหมายพิเศษแก่พนักงาน เช่น ที่.เจ.วัตสัน จูเนียร์ ลูกชายของผู้ก่อตั้งไอบีเอ็ม ได้ใช้อุปมาว่า “เปิดป่า” เพื่ออธิบายค่านิยมของไอบีเอ็มแก่พนักงานว่า เปิดป่าจะเป็นสัญลักษณ์ของความอิสระและโอกาสที่ไม่ทำให้พนักงานเชื่อง บทสอนของคำขวัญ “เปิดป่า” คือเราสามารถทำให้เปิดป่าเชื่องได้ แต่เราไม่สามารถทำให้เปิดเชื่องเป็นเปิดป่าได้อีก ซึ่งคำขวัญจะเป็นวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีอย่างหนึ่ง เพราะว่าคำขวัญสามารถใช้เป็นถ้อยแถลงต่างๆ โดยผู้บริหารระดับสูงได้ ซึ่งคำขวัญจะช่วยเผยแพร่ปรัชญาของผู้บริหารระดับสูงออกไปอย่างกว้างขวาง

7. งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ (Tradition) คือ กิจกรรมที่เตรียมเอาไว้ที่เป็นเหตุการณ์พิเศษและดำเนินเพื่อประโยชน์ของผู้เข้าร่วม ผู้บริหารจัดงานพิธีขึ้นมาเพื่อปลูกฝังค่านิยมขององค์การ งานพิธีจะเป็นโอกาสพิเศษที่เสริมคุณค่าของความสำเร็จ สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานด้วยการให้พวกเขามีส่วนร่วมภายในเหตุการณ์ที่สำคัญ ด้วยการยกย่องและฉลองวีรบุรุษค่านิยมจากงานพิธีสามารถแสดงให้เห็นได้โดยการให้รางวัลแก่ยอดขายดีเด่น ของขวัญจะถูกแจกจ่ายแก่พนักงานที่ทำงานมานาน การเลื่อนตำแหน่งจะถูกประกาศ และให้การยกย่องแก่ความสำเร็จพิเศษ เป้าหมายของปีหน้าจะถูกกำหนดขึ้นมา เหตุการณ์หลายอย่างจะถูกรวมเข้าไว้ในงานพิธีครั้งเดียวเพื่อเพิ่มความสำคัญและพนักงานใหม่จะมีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์การ

8. เครือข่ายทางวัฒนธรรม (Cultural network) วัฒนธรรมองค์การจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เรื่องราวของอุดมคติและวีรบุรุษขององค์การก่อนหน้านี้จะถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์การ และระหว่างรุ่นของพนักงานที่ต่อเนื่องกัน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551: 197) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญ มีอยู่ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีระเบียบเชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Observed behavioral regularities) เมื่อสมาชิกองค์การมีปฏิสัมพันธ์กัน จะใช้ภาษา คำศัพท์ และพิธีกรรมต่างๆ มีความสัมพันธ์กับการยอมทำตามและการแสดงออกร่วมกัน

2. มีปทัสฐาน (Norms) ซึ่งเป็นมาตรฐานทางพฤติกรรมที่วิวัฒนาการขึ้นในกลุ่มทำงาน เช่น “ทำงานยุติธรรมและจ่ายค่าแรงยุติธรรม” ผลกระทบของพฤติกรรมกลุ่มทำงานซึ่งมีปทัสฐานของกลุ่มเป็นตัวกำหนด ส่งผลต่อมาตรฐานและตัวชี้วัด

3. มีค่านิยมโดดเด่น (Dominant values) องค์การผลักดันและคาดหวังให้สมาชิกองค์การมีค่านิยมสำคัญร่วมกัน ตัวอย่างที่เห็นชัดในสถานศึกษาคือ การปฏิบัติงานในระดับสูงของครูและนักเรียน อัตราการขาดเรียนต่ำและการออกกลางคันต่ำ และประสิทธิภาพสูง เป็นต้น

4. มีปรัชญา (Philosophy) เป็นนโยบายในการนำความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติต่อพนักงานและลูกค้า ตัวอย่างเช่น เขตพื้นที่การศึกษามีคำกล่าวปรัชญาหรือคำกล่าวพันธกิจสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

5. มีกฎ (Rules) แนวทางสำหรับการดำเนินไปในองค์กร หรือ “เชือก” ที่ผู้มาใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อให้เป็นสมาชิกซึ่งเป็นที่ยอมรับ

6. มีความรู้สึก (Feelings) ความรู้สึกคือบรรยากาศโดยรวมที่มีการสื่อในองค์กรโดยโครงสร้างทางกายภาพและวิธีการซึ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อลูกค้าหรือบุคคลภายนอก

สรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร สามารถแบ่งได้เป็นสองส่วนคือ ส่วนที่มองเห็น ได้แก่สภาพแวดล้อมขององค์กร วัฒนธรรม สัญลักษณ์ ภาษา เรื่องราว คำขวัญ ถาวรวัตถุและกฎระเบียบ ส่วนที่มองไม่เห็น ได้แก่ ประเพณี ค่านิยม ปทัสถาน ความรู้สึก ขนบธรรมเนียม ประเพณีและเครือข่ายวัฒนธรรม

### รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 518) และณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551: 258) กล่าวว่าในการพรรณาค่านิยมใดมีความสำคัญและเหมาะสมกับองค์กรนั้นหรือไม่นั้น ผู้นำจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจึงผิดแผกแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นองค์กรอย่างเดียวกัน ก็มักจะมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันเพราะดำเนินการภายใต้ภาวะแวดล้อมที่คล้ายกัน ค่านิยมที่ดีขององค์กรควรมุ่งที่ความมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง (Competitive environment) ย่อมต้องการความยืดหยุ่น (Flexibility) และความสามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อลูกค้าได้สูงและรวดเร็ว ดังนั้นองค์กรจึงควรมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถปรับตัว (Adaptability) โดยผู้นำจะต้องสามารถผสมผสานค่านิยมเหล่านี้ให้อยู่ในจุดที่ลงตัวพอดี ระหว่างค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรม (Cultural values) กลยุทธ์ขององค์กร (Organizational strategy) และบริบทแวดล้อมภายนอก (External environment)

จากการศึกษาวัฒนธรรมแบบองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 แบบตามมิติของการเน้นคือ เน้นมิติของความยืดหยุ่น (Flexibility) กับการมีเสถียรภาพ (Stability) และเน้นการมองภายในเป็นสำคัญ (Internal focus) กับการมุ่งเน้นภายนอก (External focus) โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งแต่ละแบบมีรายละเอียด ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นสูง เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่อง

การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน (Employee empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วซึ่งมีค่านิยมในเรื่อง

- 1.1 ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ
- 1.2 ส่งเสริมให้ทดลอง ให้อลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน
- 1.3 ให้อล้าเสี่ยง ให้อล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้
- 1.4 การให้อลิสระ ให้อคิด ให้อทำได้ ให้อมีความเป็นผู้อประกอบการอยู่ในตัว
- 1.5 การมุงตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆโดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิมๆ

องคการที่เป็นแบบนี้ที่เด่นชัดคือ บริษัท 3 M ที่ส่งเสริมและให้เวลากับพนักงานให้อสามารถใช้เวลางานได้ถึง 15% เพื่อศึกษาวิจัยโครงการที่ตนสนใจได้ ทำให้อพนักงานมีโอกาสนในการประดิษฐ์คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆให้อเกิดขึ้นได้ วัฒนธรรมแบบผู้อประกอบการนี้มักจะพบในองคการขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) ที่ผู้อก่อตั้งยังคงบริหารจัดการอยู่ เช่น ที่บริษัท ไมโครซอฟท์ อินเทล และอี-เบย์ เป็นต้น

2. วัฒนธรรมแบบมุงผลสำเร็จ (Achievement culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่มุงเน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคง และมุงเน้นการยอมรับหรือการตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองคการ ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุงผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองคการ ผู้อนำมุงเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไรหรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (Market share) สูงขึ้น เป็นต้น องคการมุงบริการให้ลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องคการที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุงผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคลและพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะเวลายาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุงการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองคการเข้าด้วยกันหลายองคการ ที่มีวัฒนธรรมมุงผลสำเร็จจะให้อความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้อมีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน ทำให้อในองคการแบบนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันกันทำงานอย่างหนัก โดยมุงเน้นยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้งทำให้อองคการจะมีค่านิยมในเรื่อง

- 2.1 การแข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน
- 2.2 การรุก การมุงมั่น เอาจริงเอาจัง
- 2.3 การทำอะไรให้อเสร็จ ให้อสมบูรณ์ ให้อดีที่สุด
- 2.4 การขยันขันแข็งในการทำงาน
- 2.5 การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุงไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ

ตัวอย่างองคการที่เน้นวัฒนธรรมแบบนี้คือ บริษัท เป๊ปซี่ ในช่วงที่นายเวย์ คอลโลเวย์ (Wayne Calloway) ดำรงตำแหน่งประธานบริหาร (CEO) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป๊ปซี่จะต้องเป็น “The best consumer products in the world” จึงส่งเสริมพนักงานให้อขยันขันแข็งในการทำงาน

มีระบบการให้รางวัลสูงใจอย่างเข้มแข็งสำหรับคนที่ทำงานได้ตามกำหนด เช่น ตัวเครื่องบินชั้นหนึ่ง ได้รับประจำตำแหน่ง ได้รับสิทธิซื้อหุ้น ได้โบนัส และได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งมั่นภายในองค์กร โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัดจะมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

3.1 การทำตามประเพณีปฏิบัติ

3.2 การคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อคนอื่นๆ

3.3 การเน้นความเป็นทีม

3.4 เน้นการมีส่วนร่วม

3.5 การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง

3.6 การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรองค์การแบบนี้นักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมากรวมรวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแบบนี้

มีบางองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบนี้แล้วประสบความสำเร็จ เช่น SAS Institute ในสหรัฐที่ให้ความสำคัญสูงต่อค่านิยมการดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลงาน พนักงานจะได้รับการอบรมในการจัดระเบียบชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลมากกว่าการทำงานเพิ่มชั่วโมงขึ้นหรือทำงานหนักเกินไป หรือมีจิตใจมุ่งมั่นแข่งขันกัน นอกจากนี้ยังเน้นเรื่องความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความร่วมมือ พบว่าพนักงานขององค์กรดังกล่าวให้ความสำคัญร่วมมือและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรดังกล่าวสามารถปรับตัวพร้อมต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้ดี

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงและมุ่งมั่นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ องค์กรน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการเนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง จะมีค่านิยมในเรื่อง

- 4.1 การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4.2 เน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน
- 4.3 การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน
- 4.4 การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่างๆ
- 4.5 การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

แนวคิดของวัฒนธรรมแบบนี้ก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ และเหมาะกับองค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง องค์กรประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมักมีวัฒนธรรมในแบบนี้มากเพราะอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ แต่แนวโน้มในอนาคตของวัฒนธรรมแบบนี้น่าจะลดลง เพราะหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั้งหลายต่างพยายามมุ่งออกจากระบบราชการ พยายามบริหารงานแบบธุรกิจเอกชน โดยพยายามลดขั้นตอนกฎระเบียบต่างๆ ที่ไม่จำเป็นลง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้วิจารณญาณที่เหมาะสมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ ขณะนี้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งจะต้องมีการปฏิรูปหลายประการ ทั้งการปฏิรูปโครงสร้าง ระบบการทำงาน ระบบงบประมาณ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการทั้งหมดด้วย โดยเน้นให้มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการให้มากขึ้น

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรโดย พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545 : 176) มีดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบสโมสร (Club culture) เป็นภาพของไยแมงมุม องค์กรที่ใช้วัฒนธรรมแบบนี้ จะเป็นองค์กรที่มีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่หรือผลิตภัณฑ์ ซึ่งเส้นต่างๆ เหล่านี้จะแสดงถึงอิทธิพลและอำนาจที่ขึ้นอยู่กับศูนย์กลาง กล่าวคือ หากอยู่ห่างจากศูนย์กลางมากความสำคัญจะลดลง ซีอุส (Zeus) เป็นพระราชเจ้าของเทพเจ้าทั้งหลาย ซึ่งเป็นที่เกรงขามได้รับการยกย่องนับถือและความรักจากเทพเจ้าต่างๆ อันเป็นตัวแทนของการปกครองแบบพ่อกับลูก วัฒนธรรมแบบนี้จะพบมากในองค์กรขนาดเล็ก เช่น บริษัทที่กำลังล้มละลาย ธนาคาร กลุ่มการเมืองต่างๆ ฯลฯ วัฒนธรรมแบบสโมสร จะมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว ซึ่งความรวดเร็วนี้ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะมีคุณภาพการตัดสินใจที่ดีตามไปด้วย โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ วัฒนธรรมแบบนี้จึงต้องอาศัยความชอบพอกัน (Affintiy) และความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นหลัก ดังนั้น ระบบญาติมิตร (Nepotism) จึงมีความสำคัญต่อวัฒนธรรมแบบนี้ เพราะเป็นการยากที่เราจะไว้วางใจคนแปลกหน้ามากกว่าคนที่เรารู้จักมาเป็นเวลานาน

2. วัฒนธรรมแบบบทบาท (Role culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความหมายเกี่ยวกับบทบาทหรืองานที่ทำ อพอลโล (Apollo) เป็นเทพเจ้าที่เน้นระเบียบและคำสั่ง โดยวัฒนธรรมนี้มีข้อสมมติว่ามนุษย์เป็นคนที่มีความรู้และทุกสิ่งทุกอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ด้วยหลักเหตุผลเช่นเดียวกัน งานต่างๆ ในองค์กรสามารถแบ่งย่อยได้ออกเป็นแผนภูมิองค์กรและมีการอธิบายเกี่ยวกับบทบาทหรืองานที่เรียกว่า คำพรรณาลักษณะงาน (Job description) โดยมีลักษณะเป็นรูปภาพของวิหารกรีกที่มีความแข็งแรงและสวยงามด้วยเสาหิน ซึ่งเสาหินในที่นี้หมายถึงหน้าที่และการแบ่งงานในองค์กร เสาหินต่างๆ จะมารวมกับส่วนบน ซึ่งเป็นหัวหน้าของงานและการแบ่งงานในลักษณะเป็นคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริหาร หรือประธาน เสาหินต่างๆจะเชื่อมโยงด้วยกฎเกณฑ์และข้อบังคับต่างๆ ซึ่งก็คือระบบราชการ (Bureaucracy) นั้นเอง ความมีเสถียรภาพ (Stability) และการคาดคะเน (Predictability) มีความสำคัญต่อวัฒนธรรมแบบนี้ ดังนั้น ความมีเสถียรภาพจะมีความสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อปัจเจกบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องจักรกลและจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อชีวิตสามารถคาดคะเนได้ หากวัฒนธรรมแบบนี้ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรุนแรง เช่น รสนิยมของลูกค้า เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มาของแหล่งเงินทุน ก็จะทำให้มีการกำหนดกลุ่มทำงานข้ามหน้าที่กัน (Cross functional liaison group) ขึ้นมา เพื่อรักษาโครงสร้างองค์การไว้เพราะหากองค์การต้องสลายลงไปก็จะต้องมีการจัดองค์การขึ้นมาใหม่อีก

3. วัฒนธรรมแบบสายงาน (Task culture) วัฒนธรรมแบบนี้จะเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ ซึ่งแทนด้วยรูปตาข่าย ซึ่งหมายถึงส่วนต่างๆขององค์การ โดยอำนาจจะอยู่แต่ละที่ แต่ละช่องของตาข่ายที่ไม่ใช่ส่วนบนเหมือนพอลโล หรือที่ศูนย์กลางเหมือนกับองค์การแบบชีอุส เป็นองค์การที่มีเครือข่ายของหน่วยงานต่างๆ แต่ละหน่วยงานจะรับผิดชอบต่อยุทธวิธีโดยรวม เอเธนา (Athena) เป็นเทพธิดาหรือเทพเจ้าแห่งสงคราม ซึ่งเป็นนักแก้ปัญหา สิ่งสำคัญของวัฒนธรรมแบบนี้คือ ความเฉลียวฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ ตัวอย่างองค์การที่มีลักษณะของการแก้ปัญหา ได้แก่ บริษัทที่ปรึกษา สำนักวิจัยและพัฒนา หน่วยงานโฆษณาต่างๆ เป็นต้น

4. วัฒนธรรมแบบความเป็นอยู่ (Existential culture) ไดโอนิซุส (Dionysus) เป็นเทพเจ้าแห่งองุ่นและเสียงเพลง ซึ่งเป็นอุดมการณ์แบบความเป็นอยู่ (Existential) โดยมีข้อสมมติว่าตัวเราจะเป็นผู้กำหนดโชคชะตาเอง เป็นวัฒนธรรมที่จะช่วยให้ปัจเจกบุคคลประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของตนเอง โดยมีภาพเป็นกลุ่มจุดต่างๆ ซึ่งหมายถึง บุคคลแต่ละคนมารวมกันอย่างเป็นอิสระ วัฒนธรรมแบบความเป็นอยู่จะให้ความสำคัญกับความเฉลียวฉลาดและทักษะของปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นวัฒนธรรมแบบวิชาชีพ (Professionals) โดยแต่ละคนจะมีอิสระในการทำงานของตัวเอง ไม่จำเป็นต้องมีผู้บริหารเข้ามาควบคุมการทำงาน เช่น แพทย์ นักวิจัย เป็นต้น

อาจจะอธิบายวัฒนธรรมองค์การได้หลายรูปแบบโดย วิเชียร วิทย์อุดม (2551: 95) และ ร็อบบิน (Robbins. 1996 : 683-684) วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะแสดงถึงความสม่ำเสมอของระบบภายในและจะมีผลกระทบต่อสมาชิกองค์การได้มาก ส่วนวัฒนธรรมที่อ่อนแอจะแสดงถึงความลุ่มๆดอนๆของระบบภายในและจะมีผลกระทบต่อสมาชิกขององค์การน้อยลง วัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพจะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมาย มีความเจริญก้าวหน้าและแสดงถึงความก้าวหน้าของกลยุทธ์ ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพ จะขาดคุณสมบัติดังกล่าวรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ถูกสร้างขึ้นในองค์การมักจะมี 4 รูปแบบดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบสถาบันนิยม หรือแบบวิชาการ (Academy culture) องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มุ่งเน้นให้บุคคลรับผิดชอบงานของตน พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานทั้งหมดมากกว่างานเฉพาะส่วน วัฒนธรรมแบบนี้จะช่วยพนักงานหนุ่มสาว ให้มีความสามารถในหน้าที่การทำงานและไต่เต้าขึ้นไปตามสายงานตำแหน่งขององค์การอย่างสม่ำเสมอ องค์การจะจ้างพวกคนจบใหม่จำนวนมาก และจะส่งคนพวกนี้ให้ผ่านงานในหน้าที่การงานเฉพาะแบบหลายๆอย่าง ตัวอย่างเช่น

บริษัท ไอบีเอ็ม เป็นตัวอย่างสถาบันนิยม ซึ่งทำให้ ไอบีเอ็ม ค้นพบพวกที่มีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และ ไอบีเอ็ม จะส่งคนพวกนี้ไปเข้าอบรมระดับผู้จัดการอย่างน้อย 1 อาทิตย์ของทุกปี

2. วัฒนธรรมแบบสโมสร (Club culture) องค์การที่มีวัฒนธรรมนี้จะให้ความสำคัญกับความจงรักภักดี ความผูกพันและความสอดคล้องกัน ตลอดจนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ ให้ความสำคัญกับความอาวุโส วัฒนธรรมแบบนี้เน้นในการช่วยเหลือให้พนักงานปรับตัวเข้ากับองค์การที่ทำงานอยู่ได้ ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความอาวุโสในองค์การ แต่ต้องทำตัวเข้าสมาคมสังสรรค์ให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และทำตัวมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ และสนับสนุนเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การที่มีมิตรภาพระหว่างพนักงานในองค์การมากที่สุด

3. วัฒนธรรมแบบทีมกีฬาเบสบอล (Baseball team culture) องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้เป็นที่รวมของผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และความกล้าเสี่ยง มุ่งเน้นผลงานเป็นสำคัญมากกว่าพิจารณาอายุและประสบการณ์ โดยองค์การไม่พยายามที่จะเลื่อนพนักงานไปตามตำแหน่งหน้าที่ แต่จะพยายามให้พนักงานมีความมั่นคงในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี โดยไม่มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้ องค์การจะค้นหาเฉพาะพวกพนักงานที่มีความเก่งกาจจากกลุ่มอายุและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งพวกเหล่านี้จะมีความชำนาญที่องค์การต้องการอยู่แล้ว และสามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับงานได้อย่างรวดเร็ว องค์การจะให้รางวัลพนักงานโดยดูจากผลงานที่ได้ มากกว่าดูที่อาวุโสหรือดูจากความรู้เฉพาะทาง ตัวอย่างองค์การแบบนี้ได้แก่ องค์การที่ปรึกษาต่างๆ เช่น ด้านกฎหมาย ด้านบัญชี เป็นต้น

4. วัฒนธรรมแบบสร้างป้อมปราการ หรือแบบป้องกัน (Fortress culture) วัฒนธรรมแบบนี้เน้นการป้องกันองค์การ เน้นถึงความอยู่รอดขององค์การเป็นสำคัญ รวมถึงพวกองค์การที่พยายามจะปรับเปลี่ยนความล้มเหลวขององค์การให้สามารถดำรงอยู่ในตลาดได้ต่อไป หรือองค์การที่ประสบกับการขึ้นๆลงๆอยู่ตลอดเวลา องค์การแบบนี้จะไม่มีการให้สัญญาใดๆ ในเรื่องความมั่นคงของงาน แต่จะเกื้อหนุนสร้างโอกาสให้พวกผู้จัดการที่ชอบเปลี่ยนงานและชอบเปลี่ยนแปลงการบริหารอยู่บ่อยๆ

วัฒนธรรมบางองค์การจะเป็นส่วนผสมของทั้ง 4 แบบที่กล่าวมา บางองค์การมีประสบการณ์ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายงานของธุรกิจ บรรดาผู้จัดการไม่เพียงแต่จะรับรู้ว่าจะเข้ากันได้ดีกับวัฒนธรรมขององค์การหรือไม่ แต่พวกเขายังรู้จักใช้มันในการพิจารณาถึงทางเลือกต่างๆที่จะสร้างวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คาเมรอนและควิน (Cameron; & Quinn. 1999: 122-123) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้คือ

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์ เช่นเดียวกันเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน โดยมีผู้นำหรือหัวหน้าในองค์การทำหน้าที่ให้คำปรึกษา สิ่งที่ทำให้องค์การเชื่อมต่อกันได้คือ ความจงรักภักดี หรือจารีตประเพณี

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน ความสำเร็จวัดได้จากการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและความร่วมมือร่วมใจที่เป็นหนึ่งเดียวกัน

2. วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy culture) วัฒนธรรมแบบนี้ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีความยืดหยุ่นและมีความปัจเจกสูง บริหารงานโดยสนับสนุนให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มและให้อิสระภาพในการทำงาน โดยมีผู้นำองค์กรที่เป็นนักนวัตกรรมและกล้าตัดสินใจ สิ่งที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกเข้าด้วยกันคือ คำมั่นสัญญาในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้แก่องค์กรเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต เกณฑ์ในการวัดความสำเร็จคือ การมีผลิตภัณฑ์และบริการชนิดใหม่ๆ

3. วัฒนธรรมการตลาด (Markey culture) วัฒนธรรมแบบนี้ให้ความสำคัญกับตำแหน่งขององค์กรจากภายนอกที่มีความมั่นคงและสามารถควบคุมได้ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน สมาชิกในองค์กรชอบการแข่งขันและเน้นการทำงานแบบมีเป้าหมาย ผู้นำองค์กรต้องเป็นบุคคลที่ต้องเป็นตัวผลักดันอย่างมาก เป็นนักอำนวยการ และเป็นนักแข่งขัน สิ่งที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกคือชัยชนะขององค์กร เกณฑ์ในการวัดความสำเร็จคือ ส่วนแบ่งตลาดในผลิตภัณฑ์ขององค์กร

4. วัฒนธรรมการปกครองแบบลำดับชั้น (Hierarchy culture) วัฒนธรรมแบบนี้ให้ความสำคัญกับการดูแลภายในองค์กรที่มีความมั่นคงและสามารถควบคุมได้ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นความมั่นคงในอาชีพการงานและความก้าวหน้าในอนาคตของสมาชิก เป็นองค์กรที่มีกฎระเบียบแบบแผนอย่างชัดเจนไว้ให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติ โดยผู้นำองค์กรจะต้องเป็นบุคคลที่มีความคิดเชิงประสิทธิภาพ สามารถดูแลองค์กรให้ดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่นในสภาวะอันวิฤตติต่างๆ สิ่งที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกในองค์กรคือ ระเบียบปฏิบัติและนโยบาย เกณฑ์การวัดความสำเร็จคือความสำเร็จผลงานที่ไว้วางใจได้ กำหนดปฏิบัติงานที่เรียบร้อย และประหยัด

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งสิ้น องค์กรจะมีวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจุดเน้นของแต่ละองค์กร และความจำเป็นเงื่อนไขสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในเป็นสำคัญ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่แตกต่างกันโดยองค์กรหนึ่งๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่งแบบก็ได้ ส่วนมากองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงพบว่า มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งแบบเดียวเท่านั้น

## 5. แนวคิดการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา

แนวคิดการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาที่นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาคั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบหนึ่งที่อาศัยแนวคิดและโลกทัศน์จาก “ปรัชญาปรากฏการณ์วิทยา” เป็นเครื่องมือในการศึกษาปรากฏการณ์ (Phenomenon or Appearance) และประสบการณ์ของมนุษย์ความจริงแล้วปรากฏการณ์วิทยาเป็นปรัชญาหรือทัศนะต่อภาวะการมีอยู่ ดำรงอยู่ (experience) ของมนุษย์มากกว่าจะเป็นวิธีการวิจัย แต่ถูกนักวิจัยนำมาใช้เสมือนว่าเป็น “วิธีการ” เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ในชีวิตที่บุคคลได้ประสบมา (lived experience) โดยเน้นการตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของบุคคลผู้มีประสบการณ์ ในการศึกษาจึงไม่สามารถแยกบุคคลออกจาก

ปรากฏการณ์ได้ และถือว่าความรู้ ความจริงจากการศึกษามีความเป็นอัตวิสัย ขึ้นกับบริบทหรือแหล่งที่มาของความรู้ความรู้นั้น (Holloway; & Wheeler. 1996: 13, Holloway, 1997, ชาย โพธิ์สีดา, 2550) เป้าหมายสำคัญของการวิจัยแบบนี้ คือการหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่า การได้ประสบกับเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งนั้น มีความหมายอย่างไร สำหรับผู้ที่ได้ประสบมัน หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้นมีความหมายอย่างไรสำหรับผู้ที่ได้ประสบมันมาแล้วหรือที่กำลังประสบมันอยู่ (Cohen, Kahn and Steeves, 2000)

### **ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาปรากฏการณ์วิทยา**

#### **ความหมายของการศึกษาปรากฏการณ์วิทยา**

ปรากฏการณ์วิทยา มาจากคำในภาษากรีก 2 คำ ได้แก่ คำว่า Phainomenon และ Logos คำว่า Phainomenon หมายถึง การปรากฏตัวขึ้น (To show one self) การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาจึงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการปรากฏหรือการแสดงตนในวิถีทางที่บุคคลแสดงเพื่อแสวงหาความจริงตามที่ปรากฏและความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันของความรู้ความจริงที่เกิดขึ้นนั้น ส่วนคำว่า Logos หมายถึง การคิด (Thinking) แนวคิด (Concept) เป็นการคิดพิจารณาแบบมีเหตุมีผล เพื่อให้ปรากฏภาพความเป็นจริงขึ้น ความหมายในเชิงปรัชญาของปรากฏการณ์วิทยานั้น แบ่งแนวคิดปรากฏการณ์วิทยาออกเป็น 3 กระแส โดยพิจารณาจากจุดยืนหรือจุดเน้นที่ต่างกันของนักคิดในปรัชญานี้คือ

1. ปรากฏการณ์วิทยาอูตรวิสัย (transcendental phenomenology) ภายใต้แนวคิดของ Edmund Husserl (1859 - 1938)
2. ปรากฏการณ์วิทยาภวนิยม (existential phenomenology) ตามแนวคิดของ Maurice Merleau-Ponty (1908 - 1961) และ Jean – Paul Sartre (1905 - 1980)
3. ปรากฏการณ์วิทยาอรรถปริวรรต (hermeneutic phenomenology) ตามแนวคิดของ Heidegger (1889 - 1976)

ตัวอย่างความแตกต่างในแนวคิดของนักคิดปรากฏการณ์วิทยา เช่น Husserl เน้นเรื่องโครงสร้างของการรับรู้และประสบการณ์ของมนุษย์ ส่วน Heidegger เน้นการเข้าถึงความหมายของประสบการณ์ สำหรับ Husserl ปรากฏการณ์วิทยา หมายถึง การศึกษาว่าคนเราบอกหรือบรรยายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่างๆที่ตนประสบได้อย่างไร ข้อสรุปเชิงปรัชญาในเรื่องนี้คือ เราจะเข้าใจสิ่งที่เราประสบได้ด้วยการวิเคราะห์การรับรู้และความหมายของสิ่งที่เราประสบ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นความตระหนักรู้ (awareness) ของเรา กล่าวคือ ในเบื้องต้นนั้นความเข้าใจเกิดจากประสาทสัมผัสกับปรากฏการณ์โดยตรง ประสบการณ์ที่ได้สัมผัสนั้นจะต้องถูกบรรยาย อธิบายและตีความ จึงจะเกิดความเข้าใจ การบรรยายกับการตีความประสบการณ์เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก การตีความจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำความเข้าใจประสบการณ์ที่ได้รับ ขณะที่ประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้นๆของเราก็รวมสิ่งที่เราตีความออกมาจากตัวประสบการณ์นั้นด้วย

การศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยาตามแนวคิดของ Husserl มุ่งทำความเข้าใจว่า คนเราตีความปรากฏการณ์ที่ได้ประสบเพื่อทำให้โลกของตัวเองมีความหมายและสร้างโลกทัศน์ขึ้นมาได้อย่างไร ในทางปฏิบัติแล้วหมายความว่า ผู้ศึกษาต้อง “มองเลยจากสิ่งที่เป็น ไปยังธรรมชาติของสิ่งนั้น” (from what is to the nature of what is) (Schwandt, 2001) สำหรับ Husserl ปรากฏการณ์วิทยา คือ การศึกษาถึงโครงสร้างและความหลากหลายทางโครงสร้างของการรับรู้อันเป็นที่ปรากฏของสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคคล เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ใดๆก็ตามปรากฏการณ์ในแบบของ Husserl ค่อนข้างหนักทางด้านปรัชญาและจิตวิทยา จึงไม่เป็นที่นิยมในการวิจัยด้านสังคมศาสตร์

สำหรับ Heidegger ปรากฏการณ์วิทยาเน้นการทำความเข้าใจความหมายของประสบการณ์ในทัศนะของบุคคลผู้ได้รับประสบการณ์นั้น Heidegger ไม่ได้ให้ความสนใจโครงสร้างของการรับรู้ แต่เน้นการหาความหมายโดยการ “มองผ่านจากสิ่งที่ปรากฏ (appearance) ไปยังความหมายที่อยู่เบื้องหลังของสิ่งนั้น” การศึกษาตามแบบนี้ได้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายในนักวิจัยทางพยาบาลศาสตร์และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับสุขภาพ นอกจากนี้ เมื่อนำปรากฏการณ์วิทยามาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการศึกษาวิจัย จึงมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

เบนเนอร์ (Benner. 1994) ให้ความหมายของปรากฏการณ์ในแง่ของการศึกษาถึงการดำรงอยู่ของมนุษย์ ว่าเป็นการศึกษาการดำรงอยู่ของมนุษย์ โดยบุคคลนั้นๆเป็นผู้ให้ความหมายของการมีชีวิตอยู่ ตามสิ่งแวดล้อมในประสบการณ์ที่เป็นอยู่ ซึ่งผู้วิจัยควรทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และภาษาของผู้ให้ข้อมูล และเป็นอิสระจากแนวคิดทฤษฎีใดๆ

เฮอร์เบิร์ต สปีเกลเบิร์ก (Spiegelberg. 1975: 7) กล่าวถึงปรากฏการณ์วิทยาว่าเป็นการศึกษาที่มีรูปแบบไม่ตายตัว เป็นความรู้เชิงปรัชญาที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการศึกษาอยู่ที่การตรวจสอบและพรรณนาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น จากการตระหนักรู้ถึงประสบการณ์นั้นๆ โดยเป็นการศึกษาที่ปราศจากการนำความรู้เชิงทฤษฎีเข้ามาอธิบายถึงความเป็นเหตุเป็นผล และหลีกเลี่ยงการตั้งสมมติฐานหรือการวินิจฉัยไว้ล่วงหน้า

โอเมอรี (Omery. 1983) ให้ความหมายของปรากฏการณ์วิทยาว่า เป็นกระบวนการของการทำความเข้าใจหรือตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เน้นที่ภาพรวมและบริบทรอบด้าน โดยอาศัยข้อมูลเชิงคุณภาพและการตีความเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

นอกจากนั้น สเปซียล และ คาร์เพนเตอร์ (Speziale & Carpenter. 2007: 75-77) ยังได้กล่าวถึงการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา ว่ามีเป้าหมายเพื่อพรรณนาถึงประสบการณ์ชีวิตตามทีบุคคลประสบ โดยเน้นที่มีจุดอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆรอบตัวที่มีความเฉพาะเจาะจงตามการรับรู้ของบุคคลในลักษณะของประสบการณ์ชีวิต (Lived experience)

แม้จะมีความแตกต่างในจุดเน้น แต่ปรากฏการณ์วิทยาทุกรูปแบบก็มีลักษณะร่วมกัน คือ ปฏิเสธสัจนิยมเชิงประจักษ์นิยม (empirical realism) ซึ่งถือว่าสิ่งที่เป็นจริงจะต้องเป็นสิ่งที่สามารถรับรู้ได้ในเชิงประจักษ์ (คือด้วยประสาทสัมผัส) เท่านั้น แต่ในทัศนะของปรากฏการณ์วิทยา สิ่งที่เป็นจริงไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่รับรู้ได้ด้วยประสาทสัมผัสเสมอไป หลายอย่างเป็นสิ่งที่สามารถ

เข้าถึงได้ด้วยการหยั่งรู้ ผ่านการทำความเข้าใจถึงความรู้สึกหรือสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ด้วยทัศนะเช่นนี้ การวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยาจะพรรณนาสิ่งที่ปรากฏคือประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน (life-world) ของบุคคล แต่จุดมุ่งหมายของการพรรณนาไม่ได้อยู่ที่สิ่งที่ปรากฏ (สิ่งที่ประจักษ์) แต่อยู่ที่การทำความเข้าใจว่าสิ่งที่ปรากฏนั้นมันมีความหมายอย่างไรต่อผู้ที่ได้ประสบมันเป็นสำคัญ ดังนั้น ในการศึกษาจึงจำเป็นต้องเจาะลึกลงไปถึงสิ่งที่อยู่เบื้องหลังของปรากฏการณ์นั้นๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ทำให้ได้ความหมายของการศึกษาปรากฏการณ์วิทยาว่าเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆที่ปรากฏขึ้นหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการศึกษาริบทแวดล้อม เพื่อให้ได้ความรู้ความจริงตามการรับรู้ของผู้ประสบกับประสบการณ์นั้นๆโดยตรง และประสบการณ์ชนิดเดียวย่อมมีแก่นแท้ (essence) อันเดียวกัน นั่นคือ ความหมายที่คนเข้าใจร่วมกันหรือเข้าใจตรงกัน

### ความเป็นมาของการศึกษาปรากฏการณ์วิทยา

แนวคิดการศึกษาปรากฏการณ์วิทยาเริ่มมีราวศตวรรษที่ 20 มีบุคคลสำคัญหลายคนได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับปรากฏการณ์วิทยาไว้ ซึ่งแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิดด้านปรัชญาในช่วงระยะเวลาต่างๆ ทำให้เกิดแนวคิดในการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในเชิงปรากฏการณ์วิทยา โดย (Speziale; & Carpenter. 2007: 78-81) ได้แบ่งระยะของการศึกษาเชิงปรากฏการณ์ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะเริ่มแรก (Preparatory phase) เป็นระยะที่เริ่มมีการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ฟรานซ์ เบรันทาโน (Franz Brentano) (ช่วง ค.ศ. 1838-1917) และยังมี คาร์ล สทัม (Carl Stump) (ช่วง ค.ศ. 1848-1936) ศิษย์ของเบรันทาโน ที่ได้ศึกษาปรากฏการณ์วิทยาโดยเน้นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อที่จะทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับ การมีเจตจำนง (intentionality) ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาในยุคนี้ โดย intentionality ตามความหมายของการศึกษาในระยะนี้ หมายถึง การตระลึกรู้ (consciousness) โดยต้องเป็นการตระลึกรู้หรือมีจิตสำนึกเกี่ยวกับสิ่งที่ศึกษา ซึ่ง แมร์โล-ปงตี (Merleau-Ponty) ได้อธิบายถึงเรื่องนี้ว่า เป็นไปไม่ได้ที่จะเกิดการรับรู้จากความรู้สึกภายในขึ้นมาเองโดยปราศจากการรับรู้ถึงสิ่งภายนอกที่เข้ามากระทบ ดังนั้น โลกของปรากฏการณ์ที่บุคคลสัมผัสได้จะเกี่ยวพันกับการรับรู้ภายในที่มีผลต่อการตระลึกรู้ของบุคคล ตัวอย่างเช่น บุคคลจะไม่สามารถได้ยินเสียงถ้าปราศจากสิ่งที่ทำให้เกิดเสียง หรือไม่สามารถเชื่ออะไรได้ถ้าปราศจากสิ่งที่ทำให้เชื่อ การศึกษาในระยะนี้เป็นระยะที่มีความสำคัญ เพราะเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาปรากฏการณ์วิทยาในยุคหลัง คือ มุ่งศึกษาเพื่ออธิบายว่าบุคคลรับรู้ถึงสิ่งต่างๆรอบตัวอย่างไร เน้นการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่าง โดยถือว่าความจริงมีความเป็นเอกภาพเฉพาะบุคคลนั้น (Merleau-Ponty. 1962: 32-35)

ระยะที่สอง (German or second phase) ผู้นำในระยะนี้ได้แก่ เอ็ดมันด์ ฮูสเซิร์ล (Edmund Husserl) (ช่วง ค.ศ. 1857-1938) และมาร์ติน ไฮเดกเกอร์ (Martin Heidegger) (ช่วง ค.ศ. 1889-1976) โดยฮูสเซิร์ลเชื่อว่า ความรู้เชิงปรัชญาจะนำไปสู่การศึกษาที่เชื่อมโยงกับกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ได้ต้องอาศัยการทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะทำให้การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาเป็นการศึกษาที่เป็นพื้นฐานของทั้งศาสตร์ทางด้านปรัชญาและวิทยาศาสตร์ ไฮเดกเกอร์เป็นผู้หนึ่งที่ศึกษาและทำงานใกล้ชิดและเป็นลูกศิษย์ของฮูสเซิร์ล โดยเขาได้นำความรู้ที่ได้จากแนวคิดของฮูสเซิร์ลมาเป็นพื้นฐานแนวคิดของตนเอง แนวคิดที่สำคัญที่เกิดขึ้นในระยะนี้ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับแก่นแท้ (essences) การหยั่งรู้หรืออรรถัตถิญาณ (intuiting) และการลดรูปหรือลดทอน (Phenomenological reduction)

ต่อมา มาร์ติน ไฮเดกเกอร์ (Martin Heidegger) (ช่วง ค.ศ. 1889-1976) ศิษย์เอกและผู้ร่วมงานของฮูสเซิร์ล ได้ให้ความเห็นว่า เราไม่สามารถอธิบายหรือแม้แต่สังเกตว่าอะไรคือความจริงที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ หากไม่เข้าไปตรวจสอบและรู้จักประสบการณ์นั้น หรือไม่อาจเข้าใจประสบการณ์ชีวิตของบุคคลหากปราศจากการตีความจากภูมิหลังของบุคคลร่วมด้วย เขาได้พัฒนาแนวคิดของการศึกษาเชิงปรากฏการณ์ มาเป็นปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ (Hermeneutic Phenomenology) มุมมองของเขาขัดแย้งกับฮูสเซิร์ล ในเรื่องของการละวางความคิดและความเชื่อของตนเองออกจากเรื่องที่ศึกษา (bracketing) โดยเขามีความเชื่อว่า ภาวะการณ์เป็น (being) ช่วงเวลา (time) ต่างมีความหมายในตนเอง ซึ่งสามารถทำความเข้าใจโดยผ่านการตีความ (interpreting) โดยเน้นการค้นหาคำความหมายโดยการตีความของภาวะการณ์เป็น (being) ในปรากฏการณ์นั้น โดยเฉพาะการทำความเข้าใจประสบการณ์ของบุคคล ที่ต้องเข้าใจในสภาพบริบทของบุคคลนั้น

ระยะที่สาม (French or third phase) ผู้นำในระยะนี้ ได้แก่ แกเบรียล มาร์ซ็อล (Gabriel Marcel) (ช่วง ค.ศ. 1889-1973) ฌอง-โพล ซาร์ตร (Jean Paul Sartre) (ช่วง ค.ศ. 1905-1980) และโมริส แมร์โล-ปงตี (Maurice Merleau-Ponty) (ช่วง ค.ศ. 1905-1980) แนวคิดที่เกิดขึ้นในระยะนี้เป็นแนวคิดที่ต้องการสื่อให้เห็นถึงความเป็นรูปธรรมในการศึกษาปรากฏการณ์และการศึกษาเกี่ยวกับภาวะการณ์เป็นในโลกประสบการณ์ส่วนบุคคล (being-in-the-world) โดยมีความเชื่อว่า การกระทำหรือพฤติกรรมต่างๆ เกิดจากการรับรู้หรือการตระหนักรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์บางอย่างที่เกิดขึ้นรอบตัว โดย แมร์โล-ปงตี (Merleau-Ponty, 1962: 7-9) ได้อธิบายไว้ว่า โลกของประสบการณ์ของบุคคลเกิดขึ้นภายใต้โลกแห่งการรับรู้ของบุคคล เป็นการรับรู้ผ่านทางประสาทสัมผัสและภายใต้ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งได้แก่ การรับรู้ความรู้สึก การคิด การสัมผัส การสัมผัส การได้ยิน แนวคิดที่สำคัญคือ ความเข้าใจที่ว่าแต่ละช่วงเวลาและแต่ละบุคคลต่างทำให้เกิดมุมมองหรือความรู้สึกนึกคิดที่มีความเฉพาะเจาะจง ซึ่งขึ้นอยู่กับภูมิหลังของบุคคล และความจริงที่มีอยู่ จึงทำให้เกิดแนวคิดที่เชื่อว่า ความหมายที่ได้จากประสบการณ์เกิดจากการตีความของบุคคล

### แนวคิดสำคัญของการศึกษาปรากฏการณ์วิทยา

แนวคิดเชิงปรากฏการณ์วิทยาเป็นปรัชญาที่มีมาอย่างช้านาน และมีการพัฒนาไปหลายกระแส โดยส่วนใหญ่การพัฒนาแนวคิดกระแสต่าง ๆ นี้จะพัฒนามาจากแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของนักคิด 2 ท่าน ได้แก่ เอ็ดมุนด์ ฮูสเซิร์ล (Edmund Husserl) และมาร์ติน ไฮเดกเกอร์ (Martin Heidegger) ปรากฏการณ์วิทยาตามแนวคิดฮูสเซิร์ล และไฮเดกเกอร์จะมีจุดต่างสำคัญที่จุดเน้นของแนวคิดทางปรัชญา โดยฮูสเซิร์ลจะเน้นการสืบหาความจริงผ่านโครงสร้างการรับรู้ต่อประสบการณ์ของบุคคล โดยมองว่าโลกเป็นวัตถุในการรับรู้ของมนุษย์ และมนุษย์ให้ความหมายต่อโลกตามการรับรู้ต่อสิ่งที่ประสบ ในขณะที่ไฮเดกเกอร์มองว่าโลกกับมนุษย์ไม่สามารถแยกจากกันได้ มนุษย์และโลกต่างให้ความหมายซึ่งกันและกัน และการสืบหาความจริงจากประสบการณ์คือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็น (being) ของบุคคลในโลกประสบการณ์นั้นผ่านการตีความ ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้นำแนวคิดปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความมาใช้ เพื่อทำความเข้าใจภาวะการเป็น (being) ของบุคคลผ่านการตีความ โดยทำความเข้าใจมิหลัง ประสบการณ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เหตุผลสำคัญที่เลือกใช้ปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความตามแนวคิดไฮเดกเกอร์ เนื่องจาก การศึกษาปรากฏการณ์การดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั้น ไม่ได้ต้องการเพียงคำตอบที่ว่าบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะให้คำตอบอย่างไรต่อประสบการณ์และการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียน แต่มุ่งมองหาแก่นสาระที่อยู่เบื้องลึกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อประสบการณ์และการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนขนาดเล็ก และเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ตอบคำถามการวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างสมบูรณ์ จึงเลือกใช้วิธีวิทยาปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ เพื่อให้สามารถนำแนวคิดทฤษฎีและวิธีวิทยาไปใช้ในกระบวนการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

### ลักษณะสำคัญของการวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา

Streubert และ Carpenter (1995) ได้สรุปหลักในการวิจัยแนวปรากฏการณ์นิยมของ Husserl ไว้ ดังนี้

1.การพรรณนา (Description phenomenology) เกี่ยวข้องกับการสืบค้น (direct exploration) การวิเคราะห์ (analysis) และการบรรยาย (description) โดยปราศจากการเดาเพื่อให้เกิดการเข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยเน้นที่ความสมบูรณ์ของข้อมูล (richness) รายละเอียด (fullness) และความลึกซึ้ง (depth) ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) การหยั่งรู้ (Intuiting) จะเกิดขึ้นโดยผู้วิจัยอ่านทบทวนข้อมูลที่ได้หลายๆ ครั้งเพื่อให้เกิดความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ศึกษา

2) การวิเคราะห์ (Analyzing) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญเหนือเป็นแก่น (Essences)

3) การบรรยาย (Describing) มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการสื่อสารเพื่อการบรรยายหรือการเปรียบเทียบ

2. การสืบค้นแก่นความรู้ (Study of essence) เป็นการสืบค้นข้อมูลแบบเจาะลึก เพื่อหาประเด็นในประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยแก่นความรู้ หมายถึง ความหมายที่แท้จริงที่อยู่เบื้องหลังประสบการณ์ของบุคคล

3. การทอนความคิด (Reduction) เป็นกระบวนการศึกษาปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยใช้การจัดกรอบความคิด (bracket) ซึ่งเป็นการเก็บอคติ ความเชื่อ และความรู้เดิมของผู้วิจัยเอาไว้ ไม่ให้มารบกวนความจริงที่พบจากปรากฏการณ์ที่ศึกษา

สรุปหลักในการวิจัยแนวปรากฏการณ์นิยมมี 3 ประการ คือ 1. การพรรณนา เป็นการวิเคราะห์ การบรรยาย โดยมีกระบวนการ 3 ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้วิจัย คือ 1) การหยั่งรู้ (เกิดจากการที่ผู้วิจัยอ่านบททวนซ้ำๆจนเกิดความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษา) 2) การวิเคราะห์ (เมื่อได้ข้อมูลแล้ววิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลกับประสบการณ์) 3) การบรรยาย (การถ่ายทอดสิ่งที่เข้าใจให้ผู้อื่นเข้าใจ) 2. การสืบค้นแก่นความรู้ เป็นการสืบค้นข้อมูลแบบเจาะลึก เพื่อค้นหาความหมายที่แท้จริงเบื้องหลังประสบการณ์ 3. การทอนความคิด คือการจัดกรอบความคิดโดยการเก็บอคติของผู้วิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยาที่ทำการนี้มี 2 แบบ คือ แบบมุ่งพรรณนา กับแบบมุ่งตีความ (Cohen, Kahn and Steves, 2000; Cohen and Omery, 1994) ทั้งสองแบบนี้ต่างกันเล็กน้อยเฉพาะในเรื่องการวิเคราะห์และการนำเสนอ แบบแรกนั้นยึดแนวทางของ Husserl ที่มุ่งเข้าถึงโครงสร้างของการรับรู้หรือพิชาน (consciousness) เป็นสำคัญ นักวิจัยใช้การพรรณนาเป็นหลัก แบบหลังยึดปรากฏการณ์วิทยาอรรถปริวรรต (hermeneutic phenomenology) ของ Hiedegger เป็นแนวทางในการศึกษา มุ่งการตีความเพื่อเข้าใจความหมายของปรากฏการณ์ตามที่ปรากฏแก่ผู้ที่ได้ประสบมัน วิธีการแบบนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์มากกว่า

Moutakas (1994) กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดหัวข้อ และคำถามในการวิจัยที่เหมาะสมกับวิธีการศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา
2. ทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะศึกษา
3. กำหนดเกณฑ์สำหรับเลือกบุคคลและปรากฏการณ์สำหรับศึกษา
4. ให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้ที่ถูกเลือกมาศึกษา รวมทั้งจัดการกับประเด็นที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการวิจัย
5. กำหนดประเด็นหรือแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

6. ทำการสัมภาษณ์และบันทึกการสัมภาษณ์อย่างละเอียด อาจจำเป็นต้องทำการสัมภาษณ์ซ้ำหลายครั้ง

7. เตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ และดำเนินการวิเคราะห์

### ปรากฏการณ์และตัวอย่างที่จะเลือกมาทำการวิจัย

ปรากฏการณ์ที่จะทำการศึกษาค้นคว้าต้องเหมาะสมกับปรัชญาที่เป็นพื้นฐานของการวิจัยแบบนี้ ควรเน้นไปในแนวที่จะค้นหาความเข้าใจความหมายของประสบการณ์ที่บุคคลได้ประสบ ถ้าจะมีประโยชน์ทางปฏิบัติ ควรเลือกปรากฏการณ์ที่น่าจะมีนัยในเชิงนโยบายเป็นหลัก

ในการเลือกตัวอย่างนั้น ควรจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากพอสมควร และทุกคนที่เลือกมาควรมีประสบการณ์ในระดับใกล้เคียงกัน ไม่ควรจะเป็นผู้ที่เพิ่งเริ่มมีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีประสบการณ์มานานหรือมากเกินไป กลุ่มตัวอย่างที่เลือกมา ควรมีจำนวนจำกัด อย่างมากไม่ควรเกิน 10 ราย เพื่อที่นักวิจัยคนเดียวจะสามารถดำเนินการได้โดยไม่ลำบากเกินไป

Steeves (2000) กล่าวถึง การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยปรากฏการณ์วิทยาว่า ควรพิจารณา 3 ประการ คือ สถานที่ เวลา และแบบแผนการแสดงออก คือสถานที่และเวลานั้นเกี่ยวข้องกับอย่างมาก และเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ไม่ยากนัก เพราะปกติการเลือกตัวอย่างสำหรับการศึกษายภายในบริบทของสถานที่อย่างใดอย่างหนึ่ง และทำการศึกษาในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง อยู่แล้ว ซึ่งมิติทั้งสองนี้มีนัยสำคัญต่อความหมายหรือการตีความประสบการณ์ ถ้าสถานที่ต่างกัน เวลาต่างกัน ความรู้สึกของคนต่อปรากฏการณ์และการตีความหมายอาจแตกต่างกันได้ ดังนั้นในการเลือกตัวอย่างจึงควรพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ ถ้าในขั้นปฏิบัตินักวิจัยไม่สามารถจะเก็บข้อมูลในสถานที่และเวลานั้นได้แล้ว ตัวอย่างที่กำหนดมานั้นก็เปล่าประโยชน์ ส่วนมิติที่ 3 คือ แบบแผนการแสดงออก หมายถึง ภูมิหลังทางวัฒนธรรมของผู้พูด แม้ในวัฒนธรรมเดียวกัน คนต่างชนชั้นก็จะมีภาษาที่แตกต่างกัน จึงอาจมีการใช้คำพูดที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องการแสดงความรู้สึก การแสดงอารมณ์ ดังเช่น Gadamer (1989) กล่าวว่า คนพูดภาษาต่างๆกับภาษาพูดคน นั้นหมายถึงแบบแผนการแสดงออกหรือวัฒนธรรม ซึ่งเป็นกรอบสำหรับการแสดงออกว่าในเรื่องใดบุคคลควรแสดงออกอย่างไร และกรอบนี้จะแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม แต่ละวัฒนธรรม

โดยสรุป การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา ไม่ต่างจากวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพทั่วไป คือ นักวิจัยเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมกับเป้าหมายและลักษณะของการวิจัย

### การเก็บข้อมูล

นักวิจัยปรากฏการณ์วิทยา ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูล อาจใช้การสังเกตร่วมด้วย ลักษณะสำคัญของการสัมภาษณ์

แบบไม่มีโครงสร้าง คือ ดำเนินไปเหมือนการพูดคุย แม้นักวิจัยจะเตรียมตัวข้อหรือประเด็นในการสนทนาไว้ล่วงหน้าแล้ว บรรยากาศการสัมภาษณ์ควรเป็นธรรมชาติให้มากที่สุด มีความยืดหยุ่น ผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ต่างมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อาจมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้เท่าที่จำเป็น จุดเน้นของผู้สัมภาษณ์อยู่ที่การรับฟังสิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์บอกเล่า มากกว่ามุ่งที่จะควบคุมการสนทนา (Morse, 1991; Holstein and Gubrium, 1995; Kahn, 2000)

สิ่งที่นักวิจัยต้องตระหนักในการสัมภาษณ์ คือ ต้องให้ได้ข้อมูลที่จะตอบคำถามว่า การได้มีประสบการณ์เช่นนั้นมีความหมายอย่างไรสำหรับตัวเขา ความหมายนั้นไม่ใช่สิ่งที่นักวิจัยสรุปเอาเอง แต่ต้องมาจากการบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูล นี่ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการสัมภาษณ์ นอกจากประเด็นการใช้คำถาม นักวิจัยควรตีความจากหลักฐานแวดล้อมอื่นๆ ด้วยว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความหมายของปรากฏการณ์นั้นอย่างไร

Khan (2000) เสนอว่า ในการสัมภาษณ์แบบปรากฏการณ์วิทยา คำถาม 3 ประเภทต่อไปนี้เป็นคำถามที่มีประโยชน์

ประเภทแรก เป็นคำถามเพื่อทราบรายละเอียดของปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์เอง เช่น “ช่วยเล่าให้ฟังได้ไหมว่า สิ่งสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นในชีวิตคุณในช่วงนั้นคืออะไร”

ประเภทที่สอง เป็นคำถามถึงเหตุการณ์ที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับปรากฏการณ์ที่ศึกษา เพื่อทำความเข้าใจผู้ตอบว่าได้รับผลกระทบอย่างไรบ้างจากปรากฏการณ์ที่เขาได้ประสบ เช่น “ช่วยเล่าให้ฟังถึงตอนที่คุณรู้สึกมีความสุข หรือรู้สึกท้อแท้ ยากลำบาก ในช่วงเวลาที่ผ่านมานี้หน่อยได้ไหม” คำถามประเภทนี้จะช่วยให้นักวิจัยเข้าใจความหมายของปรากฏการณ์ที่ผู้ตอบได้รับดีขึ้น ทำให้ทราบว่าชีวิตของเขาต่างออกไปอย่างไรนับแต่ได้ประสบกับปรากฏการณ์นั้น

ประเภทที่สาม เป็นคำถามที่จะให้ข้อมูลในรายละเอียดว่า ชีวิตประจำวันของผู้ที่ถูกศึกษานั้นเป็นอย่างไร การได้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ให้ข้อมูลเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ให้นักวิจัยตีความหมายของปรากฏการณ์ที่มีต่อชีวิตของผู้ตอบได้โดยผ่านกิจวัตรประจำวันของเขา เช่น “หลังจากเกิดเหตุการณ์นี้ ในชีวิตประจำวันของคุณเป็นอย่างไร”

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยปรากฏการณ์วิทยา ในสาระสำคัญไม่ได้มีความแตกต่างกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทั่วไป ทั้งในเรื่องการเตรียมข้อมูลและการวิเคราะห์เนื้อหา (Cohen, Kahn and Steeves, 2000) สิ่งที่เน้นในการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยาคือ การกลั่นเอาความหมายของปรากฏการณ์จากข้อมูล คือ ไม่ใช่เพียงความหมายในทัศนะผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น ยังต้องกลั่นเอาความหมายโดยทั่วไปของปรากฏการณ์ด้วย

Douglas and Moustakas (1984) Moustakas (1990) และ Patton (1990) กล่าวว่า หลังจากเตรียมข้อมูลพร้อมสำหรับการวิเคราะห์แล้ว ขั้นแรกเริ่มต้นด้วยนักวิจัย “สำรวจภายใน

ตนเอง” เพื่อตรวจสอบว่ามีอคติหรือไม่ ถ้าไม่สามารถจัดอคติได้ ก็ต้องยอมรับว่ามีอคติหรือข้อสรุปอะไรบางอย่างที่อาจจะเกิดขึ้น การสำรวจภายในเพื่อจัดอคตินั้น เรียกว่า “Bracketing หรือ Epoche” ขั้นที่สอง คือการแตกข้อมูลหรือ text (ตัวเรื่องที่ทำการศึกษา) ทั้งหมดออกเป็นส่วนย่อยๆตามความหมายที่ปรากฏอยู่ในแต่ละส่วน เพื่อสะดวกในการคัดและแยกข้อมูลออกเป็นเรื่องๆ แต่ละส่วนของข้อมูลจะถูกนิยามหรือให้ความหมาย คือการให้รหัส ต่อจากนั้นจะถูกจัดรวมเป็นกลุ่มๆหรือเป็นเรื่องๆ (themes) ตามความหมายที่เชื่อมโยงกัน โดยขั้นนี้นักวิจัยจะมองหาและให้ความสำคัญแก่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ศึกษาเป็นพิเศษ ในขั้นนี้ นักวิจัยจะให้คำบรรยายสำหรับแต่ละเรื่อง (themes) คำบรรยายนี้เป็นข้อความที่สรุปและเรียบเรียงมาจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล การบรรยายในแต่ละเรื่องนี้จะจัดกลุ่มแล้วเรียกว่า textural portrayal (การนำเสนอเรื่องราวที่ศึกษาด้วยการบรรยาย) ในขั้นสุดท้าย เป็นการสังเคราะห์โครงสร้าง (structural synthesis) ในขั้นนี้นักวิจัยจะพยายามกลั่นเอาความหมายของประสบการณ์ออกมา จากระบบการของตัวอย่างที่ศึกษาทุกราย นักวิจัยต้องมองทะลุผ่านสิ่งที่ปรากฏ (appearances) ลงไปยังความหมายที่อยู่เบื้องหลังของสิ่งนั้น เพื่อหาแก่น (essence) ของประสบการณ์ การวิจัยประสบการณ์วิทยาที่ประสบความสำเร็จจะสามารถตอบคำถามทำนองนี้ได้ คือ “อะไรคือโครงสร้างและแก่นของการได้ประสบกับปรากฏการณ์นี้ สำหรับคนเหล่านี้” (Patton, 1990)

สำหรับในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษานักวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของลีโอนาร์ด (Leonard's method) ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1 ถอดเทปที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim) ออกเป็นบทสนทนาตามตัวอักษร ตรวจสอบข้อมูลโดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากการฟังเทปหลายๆครั้ง

2 นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทป การบันทึกภาคสนามและการสังเกตในพื้นที่ มาอ่านทวนซ้ำหลายรอบ พยายามสังเกตความหมายของคำบรรยายทุกขั้นตอน ตัดสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องออกให้เหลือเฉพาะแก่น (Core) จากนั้นถอดรหัสข้อความ (Coding) ออกจากบทสนทนาแล้วพิจารณา คำต่างๆนั้นว่าแสดงถึงอะไร เราเรียกว่า ประเด็นย่อย (Categories or Sub themes)

3 สรุปรวมประเภทของเรื่องหรือประเด็นย่อยที่ได้ที่มีเนื้อหาเข้ากลุ่มกัน รวบรวมเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน ในขั้นตอนนี้เรียกว่า การสรุปประเด็นหลัก (Themes)

4 พิจารณาแต่ละประเด็นและความหมายของคำ การตอบสนองของผู้ให้ข้อมูลหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละเหตุการณ์ จนเรื่องที่ตอบสนองกลายเป็นแบบอย่าง (Exemplars) หรือเป็นเรื่องที่สามารถอธิบายความหมายของสถานการณ์นั้นๆได้

5 การจำแนกข้อมูลที่ได้ตามความหมายที่สามารถอธิบายการกระทำต่างๆที่เป็นลักษณะเฉพาะได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจภายใต้บริบทนั้นๆ

สรุปในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยปรากฏการณ์วิทยา คือ การกลั่นเอาความหมายของปรากฏการณ์จากข้อมูล แต่ไม่ใช่แค่ความหมายในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น ยังต้องกลั่นเอาความหมายโดยทั่วไป(บริบท)ของปรากฏการณ์ด้วย

### วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ : การสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการเก็บข้อมูลหลายแบบให้เลือก วิธีการที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่รู้จักและใช้ทั่วไป ได้แก่ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก (แบบไม่มีโครงสร้างเคร่งครัด) การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม และสนทนากลุ่ม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ “การสัมภาษณ์เชิงลึก” ในการเก็บข้อมูล

การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ วิธีการหนึ่งที่ได้รับค่านิยมจากผู้วิจัยเป็นจำนวนมาก การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) หมายถึง การสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์มีจุดสนใจอยู่แล้ว จึงพยายามหาคำตอบจากความสนใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ให้เข้าสู่จุดที่สนใจ (สุภางค์ จันทวานิช. 2549) และเป็นการสัมภาษณ์แบบเข้มข้น และไม่มีทิศทาง ส่วนมากจะใช้คำถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured) เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกถ้าจะให้ได้ข้อมูลที่กว้าง และลึก ใช้ระยะเวลา 1 ถึง 2 ชั่วโมง ในการใช้คำถามแบบกึ่งมีโครงสร้างนั้น มีลักษณะของการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ หรือไม่มีโครงสร้าง ซึ่งจะมีการสังเกตร่วมกันอยู่ และเป็นการสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบให้รายละเอียด

แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก มีดังนี้ (ชาย โพธิ์สิตา. 2550)

- 1) เน้นศึกษาปรากฏการณ์ในชีวิตจริง หัวข้อที่เหมาะสมสำหรับการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ คือเรื่องราวในชีวิตของผู้ตอบ และความสัมพันธ์ที่ผู้ตอบมีกับโลกรอบตัวเขา
- 2) ให้ความสำคัญกับความหมาย มุ่งทำความเข้าใจข้อเท็จจริงและความหมายในทัศนะของผู้ตอบ ความหมายอาจได้จากคำพูดของผู้ตอบโดยตรงหรือจากน้ำเสียง สีหน้า หรือท่าทาง
- 3) มุ่งหาข้อมูลเชิงคุณภาพ มุ่งหาข้อมูลเชิงคุณภาพที่แสดงออกมาในคำพูดของผู้ตอบเอง ไม่มุ่งเก็บข้อมูลในรูปของจำนวน
- 4) เน้นข้อมูลเชิงพรรณนา คือการถามคำถาม เพื่อเอาข้อมูลเชิงพรรณนามากกว่าที่จะถามคำถามเพื่อเอาเหตุผลหรือคำอธิบายจากผู้ตอบ คำถามประเภท “อะไร” หรือ “อย่างไร”
- 5) มีจุดเน้นในการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน การสัมภาษณ์แต่ละครั้งจะจงหาความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น และจะจงทัศนะของผู้ตอบเป็นหลัก ไม่ใช่ความเห็นของคนทั่วไป
- 6) เปิดกว้าง ถามคำถามเสมือนว่าไม่มีความรู้ในเรื่องนั้นมาก่อนเลย เปิดกว้างสำหรับข้อมูลที่จะเป็นไปได้ในทุกรูปแบบ ไม่สร้างกรอบของคำตอบและกรอบการตีความไว้ล่วงหน้า
- 7) มีประเด็นที่จะถามชัดเจน แม้ว่าวิธีการถามและคำถามจะเป็นแบบกึ่งโครงสร้างหรือไม่ มีมาตรฐานที่เคร่งครัดเช่นในการสัมภาษณ์เชิงปริมาณก็ตาม
- 8) ทำคำตอบที่ไม่ชัดเจนให้กระจ่างโดยเร็ว ความไม่ชัดเจนในคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ เป็นหน้าที่ของผู้สัมภาษณ์ที่จะทำให้กระจ่างว่าความไม่ชัดเจนนั้นเป็นธรรมชาติของสิ่งที่กำลังพูดถึง หรือว่าเป็นเพราะการสื่อสารไม่ดีพอ

9) จับตาความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการสัมภาษณ์ กระบวนการสัมภาษณ์อาจทำให้ผู้ตอบเกิดความตระหนักหรือได้ความรู้ในเรื่องที่กำลังพูดถึงอยู่ และด้วยความรู้นั้นผู้ตอบอาจจะเปลี่ยนคำตอบหรือเปลี่ยนความหมายที่เขาให้ไว้ก่อน ผู้สัมภาษณ์ต้องกำหนดเองว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้มีผลต่อข้อมูลที่ได้หรือไม่ อย่างไร

10) ทำการบ้านก่อนการสัมภาษณ์อย่างดี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่ทำสัมภาษณ์มีผลต่อความสมบูรณ์และความลึกของข้อมูลที่ได้ ผู้สัมภาษณ์ควรเตรียมตัวอย่างดีก่อนการสัมภาษณ์ ด้วยการหาความรู้พื้นฐานในเรื่องนั้นๆอย่างเพียงพอ

11) สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ให้สัมภาษณ์ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ ผู้สัมภาษณ์ต้องตระหนักในเรื่องนี้เสมอ

12) สร้างความประทับใจแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ที่ดีต้องทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดความประทับใจ

### ข้อจำกัดของวิธีการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา

Creswell (1998) กล่าวถึงสิ่งต่อไปนี้ว่าเป็นข้อจำกัดและเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของนักวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้วิธีการศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา คือ 1) แนวคิดทางปรัชญาของปรากฏการณ์วิทยา เพราะความยากในความหลากหลายของแนวคิดแบบปรากฏการณ์วิทยา เนื่องจากมีหลายแบบ หลายสำนัก นักวิจัยจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจปรัชญาปรากฏการณ์นิยมด้วย 2) การเลือกตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับศึกษา เพราะในการศึกษาเพื่อที่จะเข้าใจการให้ความหมายของปรากฏการณ์ต้องเลือกผู้ที่มีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้นจริงๆและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติด้วย 3) การขจัดความคิดและอคติส่วนตัวของนักวิจัย คือในขั้นตอนการวิเคราะห์ นักวิจัยต้องพยายามละอคติส่วนตัวของนักวิจัยให้ได้มากที่สุด 4) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการความละเอียดค่อนข้างมาก คือ ผู้วิจัยต้องไม่เบื่อง่ายที่จะเล่นกับข้อมูล ทบทวนซ้ำไปมา เพื่อที่จะกลั่นแกล้งสาระของประสบการณ์ออกมา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา

จรรยาภรณ์ ป้องสวย (2555) ได้ทำการวิจัยเพื่อบรรยายความหมายและประสบการณ์ของผู้สูงอายุในการดำรงชีวิตอยู่กับเครื่องกระตุ้นหัวใจแบบถาวร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ตามแนวคิดเชิงปรากฏการณ์วิทยา Husserl (Husserlian Phenomenology) ผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้เป็นผู้สูงอายุจำนวน 8 ราย อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการใส่เครื่องกระตุ้นหัวใจโรงพยาบาลราชวิถี เก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการบันทึกเทป นำข้อมูลที่ได้มาถอดความแบบคำต่อคำ วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยการวิเคราะห์ตามแบบโคไลซี่ ผลการวิจัย พบว่า ความหมายของการมีชีวิต

อยู่กับเครื่องกระตุ้นหัวใจแบบถาวร ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ 1) เป็นเครื่องช่วยชีวิต 2) เป็นสิ่งแปลกปลอมในร่างกาย ส่วนประสบการณ์ของผู้สูงอายุในการดำรงชีวิตอยู่กับเครื่องกระตุ้นหัวใจแบบถาวร ประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ 1) วิถีชีวิตเปลี่ยนไป 2) จิตใจและอารมณ์เปลี่ยนแปลง 3) มีข้อจำกัดในการใช้ชีวิต ผลการวิจัย ทำให้เข้าใจความหมายและประสบการณ์ของผู้สูงอายุในการดำรงชีวิตอยู่กับเครื่องกระตุ้นหัวใจแบบถาวรมากขึ้น ทั้งด้านบวก ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลมากขึ้นจากสมาชิกในครอบครัว และด้านลบ ซึ่งเป็นความยุ่งยากต่อภาวะจิตใจ อารมณ์ และสังคมที่ต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตและระมัดระวังอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ข้อค้นพบนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้สูงอายุที่ใส่เครื่องกระตุ้นหัวใจแบบถาวรและในการวิจัยทางการพยาบาลในอนาคต

เมตตา ไชยเชษฐ์ (2554) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาประสบการณ์ของครอบครัวในการดูแลวัยรุ่นที่พยายามฆ่าตัวตาย โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวคิดปรากฏการณ์วิทยาของ Husserl Phenomenology (Koch, 1995) ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้คือ ครอบครัวที่มีประสบการณ์ในการดูแลวัยรุ่นที่พยายามฆ่าตัวตาย จำนวน 3 ครอบครัว มีสมาชิกจำนวน 7 รายที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสกลนคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการบันทึกเทป นำข้อมูลที่ได้มาถอดความแบบคำต่อคำ วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการของโคไลซีย์ (Colaizi, 1978 cite in Hollway and Wheeler, 1996) ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ของครอบครัวในการดูแลวัยรุ่นที่พยายามฆ่าตัวตาย สรุปได้ 4 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นที่ 1 ปกป้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ประเด็นที่ 2 สร้างความเข้มแข็ง ประเด็นที่ 3 สร้างเกราะกำบังไม่ซ้ารอยเดิม และประเด็นที่ 4 ย้ำเตือนความผูกพันด้วยรักอย่างไม่มีเงื่อนไข ผลการศึกษา ทำให้เข้าใจประสบการณ์ของครอบครัวในการดูแลวัยรุ่นที่พยายามฆ่าตัวตายมากยิ่งขึ้น เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการดูแล ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นในครอบครัว เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลแก่วัยรุ่นที่พยายามฆ่าตัวตายและครอบครัวเป็นแนวทางในการทำวิจัยทางการพยาบาลในการพัฒนาการพยาบาลอย่างองค์รวม

ธีรวรรณ คนชม (2554) ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ประสบการณ์การจัดการของผู้ดูแลที่เป็นบุคคลในครอบครัวกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ ผู้ดูแลที่เป็นบุคคลในครอบครัวและมีความเกี่ยวข้องในฐานะญาติกับผู้สูงอายุ เคยผ่านประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยสมองเสื่อมในอดีต หรือมีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยสมองเสื่อมในปัจจุบัน สามารถจัดการ หรือให้การดูแล ผู้สูงอายุสมองเสื่อมได้ดี โดยได้รับการยืนยันจากผู้ที่มีข้อมูล (Gate Keeper) ว่าสามารถปรับตัวดำรงชีวิตอยู่ในบทบาทของการเป็นผู้ดูแลได้ จำนวน 11 ราย รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการบันทึกเทป นำข้อมูลที่ได้มาถอดความแบบคำต่อคำ (Verbatim transcription) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการศึกษา พบว่า ประสบการณ์การจัดการของญาติผู้ดูแลกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อม ประกอบไปด้วย 4 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) การเข้าใจและการยอมรับ โดยผู้ดูแลต้อง

เข้าใจอาการของโรค ยอมรับกับความจริงและยอมรับพฤติกรรมที่ผู้สูงอายุแสดงออก รวมทั้งยอมรับบทบาทของการเป็นผู้ดูแล 2) การเรียนรู้การดูแล โดยเริ่มจากการค้นหาข้อมูล ทั้งจากผู้ที่มีความรู้ การลองผิดลองถูก และจากประสบการณ์ของผู้อื่น 3) การค้นหาวิธีการดูแลที่เหมาะสม โดยการเรียนรู้การคิดสร้างสรรค์ การสั่งสมประสบการณ์ การเรียนรู้จากพฤติกรรม และปรับการดูแลให้เหมาะสม 4) การจัดการกับความเครียด โดยการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัว และการใช้ศาสนาเป็นที่พึ่งทางจิตใจ โดยผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง และเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการจัดการกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อม สำหรับผู้ดูแลที่ไม่สามารถปรับตัว หรือไม่สามารถเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะ มะเร็งกา (2555) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อบรรยายประสบการณ์ความกลัวต่อการหกล้มของผู้สูงอายุ โดยใช้วิธีตามแนวคิดเชิงปรากฏการณ์วิทยา ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้สูงอายุจำนวน 10 รายที่มีประวัติหกล้มและได้รับการประเมินว่ามีความกลัวการหกล้ม ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการบันทึกเทป นำข้อมูลที่ได้มาถอดความแบบคำต่อคำและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ความกลัวการหกล้มของผู้สูงอายุ สรุปได้เป็นประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ 1) กลัวหกล้มซ้ำ ประกอบด้วย กลัวไม่มีใครเห็นเวลาล้ม กลัวเจ็บป่วยมากขึ้น กลัวเป็นภาระคนอื่น และกลัวว่าล้มแล้วอาจเสียชีวิต 2) กลัวจนมีผลต่อการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย คิดว่าตนเองมีข้อจำกัด ไม่กล้าดำเนินชีวิตและการปรับการดำเนินชีวิตโดยการทำให้ยอมรับสภาพการใช้ศาสนาเป็นที่พึ่ง การพยายามช่วยเหลือตนเองและครอบครัวรับรู้และร่วมกันช่วยเหลือ จากการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้ข้อค้นพบจากการศึกษาในการประเมิน วางแผน และช่วยเหลือผู้สูงอายุที่มีประวัติหกล้ม อันส่งผลให้เกิดความกลัวการหกล้มตามมาโดยการหาวิธีเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เพื่อให้ผู้สูงอายุที่เคยมีประสบการณ์การหกล้มและมีความกลัวการหกล้มนั้นเกิดความมั่นใจจนสามารถกลับมาดำรงชีวิตปกติได้

จากงานวิจัยเชิงคุณภาพในแนวปรากฏการณ์วิทยาที่ผู้วิจัยได้ศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยของพยาบาล เพื่อศึกษาประสบการณ์ของผู้ป่วยหรือผู้ดูแลผู้ป่วย เทคนิคในการเก็บข้อมูลงานวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ทำให้ผลการวิจัยที่นำมาใช้ประโยชน์ได้จริง และผลจากการศึกษายังทำให้ผู้ป่วยค้นพบตนเอง ทำให้ผู้ดูแล ผู้วิจัยเข้าใจกระบวนการ เข้าใจประสบการณ์ เป็นแนวทางในการดูแลผู้ป่วยให้มีความสุขให้เขาได้สามารถปรับตัวได้กับสิ่งที่เขาประสบ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา (phenomenology) ซึ่งเป็นวิธีที่เน้นการบรรยายหรือพรรณนาการให้ความหมายของประสบการณ์ในปรากฏการณ์เกี่ยวกับมโนทัศน์ที่เป็นแก่นสาระ เพื่อทำความเข้าใจแก่นสาระเชิงโครงสร้างที่เป็นรากเหง้ารองรับความหมายของมโนทัศน์หรือประสบการณ์ที่ไม่แปรเปลี่ยน (องอาจ นัยพัฒน์, 2549: 52) เนื่องจากจุดมุ่งหมายหลักในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นไปเพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมายการดำรงอยู่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกว่าโรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้จากอดีตมาจนถึงปัจจุบันเพราะอะไร และเพื่อเข้าใจประสบการณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษาจากพื้นฐานการดำรงชีวิต ความผูกพัน ความเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้เรียนรู้และเข้าใจประเด็นการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กผ่านประสบการณ์ในอดีตที่ผู้ให้ข้อมูลได้บอกเล่าให้ฟัง ผ่านการสัมภาษณ์ เรียนรู้กระบวนการปรับตัวและปรับตัววัฒนธรรมองค์กรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในมิติของพื้นที่ ความเป็นชุมชนเมือง/ชุมชนชนบท และรูปแบบการจัดการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กแบบปกติและแบบควมรวม โดยเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน คือ กรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียน PP เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนเมือง มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียน KK เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ และกรณีศึกษาที่ 3 ประกอบด้วยอีก 3 โรงเรียน คือ โรงเรียน PT โรงเรียน TN และโรงเรียน BN เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีการบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม

ทั้งนี้เพื่อให้ผู้วิจัยได้ค้นพบการให้ความหมายในประเด็นการดำรงอยู่ รวมทั้งประสบการณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เข้าใจกระบวนการปรับตัวและปรับตัววัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย
2. พื้นที่ในการศึกษาวิจัย
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

## 1. การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย

การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แบบแผนการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ตามแนวคิดของไฮเดรกเกอร์ ใช้วิธีวิเคราะห์แบบตีความ (Hermeneutic Analysis) ตามรูปแบบของลีโอนาร์ด (Leonard's method) เพราะจุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยเป็นไปเพื่อการทำความเข้าใจเบื้องหลังประเด็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จากการให้ข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา รวมทั้งศึกษาเพื่อทำความเข้าใจกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview) ซึ่งมีแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง(semi-structure) ประกอบกับการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม จากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) กับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา ทั้ง 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน คือ กรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียน PP เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนเมือง มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียน KK เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ และกรณีศึกษาที่ 3 ประกอบด้วยอีก 3 โรงเรียน คือ โรงเรียน PT โรงเรียน TN และโรงเรียน BN เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีการบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม

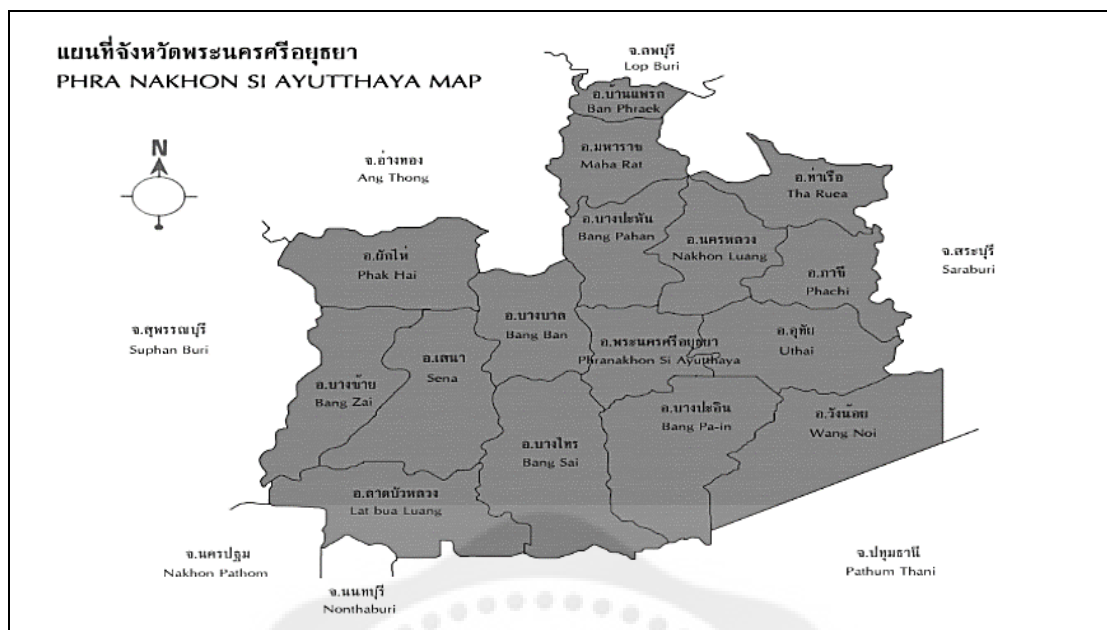
## 2. พื้นที่ในการศึกษาวิจัย

### 2.1 สนาม ( field )

สนามที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพราะจากการศึกษาเอกสารที่มีความเกี่ยวข้องกับจังหวัดมีความน่าสนใจ เนื่องจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีขนาดพื้นที่ใหญ่เป็นลำดับที่ 63 ของประเทศไทย และมีขนาดพื้นที่ใหญ่เป็นลำดับที่ 11 ของจังหวัดในภาคกลาง แต่ผลจากการสำรวจประชากรรวมทั้งจังหวัดกลับพบว่า ด้วยพื้นที่จำนวน 2,556.64 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,579,900 ไร่ มีประชากรรวม 803,773 คน เป็นเพศชาย 387,518 คน เพศหญิง 416,255 คน อำเภอที่มีประชากรมากที่สุดได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จำนวน 140,377 คน และอำเภอที่มีประชากรน้อยที่สุด ได้แก่ อำเภอบ้านแพรก จำนวน 9,094 คน รวมทั้งสิ้น 299,351ครัวเรือน (ระบบสถิติทางการทะเบียน กรมการปกครอง มกราคม 2558: ออนไลน์) ซึ่งในจำนวนประชากรดังกล่าวข้างต้นนี้จากศูนย์ข้อมูลประเทศไทย (ออนไลน์) พบว่ามีจำนวนประชากรเด็กแรกเกิด ถึง 6 ปี จำนวน 22,458 คน และจำนวนสตรีตั้งครรภ์ จำนวน 2,454 คนและจากข้อมูลจำนวนนักเรียนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ทำให้ทราบว่าจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีจำนวนประชากรวัยเรียนในสังกัด สพฐ. เป็นจำนวน 62,479 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2557) นอกจากประเด็นความน่าสนใจในเรื่องจำนวนประชากรแล้ว ยังมีเหตุจูงใจสำคัญที่ทำให้เลือกศึกษาในสนามวิจัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอีก

ประการหนึ่งคือ ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจในจังหวัด เนื่องจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่สำคัญ 3 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า และนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร ซึ่งนิคมอุตสาหกรรมเหล่านี้มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้น ในปีงบประมาณ 2558 อีก 39 โรงงาน จากเดิมที่มีการเก็บข้อมูลในปีงบประมาณ 2557 จำนวน 2,400 โรงงาน (มีใบอนุญาตประกอบการ) (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ณ 31 ธันวาคม 2557: ออนไลน์) ซึ่งอัตราการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมนี้เป็นเหตุผลที่ทำให้ประชากรเกิดการโยกย้ายถิ่นฐาน และผลจากการโยกย้ายถิ่นฐานของประชากรวัยทำงาน อาจทำให้จำนวนประชากรในวัยเรียนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพิ่มขึ้น

นอกจากเหตุผลการเลือกสนามวิจัยในภาพกว้างแล้ว จังหวัดพระนครศรีอยุธยาก็มีความน่าสนใจเกี่ยวกับการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานของประชากรในจังหวัด ดังนี้ บริบทพื้นฐานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ประกอบด้วย 9 อำเภอ คือ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอท่าเรือ อำเภอนครหลวง อำเภอบางปะอิน อำเภอบ้านแพรก อำเภอภาชี อำเภอมหาราช อำเภอวังน้อย และอำเภออุทัย มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดจำนวน 188 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำนวน 91 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 48.40 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2557) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 7 อำเภอ คือ อำเภอเสนา อำเภอบางปะอิน อำเภอบางซ้าย อำเภอบางไทร อำเภอบางบาล อำเภอลาดบัวหลวง และอำเภอผักไห่ มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดจำนวน 164 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 88 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 53.65 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2557) เมื่อเทียบกับจำนวนโรงเรียนทั้งจังหวัดจำนวน 352 โรงเรียน มีจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กถึงร้อยละ 50.85



ภาพประกอบ 2 แผนที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่มา: กลุ่มข้อมูลและสารสนเทศ สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 สำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ [www.reo1.moe.go.th](http://www.reo1.moe.go.th)

## 2.2 การพิจารณาเลือกสถานที่วิจัย

พื้นที่ที่เลือกใช้เป็นสนามของการวิจัยในครั้งนี้ เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีความแตกต่างกันในเชิงพื้นที่ คือมีความเป็นชุมชนเมืองและชุมชนชนบท โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่อยู่ในชุมชนเมือง พิจารณาจากเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในเขตพื้นที่ชุมชนเมือง ในช่วงปีการศึกษา 2556 ถึงปีการศึกษา 2557 มีจำนวนนักเรียนค่อนข้างคงที่ หรือมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น มีการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้ดำรงอยู่ได้ โดยได้รับการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด คือมีผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ผ่านการประเมิน ส่วนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่อยู่ในชุมชนชนบท พิจารณาจากโรงเรียนเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอยู่นอกเขตพื้นที่ในชุมชนเมือง ในช่วงปีการศึกษา 2556 ถึงปีการศึกษา 2557 มีจำนวนนักเรียนค่อนข้างคงที่ หรือมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น มีการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้ดำรงอยู่ได้ โดยได้รับการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด คือมีผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ผ่านการประเมิน นอกจากจะเลือกกรณีศึกษาในเชิงพื้นที่แล้ว ยังพิจารณาสนามวิจัยจากรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาอีกด้วย ทำให้ได้รูปแบบในการบริหารจัดการศึกษาอีก 2 รูปแบบ คือ 1) การบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ และ 2) การบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม โดยความแตกต่างของทั้ง 2 ลักษณะของการบริหารจัดการศึกษาจะช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจถึงความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้ลุ่มลึกขึ้น จากมุมมองของผู้มีส่วน

ได้ส่วนเสียที่อยู่ต่างกันทั้งในเชิงพื้นที่และในเชิงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เข้าใจถึงประสบการณ์ชีวิต สภาวะการณ์การกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กของแต่ละพื้นที่ และได้ศึกษากระบวนการในการปรับตัวทางสังคมและการปรับตัวบนบรรทัดฐานของการของกรณีศึกษา ในการเลือกพื้นที่ที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีทั้งหมด 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน ประกอบด้วย กรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียน PP (นามแฝง) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมือง มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียน KK (นามแฝง) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบท มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ และกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบท แต่มีการบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม ประกอบด้วย 3 โรงเรียน คือโรงเรียน PT (นามแฝง) โรงเรียน TN (นามแฝง) และโรงเรียน BN (นามแฝง) พื้นที่ที่เลือกใช้เป็นสนามวิจัยทั้ง 3 กรณีศึกษานี้นอกจากจะช่วยทำให้ผู้วิจัยเกิดความเข้าใจในประเด็นการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอื่นๆที่มีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา

### 2.3 สภาพบริบทสนามวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของสนามวิจัย อันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดแนวทางคำถามที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้เข้าใจในทุกประเด็นความมุ่งหมายของการวิจัยทั้ง 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลบริบทที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### บริบททางกายภาพของกรณีศึกษาที่ 1

เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนเมือง เมื่อเข้าใกล้เขตโรงเรียน จะมีทั้งมัสยิด วัด และโบสถ์ แสดงถึงชุมชนในละแวกนี้มีการนับถือศาสนาที่หลากหลาย เมื่อถึงทางเข้าโรงเรียนเป็นทางเข้าแคบๆ รถไม่สามารถสวนทางกันได้ มีอาคารบ้านเรือนอยู่ใกล้โรงเรียนมากเกือบจะอยู่ในรั้วเดียวกัน แต่โรงเรียนก็ได้มีการกั้นรั้วเพื่อบอกอาณาเขต ด้านหลังโรงเรียนเป็นเขตชุมชน คือมองจากหน้าต่างโรงเรียน จะเห็นหลังคาบ้านเรือนตั้งติดกับรั้วโรงเรียน ด้านข้างของโรงเรียนอีกด้านหนึ่งติดกับแม่น้ำเจ้าพระยา มีท่าสำหรับนั่งเรือข้ามฟาก อาณาเขตสถานที่ข้างเคียงโรงเรียน ทิศเหนือติดกับวัดบางกะจะ ทิศตะวันออกติดแม่น้ำเจ้าพระยา ทิศตะวันตกติดทางคอนกรีตและที่ดินของชาวบ้าน ทิศใต้ติดกับที่ดินของชาวบ้าน

ภายในบริเวณโรงเรียน พบอาคารเรียนอยู่ 2 หลัง คืออาคารเรียนของนักเรียนเด็กเล็ก 3 ขวบ ซึ่งปัจจุบันใช้เป็นอาคารอเนกประสงค์ และอาคารเรียนของนักเรียนอนุบาล ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่อีก 1 หลัง ลักษณะอาคารเรียนเป็นแบบอาคารเรียนแบบเก่า (แบบกรมสามัญ) ซึ่งเป็นอาคารไม้ มีมุขด้านหน้าอาคารเรียน เป็นทางขึ้นลงบันได ได้ทั้ง 2 ข้าง ด้านล่างของอาคารถูกต่อเติมเป็นปูน เพื่อใช้เป็นห้องเรียนอนุบาล ชั้นเรียนประถมต้นและโรงอาหารในชั้นล่างของอาคาร รวมทั้งมีห้องน้ำอยู่ในอาคาร สภาพอาคารเรียนที่พบไม่ได้มีการต่อเติมใดๆ ไม่ได้

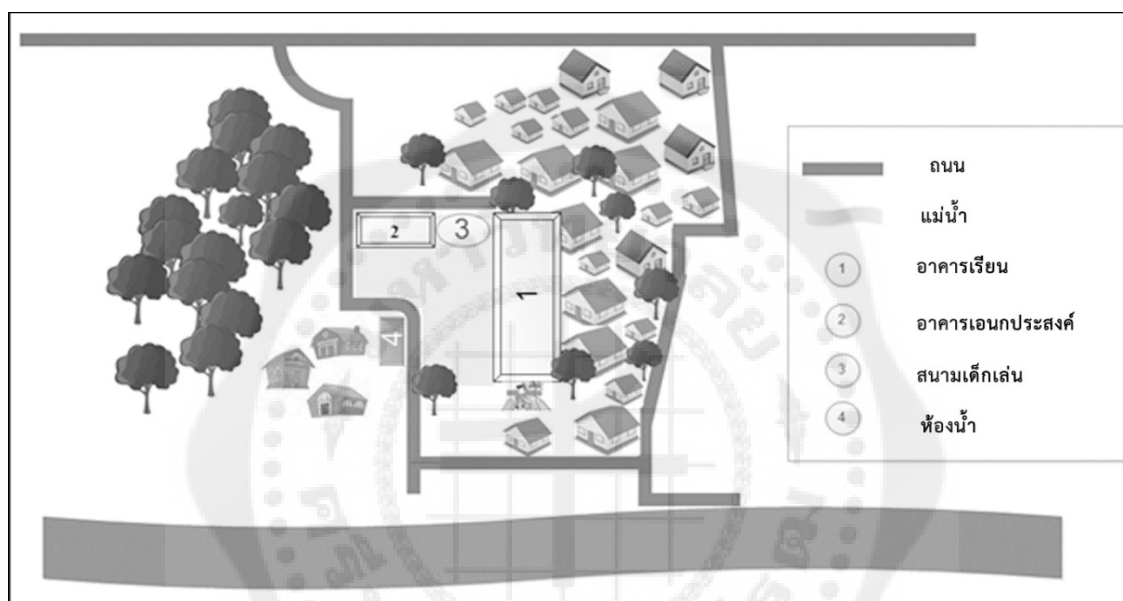
มีการปลูกสร้างเพิ่มเติม มีแต่การปรับปรุงให้สภาพดีขึ้น เพราะอาณาบริเวณมีจำกัด ไม่สามารถก่อสร้างอาคาร มีห้องปฏิบัติการในการเรียนอย่างหลากหลาย และมีอุปกรณ์ตามชื่อห้องเรียน แต่ในส่วนห้องที่เป็นห้องเรียน เขียนรวมๆกัน เช่น ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 – 6 แสดงถึงการจัดการเรียนแบบควบชั้นเรียน ด้านนอกหลังอาคารเรียนมีการปลูกห้องน้ำ 1 หลัง เพื่อใช้เป็นห้องน้ำนักเรียน ส่วนบริเวณด้านหน้าโรงเรียนเป็นลานปูนให้นักเรียนทำกิจกรรม ผังด้านที่ใกล้กับอาคารอเนกประสงค์เป็นสนามเด็กเล่น ด้านนอกรั้วโรงเรียนเป็นอาคารห้องน้ำนักเรียนอีก 1 หลัง เนื่องจากสภาพที่ตั้งของโรงเรียนตอนนี้อยู่การยึดครองที่ดินจากชาวบ้านมาเป็นเวลานาน จึงทำให้ไม่สามารถไปส่งย้าย หรือทำการรื้อถอนได้ เพียงแต่อาศัยการพูดคุยไม่ให้มีการต่อเติมบ้านขึ้นมาอีก ส่วนอีกฝั่งหนึ่งด้านข้างของอาคารเรียน จะเป็นทำน้ำข้ามฟากแม่น้ำเจ้าพระยา

### บริบทด้านชุมชนรอบโรงเรียน

สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นหมู่บ้าน มีประชากรประมาณ 525 ครอบครัว บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล วัด อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกรรม รับจ้าง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา อาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม และการเลี้ยงสัตว์ ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ประมาณ 7,000 -10,000 บาทต่อเดือน ต่อครอบครัว ความเป็นอยู่ของนักเรียน ส่วนใหญ่นักเรียนจะขาดแคลน คือ เป็นเด็กในครอบครัวปานกลางจนถึงค่อนข้างยากจน มีนักเรียนที่เป็นนักเรียนพิการเรียนร่วมในโรงเรียนนี้ด้วย (จากข้อมูลการเยี่ยมบ้านนักเรียนปีการศึกษา 2558) สภาพบ้านเรือนที่อยู่ใกล้โรงเรียน เป็นบ้านปูนชั้นเดียวบ้าง สองชั้นบ้าง เป็นบ้านไม้ริมน้ำบ้าง แต่บ้านที่อยู่ด้านหลังโรงเรียนนั้น หากมองผ่านหน้าต่างโรงเรียนจะเห็นหลังคาบ้านติดๆกัน จนไปเห็นถึงหลังคาวัด ซึ่งบ้านเรือนละแวกนี้เดิมเป็นที่ของวัดร้าง ชาวบ้านมาถือยึดครองปลูกสร้างบ้านเรือนเป็นของตน ไม่ได้มีการออกกรรมสิทธิ์เป็นเจ้าของที่ดิน นักเรียนส่วนใหญ่ที่เข้าเรียนในโรงเรียนนี้เป็นนักเรียนในเขตบริการ แต่ในบางเขตพื้นที่บริการก็เลือกไปเข้าศึกษาที่โรงเรียนอื่น เพราะรอบๆโรงเรียนมีโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียงหลากหลายทั้งโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน และนอกจากนั้นยังเป็นโรงเรียนที่เป็นของศาสนาอิสลามโดยตรงอีก 1 โรงเรียน และโรงเรียนฝั่งตรงข้ามทำน้ำอีก 2 โรงเรียน หากนับระยะทางแล้วแต่ละโรงเรียนห่างกันราวๆ ประมาณ 2 กิโลเมตร จากการสัมภาษณ์ ทำให้ทราบว่า จะมีนักเรียนที่ยากจน หรือนักเรียนที่มีปัญหาที่โรงเรียนอื่นไม่รับ (ปัญหาด้านร่างกายและสติปัญญา) มาเข้าเรียนที่นี่ด้วย เนื่องจากไม่เป็นที่ต้องการของโรงเรียนอื่นๆ ในด้านความร่วมมือของชุมชน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี การคมนาคมสะดวกมีทางเลือกในการเดินทางได้หลากหลาย แต่นอกจากความสะดวกในการคมนาคมแล้ว ยังพบสภาพปัญหา คือ เป็นโรงเรียนที่มีพื้นที่ 3 ไร่ 2 งาน 56 ตารางวา แต่ไม่สามารถใช้สอยพื้นที่ของโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ เนื่องมาจากมีชาวบ้านยึดครองที่ดินบริเวณรอบๆ โรงเรียนเพื่อสร้างเป็นบ้านเรือนมาเป็นเวลาหลายสิบปีแล้ว จึงไม่อาจให้ผู้คนโยกย้าย รื้อถอน

ออกไปได้ ได้แต่เจรจาพูดคุยไม่ให้มีการต่อเติมอาคารบ้านเรือนเพิ่มเติม เพราะโรงเรียนก็หลีกเลี่ยงการปะทะกับชุมชน และอาศัยลูกหลานที่เกิดในบ้านเหล่านี้มาเข้าเรียนในสถานศึกษา เนื่องจากในบางหมู่บ้านบริการของโรงเรียนจะเป็นนักเรียนที่นับถือศาสนาอิสลาม จึงทำให้ผู้ปกครองที่พอจะมีฐานะ พาบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนศาสนาเป็นส่วนใหญ่ จะมีบางส่วนเท่านั้นที่มาเข้าเรียนที่โรงเรียนPP เพราะด้วยปัญหาทางด้านร่างกาย

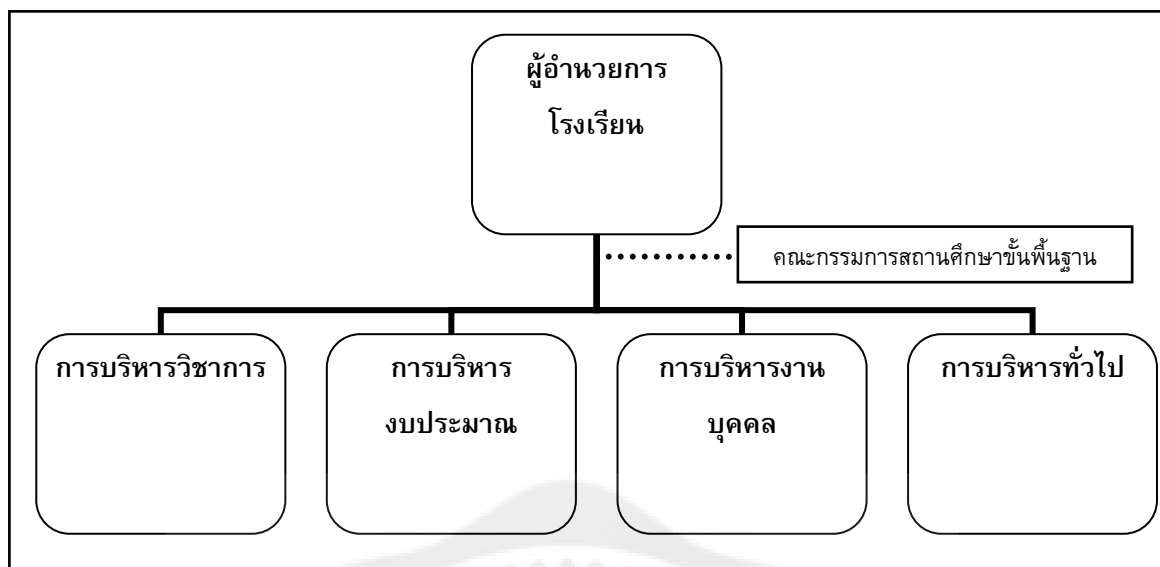
### บริบทสนามวิจัยโรงเรียน PP



ภาพประกอบ 3 สนามวิจัยโรงเรียนPP

### ลักษณะการบริหารองค์การและการจัดระบบการเรียนการสอน

โรงเรียนPP แบ่งฝ่ายงานการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารบุคคล 2) ฝ่ายบริหารวิชาการ 3) ฝ่ายบริหารการเงินและงบประมาณ 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นการแบ่งโครงสร้างงานคล้ายกับโรงเรียนอื่นทั่วประเทศ ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดหลักการบริหารงานแบบ PDCA ลักษณะการทำงานและการแต่งตั้ง คือ มีหัวหน้าฝ่ายงานละ 1 คน แต่ครูผู้ช่วยงานในแต่ละฝ่ายจะสลับสับเปลี่ยนกันตามความสามารถและความถนัด โดยในการบริหารงานฝ่ายบุคคลจะมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นหัวหน้าและมีครูอีกท่านหนึ่งเป็นผู้ช่วย เพื่อเป็นการบริหารคนภายใต้ความจำกัด และเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้งานหลายๆฝ่ายเพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงาน ดังภาพ



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนPP

โรงเรียนPP นี้เปิดทำการสอนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2482 มีเนื้อที่ 3 ไร่ 2 งาน 56 ตารางวา ปัจจุบันโรงเรียนPP เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครู 5 คน มีผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน มีครูอัตราจ้างจากงบประมาณพื้นที่การศึกษา 1 คน มีครูฝึกสอนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาอีก 4 คน และในบางครั้งมีครูต่างชาติที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกมาสอนด้วย นักเรียนที่ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีส่วนน้อยที่นับถือศาสนาอิสลาม แต่การจัดบริการอาหารกลางวันเป็นอาหารโดยฝีมือแม่ครัวที่นับถือศาสนาอิสลาม จึงไม่มีปัญหาเรื่องอาหารในเรื่องของการนับถือศาสนา ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนปัจจุบันมีนักเรียน 104 คน นักเรียนที่ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ด้านการจัดการเรียนการสอนมีการเปลี่ยนแปลงบ้างเนื่องจากความขาดแคลนครู แต่ดั้งเดิมก็เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้น คือรวมชั้นเรียนเข้าด้วยกันเนื่องจากมีครูน้อย ปัจจุบันก็ยังมีจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้นอยู่คือระดับอนุบาล 1 และอนุบาล 2 เรียนด้วยกัน มีครูประจำชั้น 1 คน มีนักศึกษาฝึกสอนช่วยอีก 1 คน ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 และปีที่ 2 เป็นการสอนแบบคละชั้น เรียนร่วมกัน โดยมีครูประจำชั้น 1 คน ระดับประถมศึกษาปีที่ 3 มีครูประจำชั้น 1 คน ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 มีครูประจำชั้น 1 คน ระดับประถมศึกษาปีที่ 5 -6 เป็นการสอนแบบคละชั้นมีครูประจำชั้น 1 คน โดยทุกชั้นเรียนจะมีนักศึกษาฝึกสอนมาช่วยสอนในบางรายวิชา ในบางรายวิชาที่จะใช้วิธีการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมจากวงไกลกังวลด้วย ในส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการวัดผลการทดสอบระดับชาติโอเน็ตพบว่า ผลการทดสอบในทุกรายวิชายังมีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและต่ำกว่าระดับชาติ ทั้งในปีการศึกษา 2556 และปีการศึกษา 2557 แต่หากเทียบในด้านพัฒนาการ มีผลคะแนนเฉลี่ยโอเน็ตสูงขึ้นจากปีการศึกษาที่

ผ่านมาคือจาก ร้อยละ 31.69 เป็นร้อยละ 43.51 และนอกจากนี้ยังพบว่าทุกรายวิชามีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากการศึกษา 2556 เช่น วิชาภาษาไทยเพิ่ม +13.14 วิชาภาษาอังกฤษเพิ่ม +8.57 วิชาคณิตศาสตร์เพิ่ม +1.07 (รายงานผลสัมฤทธิ์นักเรียนปีการศึกษา 2556 และรายงานผลสัมฤทธิ์นักเรียนปีการศึกษา 2557) ซึ่งผลการทดสอบในทุกรายวิชามีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและต่ำกว่าระดับชาติ แต่ในด้านพัฒนาการ มีผลคะแนนเฉลี่ยโอเน็ตสูงขึ้นจากการศึกษา 2556 ทุกรายวิชา

## บริบททางกายภาพของกรณีศึกษาที่ 2

เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่นอกเขตชุมชนเมือง โรงเรียนนี้ตั้งอยู่ในพื้นที่เดียวกับวัด โรงเรียนมีพื้นที่ 1 ไร่กับ 1 งาน ด้านหลังโรงเรียนเป็นที่นาของชาวบ้าน มีการกั้นอาณาเขตด้วยรั้วลวดหนาม พื้นที่จริง ๆ ของโรงเรียนเป็นพื้นที่ยาว ที่ของโรงเรียนเป็นที่ ที่คนทั่วไปเรียกว่าเป็นที่ตาบอด คือเป็นที่ที่ถูกโอบล้อมด้วยที่ของผู้อื่น จึงจำเป็นต้องอาศัยทางเข้าออกทางเดียวกันกับวัด สภาพโดยรอบของโรงเรียน มีอาคารเรียน 1 หลัง 2 ชั้นทำมาจากปูน หลังคาทำกันสาดยื่นออกมาเพื่อบังแดด บังฝน และให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมจากส่วนตรงนี้ แทบจะไม่มีส่วนพื้นที่ที่เป็นดินให้เห็น เนื่องจากด้านซ้ายที่เห็นว่าเป็นอาคารเรียน ด้านขวาที่เห็นเป็นวัด ระหว่างวัดและโรงเรียนเป็นลานปูนกว้าง ซึ่งในส่วนลานปูนกว้างเป็นอาณาบริเวณของวัด แต่ทางวัดก็เอื้อให้โรงเรียนได้ใช้ประโยชน์จากพื้นที่ของวัดเป็นลานกิจกรรมของนักเรียน ถัดมาจากอาคารเรียน 1 หลังที่พบ เป็นอาคารโรงอาหาร 2 ชั้น ประโยชน์การใช้สอย ใช้แต่ชั้นล่างที่เป็นที่รับประทานอาหารของนักเรียน ส่วนด้านบนใช้เป็นสถานที่เก็บของของโรงเรียน ลักษณะเป็นเรือนไม้แบบเก่า สภาพค่อนข้างทรุดโทรมหากดูที่ชั้นบน ชั้นล่างเป็นปูน และล้อมด้วยเหล็กดัด ประตูเหล็ก ไม่ใช่ลักษณะแบบอาคารเรียน ต่อจากอาคารโรงอาหาร เป็นห้องน้ำนักเรียน มีอ่างล้างหน้า ด้านนอก ในส่วนนี้ที่โรงเรียนจัดสวนเป็นส่วนไม้ประดับและผักสวนครัว เยื้องๆไปจากโรงอาหารในฝั่งตรงกันข้าม มีโดมสูง ล้อมรอบโดมด้วยตะแกรงตาถี่พอสมควร ภายในโดม มีเครื่องเล่นเด็ก ถัดจากโดม เป็นสนามเด็กเล่น ซึ่งมีเครื่องเล่นที่ทำจากยางรถยนต์ ต่อจากตัวห้องน้ำ โดมเครื่องเล่น และสวน เป็นอาคารอเนกประสงค์ที่ใช้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งโรงเรียนและแบ่งส่วนหนึ่งจากในอาคารเป็นห้องสมุดให้บริการกับนักเรียนในการศึกษาค้นคว้า

## บริบทด้านชุมชนรอบโรงเรียน

โรงเรียนตั้งอยู่ในรั้วเดียวกับวัด อาศัยทางเข้า ทางออกเดียวกับวัด เนื่องจากเป็นพื้นที่ปิด คือที่ที่ปลูกสร้างอาคารเรียนดั้งเดิมเป็นที่ที่ตายายได้บริจาคให้ไว้เป็นจำนวน 1 ไร่ กับ 1 งาน ลักษณะที่ดิน ยาวไปตลอด ไม่มีทางออกสู่ถนนริมคลอง ที่ดินจะติดกับบริเวณวัด โรงเรียนจึงอาศัยลานวัดเป็นลานกิจกรรมสำหรับเด็กนักเรียน ลักษณะชุมชน ชาวบ้านรอบๆโรงเรียนจะเป็นบ้านไม้ปลูกริมถนนเลียบคลองและเป็นบ้านไม้ริมคลอง สภาพบ้านทำจากไม้ ไม่ได้มีการทาสีตัว

บ้าน มุงด้วยสังกะสี คล้ายเพิงจำนวนหลายหลัง บางหลังมีฐานะดีกว่าก็จะมีสภาพที่ดีกว่า ช่างๆ โรงเรียนเป็นโรงน้ำปลา บางบ้านขายขนม ขายของชำ เปิดร้านขายกันริมถนน ฝั่งตรงข้ามกับซุ้มทางเข้าวัด เป็นศาลาพักริมทาง ส่วนใหญ่จะพบเห็นกลุ่มวัยรุ่นถึงวัยกลางคนมานั่งในศาลา สภาพชุมชนโดยรอบโรงเรียน ผู้คนที่นับถือศาสนาพุทธ นักเรียนทั้งโรงเรียนนับถือศาสนาพุทธ เป็นชุมชนเกษตรกรรม และทำงานรับจ้างทั้งรับจ้างทั่วไปและรับจ้างเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม การทำงานเริ่มตั้งแต่ช่วงวัยหนุ่มสาว จนถึงรุ่นปู่ ย่า ตา ยาย ก็ยังต้องทำงานอยู่ รายได้เฉลี่ยของผู้ปกครองในโรงเรียนโดยประมาณคือ 6500 -7000 บาทต่อเดือน ต่อครัวเรือน (จากข้อมูลรายงานการเยี่ยมบ้านนักเรียนปีการศึกษา 2557) ความเป็นอยู่ของนักเรียน ส่วนใหญ่สภาพครอบครัวที่นี่ เป็นการอยู่รวมกันเป็นครอบครัวใหญ่ บ้าน 1 หลังอยู่กันประมาณ 7-10 คน คือในบ้านจะมีตั้งแต่ปู่ ย่า ตา ยาย ไปจนถึงหลาน แต่บางครอบครัวก็ไม่ได้เป็นครอบครัวที่สมบูรณ์ โดยนักเรียนที่โรงเรียนส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่กับปู่ ย่า ตา ยาย จากการสอบถามส่วนใหญ่พ่อ แม่ จะแยกทางกัน ทำหน้าที่เพียงส่งเงินกลับมาให้ลูก หรือมาพาไปเที่ยวในช่วงวันหยุด นักเรียนที่นี้ส่วนใหญ่เป็นเด็กยากจน ขาดการเอาใจใส่ดูแลจากผู้ปกครอง เพราะส่วนใหญ่ทำงานแบบหาเช้ากินค่ำ หรือต้องทำงานเป็นกะ เป็นเวลา นักเรียนที่มาเรียนที่โรงเรียนนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในอาณาบริเวณใกล้ๆโรงเรียน มีจำนวนน้อยที่มาจากต่างภูมิภาคอื่นๆ ที่มาเข้าศึกษาที่โรงเรียน

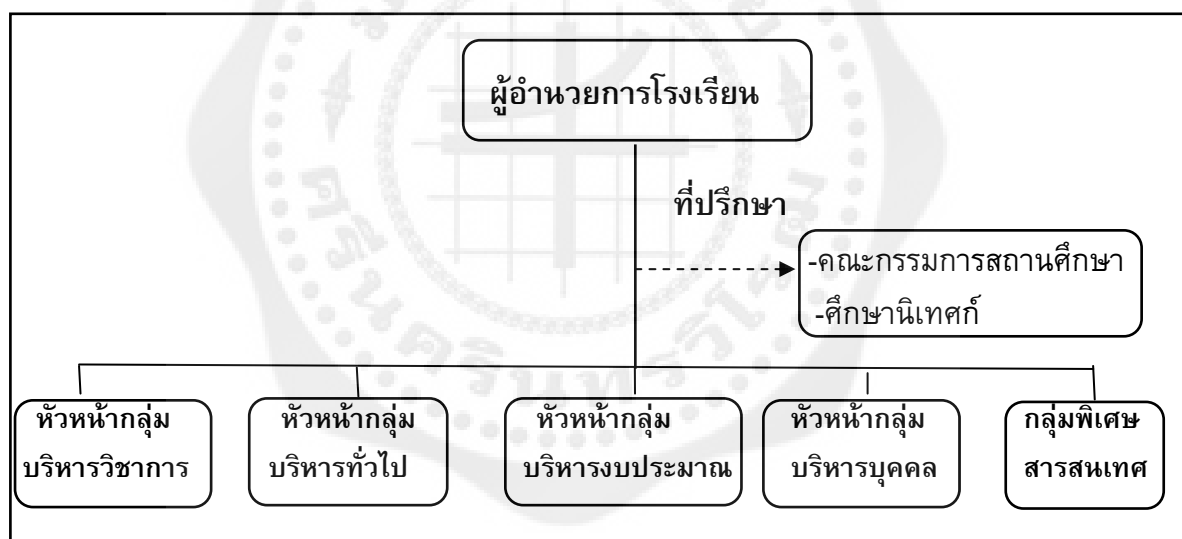
### บริบทสนามวิจัยโรงเรียน KK



ภาพประกอบ 5 สนามวิจัยโรงเรียน KK

### ลักษณะการบริหารองค์การและการจัดระบบการเรียนการสอน

โรงเรียนKK แบ่งฝ่ายงานการบริหารออกเป็น 5 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารบุคคล 2) ฝ่ายบริหารวิชาการ 3) ฝ่ายบริหารการเงินและงบประมาณ 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป 5) ฝ่ายสารสนเทศ ซึ่งโดยปกติทุกโรงเรียนจะมีงานแค่ 4 ฝ่าย ไม่มีงานฝ่ายสารสนเทศ แต่เนื่องด้วยการบริหารงานของผู้บริหารคนปัจจุบันมองเห็นความสำคัญของข้อมูล ว่าเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นจึงแต่งตั้งฝ่ายสารสนเทศเพิ่มขึ้นมาอีก 1 ฝ่าย ลักษณะการบริหารมีหัวหน้าฝ่าย 1 คน ไม่มีการทำงานทับซ้อน คือไม่ได้เป็นหัวหน้าฝ่ายมากกว่า 1 ฝ่าย แต่ลักษณะการทำงาน และการตรวจสอบงานแต่ละฝ่ายต้องอาศัยหัวหน้างานฝ่ายอื่นในการช่วยตรวจสอบ และเป็นกรรมการประเมินความถูกต้องของเอกสาร การทำงานของที่นี่จึงเป็นไปในรูปแบบการช่วยเหลือกัน โดยที่ผู้อำนวยการจะเป็นผู้กระจายงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดว่างานนี้อยู่ในข่ายงานฝ่ายใด แล้วให้หัวหน้าฝ่ายงานดำเนินการรับผิดชอบงานนั้น หากพบว่ามีปัญหาหรือติดขัดก็จะช่วยกัน โดยใช้การพูดคุย ประชุมร่วมกัน คือทุกคนมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นสุดท้ายจะได้ข้อสรุปเมื่อทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกัน ดังภาพ



ภาพประกอบ 6 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนKK

ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนนี้ เปิดทำการสอนมาตั้งแต่ปี 2483 ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนในปัจจุบัน 83 คน มีข้าราชการครูในปัจจุบัน 5 คน มีผู้อำนวยการ 1 คน มีครูอัตราจ้างจากงบประมาณ 1 คน มีครูพี่เลี้ยงที่โรงเรียนจ้างเองเพิ่มเติมอีก 1 คน เพื่อช่วยดูแลนักเรียนอนุบาล ในด้านการจัดการเรียนการสอนมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีการย้ายออก และการบรรจุเข้ามาใหม่ และนโยบายการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กก็ไม่เน้น

จึงทำให้ที่โรงเรียนKK มีการปรับการเรียนการสอนบ่อยครั้ง คือต้องบริหารภายใต้สิ่งที่มียู่ เช่นมีครูน้อยก็ต้องจัดการเรียนการสอนแบบควบชั้น แต่ในปัจจุบันโรงเรียนKK มีระบบการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นและเริ่มที่จะนิ่ง (ไม่มีการเปลี่ยนแปลง) จึงมีลักษณะการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ในระดับชั้นอนุบาล คือมีครูประจำชั้น 1 คน (ครูอัตราจ้างงบบังคับ) และมีครูจ้าง (ครูพี่เลี้ยง) จากทบของโรงเรียนอีก 1 คน จัดการเรียนการสอนโดยการควบชั้นเรียน นั่งเรียนร่วมกันในห้องเรียนเดียวกัน แต่มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน โดยครูประจำชั้นจะสลับกันสอนทีละชั้น เมื่อให้งานแล้วจึงมาสอนอีกชั้นเรียนหนึ่ง แต่ในบางกิจกรรมนักเรียนระดับชั้นอนุบาล 1 และอนุบาล 2 ก็ทำร่วมกัน การจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาจะให้ความสำคัญกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มากกว่าชั้นอื่นๆ เพราะเน้นในเรื่องการปรับตัวของนักเรียนในช่วงการเปลี่ยนจากระดับอนุบาลและเน้นการอ่านออกเขียนได้ จะมีครูประจำการเป็นครูประจำชั้น รับผิดชอบสอนเกือบทุกรายวิชา ยกเว้นวิชาวิทยาศาสตร์ การงานอาชีพและเทคโนโลยีและวิชาภาษาอังกฤษ ที่มีครูที่จบตรงสาขาวิชาเอกมาช่วยสอน จึงเป็นการจัดการเรียนการสอนกึ่งการเวียนรายวิชา ส่วนการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 2 จนถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบเวียนรายวิชาตามครูที่จบตรงสาขาวิชาเอก แต่ละชั้นเรียนจะมีครูประจำชั้น 1 คน ยกเว้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กับ 5 ที่มีครูประจำชั้นร่วมกัน แต่จะแยกกันนั่งเรียนคนละห้องเรียน ไม่ได้เรียนร่วมกัน นอกจากจะจัดการเรียนการสอนตามครูที่มี (ตามวิชาเอก) ยังใช้การเรียนการสอนร่วมกับการเรียนทางไกลผ่านดาวเทียมจากวังไกลกังวล ในสาระวิชาสังคมศึกษา ประวัติศาสตร์ และหน้าที่พลเมือง โดยการจัดตารางสอนนั้นยึดตามตารางสอนของการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในรายวิชาสังคมศึกษา ประวัติศาสตร์ และหน้าที่พลเมือง ก่อน แล้วจึงจัดตารางสอนในรายวิชาอื่นที่หลัง นอกจากนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนพลศึกษา ก็เป็นการบูรณาการร่วมกัน คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 เรียนร่วมกันในวันอังคารคาบเรียนสุดท้าย และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 เรียนร่วมกันในวันพุธ คาบเรียนสุดท้าย โดยได้ครูอัตราจ้างงบบังคับเป็นครูสอน เนื่องจากครูจบด้านพลศึกษาและปฐมวัย จึงจัดให้ครูอัตราจ้างงบบังคับขึ้นมาช่วยสอนในระดับประถมศึกษา ในส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการวัดผลการทดสอบระดับชาติโอเน็ตพบว่า ผลการทดสอบในทุกๆ วิชายังมีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและต่ำกว่าระดับชาติ ทั้งในปีการศึกษา 2556 และปีการศึกษา 2557 แต่หากเทียบในด้านพัฒนาการ มีผลคะแนนเฉลี่ยโอเน็ตสูงขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมาคือจาก ร้อยละ 32.85 เป็นร้อยละ 36.74 และนอกจากนี้ยังพบว่าบางวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยลง เช่นวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำลง -0.14 วิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำลง -1.38 และวิชาสุขศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำลง -8.00 (รายงานผลสัมฤทธิ์นักเรียนปีการศึกษา 2556 และรายงานผลสัมฤทธิ์นักเรียนปีการศึกษา 2557)

### บริบททางกายภาพของกรณีศึกษาที่ 3

#### บริบทโรงเรียน PT

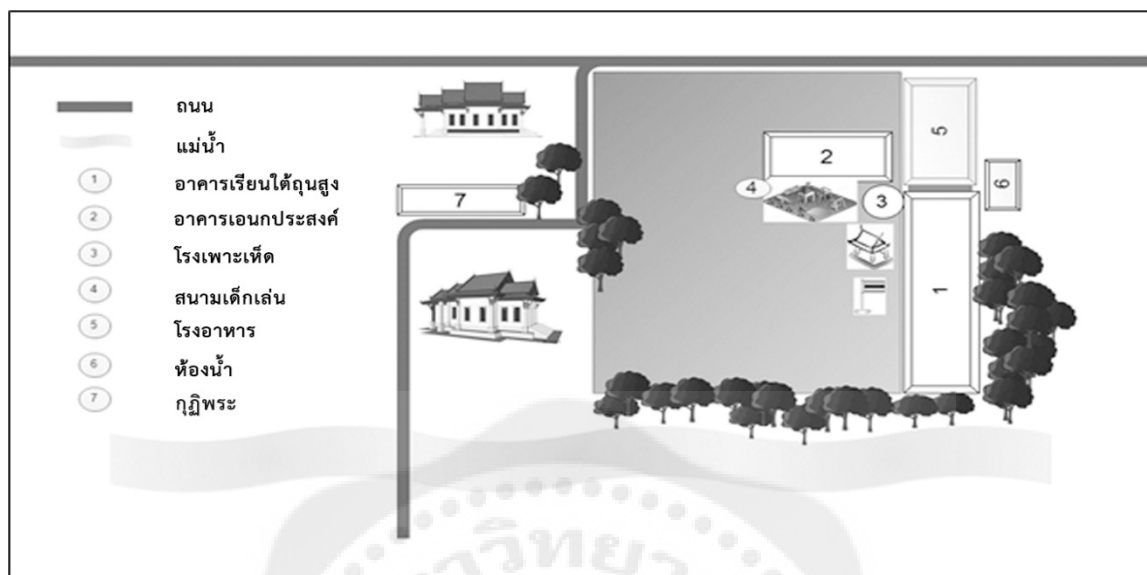
เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตนอกชุมชนเมือง ตั้งอยู่ฝั่งเดียวกับวัด แต่ระหว่างโรงเรียนกับวัดมีถนนตัดผ่าน เพื่อเข้าสู่ชุมชน สองฝั่งข้างทางก่อนที่จะถึงโรงเรียน PT มีบรรยากาศเงียบสงบ บ้านเรือนส่วนใหญ่ตั้งอยู่อีกฝั่งหนึ่งของถนนซึ่งติดกับริมแม่น้ำ ส่วนอีกฝั่งหนึ่งเป็นทุ่งนากว้าง ไม่ค่อยมีบ้านเรือนตั้งอยู่

เมื่อมาถึงภายในบริเวณโรงเรียน จะพบอาคารไม้ชั้นเดียวยกใต้ถุนสูง มีบันไดยาวตรงกลางทางขึ้นอาคารเรียน และอาคารประกอบอีก 2 หลัง ซึ่งทำทางเชื่อมต่อกันทั้ง 3 อาคาร แบ่งเป็นอาคารเรียน อาคารอเนกประสงค์และโรงอาหาร ส่วนบริเวณด้านหลังของอาคารเรียนเป็นห้องน้ำของนักเรียน 1 หลัง แต่ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้แล้ว ข้างๆ บริเวณห้องน้ำเก่าเป็นบริเวณแปลงเกษตรของโรงเรียน ด้านหลังจากแปลงเกษตรเป็นทางลูกรังและดินที่จะเข้าสู่บ้านเรือนของคนในชุมชน ด้านข้างอาคารเรียน มีแม่น้ำตัดผ่าน อีกฝั่งของแม่น้ำเป็นที่ตั้งของอีกโรงเรียนหนึ่งซึ่งโรงเรียนนั้นขึ้นกับอีกตำบลหนึ่ง ไม่ใช่ตำบลเดียวกันกับโรงเรียน PT บริเวณรอบๆ โรงเรียนเป็นที่โล่งกว้าง ลานดิน ด้านหน้าอาคารอเนกประสงค์มีสนามเด็กเล่น ข้างๆ สนามเด็กเล่นมีโรงเพาะเห็ด ด้านหลังของอาคารอเนกประสงค์เป็นลานกว้างและติดกับถนนเส้นหลักที่จะเข้าสู่ตัวเมือง ในอำเภอโรงเรียน PT นี้เปิดทำการสอนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2483 ปัจจุบันโรงเรียน PT เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครู 4 คน มีผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน มีนักเรียนจำนวน 50 คน อาณาเขตติดต่อของโรงเรียน PT คือ ทิศเหนือ ติดกับหมู่บ้าน ทิศตะวันออก ติดกับแม่น้ำ ทิศใต้ ติดกับวัด ทิศตะวันตก ติดกับถนน

#### บริบทด้านชุมชนรอบโรงเรียน

ลักษณะชุมชนรอบบริเวณโรงเรียน PT มีลักษณะเป็นบ้านตั้งเป็นกลุ่มๆ หลังโรงเรียน ใกล้ๆ ถนนสายหลัก และริมแม่น้ำ ลักษณะบ้านส่วนใหญ่ที่พบเห็นเป็นบ้านทรงไทยตั้งโดดๆ และบ้านไม้ บ้านปูน รอบๆ บริเวณบ้านจะมีไร่นา หรือสวนกล้วยจำนวนมาก ผู้คนส่วนใหญ่ที่นั้่นับถือศาสนาพุทธ นักเรียนทั้งโรงเรียนนับถือศาสนาพุทธ อาชีพของชาวบ้านคือทำอัฐ ทำสวนกล้วย ทำนา ทำโรงไม้ มีรายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวประมาณเดือนละ 6,000 – 8,000 บาท (จากข้อมูลการเยี่ยมบ้านนักเรียนปีการศึกษา 2558) ความเป็นอยู่ของนักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะปานกลางถึงยากจน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ คือเป็นทั้งคนต่างจังหวัดและคนต่างอำเภอ ย้ายถิ่นฐานมาเพื่อประกอบอาชีพจึงมีลูก หลานตามมาด้วย หากคิดเป็นร้อยละคืออัตรานักเรียนในเขตพื้นที่บริการ คิดเป็นร้อยละ 60 นักเรียนนอกเขตพื้นที่บริการ คิดเป็นร้อยละ 40 ซึ่งนักเรียนกลุ่มนี้มาจากการติดตามผู้ปกครองที่เข้ามารับจ้างทำงานที่นี้

## บริบทสนามวิจัยโรงเรียน PT

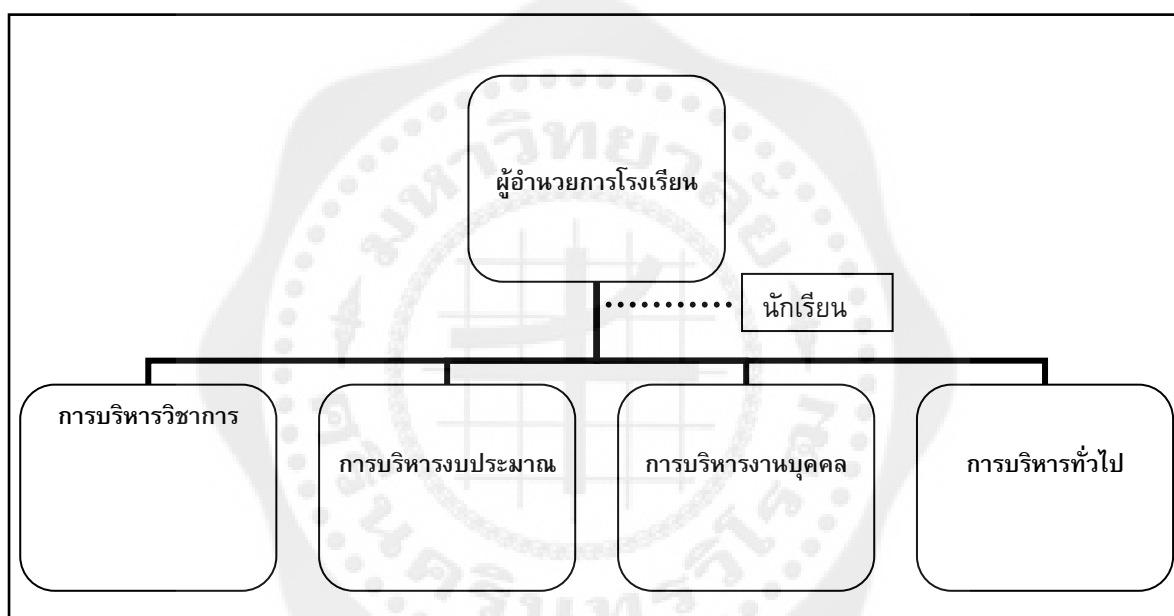


ภาพประกอบ 7 สนามวิจัยโรงเรียน PT

### ลักษณะการบริหารองค์การและการจัดระบบการเรียนการสอน

โรงเรียน PT มีระบบการบริหารโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารบุคคล 2) ฝ่ายบริหารวิชาการ 3) ฝ่ายบริหารการเงินและงบประมาณ 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป ลักษณะการทำงานและการแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงาน คือ มีหัวหน้าฝ่ายงานละ 1 คน แต่ครูผู้ช่วยงานในแต่ละฝ่าย จะสลับสับเปลี่ยนกันตามความสามารถและความถนัด โดยในการบริหารโรงเรียนจะมีผู้อำนวยการโรงเรียน PT เป็นผู้ดูแลโรงเรียน งานทั้ง 4 ฝ่าย ข้าราชการครูในโรงเรียนจะเป็นผู้รับผิดชอบเอง ไม่ได้มีการรวมกลุ่มฝ่ายงานกันในลักษณะของทั้ง 3 โรงเรียนที่มาควมรวมกัน โดยเฉพาะในเรื่องงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียน จะแยกการคำนวณกัน บริหารงบประมาณกันเองตามที่รัฐจัดสรรให้และตามที่เครือข่ายองค์กรภายนอกเข้ามาช่วยสนับสนุน จะมีการประชุมงานร่วมกันทั้ง 3 โรงเรียน เพื่อรับทราบนโยบายและปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น การปรับปรุงงานด้านบริหารวิชาการร่วมกัน การประชุมสรุปหลังปิดภาคเรียน การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน กิจกรรมแข่งขันกีฬา กิจกรรมค่ายลูกเสือ-เนตรนารี โครงสร้างในการบริหารโรงเรียนแบบควมรวมจึงไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน เพราะแต่ละโรงเรียนก็มีการแต่งตั้งข้าราชการครูในโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่บริหารไปตามฝ่ายต่างๆตามโครงสร้าง ไม่ได้มีโครงสร้างงานที่บุคลากรทั้ง 3 โรงเรียนทำงานร่วมกันใน 4 ฝ่ายงานบริหาร ในส่วนของการดำเนินกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน ในเรื่องของเอกสาร หากต้องผ่านการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงเรียน เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน PT จะดำเนินการทำเอกสารให้ทั้ง 3 โรงเรียน โดยเจ้าหน้าที่ธุรการจะอยู่ประจำที่โรงเรียน PT นี้

หากมองถึงโครงสร้างการบริหารองค์การของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน เป็นดังนี้ โรงเรียน PT แบ่งฝ่ายงานการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารบุคคล 2) ฝ่ายบริหารวิชาการ 3) ฝ่ายบริหารการเงินและงบประมาณ 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป แต่ละฝ่ายมีหัวหน้าฝ่ายงานละ 1 คน อาจมีหัวหน้างานซ้ำ เพราะมีอัตรากำลังข้าราชการครูน้อยไม่เพียงพอกับงานฝ่ายบริหาร และข้าราชการครูท่านอื่นที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าฝ่ายนั้นๆ ก็จะมาเป็นผู้ช่วยสลับกันไป โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียน PT เป็นหัวหน้าในการควบคุม กำกับ ดูแลการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ที่มีโครงสร้างการบริหารองค์การแบบนี้เพื่อเป็นแก้ปัญหาการมีบุคลากรน้อยและเป็นการบริหารคนภายใต้ความจำกัด และเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้งานหลายๆฝ่ายเพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงาน ดังภาพประกอบ โครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 8 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนPT

ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนPT นี้เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครู 4 คน มีผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน มีนักเรียนจำนวน 50 คน ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากมีการจัดระบบการเรียนการสอนแบบควบรวมกับโรงเรียนBN และโรงเรียนTN จึงมีการจัดการชั้นเรียน ดังนี้ ในระดับชั้นอนุบาล1 และอนุบาล2 โดยการจ้างบุคลากรภายนอกมาสอนจากงบประมาณรายหัวและเงินรายได้ภายในสถานศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีครูประจำชั้น 1 คน สอนทุกรายวิชาร่วมกับการสอนโดยการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีครูประจำชั้น 1 คน สอนทุกรายวิชาร่วมกับการสอนโดยการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีครูประจำชั้น 1 คน สอนทุกรายวิชาร่วมกับการสอนโดยการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม และโรงเรียนPTนี้ เป็นโรงเรียนที่ทำการควบรวมนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จากโรงเรียนBN และ

โรงเรียนTN มีครูประจำชั้น 1 คน สอนทุกรายวิชาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ร่วมกับการสอน โดยการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ในส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการวัดผลการ ทดสอบระดับชาติโอเน็ตพบว่า ผลการทดสอบในรายวิชาคณิตศาสตร์และรายวิชาสุขศึกษาปี การศึกษา 2557 มีผลคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศทั้ง 2 รายวิชา (รายงานผลสัมฤทธิ์นักเรียน ปีการศึกษา 2557)

### บริบทโรงเรียน TN

เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตนอกชุมชนเมือง ตั้งอยู่ฝั่งเดียวกับ วัด แต่ระหว่างโรงเรียนกับวัดมีถนนตัดผ่าน เพื่อเข้าสู่ชุมชน สองฝั่งข้างทางก่อนที่จะถึงโรงเรียน TN มีบรรยากาศเงียบสงบ บ้านเรือนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ห่างไกลจากถนนเส้นหลัก นิยมตั้งบ้านเรือนอยู่ริมฝั่งแม่น้ำ

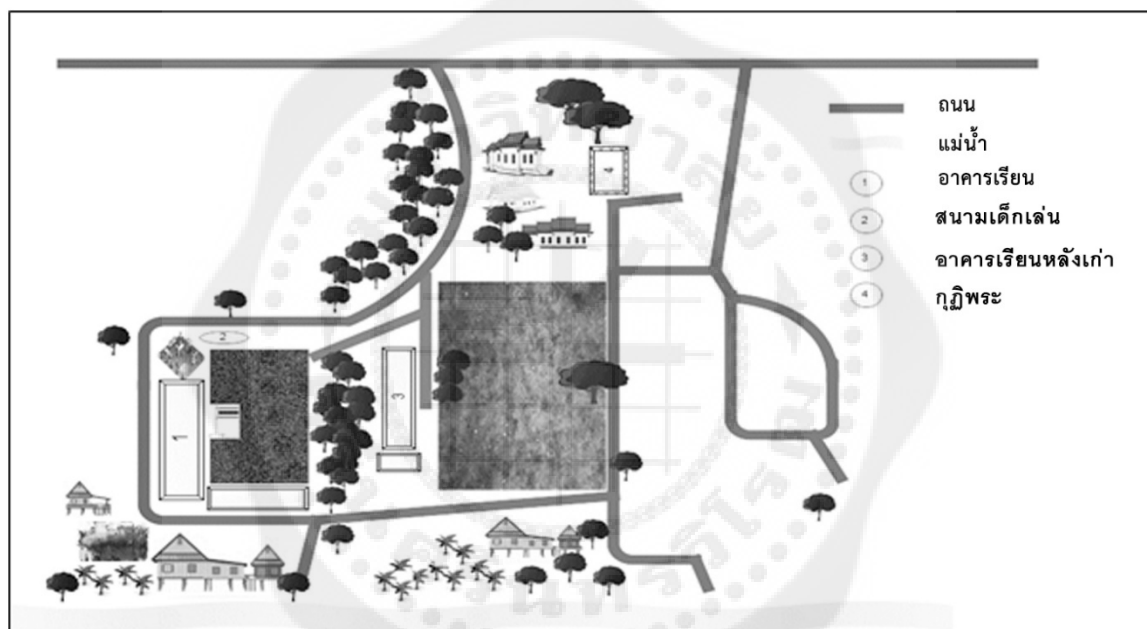
เมื่อพบป้ายโรงเรียน TN เป็นทางเข้าที่แคบมาก ๆ รถไม่สามารถสวนกันได้ บริเวณทางเข้าเป็นทางลาดชัน พื้นที่ต่ำกว่าถนนเส้นหลักที่จะเข้าสู่อำเภอมาก ต้องผ่านปายาง หลังจาก นั้นจะเห็นอาคารโรงเรียน TN เก่า ลักษณะที่พบเป็นอาคารเรียนเก่าที่รกร้างไม่มีการใช้งานให้เห็น มีสภาพทรุดโทรมไปตามกาลเวลา ไม่มีการบูรณะ ซ่อมแซม ด้านหน้าอาคารก็รกไปด้วยหญ้า มองไป ด้านหลังอาคารเรียนเก่านี้ จะพบเนินสูง ซึ่งเป็นที่ตั้งอาคารเรียนหลังใหม่ของโรงเรียน TN ซึ่งการ เดินทางจะต้องขับรถขึ้นไปบนเนินดินผสมลูกรัง (โคก) จะพบเป็นการปลูกสร้างอาคารเรียนด้วยปูน 2 ชั้น จำนวน 1 อาคารเรียน อีกอาคารเรียนหนึ่งเป็นไม้ ชั้นบนเป็นห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ส่วนชั้นล่างเป็นโรงอาหาร โดยลักษณะของอาคารเรียนที่พบแต่ละชั้นมีหลังคาหรือทำกันสาดยื่น ออกมา ด้านข้างระหว่างอาคารเรียนทั้ง 2 อาคาร เป็นห้องน้ำนักเรียนและห้องน้ำครู ส่วนบริเวณ ด้านข้างอาคารเรียนปูน 2 ชั้น เป็นสนามเด็กเล่น ด้านหน้าของอาคารเรียน เป็นลานหินกรวดกว้าง บริเวณรอบข้างโรงเรียนพบบ้านเรือนที่อาศัยอยู่ใกล้เคียงเล็กน้อย คืออยู่แถบด้านหลังอาคารเรียน และพบบ้านที่อยู่รายทางก่อนเข้าถึงตัวโรงเรียน โรงเรียน TN นี้เปิดทำการสอนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2432 ปัจจุบันโรงเรียนTN เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 มีข้าราชการครู 3 คน ไม่มีผู้อำนวยการโรงเรียน มีรักษาราชการแทนผู้อำนวยการคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน PT มีนักเรียนจำนวน 42 คน อาณาเขตติดต่อของโรงเรียนTN คือทิศเหนือ ติดกับโรงเรียนเก่าและวัด ทิศตะวันออก ติดกับแม่น้ำและหมู่บ้าน ทิศใต้ ติดกับหมู่บ้าน ทิศ ตะวันตก ติดกับถนน

### บริบทด้านชุมชนรอบโรงเรียน

ลักษณะชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนTN มีลักษณะเป็นบ้านตั้งเป็นกลุ่ม ๆ หลังโรงเรียน ใกล้ ๆ ถนนสายหลัก และริมแม่น้ำ ลักษณะบ้านส่วนใหญ่ที่พบเห็นเป็นบ้านทรงไทยตั้งโดด ๆ และ บ้านไม้ บ้านปูน รอบ ๆ บริเวณบ้านจะมีไร่นา หรือสวนกล้วยจำนวนมาก ผู้คนส่วนใหญ่ที่นับถือ

ศาสนาพุทธ นักเรียนทั้งโรงเรียนนับถือศาสนาพุทธ อาชีพของชาวบ้านคือทำอิฐ ทำสวนกล้วย ทำนา ทำไร่ มีรายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวประมาณเดือนละ 6,000 – 8,000 บาท (จากข้อมูลการเยี่ยมบ้านนักเรียนปีการศึกษา 2558) ความเป็นอยู่ของนักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะปานกลางถึงยากจน นักเรียนที่เข้าศึกษาที่นี่ เป็นเด็กในเขตบริการส่วนใหญ่ เพราะโรงเรียนTN กับโรงเรียนในเมืองมีระยะทางห่างกัน แต่จำนวนนักเรียนในเขตบริการก็มีไม่มาก ประกอบกับนักเรียนบางส่วนก็มาจากการย้ายถิ่นฐานของผู้ปกครองในการมารับจ้างทำงาน ทำให้จำนวนนักเรียนในบางชั้นเรียนมีน้อยมาก เช่นในปีการศึกษา 2558 มีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 2 คน

### บริบทสนามวิจัยโรงเรียน TN



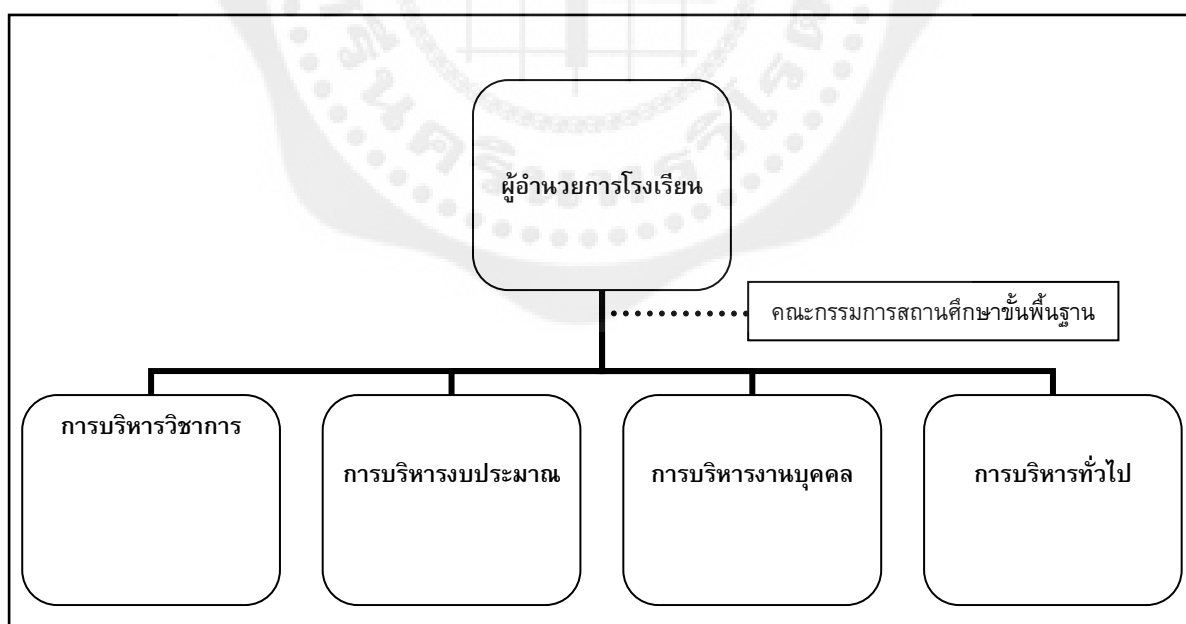
ภาพประกอบ 9 สนามวิจัยโรงเรียน TN

### ลักษณะการบริหารองค์การและการจัดระบบการเรียนการสอน

โรงเรียน TN มีระบบการบริหารโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารบุคคล 2) ฝ่ายบริหารวิชาการ 3) ฝ่ายบริหารการเงินและงบประมาณ 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป ลักษณะการทำงานและการแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงาน คือ มีหัวหน้าฝ่ายงานละ 1 คน แต่ครูผู้ช่วยงานในแต่ละฝ่าย จะสลับสับเปลี่ยนกันตามความสามารถและความถนัด โดยในการบริหารโรงเรียนจะมีผู้อำนวยการโรงเรียนPT เป็นผู้ดูแลโรงเรียน TN ด้วย โดยตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ให้ผู้อำนวยการโรงเรียน PT เป็นรักษาการ แต่ในด้านงบประมาณของโรงเรียนนั้นบริหารแยกกัน ไม่ได้นำมาคำนวณรวมกันแม้จะมีการบริหารจัดการศึกษาแบบควบรวมกัน ลักษณะ

การบริหารองค์การจึงคล้ายกับการเป็นเอกเทศ แต่มีผู้นำคือผู้อำนวยการโรงเรียนคนเดียวกัน ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน ในเรื่องของเอกสาร หากต้องผ่านการอนุมัติจาก ผู้อำนวยการโรงเรียน เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนPT จะดำเนินการทำเอกสารให้กับโรงเรียน TN ด้วย นอกจากนั้นหากมีเอกสารจากหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียน TN จะมีการจ้างครูอัตราจ้างเข้ามาช่วยทำงานเอกสารและช่วยสอนประจำชั้นด้วย มีในบางครั้งที่จะมีการประชุมกลุ่มทั้ง 3 โรงเรียนที่ควมรวม แต่ด้วยระยะทางที่ไม่ห่างกันมากของทั้ง 3 โรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน PT จึงแวะเวียนเข้ามาเยี่ยมเยียนและคุยข้อราชการเป็นการส่วนตัว เพื่อไม่ให้ข้าราชการครูต้องลำบากเดินทางไปในการประชุมและทำให้นักเรียนเสียโอกาสทางการศึกษา

หากมองถึงโครงสร้างการบริหารองค์การของโรงเรียน TN แบ่งฝ่ายงานการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารบุคคล 2) ฝ่ายบริหารวิชาการ 3) ฝ่ายบริหารการเงินและงบประมาณ 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป แต่ละฝ่ายมีหัวหน้าฝ่ายงานละ 1 คน อาจมีหัวหน้างานซ้ำ เพราะมีอัตรากำลังข้าราชการครูน้อยไม่เพียงพอ กับงานฝ่ายบริหาร และข้าราชการครูท่านอื่นที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าฝ่ายนั้นๆ ก็จะมาเป็นผู้ช่วยสลับกันไป โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนPT เป็นหัวหน้าในการควบคุม กำกับ ดูแลการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ที่มีโครงสร้างการบริหารองค์การแบบนี้เพื่อเป็นแก้ปัญหาการมีบุคลากรน้อยและเป็นการบริหารคนภายใต้ความจำกัด และเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้งานหลายๆฝ่ายเพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงาน ดังแผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของแต่ละโรงเรียน ดังนี้



ภาพประกอบ 10 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนTN

ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนTN นี้เปิดทำการสอนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2432 ปัจจุบันโรงเรียนTN เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครู 3 คน ไม่มีผู้อำนวยการโรงเรียน มีรักษาราชการแทนผู้อำนวยการคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน PT มีนักเรียนจำนวน 42 คน ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากมีการจัดระบบการเรียนการสอนแบบควบรวมกับโรงเรียนPT และโรงเรียนBN จึงมีการจัดการชั้นเรียน ดังนี้ ในระดับชั้นอนุบาล1 และอนุบาล2 โดยการจ้างบุคลากรภายนอกมาสอน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีครูประจำชั้น 1 คน สอนทุกรายวิชาร่วมกับการสอนโดยการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จ้างบุคลากรภายนอกมาสอน โดยสอนทุกรายวิชาร่วมกับการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีครูประจำชั้น 1 คน สอนทุกรายวิชาร่วมกับการสอนโดยการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม และโรงเรียนTNนี้เป็นโรงเรียนที่ทำการควบรวมนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียน PT และโรงเรียน BN มีครูประจำชั้น 1 คน สอนทุกรายวิชาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ร่วมกับการสอนโดยการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ในส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการวัดผลการทดสอบระดับชาติโอเน็ตพบว่า ผลการทดสอบในรายวิชาคณิตศาสตร์และรายวิชาวิทยาศาสตร์ปีการศึกษา 2557 มีผลคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศทั้ง 2 รายวิชา (รายงานผลสัมฤทธิ์นักเรียนปีการศึกษา 2557)

#### บริบทโรงเรียน BN

เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตนอกชุมชนเมือง ตั้งอยู่ฝั่งเดียวกับกับวัด สองฝั่งข้างทางก่อนที่จะถึงโรงเรียน BN มีบรรยากาศเงียบสงบ บ้านเรือนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ห่างไกลจากถนนเส้นหลัก นิยมตั้งบ้านเรือนอยู่ริมฝั่งแม่น้ำ

เมื่อถึงโรงเรียน BN จะสังเกตเห็นป้ายโรงเรียนก่อน ตัวโรงเรียนต้องขับรถลงไปเหมือนโรงเรียนอยู่ริ้วเดียวกับกับวัด มีทางเข้าทางออกเดียวกับกับวัด โรงเรียนนี้จะมีอาคารที่ใช้ในการเรียนการสอนเพียง 1 หลัง เป็นอาคารไม้ยกพื้นสูง มีบันไดยาวตรงกลางเพื่อเดินขึ้นอาคารเรียน ด้านล่างอาคารเรียน เป็นโรงอาหาร บริเวณด้านหน้าโรงเรียนมีสนามเด็กเล่นให้กับนักเรียน และมีการจัดสวนไม้ประดับเพื่อเป็นการบ่งบอกอาณาเขตของโรงเรียน เพราะด้านหน้าถัดจากการจัดสวนไม้ประดับแล้วเป็นลานดินกว้างไม่มีสิ่งก่อสร้างซึ่ง เป็นพื้นที่ของวัด นอกจากนั้นยังมีอีก 1 อาคารประกอบที่มีพื้นที่เชื่อมต่อกับอาคารเรียน ด้านหลังอาคารเรียนเป็นที่ตั้งบ้านเรือนของคนในชุมชน แต่มีจำนวนไม่มาก ส่วนใหญ่จะเป็นบ้านเดี่ยวมีอาณาบริเวณในการทำสวนกล้วย ทำนา โรงเรียน BN นี้ เปิดทำการสอนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2480 ปัจจุบันโรงเรียนBN เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครู 3 คน ไม่มีผู้อำนวยการโรงเรียน มีรักษาราชการแทนผู้อำนวยการคือผู้อำนวยการโรงเรียน PT 1 คน มีนักเรียนจำนวน 39 คน

อาณาเขตติดต่อของโรงเรียนBN คือทิศเหนือ ติดวัด ทิศตะวันออก ติดกับแม่น้ำ ทิศใต้ ติดกับหมู่บ้าน ทิศตะวันตก ติดกับถนน

### บริบทด้านชุมชนรอบโรงเรียน

โรงเรียนBN อาศัยพื้นที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตของวัด มีทางเข้าทางออกเดียวกันกับวัด โรงเรียนใช้ลานวัดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเป็นสถานที่เล่นของนักเรียน ลักษณะชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนBN มีลักษณะเป็นบ้านตั้งเป็นกลุ่มๆ หลังโรงเรียน ใกล้ๆ ถนนสายหลัก และริมแม่น้ำ ลักษณะบ้านส่วนใหญ่ที่พบเห็นเป็นบ้านทรงไทยดั้งเดิมๆ และบ้านไม้บ้านปูน รอบๆ บริเวณบ้านจะมีไร่นา หรือสวนกล้วยจำนวนมาก ผู้คนส่วนใหญ่ที่นับถือศาสนาพุทธ นักเรียนทั้งโรงเรียนนับถือศาสนาพุทธ อาชีพของชาวบ้านคือทำอัญญา ทำสวนกล้วย ทำนา ทำโรงไม้ มีรายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวประมาณเดือนละ 6,000 – 8,000 บาท (จากข้อมูลการเยี่ยมบ้านนักเรียนปีการศึกษา 2558) ความเป็นอยู่ของนักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะปานกลางถึงยากจน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ คือเป็นคนต่างจังหวัด ย้ายถิ่นฐานมาเพื่อประกอบอาชีพจึงมีลูกหลานตามมาด้วย หากคิดเป็นร้อยละคืออัตรานักเรียนในเขตพื้นที่บริการ คิดเป็นร้อยละ 60 นักเรียนนอกเขตพื้นที่บริการ คิดเป็นร้อยละ 40 ซึ่งนักเรียนกลุ่มนี้มาจากการติดตามผู้ปกครองที่เข้ามารับจ้างทำงานที่นี่ และโรงเรียน BN นี้มีลักษณะพิเศษคืออยู่ใกล้อำเภอเมือง (อำเภอพระนครศรีอยุธยา) จึงทำให้นักเรียนที่มีภูมิลำเนาในเมือง แต่มีที่พักผ่อนมานอกเมือง และผู้ปกครองมีรายได้ไม่มากนัก ส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนที่โรงเรียน BN นี้

### บริบทสนามวิจัยโรงเรียน BN

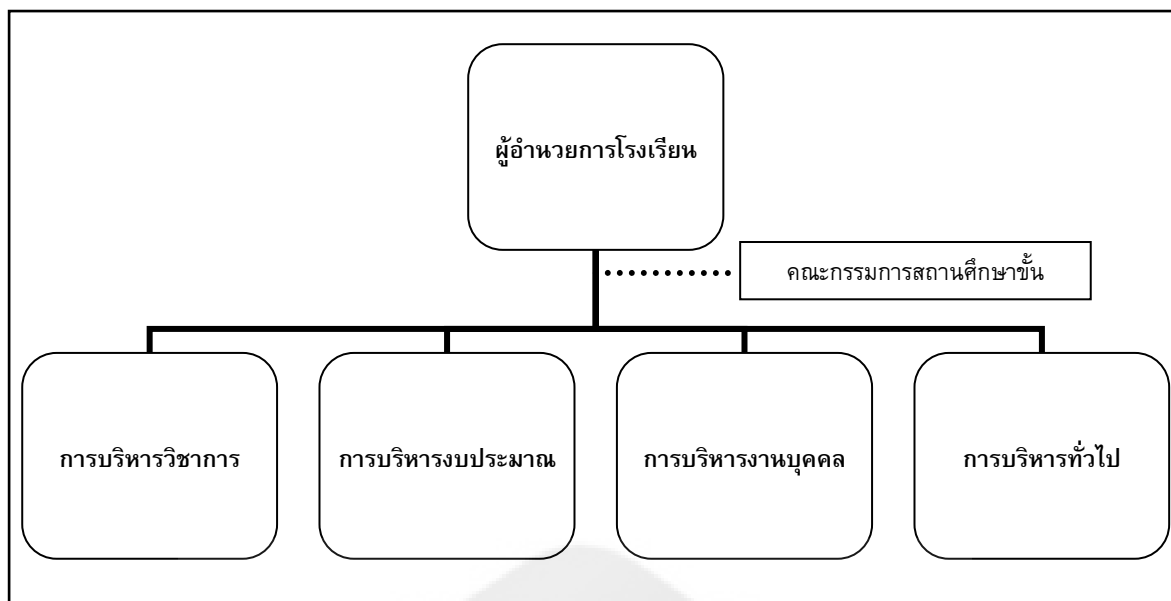


ภาพประกอบ 11 สนามวิจัยโรงเรียน BN

### ลักษณะการบริหารองค์การและการจัดระบบการเรียนการสอน

โรงเรียน BN มีระบบการบริหารโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารบุคคล 2) ฝ่ายบริหารวิชาการ 3) ฝ่ายบริหารการเงินและงบประมาณ 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป ลักษณะการทำงานและการแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงาน คือ มีหัวหน้าฝ่ายงานละ 1 คน แต่ครูผู้ช่วยงานในแต่ละฝ่าย จะสลับสับเปลี่ยนกันตามความสามารถและความถนัด โดยในการบริหารโรงเรียนจะมีผู้อำนวยการโรงเรียน PT เป็นผู้ดูแลโรงเรียน BN ด้วย โดยตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ให้ผู้อำนวยการโรงเรียน PT เป็นวิชาการ แต่ในด้านงบประมาณของโรงเรียนนั้นบริหารแยกกัน ไม่ได้นำมาคำนวณรวมกันแม้จะมีการบริหารจัดการศึกษาแบบควบรวมกัน ลักษณะการบริหารองค์การจึงคล้ายกับการเป็นเอกเทศ แต่มีผู้นำคือผู้อำนวยการโรงเรียนคนเดียวกัน ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน ในเรื่องของเอกสาร หากต้องผ่านการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงเรียน เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน PT จะดำเนินการทำเอกสารให้กับโรงเรียน TN ด้วยนอกจากนั้นหากมีเอกสารจากหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียน BN จะมีข้าราชการครูที่มีความสามารถในเรื่องคอมพิวเตอร์ก็จะทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียนควบคู่กับหน้าที่ทำการสอนด้วย มีในบางครั้งที่จะมีการประชุมกลุ่มทั้ง 3 โรงเรียนที่ควบรวม แต่ด้วยระยะทางที่ไม่ห่างกันมากของทั้ง 3 โรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน PT จึงแวะเวียนเข้ามาเยี่ยมเยียนและคุยข้อราชการเป็นการส่วนตัว เพื่อไม่ให้ข้าราชการครูต้องลำบากเดินทางไปในการประชุมและทำให้นักเรียนเสียโอกาสทางการศึกษา

หากมองถึงโครงสร้างการบริหารองค์การของโรงเรียน BN มีการแบ่งฝ่ายงานการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารบุคคล 2) ฝ่ายบริหารวิชาการ 3) ฝ่ายบริหารการเงินและงบประมาณ 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป แต่ละฝ่ายมีหัวหน้าฝ่ายงานละ 1 คน อาจมีหัวหน้างานซ้ำ เพราะมีอัตรากำลังข้าราชการครูน้อยไม่เพียงพอกับงานฝ่ายบริหาร และข้าราชการครูท่านอื่นที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าฝ่ายนั้นๆ ก็จะมาเป็นผู้ช่วยสลับกันไป โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียน PT เป็นหัวหน้าในการควบคุม กำกับ ดูแลการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ที่มีโครงสร้างการบริหารองค์การแบบนี้เพื่อเป็นแก้ปัญหาการมีบุคลากรน้อยและเป็นการบริหารคนภายใต้ความจำกัด และเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้งานหลายๆฝ่ายเพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงาน ดังแผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของแต่ละโรงเรียน ดังนี้



ภาพประกอบ 12 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนBN

ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนBN นี้เปิดทำการสอนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2480 ปัจจุบันโรงเรียนBN เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครู 3 คน ไม่มีผู้อำนวยการโรงเรียน มีรักษาราชการแทนผู้อำนวยการคือผู้อำนวยการโรงเรียน PT 1 คน มีนักเรียนจำนวน 39 คน ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากมีการจัดระบบการเรียนการสอนแบบควบรวมกับโรงเรียนPT และโรงเรียนTN จึงมีการจัดการชั้นเรียนดังนี้ ในระดับชั้นอนุบาล1 และอนุบาล2 โดยการจ้างบุคลากรภายนอกมาสอนจากงบประมาณรายหัวและเงินส่วนตัวของข้าราชการครูในโรงเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีครูประจำชั้น 1 คน สอนทุกรายวิชา ร่วมกับการสอนโดยการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 และ 3 มีการจัดการเรียนการสอนแบบควบชั้น แต่ทำการกันห้องเรียนชัดเจน นักเรียนในแต่ละระดับชั้นไม่ได้เรียนร่วมกัน มีครูประจำชั้นร่วมกัน 1 คน สอนทุกรายวิชา ร่วมกับการสอนโดยการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม และโรงเรียนBNนี้ เป็นโรงเรียนที่ทำการควบรวมนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนPT และโรงเรียนTN มีครูประจำชั้น 1 คน สอนทุกรายวิชา ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ร่วมกับการสอนโดยการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ในส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการวัดผลการทดสอบระดับชาติโอเน็ตพบว่า ผลการทดสอบในรายวิชาวิทยาศาสตร์ปีการศึกษา 2557 มีผลคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ 1 รายวิชา (รายงานผลสัมฤทธิ์นักเรียนปีการศึกษา 2557)

### 3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

#### กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสาระสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษาโดยอิงจุดมุ่งหมาย (Purposeful Sampling) ในการวิจัย ได้ทั้งหมด 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน โดยมีเกณฑ์ในการเลือก คือ 1) ทำเลที่ตั้ง (ชุมชนเมือง / ชุมชนชนบท) และ 2) ลักษณะการบริหารจัดการศึกษา (บริหารจัดการศึกษาแบบปกติ / บริหารจัดการศึกษาแบบควบรวม) ดังมีลักษณะ ต่อไปนี้

#### กลุ่มเป้าหมาย

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ใช้เป็นกรณีศึกษาครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน โดยกรณีศึกษาที่ 1 คือ โรงเรียน PP (นามแฝง) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมือง มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการ 1 คน ข้าราชการครู 5 คน กรรมการสถานศึกษา 9 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำนวน 20 คน

กรณีศึกษาที่ 2 คือ โรงเรียน KK (นามแฝง) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบท มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการ 1 คน, ข้าราชการครู 5 คน, กรรมการสถานศึกษา 9 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำนวน 20 คน

กรณีศึกษาที่ 3 คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบท แต่มีการบริหารจัดการศึกษาแบบควบรวม ประกอบด้วย 3 โรงเรียน คือโรงเรียน PT (นามแฝง) โรงเรียน TN (นามแฝง) และโรงเรียน BN (นามแฝง) กลุ่มเป้าหมายโรงเรียน PT คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการ 1 คน ข้าราชการครู 4 คน กรรมการสถานศึกษา 9 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำนวน 19 คน กลุ่มเป้าหมายโรงเรียน TN คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการ 1 คน ข้าราชการครู 3 คน กรรมการสถานศึกษา 9 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำนวน 18 คน และกลุ่มเป้าหมายโรงเรียน BN คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการ 1 คน, ข้าราชการครู 3 คน, กรรมการสถานศึกษา 9 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำนวน 18 คน

สาเหตุที่ไม่มีกรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมือง และมีการบริหารจัดการศึกษาแบบควบรวม เพราะในขณะที่ยูวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะเบื้องต้น ไม่พบลักษณะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีลักษณะดังกล่าว

ตาราง 2 ตารางกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

| ลักษณะโรงเรียน | แบบปกติ                                                                                                    | แบบควมรวม                                                                                                  |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชุมชนเมือง     | กรณีศึกษาที่ 1<br>เก็บข้อมูลจาก<br>(ผอ./ข้าราชการครู/กรรมการสถานศึกษา/<br>นักเรียน/ผู้ปกครอง/ศึกษานิเทศก์) | ไม่มีโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา                                                                              |
| ชุมชนชนบท      | กรณีศึกษาที่ 2<br>เก็บข้อมูลจาก<br>(ผอ./ข้าราชการครู/กรรมการสถานศึกษา/<br>นักเรียน/ผู้ปกครอง/ศึกษานิเทศก์) | กรณีศึกษาที่ 3<br>เก็บข้อมูลจาก<br>(ผอ./ข้าราชการครู/กรรมการสถานศึกษา/<br>นักเรียน/ผู้ปกครอง/ศึกษานิเทศก์) |

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครู กรรมการสถานศึกษา, นักเรียน, ผู้ปกครองและศึกษานิเทศก์ โดยเลือกจาก กลุ่มเป้าหมาย กรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียน PP (นามแฝง) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 0-2 ปี จำนวน 1 คน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 2-6 ปี จำนวน 1 คน กรรมการสถานศึกษา 1 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน รวม จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 คน

กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียน KK (นามแฝง) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 0-2 ปี จำนวน 1 คน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 2-6 ปี จำนวน 1 คน กรรมการสถานศึกษา 1 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 คน

กรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน PT(นามแฝง) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 6 ปี จำนวน 2 คน กรรมการสถานศึกษา 1 คน นักเรียน 1 คน และผู้ปกครอง 1 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6 คน โรงเรียน TN (นามแฝง) ประกอบด้วย ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 0-2 ปี จำนวน 1 คน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 6 ปี จำนวน 1 คน กรรมการสถานศึกษา 1 คน นักเรียน 2 คน และผู้ปกครอง 2 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน และโรงเรียน BN (นามแฝง) ประกอบด้วยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 6 ปี จำนวน 2 คน กรรมการสถานศึกษา 1 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 คน โดยผู้ให้ข้อมูลที่ เป็นศึกษานิเทศก์ในกรณีศึกษาที่ 3 มีเพียง 1 คนเพราะศึกษานิเทศก์ท่านนี้ดูแล กำกับ นิเทศ

โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน ส่วนผู้ให้ข้อมูลผู้อำนวยการในกรณีศึกษาที่ 3 สัมภาษณ์ 1 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน PT ส่วนโรงเรียน TN และโรงเรียน BN ไม่ได้สัมภาษณ์เนื่องจากโรงเรียนดังกล่าวมีผู้อำนวยการโรงเรียน PT ดำรงตำแหน่งรักษาการ และผู้ให้ข้อมูลนักเรียนและผู้ปกครองในกรณีศึกษาโรงเรียน BN ไม่ได้สัมภาษณ์ เนื่องจากทั้ง 3 โรงเรียนในกรณีศึกษาที่ 3 มีการบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม โดยโรงเรียน PT ควมรวมนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียน TN ควมรวมนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และโรงเรียน BN ควมรวมนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในกลุ่มนักเรียนและผู้ปกครองในโรงเรียน PT และโรงเรียน BN ได้ข้อมูลครบถ้วนตรงตามความมุ่งหมายแล้ว ดังตาราง

ตาราง 3 แสดงการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

| ผู้เข้าร่วมวิจัย     | กรณีศึกษา 1 | กรณีศึกษา 2 | กรณีศึกษา 3         |     |     |
|----------------------|-------------|-------------|---------------------|-----|-----|
|                      | PP          | KK          | PT                  | TN  | BN  |
| ศึกษานิเทศก์         | 1           | 1           | 1*                  | 1*  | 1*  |
| ผู้อำนวยการ/รักษาการ | 1           | 1           | 1                   | 1** | 1** |
| ข้าราชการครู         | 2           | 2           | 2                   | 2   | 2   |
| ผู้ปกครอง            | 2           | 2           | 1                   | 2   | 0   |
| กรรมการสถานศึกษา     | 1           | 1           | 1                   | 1   | 1   |
| นักเรียน             | 2           | 2           | 1                   | 2   | 0   |
| รวมแต่ละโรงเรียน     | 9           | 9           | 6                   | 7   | 3   |
| รวมแต่ละกรณีศึกษา    | 9           | 9           | 17(รวมศึกษานิเทศก์) |     |     |

หมายเหตุ 1\* หมายถึง กรณีศึกษาที่ 3 มีศึกษานิเทศก์ที่ดูแลคนเดียวกันทั้ง 3 โรงเรียน

1\*\* หมายถึง กรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน TN และโรงเรียน BN มีรักษาการ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน PT

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้แนวทางการสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น (Interview Guideline) เป็นแนวทางการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล (Individual Interview) โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### 4.1 การเตรียมความพร้อมของผู้วิจัย

4.1.1 การเตรียมความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงาน ด้วยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสาร ตำรา ปรินต์ นิตยสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ

4.1.2 การเตรียมความรู้ด้านเนื้อหา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ การให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตและการกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางสังคมและการปรับตัวชนรณรงค์การของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งแนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพแนวปรากฏการณ์วิทยา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guideline) ที่จะให้คำตอบในแนวลึกและครอบคลุมความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย

4.1.3 เตรียมความพร้อมในเรื่องการลงพื้นที่วิจัย โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัย และเตรียมอุปกรณ์ภาคสนามให้พร้อม คือสมุดบันทึกและอุปกรณ์บันทึกเสียง

#### 4.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลและการดำเนินการสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 การเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1) มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามที่ต้องการทราบคำตอบในการทำวิจัย เลือกจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เช่น เข้าพบท่านผู้อำนวยการก่อน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล ประเด็นที่ต้องการศึกษา เพื่อให้ผู้อำนวยการได้คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ มีความพร้อม และมีความยินดีที่จะให้ข้อมูลกับผู้วิจัย โดยผู้วิจัยจะประสานการติดต่อกับผู้อำนวยการก่อนในเบื้องต้น หลังจากนั้นผู้วิจัยประสานการติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลเอง ตามความสะดวกในการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล

2) เต็มใจและมีเวลาในการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง โดยในประเด็นนี้หลังจากที่ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัยแล้ว ผู้วิจัยออกแบบหนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลลงลายมือเป็นการยอมรับและยินยอมที่จะให้ข้อมูลในการทำ

วิจัยจะมีการลงนามในการยินยอมเข้าร่วมวิจัยจากผู้ให้ข้อมูล ผู้สัมภาษณ์ และพยานอีก 1-2 คน ที่รับทราบว่าผู้ให้ข้อมูลยินยอมที่จะให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจริง

3) มีความหลากหลายในแง่มุมการตอบ โดยผู้วิจัยพิจารณาถึงความครอบคลุมของประเด็นปัญหาการวิจัย การได้มาซึ่งข้อมูล เพื่อให้สามารถตอบปัญหาการวิจัยได้ทุกมิติ ทั้งผู้ให้ข้อมูลที่มีบทบาทในการให้บริการทางการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลในด้านการรับบริการทางการศึกษา และผู้ให้ข้อมูลในด้านการสนับสนุนการจัดการศึกษา

#### 4.2.2 การดำเนินการสัมภาษณ์

1) ผู้วิจัยพูดคุยเรื่องทั่วไปกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อสร้างความคุ้นเคยและผู้วิจัยแนะนำตนเองว่าเป็นใคร มาจากไหน และมาทำอะไรเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ

2) ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย วิธีการศึกษา ขออนุญาตบันทึกเสียง บอกระยะเวลาการสัมภาษณ์โดยประมาณ การรักษาความลับและการพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลโดยแจ้งถึงการใช้นามแฝงของผู้ให้ข้อมูลแทนการใช้ชื่อและนามสกุลจริง และไม่เปิดเผยชื่อในการนำเสนอผลงานทางวิชาการ

3) ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ซักถามถึงประเด็นข้อสงสัยต่างๆ จากนั้นให้ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย

4) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guideline) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในการสัมภาษณ์มีความยืดหยุ่น ลำดับคำถามสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม

5) ผู้วิจัยใช้การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม โดยสังเกตลักษณะสีหน้า ท่าทาง อากัปกริยาที่แสดงออกของผู้ให้ข้อมูลและบริบทแวดล้อมขณะสัมภาษณ์และบันทึกภาคสนาม (Field Note) โดยบันทึกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในขณะสัมภาษณ์ ตลอดจนพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ให้ข้อมูล ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

6) เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้น ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ให้ข้อมูลและขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป กรณีที่ยังมีประเด็นที่ไม่ชัดเจนและต้องการข้อมูลเพิ่มเติม

7) สิ้นสุดการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อข้อมูลมีความอิ่มตัว ซึ่งในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยพิจารณาจากการที่ไม่สามารถหาข้อมูลเพิ่มเติมได้อีก และผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลมีความเข้าใจตรงกันในข้อมูลที่ได้รับ

ตัวอย่าง แนวคำถามสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการ/รักษาการ (ภาคผนวก ก)

### ชุดที่ 1 แนวคำถามสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ /รักษาการ

#### การสนทนาสร้างความคุ้นเคย

เริ่มสนทนา

สนทนาเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียนและชุมชน

ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

ต้องการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมาย/ประสบการณ์การดำรงอยู่ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งกระบวนการปรับตัวและปรับตัววัฒนธรรมองค์กรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ว่ามีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ ประสบการณ์ชีวิตและมีกระบวนการปรับตัวเองหรือปรับตัววัฒนธรรมในองค์กรอย่างไร เพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมายต่อชุมชน

ขอให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีการอ้างอิงเป็นบุคคลว่าใครพูด แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

ขออนุญาตบันทึกเทปกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การสนทนาระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลไม่ติดขัด เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ เทปที่บันทึกนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่อื่น นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้อง

#### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล

1.1 ขอให้ช่วยเล่าประวัติ ความเป็นมาของตัวผู้อำนวยการ/รักษาการ เริ่มตั้งแต่พื้นเพว่าเป็นคนที่ไหน พ่อแม่ทำอะไร เป็นลูกคนที่เท่าไร มีพี่น้องกี่คน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เรียนถึงระดับใด อะไรเป็นเหตุที่ทำให้เลือกประกอบอาชีพผู้อำนวยการ / รักษาการ และเคยมีประสบการณ์การทำงานที่ใดบ้าง

1.2 วันแรกที่เข้ามาสำรวจโรงเรียนนี้รู้สึกอย่างไร ทั้งความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับชุมชนบริเวณโรงเรียน ความรู้สึกของครอบครัวตนเอง และเมื่อเริ่มทำงานวันแรกที่โรงเรียนนี้ มีความรู้สึกอย่างไร ความรู้สึกเปลี่ยนไปหรือไม่ อย่างไร

### 4.3 การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

จรรยาบรรณในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิและความปลอดภัยของแหล่งข้อมูล หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงความถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อรักษาจรรยาบรรณในขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

4.3.1 ในการขอความร่วมมือผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยบอกรายละเอียดโดยย่อของการวิจัย และแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนของการเก็บข้อมูลโดยไม่ปิดบัง

4.3.2 ในระหว่างการพูดคุย หากมีคำถามใดที่ไม่สะดวกใจที่จะตอบ ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระที่จะไม่ตอบ

4.3.3 ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแจ้งถึงประโยชน์ของงานวิจัยที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4.3.4 ผู้ให้ข้อมูลสามารถยุติการให้ความร่วมมือได้ในทุกขั้นตอนของการวิจัยและขอข้อมูลกลับคืนได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องบอกเหตุผล

4.3.5 มีการเก็บรูปแบบการยินยอมเข้าร่วมการวิจัยของผู้ให้ข้อมูลก่อนการให้สัมภาษณ์ทุกครั้ง

4.3.6 รักษาความลับด้วยการลบทำลายข้อมูลเมื่อสิ้นสุดการวิจัย และยืนยันการใช้ข้อมูลที่ได้โดยไม่ระบุชื่อนามสกุลจริงของผู้ร่วมการวิจัย การนำข้อมูลไปอภิปรายหรือพิมพ์เผยแพร่ จะกระทำในภาพรวม

ตัวอย่าง หนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย

#### หนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย

ชื่อเรื่องวิจัย การศึกษาความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับตัวบนธรรมองค์การเพื่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา

ผู้วิจัย นางสาวราพร ภาคธรรม

ข้าพเจ้ายินยอมให้สัมภาษณ์กับนางสาวราพร ภาคธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยในระดับปริญญาโท เรื่อง การศึกษาความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับตัวบนธรรมองค์การเพื่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้าพเจ้าจะได้รับการร้องขอให้เล่าประสบการณ์ที่ข้าพเจ้าได้รับจากการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้วิจัยทำการบันทึกเทปขณะสัมภาษณ์ และใช้

เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 45-60 นาที ข้าพเจ้าสามารถเลือกสถานที่ที่ข้าพเจ้าชอบและรู้สึกสะดวกสบายมากที่สุดในการสัมภาษณ์ได้

ข้าพเจ้าอาจได้รับการสัมภาษณ์เพิ่มเติม หากมีความจำเป็นและบทสัมภาษณ์จะได้รับการถอดเทปแบบคำต่อคำ ข้าพเจ้าสามารถตรวจสอบบทสัมภาษณ์ของข้าพเจ้าในขั้นต้นและปรับแก้ไขได้

เพื่อให้เกิดความมั่นใจเกี่ยวกับความลับของข้อมูล ข้าพเจ้าเข้าใจว่าเทปและบทสัมภาษณ์จะถูกเก็บไว้ในที่ปลอดภัยและจะไม่นำไปให้ใคร นอกจากนางสาววราพร ภาควิชา เทปและบทสัมภาษณ์จะถูกทำลายภายหลังจากการวิจัยสิ้นสุดลง อย่างน้อย 5 ปี และเพื่อเป็นการดำรงไว้ซึ่งการไม่เปิดเผยชื่อ ข้าพเจ้าเข้าใจว่าผู้วิจัยจะใช้ชื่อสมมติแทนในการเขียนรายงาน การอภิปราย การนำเสนอและการเขียนบทความ เป็นต้น นอกจากนี้ ข้าพเจ้าอนุญาตให้ผู้วิจัยอ้างคำพูดของข้าพเจ้าให้อยู่ในเครื่องหมายคำพูดหรือย่อบทสัมภาษณ์ของข้าพเจ้าเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่าการมีส่วนร่วมของข้าพเจ้าในการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปด้วยความสมัครใจ ข้าพเจ้ามีอิสระที่จะหยุดหรือถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ที่ต้องการ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และจะไม่มีผลใดๆเมื่อสิ้นสุดการวิจัย.....

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ตีความ (Hermeneutic Analysis) ตามรูปแบบของลีโอนาร์ด (Leonard's method) ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ดังนี้

### 5.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของลีโอนาร์ด (Leonard's method) จะหาสาเหตุที่พยายามเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

5.1.1 ถอดเทปที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim) ออกเป็นบทสนทนาตามตัวอักษร ตรวจสอบข้อมูลโดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากการฟังเทปหลาย ๆ ครั้ง

5.1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทป การบันทึกภาคสนามและจากการสังเกตในพื้นที่มาอ่านทวนซ้ำหลาย ๆ รอบ พยายามสังเกตความหมายของคำบรรยายทุกขั้นตอน ดัดสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องออกให้เหลือเฉพาะแก่น (Core) จากนั้นถอดรหัสข้อความ (Coding) ออกจากบทสนทนาแล้วพิจารณา คำต่าง ๆ นั้นว่าแสดงถึงอะไร เราเรียกว่า ประเด็นย่อย (Categories or Sub themes)

5.1.3 สรุปรวมประเภทของเรื่องหรือประเด็นย่อยที่ได้ที่มีเนื้อหาเข้ากลุ่มกัน รวบรวมเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน ในขั้นตอนนี้เรียกว่า การสรุปประเด็นหลัก (Themes)

5.1.4 พิจารณาแต่ละประเด็นและความหมายของคำ การตอบสนองของผู้ให้ข้อมูลหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละเหตุการณ์ จนเรื่องที่ตอบสนองกลายเป็นแบบอย่าง (Exemplars) หรือเป็นเรื่องราวที่สามารถอธิบายความหมายของสถานการณ์นั้นๆได้

5.1.5 การจำแนกข้อมูลที่ได้ตามความหมายที่สามารถอธิบายการกระทำต่างๆที่เป็นลักษณะเฉพาะได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจภายใต้บริบทนั้นๆ

## 5.2 ความน่าเชื่อถือของงานวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้มีการควบคุมคุณภาพงานวิจัย ดังนี้

5.2.1 ความเชื่อถือได้ (Credibility) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความตรง เชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้กระทำ ดังนี้

1) การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากการสังเกต พฤติกรรมของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล หลักฐานเชิงประจักษ์ต่างๆรวมถึงการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเพื่อยืนยันความสอดคล้องของข้อมูล

2) ผู้วิจัยสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจกับผู้ให้ข้อมูลหลักก่อนจะเข้าประเด็นการสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น

3) มีการทำวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน คือ ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลแปลความ ผู้วิจัยทำการถอดเทปบทสัมภาษณ์แบบคำต่อคำและมีการตรวจสอบความถูกต้องของบทสัมภาษณ์ด้วยการฟังซ้ำ

4) ผู้วิจัยตรวจสอบการวิเคราะห์ข้อมูลกับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

5.2.2 การถ่ายโอนข้อมูล (Transferability) คือการนำผลการวิจัยไปอ้างอิงในกรณีที่เกิดปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนผู้ให้ข้อมูลหลักเท่านั้น จะไม่นำไปอ้างอิงในประชากรกลุ่มอื่นๆ

5.2.3 การยืนยันผลการวิจัย (Confirmability) เป็นการจัดการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ (Audit trail) ประกอบด้วย

1) การบันทึกเทปขณะสัมภาษณ์  
2) การจดบันทึกรายละเอียดข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย ได้แก่ ครั้งที่ วัน เวลาและสถานที่ในการให้สัมภาษณ์

3) การถอดเทปแบบคำต่อคำ (verbatim) มีการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนด้วยการฟังซ้ำ

4) การอ้างคำพูด (Direct quotes) ของผู้ให้ข้อมูลโดยตรงในการนำเสนอข้อมูล

5) การนำภาพสรุปของประเด็นต่างๆมาปรึกษาทบทวนกันระหว่างผู้วิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ตัวอย่าง การถอดเทปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 2

### ถอดเทปสัมภาษณ์

((สัมภาษณ์ครูที่มีประสบการณ์ 2-6 ปี โรงเรียน KK))

สัมภาษณ์วันจันทร์ที่ 10 สิงหาคม 2558 เวลา 19.20 น. ณ หอพักของครู

ผู้วิจัย : ถ้าวันหนึ่งโรงเรียนเรา เกิดจำเป็นต้องไปควบกับโรงเรียนอื่น เราจะรู้สึกยังไง

ผู้ให้ข้อมูล : รู้สึกไม่โอเค คงรู้สึกเฟล รู้สึกใจหายอะ มีความรู้สึกที่...อยากเป็นเอกเทศอะ  
อยากใช้คำว่า โรงเรียนเนี่ย แล้วถ้าไปควบอะ จะใช้ชื่อโรงเรียนไหน

ผู้วิจัย : คำว่า..ควบรวม เรามองว่าสภาพโรงเรียนเราจะเปลี่ยนไปยังไง

ผู้ให้ข้อมูล : แน่ๆเลย ถ้าควบเราก็ต้องมีผอ.หรือ สมมติเราเอาโรงเรียนเล็กไปควบกับ  
โรงเรียนเล็กด้วยกัน มันก็รู้สึกว่า เหมือนเราอยู่ของเรามาความเปลี่ยนแปลง  
มันก็จะเกิดกับเด็ก กับครู สังคมครู สังคมเด็ก เด็กอาจจะไม่เท่าไร อาจจะ  
ไม่มีปัญหา แต่ครู...ถ้าไม่มีปัญหามันก็ดีไป แต่ถ้ามันมีปัญหา อย่างโรงเรียนจัน  
โรงเรียนเธอขึ้นมา มันจะกลายเป็นปัญหาใหม่ เพราะยังงั้นมันก็ขึ้นชื่อว่า  
2 โรงเรียนอยู่ดี

ผู้วิจัย : ถ้าโรงเรียนเขามาควบกับเราละ คือ เขาเดินทางมาควบกับเรา เราจะรู้สึกยังไง

ผู้ให้ข้อมูล : อาจจะรู้สึกดีกว่าเราไปหาเขา แต่ก็ยังไม่รู้สึกดีอยู่ดี เพราะยังงั้นก็ไม่ต้องการ การ  
ควบโรงเรียน

ผู้วิจัย : ถ้า...เขาว่าไม่ยอมควบ ก็ยุบไปเลย จะทำไง

ผู้ให้ข้อมูล : ไม่ยุบ หนูว่าชุมชนไม่ยอมพี แต่มีข่าวควมออกมา ชุมชนยังไม่ยอมเลย ลูกหลาน  
เขาอะ ถือป้ายประท้วงเลย ยุบไม่ได้หรอก สมศ.ก็ผ่าน โอนเน็ตก็ขึ้น มันยุบไม่ได้  
หรอก บางวิชาเราคะแนนดีกว่าโรงเรียนที่ใหญ่กว่าเราอีก

ตัวอย่าง การอ้างคำพูดของผู้ให้ข้อมูลโดยตรงในการนำเสนอข้อมูล

**ความภาคภูมิใจ :** การดำรงอยู่ของโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีความหมาย จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ตามจุดมุ่งหมายในประเด็นของทำเลที่ตั้ง เพื่อพิจารณาว่าหากโรงเรียนขนาดเล็กมีการดำรงอยู่ในสถานที่ที่ต่างกัน จะมีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่า การดำรงอยู่ของโรงเรียนไม่ว่าจะอยู่ในชุมชนเมืองหรือชุมชนชนบท ก็มีความหมายต่อชุมชนนั้น เพราะโรงเรียนเป็นสถานที่แห่งความภาคภูมิใจของคนในชุมชน เพราะเมื่อในครั้งอดีตโรงเรียนถูกสร้างขึ้นจากความศรัทธา ความร่วมแรงร่วมใจกันของคนในชุมชน ประกอบกับการได้รับงบประมาณสนับสนุน โรงเรียนจึงเป็นสถานที่ที่สร้างความผูกพัน เป็นแหล่งเรียนรู้ของคนในชุมชน ดังคำให้สัมภาษณ์ของข้าราชการครูท่านหนึ่งว่า

“..ที่บอกโรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ตามที่ผมคิดว่ามันไม่ถูกต้อง มันเป็นการมองข้ามเหตุผลสำคัญของปู่ย่าตายายเรา ในแต่ละหมู่บ้านทั้งหมดได้เห็นความสำคัญของการศึกษา จึงได้ร่วมมือกัน บริจาคทรัพย์สมบัติ ที่ดิน สิ่งของอื่นๆ สร้างโรงเรียนให้กับลูกหลานในตำบล ด้วยเหตุผลว่าเกรงว่าลูกหลานจะได้รับความลำบาก เป็นมองการไกลของปู่ย่าตายาย..”

(สัมภาษณ์ครูคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียนPT ,18 มีนาคม 2559)

### ภูมิหลังผู้วิจัย

ผู้วิจัยชื่อ นางสาววรพร ภาครธรรม จบการศึกษาระดับปริญญาตรีศิลปกรรมศาสตรศึกษา : ดนตรีไทย จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในปี 2552 ก็ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการครู ตำบลหนองนาถ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในช่วงระยะเวลา 3 ปีกว่าที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอน ที่โรงเรียนนี้มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 150 คน โดยประมาณ และมีครูที่เป็นข้าราชการครูทั้งหมด 7 คน คือมีความพอเพียงที่จะจัดสรรให้สอนประจำชั้น ท่านละ 1 ชั้นเรียน โดยประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้รับจากการทำงานที่โรงเรียนนี้คือ เรียนรู้การสอนทุกกลุ่มสาระวิชาเพียงผู้เดียวในการเป็นครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

จากการได้รับมอบหมายการทำงานเป็นครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสนพบปะ พูดคุย ได้ทำความรู้จักและแลกเปลี่ยนความคิดกับครูอีกหลายท่านผ่านกิจกรรมกลุ่มโรงเรียน กิจกรรมการฝึกอบรมครู ทำให้เห็นถึงปัญหาอย่างหลากหลายในแต่ละบริบทโรงเรียนได้เล่าประสบการณ์ให้ฟัง ทั้งโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่เล็กกว่าโรงเรียนเดิมที่ผู้วิจัยสอน คือทั้งโรงเรียนมีครูผู้สอนเพียง 2-3 ท่าน จะจัดการเรียนการสอนให้ครบทั้ง 8 ชั้นเรียน ก็เป็นเรื่อง

ยากลำบาก โรงเรียนเหล่านั้นจึงต้องควมรวบบางชั้นเรียนเข้าด้วยกัน เพื่อเป็นการลดการใช้ครูและพิจารณาจากพื้นฐานการเรียนรู้ของนักเรียน หรืออาจมีการหางบประมาณภายนอกมาเพื่อจ้างบุคคลภายนอกมาเป็นครูอัตราจ้าง นอกจากนี้พบว่าโรงเรียนบางโรงเรียน มีระบบการจัดการเรียนการสอนคือ ครูผู้สอนทำหน้าที่ทั้งเป็นครูประจำชั้นและทำการสอนตามวิชาเอกที่ตนจบมา

หลังจากนั้นในปลายปี 2555 ผู้วิจัยได้เขียนย้ายเพื่อกลับเข้าจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นบ้านเกิดของผู้วิจัย ผู้วิจัยได้ย้ายมาเป็นข้าราชการครูอยู่ที่ ตำบลข้าวงาม อำเภอมั่นขวัญน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นโรงเรียนขยายโอกาส คือเปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียนที่โรงเรียนนี้โดยประมาณ คือ ไม่เกิน 300 คน ผู้วิจัยไม่ได้ทำการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แต่ที่เป็นประเด็นงานวิจัยนี้ขึ้นมาได้ เพราะผู้วิจัยสงสัย ไม่เข้าใจและใคร่รู้ว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ผู้วิจัยเคยได้รู้จัก เขาทำอย่างไรเพื่อให้โรงเรียนยังสามารถดำรงอยู่ได้ และผู้วิจัยสงสัยวิธีการจัดการเรียนการสอนว่าวิธีแบบใดที่จะเหมาะสมและทำให้นักเรียนได้รับความรู้อย่างถูกต้องและเต็มที่ จึงกลายมาเป็นหัวข้อประเด็นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ แม้ผู้วิจัยจะไม่ได้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กแต่ก็มีเพื่อนครู เพื่อนเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน และได้มีโอกาสรู้จักผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กบ้าง จึงทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอยู่เรื่อย ๆ นอกจากนี้ยังเคยมีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในการทำผ้าป่าการศึกษาเพื่อหาเงินในการจ้างบุคคลภายนอกมาทำหน้าที่ครูอัตราจ้าง

ในระหว่างที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ในปี 2557 ได้มีโอกาสเป็นผู้ช่วยอาจารย์ในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามในจังหวัดเลย ร่วมกับนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ทำให้เกิดประสบการณ์ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพจากการลงสนามวิจัยที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจริง ได้เรียนรู้ปัญหา อุปสรรค ทั้งในการทำวิจัยและปัญหาอุปสรรคที่ได้เรียนรู้จากสนามวิจัย พร้อมกันนั้นในการลงสนามวิจัยครั้งนั้น ได้มีการกลับมาร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กร่วมกับนักศึกษาปริญญาเอก ทำให้ได้รับประสบการณ์ เรียนรู้ปัญหาอุปสรรคจากการทำงาน ความร่วมมือของเครือข่ายในการประสานติดต่อเพื่อให้ได้รับข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล และประทับใจในเสน่ห์ของงานวิจัยเชิงคุณภาพ

ตาราง 4 แนวทางดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย / คำถามการวิจัย

ประเด็นที่ 1 เรื่องการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่

| จุดมุ่งหมาย /<br>คำถามการวิจัย                                                                                               | ความสำคัญของการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ผู้ให้ข้อมูล                                                                                                                                    | เอกสาร/หลักฐาน                                                                                                                                                                                                                                                                      | เครื่องมือ / วิธีการ                                                                                                    | การวิเคราะห์ข้อมูล                                                                                                                                                 | การตรวจสอบ<br>ความถูกต้อง                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนอย่างไร | <p>เพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กวิเคราะห์ทิศทางการสนับสนุน / คัดค้าน มองเห็นฐานคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ให้ความหมายตามบทบาท ความรู้สึก เพื่อค้นพบความหมายของการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและนำไปสู่กระบวนการปรับตัวและปรับตัววัฒนธรรมองค์กรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา</p> | <p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้อำนวยการ/รักษาการข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองและศึกษานิเทศก์</p> | <p>เทปที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบบันทึกการสังเกตการณ์เอกสารข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน เอกสารหรือหลักฐานที่สื่อความหมายเกี่ยวกับการดำรงอยู่ เช่น ข้อมูลอาคารสถานที่ ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน หลักฐานที่แสดงถึงความภาคภูมิใจในการดำรงอยู่ของโรงเรียนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน</p> | <p>แบบสัมภาษณ์ / การสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และทำการศึกษาวิจัยด้วยตนเอง</p> | <p>การวิเคราะห์ตีความ (Hermeneutic analysis) โดยใช้แนวคิดการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ (Logotherapy) และใช้ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์นิยม (Symbolic interaction)</p> | <p>- เทคนิคสามเส้า (Triangulation)<br/>- การตรวจสอบโดยสมาชิกผู้เกี่ยวข้อง (Member Check)</p> |

ตาราง 5 แนวทางดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย / คำถามการวิจัย

ประเด็นที่ 2 การให้ความหมายต่อประสบการณ์ และการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

| จุดมุ่งหมาย /<br>คำถามการวิจัย                                                                                                                   | ความสำคัญของการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ผู้ให้ข้อมูล                                                                                                                                         | เอกสาร/หลักฐาน                                                                                                                                                                                                                                                          | เครื่องมือ /<br>วิธีการ                                                                             | การวิเคราะห์<br>ข้อมูล                                                                                                                         | การตรวจสอบ<br>ความถูกต้อง                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันและการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้อย่างไร | เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์ชีวิต ความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา และสภาวะการณ์การกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กทำให้เข้าใจมุมมองความคิดผ่านประสบการณ์นำไปสู่ทิศทางแนวโน้มในการปรับตัวและปรับตัวบนธรรมชาติการเพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมายในชุมชน | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นักเรียน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและศึกษานิเทศก์ | เทปที่ได้จากการสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสังเกตการณ์ ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับบุคลากร ข้อมูลครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างและความร่วมมือของโรงเรียนกับชุมชน ภาพถ่ายต่างๆ เอกสารนโยบายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สมุดตรวจเยี่ยมการนิเทศก์ | การสัมภาษณ์เชิงลึก และสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และทำการศึกษาวิจัยด้วยตนเอง | การวิเคราะห์ตีความ (Hermeneutic analysis) โดยใช้แนวคิดการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ (logotherapy) และใช้ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (symbolic interaction) | -เทคนิคสามเส้า (Triangulation)<br>- การตรวจสอบโดยสมาชิกผู้เกี่ยวข้อง (Member Check) |

ตาราง 6 แนวทางดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย / คำถามการวิจัย

ประเด็นที่ 3 กระบวนการปรับตัวและกระบวนการปรับวัฒนธรรมองค์กร

| จุดมุ่งหมาย /<br>คำถามการวิจัย                                                                                                                                                      | ความสำคัญของการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ผู้ให้ข้อมูล                                                                                                                                                                   | เอกสาร/หลักฐาน                                                                                                 | เครื่องมือ /<br>วิธีการ                                                                                                | การวิเคราะห์<br>ข้อมูล                                                                                                                                                                                 | การตรวจสอบ<br>ความถูกต้อง                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน<br>โรงเรียนประถมศึกษา<br>ขนาดเล็กมีกระบวนการ<br>ปรับตัวและปรับ<br>วัฒนธรรมองค์กร<br>อย่างไรต่อการดำรงอยู่<br>ของโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็ก<br>ในชุมชน | เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการ<br>ปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร<br>ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็ก เมื่อผู้วิจัย<br>เข้าใจประเด็นการให้ความหมายต่อ<br>การดำรงอยู่และประสบการณ์ของผู้<br>มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็น<br>กรณีศึกษาแล้ว เพื่อดูทิศทางการ<br>ขับเคลื่อนโรงเรียนประถมศึกษา<br>ขนาดเล็กให้สามารถดำรงอยู่ได้<br>อย่างมีความหมายในชุมชนและมี<br>แนวโน้มการพัฒนาที่ต่อเนื่องเพื่อ<br>เป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็กอื่นๆที่มี<br>บริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนที่เป็น<br>กรณีศึกษา | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย<br>ที่ขับเคลื่อนการ<br>บริหารจัดการศึกษา<br>ภายในโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่<br>ผู้อำนวยการ/<br>รักษาการ<br>ข้าราชการครูและ<br>กรรมการสถานศึกษา | เทปที่ได้จากการสัมภาษณ์<br>แบบบันทึกการสังเกตการณ์<br>รูปแบบการจัดการเรียนการ<br>สอน เอกสารบันทึกการ<br>ประชุม | การสัมภาษณ์เชิงลึก<br>และสังเกตการณ์อย่าง<br>ไม่มีส่วนร่วมต่อผู้ให้<br>ข้อมูลสำคัญ และ<br>ทำการศึกษาวิจัยด้วย<br>ตนเอง | การวิเคราะห์ตีความ<br>(Hermeneutic<br>analysis) โดยใช้<br>ทฤษฎีการปรับตัวของ<br>บุคคล (การปรับตัวเอง<br>เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น<br>การปรับตัวเพื่อการ<br>ทำงาน) และแนวคิด<br>การปรับวัฒนธรรม<br>องค์กร | -เทคนิคสามเส้า<br>(Triangulation)<br>- การตรวจสอบ<br>โดยสมาชิก<br>ผู้เกี่ยวข้อง<br>(Member Check) |

ตาราง 7 การจำแนกแหล่งข้อมูลตามคำถามการวิจัย

| คำถามการวิจัย                                                                                                                                                          | แหล่งข้อมูล          |                          |                   |                   |                   |                   | แหล่งข้อมูล   |                   |                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                        | กรรมการ<br>สถานศึกษา | ผู้อำนวยการ<br>/รักษาการ | ข้าราชการครู      |                   |                   | นักเรียน          | ผู้ปกครอง     | ศึกษา<br>นิเทศก์  | เอกสาร                                                                                       |
|                                                                                                                                                                        |                      |                          | 0-2 ปี            | 2-6 ปี            | 6 ปีขึ้นไป        |                   |               |                   |                                                                                              |
| 1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็กมีการให้ความหมาย<br>ต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนขนาดเล็กใน<br>ชุมชนอย่างไร                                         | (1,1,<1,1,1>)        | (1,1,<1,x,x>)            | (1,1,<0,1,<br>0>) | (1,1,<0,0,<br>0>) | (0,0,<2,1,<br>2>) | -                 | (2,2,<1,2,0>) | (1,1,<1,x,<br>x>) | ข้อมูลพื้นฐานของ<br>โรงเรียน , เอกสาร/<br>หลักฐานที่สื่อ<br>ความหมายเกี่ยวกับ<br>การดำรงอยู่ |
| 2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็กมีการให้ความหมาย<br>ต่อประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันและการ<br>กลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้<br>อย่างไร       | (1,1,<1,1,1>)        | (1,1,<1,x,x>)            | -                 | (1,1,<0,0,<br>0>) | (0,0,<2,1,<br>2>) | (2,2,<1,2,<br>0>) | (2,2,<1,2,0>) | (1,1,<1,x,<br>x>) | สารสนเทศโรงเรียน ,<br>รางวัล                                                                 |
| 3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็กมีกระบวนการการ<br>ปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร<br>ต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษา<br>ขนาดเล็กในชุมชน | (1,1,<1,1,1>)        | (1,1,<1,x,x>)            | (1,1,<0,1,<br>0>) | (1,1,<0,0,<br>0>) | (0,0,<2,1,<br>2>) | -                 | -             | -                 | แผนพัฒนาคุณภาพ ,<br>สารสนเทศการ<br>บริหารงาน                                                 |

หมายเหตุ : แหล่งข้อมูล (กรณีศึกษาที่1, กรณีศึกษาที่ 2, <กรณีศึกษาที่ 3>)

กรณีศึกษาที่ 3 <โรงเรียนPT , โรงเรียนTN , โรงเรียนBN>

ตัวเลข 1 = จำนวน 1 คน / 2 = จำนวน 2 คน / 0 = ไม่มีผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะตามแหล่งข้อมูลที่กำหนด

สัญลักษณ์ - หมายถึง ไม่มีการเก็บข้อมูลในประเด็นคำถามวิจัยนี้กับผู้ให้ข้อมูล

สัญลักษณ์ x หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลในกรณีศึกษาที่ 3 เป็นบุคคลคนเดียว



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาเป็นวิธีการหนึ่งในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีลักษณะของการวิจัยที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับมุมมองการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลตามประสบการณ์ ดังนั้น ก่อนที่ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์สรุปผล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละรายกรณีก่อน ซึ่งในบทนี้จะเป็นการนำเสนอผลการศึกษารายกรณีออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและสภาวะการณ์การกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กรต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

#### ส่วนที่ 1 ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล

สำหรับข้อมูลในส่วนของภูมิหลังนี้ เป็นการนำเสนอข้อมูลประวัติส่วนตัวรวมไปถึงประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของผู้ให้ข้อมูล เพื่อเป็นการปูพื้นความเข้าใจและเห็นความสำคัญต่อมุมมองการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตที่มีความผูกพันกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมถึงประเด็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เรียงตามกรณีศึกษา ดังนี้ กรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียน PP (โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนเมืองที่มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ) กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียน KK (โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบทที่มีการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ) และกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบทที่มีการบริหารจัดการศึกษาแบบควบรวม ได้แก่ โรงเรียน PT โรงเรียน TN และโรงเรียน BN ตามลำดับ (ข้อมูลรายละเอียดภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลรายบุคคลตามกรณีศึกษา จะนำเสนอไว้ในภาคผนวก เพื่อให้เข้าใจภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลรายบุคคลชัดเจนยิ่งขึ้น)

## ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 1

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 1 ทำให้ได้ข้อสรุปด้านภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล ผู้อำนวยการ ข้าราชการครู กรรมการสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและศึกษานิเทศก์ ดังต่อไปนี้

ตาราง 8 สรุปภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 1

| ข้อมูลพื้นฐาน      | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                           |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                           |                                                                                          | ผู้รับบริการทางการศึกษา             |                                                                               |                                                                   |                                                                     | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                                    |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
|                    | ผู้อำนวยการ                                                                                                       | ครูคนที่1                                                                                                                                              | ครูคนที่ 2                                                                                                                                | กรรมการสถานศึกษา                                                                         | นักเรียน 1                          | นักเรียน 2                                                                    | ผู้ปกครอง 1                                                       | ผู้ปกครอง 2                                                         |                                                                                        |
| ข้อมูลส่วนบุคคล    | เพศชาย<br>อายุ 35 ปี                                                                                              | เพศหญิง<br>อายุ 37 ปี                                                                                                                                  | เพศหญิง<br>อายุ 29 ปี                                                                                                                     | เพศหญิง<br>อายุ 65 ปี                                                                    | เพศหญิง<br>อายุ 10 ปี               | เพศชาย<br>อายุ 12 ปี                                                          | เพศหญิง<br>อายุ 39 ปี                                             | เพศหญิง<br>อายุ 77 ปี                                               | เพศชาย<br>อายุ 54 ปี                                                                   |
| ภูมิลำเนา          | ลพบุรี                                                                                                            | อยุธยา                                                                                                                                                 | อยุธยา                                                                                                                                    | อยุธยา                                                                                   | อยุธยา                              | อยุธยา                                                                        | อยุธยา                                                            | สมุทรสาคร                                                           | สุโขทัย                                                                                |
| การศึกษา           | ปริญญาตรี<br>คณิตศาสตร์<br>ปริญญาโทบริหาร<br>การศึกษา                                                             | ปริญญาตรี ครุศาสตร์<br>เอกภาษาอังกฤษ และ<br>ปริญญาโท บริหาร<br>การศึกษา                                                                                | ปริญญาตรี<br>เอก สุขศึกษา<br>กำลังศึกษาปริญญา<br>โท บริหารการศึกษา                                                                        | ชั้น<br>ประถมศึกษาปีที่ 4 แล้วมาจบ<br>กศน. ม.3                                           | กำลังศึกษาชั้น<br>ประถมศึกษาปีที่ 4 | กำลังศึกษาชั้น<br>ประถมศึกษาปีที่ 6                                           | ประถมศึกษาปีที่ 6                                                 | ไม่ได้เรียนหนังสือ                                                  | ปริญญาตรีเอก<br>คณิตศาสตร์<br>ปริญญาโท<br>บริหาร<br>การศึกษา                           |
| อายุราชการ         | 12 ปี                                                                                                             | 9 ปี                                                                                                                                                   | 4 ปี                                                                                                                                      | -                                                                                        | -                                   | -                                                                             | -                                                                 | -                                                                   | 25 ปี                                                                                  |
| ภูมิหลังในครอบครัว | เดิมมารดาเป็นครู<br>โรงเรียนเอกชน<br>ปัจจุบันลาออกแล้ว<br>บิดาค้าขาย บิดา<br>มารดา แยกทางกัน<br>อาศัยอยู่กับมารดา | ไม่เกี่ยวข้องกับอาชีพ<br>รับราชการ เป็นคน<br>เดียวที่เรียนครู เพราะ<br>ที่บ้านบอกถ้าไม่เรียน<br>ครูจะไม่ส่งเรียน มีพี่<br>น้อง 11 คน เป็นคน<br>สุดท้อง | ดามีอาชีพครูอยู่กับ<br>มารดา มารดาเป็น<br>ข้าราชการหมอม<br>อนามัย พี่เป็นครู<br>แต่ส่วนตัวชอบอาชีพ<br>ครู จึงเลือกเรียนแต่<br>ศึกษาศาสตร์ | เป็นคนใน<br>ท้องถิ่น<br>ใกล้เคียง แล้ว<br>ย้ายตามบิดามา<br>ทำงานโรงสีใกล้<br>กับโรงเรียน | อยู่กับบิดา<br>มารดา และ<br>ญาติ    | ไม่ได้อยู่กับบิดา<br>มารดา เพราะ<br>ทั้งสองแยกทาง<br>กัน อยู่กับยาย<br>และทวด | ไม่เกี่ยวข้องกับ<br>อาชีพรับ<br>ราชการ มี<br>อาชีพรับจ้าง<br>ทำนา | ไม่เกี่ยวข้องกับ<br>อาชีพรับ<br>ราชการ มี<br>อาชีพรับจ้าง<br>ทั่วไป | บิดา มารดา ไม่<br>มีอาชีพรับ<br>ราชการ แต่<br>พี่น้องรับราชการ<br>ส่วนใหญ่เป็น<br>ทหาร |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ข้อมูลพื้นฐาน                          | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                         |                                                                             |                                                                                                             |                                         | ผู้รับบริการทางการศึกษา                                                                                                        |                                                                                            |                                                           | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                                     |                                                                              |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
|                                        | ผู้อำนวยการ                                                     | ครูคนที่1                                                                   | ครูคนที่ 2                                                                                                  | กรรมการสถานศึกษา                        | นักเรียน 1                                                                                                                     | นักเรียน 2                                                                                 | ผู้ปกครอง 1                                               | ผู้ปกครอง 2                                                                             | ศึกษานิเทศก์                                                                 |
| ประสบการณ์ก่อนที่มาทำงานที่โรงเรียนนี้ | เป็นข้าราชการครูโรงเรียนอื่น และได้ศึกษาต่อจนมาสอบเป็นผู้บริหาร | เคยเป็นครูอัตราจ้างสังกัดอาชีวฯ และมาสอบบรรจุได้ แล้วเขียนย้ายกลับภูมิลำเนา | เรียนจบปริญญาตรีที่สอบบรรจุได้ที่จังหวัดปทุมธานี อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่แล้วเขียนย้ายกลับภูมิลำเนา ตามที่แม่ขอ | เป็นอสม.ชุมชน เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่ (สามี) | เข้าเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 แล้วย้ายไปที่อื่น 1 เทอม และย้ายกลับมาที่นี้จนขณะนี้กำลังศึกษาอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 | เข้าเรียนโรงเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 จนขณะนี้กำลังศึกษาอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 | ในวัยเด็กเข้าเรียนที่โรงเรียนนี้จนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 | มีภูมิลำเนาอยู่ที่อื่น มาอยู่กับสามีเลย ย้ายภูมิลำเนา มา ลูกและหลาน จึงเรียนโรงเรียนนี้ | เป็นข้าราชการครู และสอบเพื่อเป็นศึกษานิเทศก์ ปัจจุบันเป็นหัวหน้าศึกษานิเทศก์ |

## ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 2

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 2 ทำให้ได้ข้อสรุปด้านภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล ผู้อำนวยการ ข้าราชการครู กรรมการสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและศึกษานิเทศก์ ดังต่อไปนี้

ตาราง 9 สรุปภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 2

| ข้อมูลพื้นฐาน      | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                    |                                                                                                |                                                                        |                                                  | ผู้รับบริการทางการศึกษา                                          |                                                                         |                                                              |                                                      | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                           |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
|                    | ผู้อำนวยการ                                                                                                | ครูคนที่ 1                                                                                     | ครูคนที่ 2                                                             | กรรมการสถานศึกษา                                 | นักเรียน 1                                                       | นักเรียน 2                                                              | ผู้ปกครอง 1                                                  | ผู้ปกครอง 2                                          |                                                                               |
| ข้อมูลส่วนบุคคล    | เพศหญิง<br>อายุ 42 ปี                                                                                      | เพศหญิง<br>อายุ 28 ปี                                                                          | เพศหญิง<br>อายุ 27 ปี                                                  | เพศชาย<br>อายุ 33 ปี                             | เพศหญิง<br>อายุ 11 ปี                                            | เพศหญิง<br>อายุ 12 ปี                                                   | เพศหญิง<br>อายุ 70 ปี                                        | เพศหญิง<br>อายุ 59 ปี                                | เพศหญิง<br>อายุ 51 ปี                                                         |
| ภูมิสำเนา          | อยุธยา                                                                                                     | ลพบุรี                                                                                         | กาฬสินธุ์                                                              | อยุธยา                                           | อยุธยา                                                           | อยุธยา                                                                  | อยุธยา                                                       | อยุธยา                                               | อยุธยา                                                                        |
| การศึกษา           | ประกาศนียบัตร<br>บริหารการศึกษา                                                                            | ปริญญาตรี<br>มนุษยศาสตร์<br>เอก<br>ภาษาอังกฤษ                                                  | ปริญญาตรี<br>ครุศาสตร์<br>เอก<br>คณิตศาสตร์                            | กำลังศึกษาต่อที่<br>มหาวิทยาลัยมหา<br>จุฬาลงกรณ์ | กำลังศึกษาชั้น<br>ประถมศึกษาปีที่<br>5                           | กำลังศึกษาชั้น<br>ประถมศึกษาปีที่<br>6                                  | ประถมศึกษาปีที่<br>4                                         | ประถมศึกษาปีที่<br>4                                 | ปริญญาตรี เอก<br>อาหารและ<br>โภชนาการ                                         |
| อายุราชการ         | 18 ปี                                                                                                      | 2 ปี                                                                                           | 8 เดือน                                                                | -                                                | -                                                                | -                                                                       | -                                                            | -                                                    | 25 ปี                                                                         |
| ภูมิหลังในครอบครัว | ไม่เกี่ยวข้องกับอาชีพ<br>รับราชการ ในอดีต<br>อยากเป็นลูกจ้างใน<br>โรงงาน แต่ตัดสินใจ<br>เลือกที่จะเรียนเอง | บิดาเป็นทหาร<br>มารดาเป็นครู<br>ไม่ได้จบ<br>โดยตรง<br>มาศึกษาต่อ ป.<br>บัณฑิต จึงมา<br>เป็นครู | ไม่เกี่ยวข้องกับ<br>กับอาชีพรับ<br>ราชการ แต่<br>พออยากให้<br>เรียนครู | เป็นคนในท้องถิ่น<br>ใกล้เคียง                    | ไม่ได้อยู่กับบิดา<br>มารดา ย่าเป็น<br>ผู้เลี้ยงมาตั้งแต่<br>เด็ก | ไม่ได้อยู่กับบิดา<br>มารดา เพราะทั้ง<br>สองแยกทางกัน<br>อยู่กับยายและตา | ไม่เกี่ยวข้องกับ<br>อาชีพรับราชการ<br>มีอาชีพรับจ้าง<br>ทำนา | ไม่เกี่ยวข้องกับ<br>อาชีพรับราชการ<br>มีอาชีพรับจ้าง | บิดา เกษตรกรรม<br>มารดา แม่บ้าน<br>มีน้องชายรับ<br>ราชการกรมการ<br>ขนส่งทางบก |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ข้อมูลพื้นฐาน                          | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                         |                                                |                                                         |                                                             | ผู้รับบริการทางการศึกษา                                                                       |                                                                                            |                                                           |                                                           | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                           |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
|                                        | ผู้อำนวยการ                                                     | ครูคนที่ 1                                     | ครูคนที่ 2                                              | กรรมการสถานศึกษา                                            | นักเรียน 1                                                                                    | นักเรียน 2                                                                                 | ผู้ปกครอง 1                                               | ผู้ปกครอง 2                                               | ศึกษานิเทศก์                                                                  |
| ประสบการณ์ก่อนที่มาทำงานที่โรงเรียนนี้ | เป็นข้าราชการครูโรงเรียนอื่น และได้ศึกษาต่อจนมาสอบเป็นผู้บริหาร | สอนอยู่โรงเรียนเอกชน และได้บรรจุที่โรงเรียนนี้ | เป็นครูอัตราจ้างครูสอนกวดวิชา และได้บรรจุที่โรงเรียนนี้ | สอนอยู่ที่โรงเรียนเอกชนของเทศบาลและเป็นพระวิทยากรในบางโอกาส | เข้าเรียนโรงเรียนนี้ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 จนขณะนี้กำลังศึกษาอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 | เข้าเรียนโรงเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 จนขณะนี้กำลังศึกษาอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 | ในวัยเด็กเข้าเรียนที่โรงเรียนนี้จนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 | ในวัยเด็กเข้าเรียนที่โรงเรียนนี้จนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 | เป็นข้าราชการครูที่จังหวัดขอนแก่น และสอบแข่งขันเปลี่ยนตำแหน่งเป็นศึกษานิเทศก์ |

### ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 3

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน PT ทำให้ได้ข้อสรุปด้านภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล ผู้อำนวยการ ข้าราชการครู กรรมการสถานศึกษานักเรียน และผู้ปกครอง ดังต่อไปนี้

ตาราง 10 สรุปภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียนPT

| ข้อมูลพื้นฐาน                                  | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                              | ผู้รับบริการทางการศึกษา                                                                                                    |                                                                                  |                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                | ผู้อำนวยการ                                                                                                                                                                                         | ครูคนที่ 1                                                                                                                                                            | ครูคนที่ 2                                                                                                                                                                   | กรรมการสถานศึกษา                                                                                                           | นักเรียน                                                                         | ผู้ปกครอง                                                                                                                                                      |
| ข้อมูลส่วนบุคคล                                | เพศชาย อายุ 59 ปี                                                                                                                                                                                   | เพศชาย อายุ 58 ปี                                                                                                                                                     | เพศชาย อายุ 58 ปี                                                                                                                                                            | เพศชาย อายุ 73 ปี                                                                                                          | เพศชาย อายุ 9 ปี                                                                 | เพศหญิง อายุ 64 ปี                                                                                                                                             |
| ภูมิลาเนา                                      | พระนครศรีอยุธยา                                                                                                                                                                                     | พระนครศรีอยุธยา                                                                                                                                                       | พระนครศรีอยุธยา                                                                                                                                                              | สุพรรณบุรี                                                                                                                 | พระนครศรีอยุธยา                                                                  | สุพรรณบุรี                                                                                                                                                     |
| การศึกษา                                       | ประกาศนียบัตรชั้นสูง<br>มรภ.พระนครศรีอยุธยา<br>ปริญญาโท บริหารการศึกษา<br>สุโขทัยธรรมาธิราช                                                                                                         | ปริญญาตรี บริหาร<br>การศึกษา                                                                                                                                          | ปริญญาตรี<br>เอก เกษตรศาสตร์                                                                                                                                                 | ปกศ.ต้น จ.อยุธยา<br>ปกศ.สูง จ.ลพบุรี<br>ปริญญาตรี มศว พิษณุโลก<br>วิชาเอก ประถมศึกษา                                       | กำลังศึกษาชั้นประถมศึกษา<br>ปีที่ 4                                              | ประถมศึกษาปีที่ 4                                                                                                                                              |
| อายุราชการ                                     | 39 ปี                                                                                                                                                                                               | 33 ปี                                                                                                                                                                 | 36 ปี                                                                                                                                                                        | เกษียณอายุราชการ                                                                                                           | -                                                                                | -                                                                                                                                                              |
| ภูมิหลังในครอบครัว                             | บิดามารดาเป็นชาวนา พี่น้อง<br>ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ<br>เป็นข้าราชการ 2 คน                                                                                                                        | บิดาเป็นผู้ใหญ่บ้าน พี่น้อง<br>ส่วนใหญ่รับราชการ                                                                                                                      | ที่บ้านมีสวน<br>ทำเกษตร                                                                                                                                                      |                                                                                                                            | อยู่กับพ่อ แม่ ป้า ปู่ ย่า และ<br>น้อง มีอาชีพทำอิฐ ส่วนพ่อ<br>กับแม่ทำงานโรงงาน | ครอบครัวยากจน เลย<br>มารับจ้างทำอิฐที่นี่ และ<br>มามีครอบครัวอยู่ที่นี้                                                                                        |
| ประสบการณ์ก่อน<br>ที่มาทำงานที่<br>โรงเรียนนี้ | เป็นข้าราชการครูที่จ.สระบุรี<br>และเขียนย้ายกลับมาจ.อยุธยา<br>และได้เป็นครูใหญ่ในปี 2529<br>จ.อยุธยา และเขียนย้ายกลับ<br>เข้าอำเภอที่มีครอบครัวของ<br>ตนเองอยู่ มาอยู่โรงเรียนนี้<br>ตั้งแต่ปี 2551 | เป็นข้าราชการครูจ.บุรีรัมย์<br>และย้ายมาอยุธยา เปลี่ยน<br>ตำแหน่งไปเป็น<br>ศึกษานิเทศก์ จากนั้นจึงขอ<br>ปรับตำแหน่งตัวเองในปี<br>2547 กลับมาเป็นครูที่<br>โรงเรียนนี้ | เป็นข้าราชการครู ที่ จ.<br>ปราจีนบุรี และย้ายเข้า<br>จ.อยุธยา หลังจากนั้น<br>ตั้งใจจะย้ายไปจ.ราชบุรี<br>แต่เพื่อนชวนให้กลับมา<br>สอนที่บ้าน จ.อยุธยา<br>จึงเขียนย้ายมาที่นี่ | เดิมเป็นผอ.ที่โรงเรียนนี้จน<br>เกษียณ เกษียณแล้วมา<br>เป็นกรรมการสถานศึกษา<br>เพราะตัวเองก็อยู่ที่นี้ อยู่<br>ใกล้โรงเรียน | เริ่มเข้าเรียนตั้งแต่ชั้น<br>อนุบาล ย่าพามาสมัคร<br>เรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาล       | ลูกของตัวเองเองส่งเรียน<br>โรงเรียนBN แต่มารุ่น<br>หลานส่งเรียนโรงเรียน<br>PT เนื่องจากโรงเรียน<br>BN ไม่รับหลานของตน<br>เข้าเรียนเนื่องจากอายุ<br>ไม่ครบเกณฑ์ |

### ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 3

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน TN ทำให้ได้ข้อสรุปด้านภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล ข้าราชการครู กรรมการสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง ดังต่อไปนี้

ตาราง 11 สรุปภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียนTN

| ข้อมูลพื้นฐาน                          | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                      |                                                                                      |                                                                                                                                                      | ผู้รับบริการทางการศึกษา               |                                                                                  |                                                           |                                                                                                           |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                        | ครูคนที่ 1                                                                                   | ครูคนที่ 2                                                                           | กรรมการสถานศึกษา                                                                                                                                     | นักเรียน 1                            | นักเรียน 2                                                                       | ผู้ปกครอง 1                                               | ผู้ปกครอง 2                                                                                               |
| ข้อมูลส่วนบุคคล                        | เพศหญิง<br>อายุ 58 ปี                                                                        | เพศหญิง<br>อายุ 40 ปี                                                                | เพศชาย<br>อายุ 65 ปี                                                                                                                                 | เพศหญิง<br>อายุ 11 ปี                 | เพศหญิง<br>อายุ 11 ปี                                                            | เพศหญิง<br>อายุ 30 ปี                                     | เพศหญิง<br>อายุ 42 ปี                                                                                     |
| ภูมิลำเนา                              | พระนครศรีอยุธยา                                                                              | อ่างทอง                                                                              | พระนครศรีอยุธยา                                                                                                                                      | พระนครศรีอยุธยา                       | พระนครศรีอยุธยา                                                                  | พระนครศรีอยุธยา                                           | พระนครศรีอยุธยา                                                                                           |
| การศึกษา                               | ปศ.สูง                                                                                       | ปริญญาตรี เอก<br>ประถมศึกษา                                                          | จบจำอากาศ                                                                                                                                            | กำลังศึกษาชั้น<br>ประถมศึกษาปีที่ 5   | กำลังศึกษาชั้น<br>ประถมศึกษาปีที่ 5                                              |                                                           | ประถมศึกษาปีที่ 4                                                                                         |
| อายุราชการ                             | 35 ปี                                                                                        | 2 เดือน                                                                              | -                                                                                                                                                    | -                                     | -                                                                                | -                                                         | -                                                                                                         |
| ภูมิหลังในครอบครัว                     | บิดาเป็นผู้ใหญ่บ้าน<br>มารดาเป็นครู พี่น้องส่วน<br>ใหญ่รับราชการ มี 1 คนที่<br>มีอาชีพค้าขาย | ไม่มีความเกี่ยวข้องกับ<br>อาชีพรับราชการ เป็นลูก<br>คนสุดท้าย บิดา มารดาส่ง<br>เรียน | บิดา มารดา มีอาชีพทำนา<br>พี่น้องทุกคนเรียนจบจาก<br>ที่นี่                                                                                           | พ่อ แม่มีอาชีพ<br>ค้าขาย              | ครอบครัวยากจน แม่<br>มีอาชีพรับจ้าง พ่อติด<br>คุก                                | มีอาชีพค้าขาย                                             | ครอบครัวยากจน มา<br>รับจ้างทำอิฐในโรงอิฐ<br>ไม่มีบ้านเป็นของ<br>ตนเอง สามีติดคุก<br>ต้องเลี้ยงลูกเอง 3 คน |
| ประสบการณ์ก่อนที่มาทำงานที่โรงเรียนนี้ | เป็นข้าราชการครูที่อื่นมา<br>ก่อน และเขียนย้ายมา<br>ที่นี่ เพราะมาตั้งรกราก<br>บ้านที่นี่    | เป็นครูโรงเรียนเอกชน<br>เพิ่งสอบบรรจุได้ ได้บรรจุ<br>ที่โรงเรียนนี้                  | เรียนจบจากที่นี่ และเออร์<br>จากการรับราชการทหาร<br>มาดูแลแม่ พ่อที่จะมี<br>ความรู้ มีเครือข่ายจึงมา<br>เป็นกรรมการสถานศึกษา<br>ตามคำเชิญของโรงเรียน | เรียนที่นี่ตั้งแต่<br>ระดับชั้นอนุบาล | เพิ่งย้ายมาเข้าเรียน<br>ที่นี่ เพราะย้าย<br>โรงเรียนตามการย้าย<br>ที่ทำงานของแม่ | เรียนจบจากโรงเรียน<br>นี้ จึงส่งลูกมาเรียน<br>โรงเรียนนี้ | ไปทำงานรับจ้างที่อื่น<br>มาก่อน เปลี่ยนที่<br>ทำงาน เลยกาลูก<br>ย้ายมาด้วย                                |

### ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 3

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน BN ทำให้ได้ข้อสรุปด้านภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล ข้าราชการครู กรรมการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ดังต่อไปนี้

ตาราง 12 สรุปภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน BN

| ข้อมูลพื้นฐาน                                  |                                                                                                                                                            | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                                                  |                                                                                                                                                           | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                                                                                    |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                | ครูคนที่ 1                                                                                                                                                 | ครูคนที่ 2                                                                                                                               | กรรมการสถานศึกษา                                                                                                                                          | ศึกษานิเทศก์                                                                                                                           |
| ข้อมูลส่วนบุคคล                                | เพศหญิง<br>อายุ 58 ปี                                                                                                                                      | เพศชาย<br>อายุ 53 ปี                                                                                                                     | เพศชาย<br>อายุ 84 ปี                                                                                                                                      | เพศหญิง<br>อายุ 54 ปี                                                                                                                  |
| ภูมิลาเนา                                      | พระนครศรีอยุธยา                                                                                                                                            | พระนครศรีอยุธยา                                                                                                                          | พระนครศรีอยุธยา                                                                                                                                           | พระนครศรีอยุธยา                                                                                                                        |
| การศึกษา                                       | จบปศ.สูง เอกภาษาไทย                                                                                                                                        | ปริญญาตรี ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา                                                                                                          | ป.4                                                                                                                                                       | ปริญญาโท เอกวัดผลทางการศึกษา                                                                                                           |
| อายุราชการ                                     | 38 ปี                                                                                                                                                      | 20 ปี                                                                                                                                    | 28 ปี                                                                                                                                                     | 33 ปี                                                                                                                                  |
| ภูมิหลังใน<br>ครอบครัว                         | บิดา มารดาทำนา เรียนจบจากที่นี่ ตอนนั้น<br>มีแค่ ป.4                                                                                                       | บิดา มารดารับจ้าง ค้าขาย ที่บ้านเป็น<br>อิสลาม มีพี่น้องรับราชการด้วยและที่เหลือ<br>มีอาชีพค้าขาย ที่เรียนครูเพราะชอบเป็น<br>ตั้งแต่เด็ก | มีพี่น้อง 5 คน มีลูกของตัวเอง 3 คน<br>ดั้งเดิมบิดา มารดามีอาชีพทำนา<br>พอเรียนจบก็ทำนา และมาสอบเป็นภารโรง                                                 | มีพี่น้อง 5 คน ส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการ<br>บิดาเป็นกำนัน มารดาไม่ได้ประกอบ<br>อาชีพ                                                    |
| ประสบการณ์ก่อน<br>ที่มาทำงานที่<br>โรงเรียนนี้ | บรรจุครั้งแรกที่จ.นนทบุรี และลาออกมา<br>บรรจุที่จ.อยุธยา สอน 2 ปี แล้วย้ายมาอยู่<br>อีก 1 โรงเรียนในตำบลนี้ สอนอยู่ประมาณ<br>1 ปีครึ่ง ก็ย้ายมาโรงเรียนนี้ | บรรจุครั้งแรกที่จ.บุรีรัมย์ และเขียนย้าย<br>กลับอยุธยา ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่<br>ทั้งหมด และเขียนย้ายมาที่นี้อยู่ได้<br>ประมาณ 5-6 ปี  | ในวัยเด็กเรียนจบจากโรงเรียนนี้ เมื่อ<br>ทำงานก็ได้เป็นนักการภารโรงอยู่ที่โรงเรียน<br>นี้ จนเกษียณอายุ และเข้าร่วมเป็น<br>กรรมการสถานศึกษาหลังจากที่เกษียณ | เป็นข้าราชการครูอยู่ 5 ปี ได้ลาเรียน 2 ปี<br>ครึ่ง หลังจากจบจึงถูกดึงตัวมาช่วยงาน<br>เพราะจบวัดผล หลังจากนั้นก็สอบเป็น<br>ศึกษานิเทศก์ |

จากตาราง 8 – 12 ที่แสดงถึงภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลรายบุคคล กรณีศึกษาที่ 1 ถึงกรณีศึกษาที่ 3 รวมมีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 35 คน วิเคราะห์จำแนกผู้ให้ข้อมูลได้เป็น 3 กลุ่มหลักคือ 1) กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ/รักษาราชการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา 2) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา ได้แก่ นักเรียนและผู้ปกครอง 3) กลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษา ได้แก่ ศิษยานุศิษย์

1) กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา พิจารณาความเหมือนและความต่างรายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามกรณีศึกษา พบว่า ในกลุ่มผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 1 กรณีศึกษาที่ 2 และกรณีศึกษาที่ 3 มีความเหมือนกันในข้อมูลพื้นฐานด้านประสบการณ์ก่อนการทำงานเป็นผู้บริหาร คือเคยเป็นข้าราชการครูเหมือนกัน มีประสบการณ์ในด้านการสอนและการทำงานในระบบบริหารจากโรงเรียนที่ตนเองเคยรับราชการเป็นครู และผู้อำนวยการทั้ง 3 กรณีศึกษาเห็นความสำคัญจำเป็นในการมีเครือข่ายทางการศึกษา ส่วนความต่างของกลุ่มผู้อำนวยการทั้ง 3 กรณีศึกษานั้น ผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 1 กับผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 2 บรรจุรับราชการตำแหน่งผู้อำนวยการในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาเป็นโรงเรียนแรก จึงมีประสบการณ์ในการบริหารน้อย โดยผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 1 นอกจากจะมีประสบการณ์รับราชการครูแล้วยังมีประสบการณ์เป็นรองผู้อำนวยการด้วย ส่วนผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 2 นอกจากประสบการณ์การเป็นข้าราชการครูแล้ว ก็มีประสบการณ์ในการทำงานขณะเป็นครูโดยรับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าในฝ่ายบริหาร แต่เพิ่งจะสอบบรรจุเป็นผู้อำนวยการได้ จึงมีประสบการณ์ในการบริหารน้อยที่สุดในกลุ่มผู้อำนวยการทั้ง 3 กรณีศึกษา ส่วนผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 3 เคยเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนอื่นมาแล้ว มีอายุและอายุราชการในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมากที่สุดใน 3 กรณีศึกษา และโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา คือโรงเรียน PP ก็ได้มาดำรงตำแหน่งเพราะการเขียนย้าย ไม่ใช่เป็นการเรียกบรรจุ นอกจากนั้น ผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 1 เลือกโรงเรียน PP เพราะในการบรรจุเป็นผู้อำนวยการครั้งแรกหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการที่จะได้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และเลือกเพราะความสะดวกสบายในการเดินทาง ส่วนผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 2 เลือกโรงเรียน KK เพราะโรงเรียนอยู่ใกล้บ้านและรู้จักข้าราชการครูในโรงเรียน KK มาบ้างแล้วก่อนที่จะเปลี่ยนตำแหน่งทางราชการ

กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา : ข้าราชการครู ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงตามอายุราชการของข้าราชการครูไว้ 3 ช่วง คือ 1) กลุ่มข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 0 – 2 ปี ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งความเหมือนของข้าราชการครูในกลุ่มประสบการณ์ 0 – 2 ปีนี้ มีข้าราชการครูในกรณีศึกษาที่ 1 ข้าราชการครูในกรณีศึกษาที่ 3 ที่เป็นข้าราชการครูบรรจุใหม่ในทางราชการ คือมีตำแหน่งเป็นครูผู้ช่วย ส่วนข้าราชการครูในกรณีศึกษาที่ 2 เป็นข้าราชการครูที่บรรจุที่อื่นมาแล้ว แต่เขียนย้ายและได้มาเป็นครูที่โรงเรียนกรณีศึกษาเป็นโรงเรียนที่ 2 จึงมีตำแหน่งทางราชการ คือ ครู คศ.1 2) กลุ่มข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ตั้งแต่ 2 – 6 ปี พบว่ามีข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในกลุ่มนี้ทั้ง 3 กรณีศึกษา แตกต่างตรงที่ตำแหน่งทางราชการ คือ ข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 1 และกรณีศึกษาที่ 2 มีตำแหน่ง ครู คศ. 1 ส่วนข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 3 มีตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ คศ.3 ซึ่งเกิดจากการเขียนย้าย

ของข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 3 ที่มีอายุทางราชการมากแล้ว และ 3) กลุ่มข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ในกลุ่มนี้ จะพบเพียงกรณีศึกษาที่ 3 เท่านั้น เป็นข้าราชการครูที่มีอายุและอายุราชการมาก 20 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งทางราชการคือ ครูชำนาญการพิเศษ ครู คศ.3

กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา : กรรมการสถานศึกษา ทั้ง 3 กรณีศึกษา มีความแตกต่างในเรื่องของบทบาทกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับตำแหน่ง คือ กรรมการสถานศึกษากรณีที่ 1 มีตำแหน่งเป็นผู้แทนองค์กรชุมชน กรรมการสถานศึกษากรณีที่ 2 มีตำแหน่งเป็นผู้แทนองค์กรศาสนา ส่วนกรรมการสถานศึกษากรณีที่ 3 ทั้ง 3 โรงเรียน คือ โรงเรียน PT โรงเรียน TN และโรงเรียน BN มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการสถานศึกษา ความเหมือน คือ กรรมการสถานศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษามีการทำงานร่วมกับโรงเรียนมาเป็นระยะเวลานานแล้ว มีเพียงกรรมการสถานศึกษากรณีที่ 2 เท่านั้นที่มีอายุน้อยกว่าทั้ง 2 กลุ่ม

2) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา : นักเรียน จากกรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษา ผู้วิจัยคัดเลือกนักเรียนที่เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา โดยศึกษาอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์อยู่ในโรงเรียนมาก คือเข้าศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงปัจจุบัน มีเพียงนักเรียนกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน TN จำนวน 1 คนเท่านั้นที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาน้อย เพราะเพิ่งย้ายเข้ามาศึกษาที่โรงเรียน TN

กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา : ผู้ปกครอง จากกรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษา พบว่าผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 1 จำนวน 2 คน ผู้ปกครองคนที่ 1 เป็นมารดาของนักเรียน มีความผูกพันกับโรงเรียนเพราะเคยศึกษาที่โรงเรียน PP นี้ ส่วนผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 1 คนที่ 2 เป็นยายของนักเรียน ย้ายมาตั้งถิ่นฐานอยู่ที่นี่ไม่เคยศึกษาที่โรงเรียน PP ส่วนผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 2 จำนวน 2 คน เป็นย่าและเป็นยายของนักเรียน มีความผูกพันกับโรงเรียนเพราะเคยศึกษาที่โรงเรียน KK และผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 3 มีเพียง 2 โรงเรียนเท่านั้นที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล คือผู้ปกครองโรงเรียน PT และผู้ปกครองโรงเรียน TN โดยเก็บข้อมูลจากผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน PT จำนวน 1 คน เป็นย่าของนักเรียน ส่วนบุคคลไม่ได้มีประสบการณ์การศึกษาจากโรงเรียน TN เพราะเป็นคนต่างถิ่นแต่ย้ายมาตั้งรกรากที่นี่ เดิมมีความผูกพันกับอีกโรงเรียนหนึ่งในกรณีศึกษาที่ 3 นี้ เพราะเคยส่งลูกเข้าเรียน คือโรงเรียน BN ส่วนผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียน TN จำนวน 2 คน เป็นมารดาของนักเรียน ผู้ปกครองคนที่ 1 มีความผูกพันกับโรงเรียนเพราะเคยศึกษาที่โรงเรียน TN ส่วนผู้ปกครองคนที่ 2 ย้ายมาทำงานที่นี่ไม่เคยศึกษาที่โรงเรียน TN

3) กลุ่มผู้สนับสนุนทางการศึกษา : ศึกษานิเทศก์ จากกรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษา พบว่าศึกษานิเทศก์ทั้ง 3 กรณีศึกษามีความเหมือนกัน คือมีประสบการณ์ในการเป็นข้าราชการครูมาก่อน จะเปลี่ยนตำแหน่งงานมาเป็นศึกษานิเทศก์

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

**กรณีศึกษาที่ 1 :** โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนเมือง มีรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมกับผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 1 จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ข้าราชการครู 2 คน กรรมการสถานศึกษา 1 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (ผู้ปกครอง) และกลุ่มสนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) เพื่อพิจารณาความเหมือน ความต่างโดยใช้คำถามการวิจัยเป็นเป้าหมายหลักในการหาคำตอบ ในประเด็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 1 วิเคราะห์ได้ประเด็นหลักที่ผู้ให้ข้อมูลสื่อความถึงการดำรงอยู่อย่างมีความหมายในชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กรณีศึกษาที่ 1 ได้ 3 ประเด็นหลัก คือ 1)ความภาคภูมิใจ 2) ความหมายการดำรงอยู่ทางกายภาพและ 3)ความหมายการดำรงอยู่ทางใจ ดังนี้

**ความภาคภูมิใจ :** จากคำสัมภาษณ์พบว่าทั้ง 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกรณีศึกษาที่ 1 คล้ายกัน คือ เป็นโรงเรียนที่ได้รับการบริจาคมาจากหลวง ซึ่งเป็นที่ตั้งของบ้านผู้มียศตำแหน่งในสมัยก่อน แต่ท่านไม่ได้มาพักอาศัย จึงได้ยกพื้นที่พร้อมบ้านให้ตั้งเป็นโรงเรียน จากคำบอกเล่าของผู้ปกครองคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 ว่า

....เจ้าพระยาอะไรนี่แหละคะ เขายกบ้านให้ แล้วก็ยกบ้านข้ามมาจากอีกฝั่งแม่น้ำ  
ฝั่งนั้นเขาก็ตั้งโรงเรียนขึ้นใหม่ พอยกมาฝั่งเราเดิมโรงเรียนเก่าของเรานี้หันหน้าอาคาร  
ไปที่แม่น้ำ ตั้งอยู่ตรงอาคารอนุสาวรีย์และก็ย้ายมาตั้งตรงนี้แทน มันก็มีพื้นที่กว้างขึ้น...  
(สัมภาษณ์ผู้ปกครองคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1, 12 กุมภาพันธ์ 2559)

นอกจากนี้โรงเรียนยังได้รับการสนับสนุนจากชาวบ้านและงบประมาณจากรัฐบาลในการบริจาคทรัพย์สินและการอุทิศแรงกายในการช่วยกันปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน เนื่องจากชุมชนของกรณีศึกษาที่ 1 เป็นชุมชนหลากหลายศาสนา และผู้ปกครองส่วนใหญ่มีรายได้น้อย หาเช้า กินค่ำ สิ่งที่ชุมชนและผู้ปกครองจะช่วยเหลือโรงเรียนได้ก็คือการช่วยแรงงาน ดังคำสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 1 ว่า

...ชุมชนที่นี่ให้ความร่วมมือดี เขาให้ความร่วมมือด้านแรงงาน ถามว่าให้ช่วยเป็น  
กำลังเรื่องเงิน ก็จะไม่ได้ เพราะว่าหนึ่งเขาหาเช้ากินค่ำอยู่แล้ว...  
(สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 1, 3 กุมภาพันธ์ 2559)

และนอกจากความภาคภูมิใจในประวัติการก่อตั้งโรงเรียน การสำนึกถึงพระคุณของผู้บริจาคที่ดิน สิ่งก่อสร้างให้กับโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยได้ประเด็นของความภาคภูมิใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่ม ผู้ให้บริการทางการศึกษาเพิ่มเติมอีกด้วยว่า การที่โรงเรียนจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมาย ต่อชุมชนนั้น นอกจากประวัติศาสตร์การกำเนิดโรงเรียน การได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครองแล้ว โรงเรียนยังต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างคุณค่า สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้น กลุ่มผู้ปกครอง เพื่อให้ผู้ปกครองจะได้นำลูกหลานมาเข้าเรียนที่โรงเรียน โดยผลงานความภาคภูมิใจในปัจจุบันที่เกิดจากความเสียสละของครูและความร่วมมือกันในการทำงานของผู้บริหารและครู จากคำสัมภาษณ์ของผู้บริหาร คือ

....อย่างการแข่งขันศิลปหัตถกรรมวิชาการ จากที่เราไม่เคยได้ไปเลย เราก็ไปได้ถึงระดับชาติเมื่อปี 57 ที่ผ่านมานี้ ผู้ปกครองก็เกิดความเชื่อมั่น จำนวนเด็กเราก็เพิ่มมากขึ้น ผลก็มาจากตัวครูเราที่แหละที่ช่วยกัน...  
(สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 1, 3 กุมภาพันธ์ 2559)

และจากคำบอกเล่าของข้าราชการครูคนที่ 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนนี้ 2 – 6 ปี

....ที่ภูมิใจมากที่สุดก็คือ รางวัลระดับชาติเราได้เหรียญเงิน อันนั้นก็คือความภูมิใจของทางโรงเรียน เดิมไม่มีใครรู้จักโรงเรียนนี้ แต่ทุกวันนี้ ทำยังไงก็ได้ให้เขารู้จักโรงเรียนเรา ทุกวันนี้ก็ภูมิใจ เวลาออกไปไหน เขารู้จักโรงเรียน และไม่ว่าจะมีการแข่งขันอะไร เราส่งหมดจะได้เข้าร่วม หรือจะได้ระดับอะไรก็ตาม ก็ดีกว่าเราไม่ส่ง และก็ถ้าเป็นรางวัลความภาคภูมิใจของโรงเรียน ก็คือได้รางวัลระดับชาติโรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง....  
(สัมภาษณ์ครูคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1, 3 กุมภาพันธ์ 2559)

ซึ่งผลจากการพัฒนาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนกรณีศึกษาที่ 1 สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมายต่อชุมชน

**ความหมายการดำรงอยู่ทางกายภาพ :** ในการวิเคราะห์ประเด็นนี้เป็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกรณีศึกษาที่ 1 ตามประสบการณ์ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้สัมผัส พบเพียง 1 ประเด็นย่อย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มให้ความหมายในทิศทางเดียวกัน คือในมุมมองของกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาและกลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษาให้ความหมายการดำรงอยู่ทางกายภาพของโรงเรียนตามกฎหมายเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

...ในความหมายที่มุมมองนะ คือเกิน 120 ไปก็ถือว่าเป็นขนาดกลางแล้ว ที่ก็คือถามว่าโรงเรียนขนาดเล็กอะนะ เราอยู่ตรงนี้ก็ถูกอยู่ในเกณฑ์ของอัตรากำลังของก.ค.ศ. คือเขาก็ดูปริมาณเด็ก ว่าเด็กเท่านี้มีครูเท่านี้...  
(สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 1, 3 กุมภาพันธ์ 2559)

และในมุมมองของกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา คือ กลุ่มผู้ปกครองก็ให้ความหมายทางกายภาพตามประสบการณ์ที่ผู้ปกครองได้สัมผัส ได้มองเห็น จึงเป็นการบอกเล่าภาพความหมายการดำรงอยู่ว่า โรงเรียนก็เป็นแบบนี้ เหมือนเดิมไม่ค่อยมีอะไรเปลี่ยน สอนเด็กป.1 ถึง ป.6 มีเด็กประมาณนี้สอนรวมๆกัน (สัมภาษณ์ผู้ปกครองคนที่1 กรณีศึกษาที่1, 12 กุมภาพันธ์ 2559)

**ความหมายการดำรงอยู่ทางใจ :** ในการวิเคราะห์ประเด็นนี้เป็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษานาถเล็กรณีศึกษาที่ 1 ตามความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการมองในระดับจิตใจว่าโรงเรียนประถมศึกษานาถเล็จะสามารถดำรงอยู่ได้ เพราะมีนัยยะแฝงในจิตใจ แบ่งตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม พบว่า ในกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา คือ ผู้อำนวยการและข้าราชการครู ให้ความหมายการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษานาถเล็ที่มีผลทางใจว่า เป็นโรงเรียนที่ถูกมองข้าม หรือเป็นโรงเรียนสำหรับฝึกหัดการบริหาร เช่น คำสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการว่า ....รู้สึกกับสภาพตั้งแต่เป็นรองผู้อำนวยการแล้วว่า ยังไงก็ต้องมาเป็นผู้บริหารโรงเรียนเล็ก คือ..เราก็อำใจว่ายังงี้ก็ต้องมาอยู่โรงเรียนเล็ก... และจากคำสัมภาษณ์ของครูคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 ว่า ...มันเป็นวัฏจักรอยู่แล้ว ครูย้าย ครูออก... นอกจากนัยยะในการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษานาถเล็ตามมุมมองของผู้บริหารและข้าราชการครูแล้ว ความรู้สึกทางใจในการทำงานร่วมกันก็มีผลต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษานาถเล็ ดังคำให้สัมภาษณ์ของข้าราชการครูคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 คือ ...ถ้าย้ายมาใหม่แล้วมันเข้ากันได้ ทำงานกันได้ ก็อยู่ได้ แต่ว่า..เข้ากับชุมชนให้ได้ ส่งงานเขตทุกครั้ง ส่งครบ สนองนโยบายแบบไม่ขาดตกบกพร่อง ก็ไม่น่าที่จะมีปัญหา... ส่วนผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา : กรรมการสถานศึกษาได้ให้ความหมายการดำรงอยู่ที่มีผลทางด้านจิตใจที่แตกต่างจากผู้ให้ข้อมูลผู้บริหารและข้าราชการครู คือ ....โรงเรียนไม่ได้เล็กมาก ห้องที่ว่างไม่ได้ใช้ทำการเรียนการสอนก็ยังมี และเด็กนักเรียนที่นี่มีมารยาทดี พบเจอกันข้างนอกโรงเรียนเด็กก็ไหว้ทักทาย... ทำให้เห็นว่าจำนวนเด็ก ขนาดโรงเรียน ไม่ได้ส่งผลทางจิตใจต่อกรรมการสถานศึกษา แต่ความมีมารยาทของนักเรียนสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของผู้บริหารและข้าราชการครูที่อบรมปลูกฝังลักษณะนิสัยให้กับนักเรียน ส่วนการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ทางใจของกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา คือกลุ่มผู้ปกครองวิเคราะห์ได้ว่า ผู้ปกครองมองเห็นสิ่งดีในความขาดแคลนของโรงเรียน คือจากคำสัมภาษณ์ ผู้ปกครองกล่าวว่า ...ถึงจะมีครูน้อย แต่ครูก็ดูแลเด็กได้ทั่วถึงมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวนเด็กและสังคมที่แตกต่างกันกับโรงเรียนกรณีศึกษาที่ 1... จากคำสัมภาษณ์ตีความได้ว่าผู้ปกครองสนใจที่การจัดการเรียนการสอนและการดูแลบุคลากรของตนเองจากข้าราชการครู มากกว่าสนใจการเรียนในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่แต่การดูแลนักเรียนไม่ทั่วถึง ดังตารางการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการดำรงอยู่กรณีศึกษาที่ 1

## กรณีศึกษาที่ 1

ตาราง 13 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการดำรงอยู่กรณีศึกษาที่ 1

| คำถามการวิจัย                                    | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                                                                                                    |                                                                                         |                                                               |            | ผู้รับบริการทางการศึกษา                                                                                                                                                      | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                  | ผู้อำนวยการ /รักษาการ                                                                                                                                                                      | ข้าราชการครู                                                                            |                                                               |            | ผู้ปกครอง                                                                                                                                                                    | ศึกษานิเทศก์                                                                                                                        |
|                                                  |                                                                                                                                                                                            | 0 – 2 ปี                                                                                | 2 – 6 ปี                                                      | 6 ปีขึ้นไป |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                     |
| 1.1 การให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ : ความภาคภูมิใจ | -เป็นที่หลวงที่ยกให้สร้างเป็นโรงเรียน<br>-ผลงานวิชาการระดับประเทศ และงานประกวดระดับองค์กร                                                                                                  | - ผลงานนักเรียนในการแข่งขันวิชาการ<br>- ผลงานนักเรียน                                   | -ได้รับที่จากหลวงและงบในการสร้างอาคารเรียน<br>- ผลงานนักเรียน | -          | -เป็นที่หลวงที่ยกให้สร้างเป็นโรงเรียน                                                                                                                                        | -เป็นที่หลวงที่ยกให้สร้างเป็นโรงเรียน<br>-โรงเรียนเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของชุมชน                                                  |
| 1.2 การให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ : ทางกายภาพ     | -เกณฑ์การเขียนย้ายคือเด็กน้อยกว่า 499 คน แต่ถ้าเกณฑ์อัตรากำลังคือต่ำกว่า 120 คน คือถ้าเกิน 120 คนไปถือว่าเป็นขนาดกลาง                                                                      | -จำนวนเด็กต่ำกว่า 120 คนสอนคละชั้นเด็กน้อย ครูน้อย ทุกอย่างไม่พอ                        | -โรงเรียนที่มีเด็กน้อยไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนดมา                | -          | -เป็นโรงเรียนที่มีเด็กน้อยหน่อย ถ้าเทียบกับโรงเรียนอื่น<br>-สอน ป.1 ถึงป.6 มีเด็กน้อย สอนรวมๆกัน แต่ระบบการดูแลเด็กทั่วถึงดี<br>-ตั้งแต่มาอยู่ที่นี้ มันก็เป็นแบบนี้อยู่แล้ว | -มีเด็กน้อยกว่า 120 คน ส่วนใหญ่มีครู 2-3 คน<br>-นักเรียนน้อย ครูก็น้อย<br>-ไปตามสัดส่วนนักเรียน                                     |
| 1.3 การให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ : ทางใจ         | -บรรจุใหม่ๆ ไม่ต้องเลือกหรือมีแต่โรงเรียนขนาดเล็ก เลือกที่เราจะเดินทางไป-มาสะดวก<br>-โรงเรียนขนาดเล็กจะเพิ่มจำนวน เพราะอัตราการเกิดต่ำ<br>-ในความเล็กก็ยังมีโอกาส ถ้าให้ผู้ปกครองเชื่อมั่น | -การมีเพื่อนร่วมงานดี คุยกันได้ ไม่ได้สอนอยู่คนเดียวตลอดเวลา แต่ต้องอยู่กับเด็กตลอดเวลา | -เสียใจกับการถูกเปรียบเทียบ ถึงจะเล็กแต่ก็ยังมีจุดเด่นบ้าง    | -          | -นี่ก็ไม่เลืกนะ เห็นห้องว่างๆยังเหลือเยอะ ถ้ามีถึงมัธยมซะ เด็กจะได้ไม่ต้องข้ามฝั่ง<br>-เด็กดี มีมารยาท ครูสอนดี (การพบนักเรียนกลางทางแล้วนักเรียนไหว)                        | -ขาดแคลนทุกอย่าง ทั้งปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตก็ไม่ค่อยดี แต่ก็ยุบ/ควบรวมไม่ได้ เพราะอดีตโรงเรียนเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชน |

**กรณีศึกษาที่ 2 :** โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมกับผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 2 จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ข้าราชการครู 2 คน กรรมการสถานศึกษา 1 คน ผู้ปกครอง 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (ผู้ปกครอง) และกลุ่มสนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) เพื่อพิจารณาความเหมือน ความต่างโดยใช้คำถามการวิจัยเป็นเป้าหมายหลักในการหาคำตอบ ในประเด็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 2 วิเคราะห์ได้ประเด็นหลักที่ผู้ให้ข้อมูลสื่อความถึงการดำรงอยู่อย่างมีความหมายในชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กรณีศึกษาที่ 2 ได้ 3 ประเด็นหลัก คือ 1) ความภาคภูมิใจ 2) ความหมายการดำรงอยู่ทางกายภาพ และ 3) ความหมายการดำรงอยู่ทางใจ ดังนี้

**ความภาคภูมิใจ :** จากคำสัมภาษณ์พบเพียง 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ให้คำตอบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาและกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา ส่วนกลุ่มผู้สนับสนุนทางการศึกษา ไม่ได้ให้คำสัมภาษณ์ในประเด็นความเป็นมาของโรงเรียน และจากคำสัมภาษณ์ของทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ให้บริการและกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษานั้น กล่าวด้วยความภาคภูมิใจในประวัติการก่อตั้งและสำนึกในบุญคุณของผู้บริจาคที่ดินเพื่อให้ตั้งโรงเรียนว่า ....โอ้ย!!! ฉันเรียนที่นี่ตั้งแต่โรงเรียนยังไม่มีฝา ปลูกเป็นเพิง เดิมมันเคยตั้งอยู่อีกฝั่งหนึ่ง เดียวนี้ขายย้ายไปอยู่ฝั่งเดียวกับวัด... ...เป็นโรงเรียนที่มีชาวบ้านบริจาคที่ให้ เดิมตั้งอยู่อีกฝั่งคลอง แต่ปัจจุบันย้ายมาอยู่ใกล้บริเวณวัด... (สัมภาษณ์ผู้ปกครองคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 2, 15 ธันวาคม 2558) นอกจากความภาคภูมิใจและสำนึกในบุญคุณของชาวบ้านที่สละที่ดินเพื่อให้ปลูกสร้างเป็นโรงเรียนแล้ว ผู้ให้ข้อมูลยังมีการกล่าวถึงความภาคภูมิใจในเหตุการณ์ปัจจุบันที่ทำให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของกรณีศึกษาที่ 2 ยังสามารถดำรงอยู่ได้ เพราะโรงเรียนมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ จากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ถูกมองข้าม เป็นโรงเรียนที่มีผลงานในด้านกีฬาบ้าง ด้านวิชาการบ้างที่ลงสู่ตัวนักเรียนและผลงานของข้าราชการครูในโรงเรียน เช่นการได้รับคัดเลือกให้เป็นวิทยากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการอบรมครู ดังคำสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 2 (18 ตุลาคม 2558) ว่า ...เริ่มมีผลงานในด้านกีฬาและผลงานในด้านวิชาการบ้าง แต่เราก็เลือกฝึกซ้อมในกิจกรรมที่เราสามารถทำได้ ในกิจกรรมที่เรามีเด็กเพียงพอที่จะส่งเข้าร่วม เราไม่ได้คาดหวังรางวัลที่ 1 แต่เป็นการสร้างประสบการณ์ให้กับนักเรียน... นอกจากกิจกรรมที่ลงสู่ตัวเด็กแล้ว กิจกรรมการประเมินสถานศึกษาในด้านต่างๆโรงเรียนกรณีศึกษาที่ 2 ก็พยายามปรับปรุง สร้างงานขึ้นมา เพื่อให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับในชุมชน

**ความหมายการดำรงอยู่ทางกายภาพ :** ในการวิเคราะห์ประเด็นนี้เป็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกรณีศึกษาที่ 2 ตามประสบการณ์ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้สัมผัส พบเพียง 1 ประเด็นย่อย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มให้ความหมายในทิศทางเดียวกัน คือ เป็นโรงเรียนที่มีเด็กน้อย มีครูน้อย ความพร้อมมีน้อย ถูกจำกัดด้วยทรัพยากรที่มี และจากคำให้สัมภาษณ์ของกลุ่มผู้สนับสนุนทางการศึกษาที่เพิ่มเติมมากกว่าผู้ให้ข้อมูลท่านอื่นคือ ผู้ปกครองส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งลูกหลานเข้าโรงเรียนประจำจังหวัดหรือเอกชนได้ (สัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์กรณีศึกษาที่ 2, 22 มีนาคม 2559)

**ความหมายการดำรงอยู่ทางใจ :** ในการวิเคราะห์ประเด็นนี้เป็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกรณีศึกษาที่ 2 ตามความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการมองในระดับจิตใจว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจะสามารถดำรงอยู่ได้ เพราะมีนัยยะแฝงในจิตใจ แบ่งตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มมองว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเป็นโรงเรียนทางเลือก เช่น คำสัมภาษณ์จากกรรมการสถานศึกษาว่า ...เป็นโรงเรียนทางเลือกสำหรับผู้ปกครองที่มีฐานะไม่ดี... (17 สิงหาคม 2558) แสดงให้เห็นว่า หากผู้ปกครองมีฐานะดี อาจไม่เลือกส่งลูกหลานเข้าเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้คำสัมภาษณ์จากข้าราชการครูและผู้ปกครอง ก็สะท้อนให้เห็นภาพว่า การทำงาน หากผู้ทำงานไม่ได้ อยู่ใกล้ถิ่นภูมิลำเนาตน สักวันเขาก็ต้องกลับภูมิลำเนาของเขา ดังที่ผู้อำนวยการ(18 ตุลาคม 2558) ให้สัมภาษณ์ว่า ... เป็นโรงเรียนที่อยู่ใกล้บ้าน แล้วเราก็เป็นคนในท้องถิ่น ถ้าคนในท้องถิ่นนี้ ไม่เลือกโรงเรียนในท้องถิ่นตัวเอง แล้วจะมีใครจะมาเลือก... นอกจากนี้ยังพบการให้ความหมายทางใจที่แตกต่างกันระหว่างข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อยในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มองว่าโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเด็ก ครู รวมทั้งงบประมาณน้อย หากหน่วยงานต้นสังกัดสั่งให้มีการดำเนินการรวบรวม ก็ยินดี เพราะมองว่าโรงเรียนอาจพัฒนาไปในแนวทางที่ดีขึ้น ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า จากการสัมภาษณ์ปฏิเสธการรวบรวม ไม่อยากให้มีวันนั้น เพราะความผูกพันกับโรงเรียน คำนึงถึงการมีตัวตนภายใต้ชื่อโรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์ (10 สิงหาคม 2558) ....ความหมายของการมีชื่อโรงเรียน ถ้าโรงเรียนถูกควบรวบ เราจะใช้ชื่อว่าอะไร ทุกวันนี้เราอยู่โรงเรียนเล็กก็เหมือนไม่มีตัวตนในกลุ่มอยู่แล้ว เมื่อก่อนที่ยังไม่มีผู้บริหาร เคยไปประชุมแทน เราไม่มีสิทธิ์ ไม่มีเสียงอะไรที่จะเสนอความคิดเลย เหมือนถูกมองข้าม... ส่วนมุมมองของผู้ปกครอง นอกจากมองว่าโรงเรียนเป็นโรงเรียนทางเลือกของคนในโรงเรียนจากที่กล่าวข้างต้นแล้ว ด้วยการพบลักษณะการย้ายออก บรรจุเข้าเป็นเรื่องปกติ ยังมองเห็นคุณค่าของโรงเรียนทางใจก็คือ เป็นโรงเรียนที่ใกล้บ้าน ผู้ปกครองไม่ต้องห่วงลูกหลานในการเดินทางและโรงเรียนก็สอนให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ เช่นเดียวกันกับโรงเรียนอื่นๆ ดังตารางการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการดำรงอยู่กรณีศึกษาที่ 2

## กรณีศึกษาที่ 2

ตาราง 14 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการดำรงอยู่กรณีศึกษาที่ 2

| คำถามการวิจัย                                               | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                                                            |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |            |                                                                   | ผู้รับบริการทางการศึกษา                                                                                                                                                                          | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                             | ผู้อำนวยการ /<br>รักษาการ                                                                                                                          | ข้าราชการครู                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |            | กรรมการ<br>สถานศึกษา                                              | ผู้ปกครอง                                                                                                                                                                                        | ศึกษานิเทศก์                                                                                                                                    |
|                                                             |                                                                                                                                                    | 0-2 ปี                                                       | 2-6 ปี                                                                                                                                                                                                                                                                            | 6 ปีขึ้นไป |                                                                   |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                 |
| 1.1 การให้<br>ความหมายต่อ<br>การดำรงอยู่ :<br>ความภาคภูมิใจ | -ชาวบ้านบริจาคที่ให้<br>สร้างเป็นโรงเรียน<br>-มีผลงานด้านกีฬาและ<br>ผลงานด้านวิชาการ                                                               | -ผลงานครู<br>ประกวดนวัตกรรม                                  | - ชาวบ้านบริจาคที่ในการสร้าง<br>โรงเรียน<br>-เริ่มมีผลงานด้านกีฬาและวิชาการ<br>-เคยเป็นวิทยากรของเขตฯ                                                                                                                                                                             | -          | - เป็นโรงเรียนที่<br>ชาวบ้านบริจาคที่<br>ให้สร้างเป็น<br>โรงเรียน | -ชาวบ้านบริจาคที่ให้สร้างเป็น<br>โรงเรียน                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                 |
| 1.2 การให้<br>ความหมายต่อ<br>การดำรงอยู่ : ทาง<br>กายภาพ    | -มีเด็กน้อย ถูกจำกัด<br>ด้วยทรัพยากรที่มี                                                                                                          | -มีเด็กน้อย ครู<br>น้อย<br>-เป็นโรงเรียนที่<br>ขาดไปทุกอย่าง | มีเด็กน้อย ครูน้อย ความพร้อม<br>น้อย                                                                                                                                                                                                                                              | -          | -อัตราส่วนเด็ก<br>ต่ำกว่า 50 คน                                   | -                                                                                                                                                                                                | -มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน<br>ลงมา ผู้ปกครองส่วนใหญ่มี<br>ฐานะยากจน ไม่สามารถส่ง<br>ลูกไปเรียนในโรงเรียน<br>ประจำจังหวัดหรือโรงเรียน<br>เอกชนได้ |
| 1.3 การให้<br>ความหมายต่อ<br>การดำรงอยู่ :<br>ทางใจ         | -เป็นโรงเรียนที่อยู่ใกล้<br>บ้าน แล้วเราก็เป็นคนใน<br>ท้องถิ่นถ้าคนในท้องถิ่น<br>นี้ ไม่เลือกโรงเรียนใน<br>ท้องถิ่นตัวเอง แล้วจะมี<br>ใครจะมาเลือก | -ถ้ามีการควมรวม<br>แล้วทำให้โรงเรียน<br>ดีขึ้นก็จะดี         | -ความหมายของการมีชื่อโรงเรียน<br>การมีตัวตน ผู้นำ และการให้คุณค่า<br>รวมทั้งความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง<br>-ความเป็นครูเกิดขึ้นที่นี่ สอนทุก<br>อย่างทั้งในตำราและนอกตำรา<br>- เข้าใจความจำเป็นของครูและผอ.<br>ที่ย้าย เนื่องจากที่นี่ไม่ใช่บ้านเกิด<br>ทุกคนก็ต้องการที่จะกลับบ้าน | -          | เป็นโรงเรียน<br>ทางเลือกสำหรับ<br>ผู้ปกครองที่มี<br>ฐานะไม่ดี     | -เป็นปกติ ใครย้ายไป เดียวก็มี<br>คนย้ายมา<br>-โรงเรียนเราสอนดีกว่า ดูจาก<br>เด็กเราอ่านออกเขียนได้<br>-มีโรงเรียนที่ดีแล้ว เด็กๆจะได้<br>ไม่ต้องไปเรียนกันไกลๆบ้าน ที่<br>ไหนก็โรงเรียนเหมือนกัน | -ถ้าเลือกได้ จะส่งลูกไป<br>โรงเรียนเอกชนในเมือง<br>เพราะมีความพร้อมในการ<br>ดูแล                                                                |

**กรณีศึกษาที่ 3 :** โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมกับผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 3 จำนวน 3 โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวมในการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ภาพรวมทั้ง 3 โรงเรียนในกรณีศึกษาที่ 3 ไม่ได้ทำการวิเคราะห์แยกเป็นรายโรงเรียน เพราะทั้ง 3 โรงเรียนมีบริบทชุมชนและบริบทบุคคลในองค์การคล้ายคลึงกัน จำนวนผู้ให้ข้อมูลในประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกรณีศึกษาที่ 3 ในครั้งนี้มีจำนวน 14 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน (โรงเรียน PT) ข้าราชการครู 6 คน (โรงเรียน PT 2 คน โรงเรียน TN 2 คน และโรงเรียน BN 2 คน) กรรมการสถานศึกษา 3 คน (โรงเรียน PT 1 คน โรงเรียน TN 1 คน และโรงเรียน BN 1 คน) ผู้ปกครอง 3 คน (โรงเรียน PT 1 คน โรงเรียน TN 2 คน) และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (ผู้ปกครอง) และกลุ่มสนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) เพื่อพิจารณาความเหมือน ความต่างโดยใช้คำถามการวิจัยเป็นเป้าหมายหลักในการหาคำตอบ ในประเด็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 3 วิเคราะห์ได้ประเด็นหลักที่ผู้ให้ข้อมูลสื่อความถึงการดำรงอยู่อย่างมีความหมายในชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กรณีศึกษาที่ 3 ได้ 3 ประเด็นหลัก คือ 1) ความภาคภูมิใจ 2) ความหมายการดำรงอยู่ทางกายภาพ และ 3) ความหมายการดำรงอยู่ทางใจ ดังนี้

**ความภาคภูมิใจ :** จากคำสัมภาษณ์พบว่า มีเพียง 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ให้คำตอบไปในทิศทางเดียวกัน คือกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาและกลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษา ส่วนกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา จากการสัมภาษณ์ไม่ได้มีการตอบเกี่ยวกับประเด็นความภาคภูมิใจในประวัติการก่อตั้งโรงเรียน ผู้วิจัยจึงไม่ได้วิเคราะห์ตีความในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลผู้รับบริการทางการศึกษา นี้ จากการวิเคราะห์คำตอบจากการสัมภาษณ์ ทำให้ทราบว่าทั้ง 2 กลุ่มข้างต้น มีความภาคภูมิใจในประวัติการก่อตั้งโรงเรียน เพราะเชื่อและศรัทธาว่าโรงเรียนเกิดจากความร่วมมือกันของชาวบ้านในท้องถิ่น เพราะมองเห็นความสำคัญของการศึกษา รวมทั้งในปัจจุบันที่ชาวบ้านยังให้การสนับสนุนโรงเรียน ชุมชน เครือข่ายต่างๆ ที่สนับสนุน และหากทุนทรัพย์ไม่เพียงพอ ข้าราชการครูในโรงเรียนยังพร้อมที่จะเสียสละเงินของตนเองในการพัฒนาโรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์ของ ข้าราชการครู โรงเรียน BN กรณีศึกษาที่ 3 (10 กุมภาพันธ์ 2559) ว่า ...ชาวบ้านบริจาคเงินและร่วมกันสร้างโรงเรียนไว้ในชุมชน ปัจจุบันถ้าขาดเหลือครูก็ระดมทรัพย์กันปรับปรุง ซ่อมแซม... และคำสัมภาษณ์ของ ข้าราชการครูโรงเรียน PT กรณีศึกษาที่ 3 (18 มีนาคม 2559) ที่ว่า ...โรงเรียนเกิดจากชาวบ้านเห็นความสำคัญของการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน สร้างโรงเรียนเพราะกลัวลูกหลานลำบาก... นอกจากนี้ยังพบความภาคภูมิใจอันเป็นผลจากการจัดการเรียนการสอนของครูที่ลง

นักเรียน ก็คือ นักเรียนทั้ง 3 โรงเรียน หลังจากทำการทดสอบวัดผลระดับชาติแล้ว มีผลคะแนนโอเน็ตที่สูงกว่าระดับประเทศ ทำให้ทราบว่าแม้จะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กแต่เขาก็ไม่ได้ด้อยเรื่องการศึกษา

**ความหมายการดำรงอยู่ทางกายภาพ :** ในการวิเคราะห์ประเด็นนี้เป็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกรณีศึกษาที่ 3 ตามประสบการณ์ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้สัมผัส พบเพียง 1 ประเด็นย่อย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มให้ความหมายในทิศทางเดียวกัน คือ เป็นโรงเรียนที่มีเด็กน้อย มีครูน้อย ครูไม่ครบชั้น จัดการเรียนการสอนยาก ต้องเอาเด็กหลายชั้นมาสอนรวมกัน ความพร้อมมีน้อย เงินมีน้อย มีเพียงผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา คือ กรรมการสถานศึกษาเท่านั้นที่มองต่างว่า (สัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษาโรงเรียน TN กรณีศึกษาที่ 3 ,16 มีนาคม 2559) ...ในความน้อยมันก็คือความพอดี... หมายถึงพอดีกับชุมชนที่อยู่ เพราะผู้ปกครองก็มีน้อย จำนวนเด็กก็มีน้อย โรงเรียนก็ดูเหมาะสมที่จะรองรับกับเด็กและผู้ปกครองแล้ว

**ความหมายการดำรงอยู่ทางใจ :** ในการวิเคราะห์ประเด็นนี้เป็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกรณีศึกษาที่ 3 ตามความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการมองในระดับจิตใจว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจะสามารถดำรงอยู่ได้ เพราะมีนัยยะแฝงในจิตใจ แบ่งตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลผู้อำนวยการและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 2-6 ปีและมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มองว่าโรงเรียนจะอยู่ได้ ต้องอาศัยความเสียสละของผู้บริหารและข้าราชการครู โดยทำงานด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ให้ความรัก ดูแลเอาใจใส่นักเรียนเหมือนเป็นลูกหลานของตน ...ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนเล็กหรือใหญ่ สิ่งสำคัญคือจิตวิญญาณของครู... (สัมภาษณ์ข้าราชการครูโรงเรียนPT กรณีศึกษาที่ 3, 18 มีนาคม 2559) ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกรรมการสถานศึกษา ให้ความหมายการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กว่า ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการเลือกสถานที่ในการเรียนให้กับลูกหลาน รวมทั้งคำพูดที่สะท้อนถึงการรวมอยู่ด้วยกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน ว่าโรงเรียนนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้ชุมชน วัด ดุมีชีวิตชีวา ดังคำสัมภาษณ์ของกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนPT (18 มีนาคม 2559) ว่า ...ชุมชนนี้ถ้าไม่มีโรงเรียน รู้สึกว่ามันจะขาดความสัมพันธ์อะไรซักอย่าง คือ มีวัด โรงเรียนต้องอาศัยวัดอยู่แล้วละนะ คือถ้าวัดไหนมีโรงเรียนนี้ ดุมันครึกครื้นขึ้น ดุมันมีชีวิตชีวา มีเด็ก มีครู มีกรรมการ มีส่วนร่วม มันก็ทำให้ชุมชนเจริญ ชุมชนไหนที่ไม่มีโรงเรียนมันก็ทำให้รู้สึกมันซบเซาไป ยกตัวอย่างวัดที่เคยมีโรงเรียน แต่โรงเรียนนั้นได้ถูกยุบไปนะ เห็นได้ชัดเลยว่า วัดก็เซไปเหมือนกัน วัดก็ดูซบเซาไป มันสู้มีโรงเรียนไม่ได้ มันดุมีชีวิตชีวา มันดูสดใส... ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 0 - 2 ปี ให้ความหมายการดำรงอยู่ของโรงเรียนทางใจว่าเป็นไปตามสภาพ หากโรงเรียนจะต้องถูกยุบก็ไม่ว่าอะไร เพราะเด็กที่เหลืออยู่หน่วยงานต้นสังกัดต้องจัดสรรโรงเรียนให้

เด็กได้เข้าเรียน ข้าราชการครูก็จะถูกเกลี้ยอัตรากำลังไปตามการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่

กลุ่มของผู้รับบริการทางการศึกษา (ผู้ปกครอง) ให้ความหมายการดำรงอยู่ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ คือ โรงเรียนในกรณีศึกษาที่ 3 นี้ ต้องมีการควมรวมกัน เพราะมีจำนวนเด็กน้อย และเพราะความเข้าใจว่าหากโรงเรียนไม่แก้ไขปัญหาเรื่องจำนวนเด็กน้อย โรงเรียนจะต้องถูกยุบ ซึ่งทำให้ผู้ปกครองลำบากในการส่งลูกหลานไปเรียนไกลๆ จึงยินยอมที่จะให้โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียนควมรวมกัน และได้รับการรับรองจากทางโรงเรียนว่าลูกหลานจะเดินทางไปเรียนควมรวมกันอย่างปลอดภัย ซึ่งในกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษานี้มองตรงกันกับกลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษา ในประเด็นที่มีการมีโรงเรียนในชุมชนนับเป็นเรื่องดี เพราะโรงเรียนจะช่วยขัดเกลาพฤติกรรมของเด็ก ดังคำให้สัมภาษณ์ของศึกษานิเทศก์ กรณีศึกษาที่ 3 (21 มีนาคม 2559) ว่า ...ในชุมชนมีโรงเรียนก็ดี เพราะช่วยกล่อมเกลาพฤติกรรมเด็ก เพราะผู้ปกครองไม่มีทุนส่งเด็กเข้าในเมือง....

จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม คือผู้ให้บริการทางการศึกษา ผู้รับบริการทางการศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา ให้ความหมายของการดำรงอยู่ของโรงเรียนที่มีผลทางด้านจิตใจว่า โรงเรียนคือตัวแทนความเป็นชุมชน ความมีชีวิตชีวาของชุมชน หากโรงเรียนต้องยุบลงชาวบ้านผู้ปกครองที่มีรายได้น้อยจะลำบากมากขึ้น และจิตใจที่เสียสละของข้าราชการครูและผู้อำนวยการที่จะนำพาให้โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้ ดังตารางการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการดำรงอยู่กรณีศึกษาที่ 3

### กรณีศึกษาที่ 3

ตาราง 15 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการดำรงอยู่กรณีศึกษาที่ 3

| คำถามการวิจัย                                                | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                                                              |                                                                                                                                            |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ผู้รับบริการทางการ                                                                                                                      | ผู้สนับสนุน                                                                                                                                                                     |                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                              | ผู้อำนวยการ /<br>รักษาการ                                                                                                                            | ข้าราชการครู                                                                                                                               |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | กรรมการ<br>สถานศึกษา                                                                                                                    | ผู้ปกครอง                                                                                                                                                                       | ศิษยานุศิษย์                                                                                                  |
|                                                              |                                                                                                                                                      | 0 – 2 ปี                                                                                                                                   | 2 – 6 ปี                                                                                                                          | 6 ปีขึ้นไป                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                               |
| 1.1 การให้<br>ความหมายต่อการ<br>ดำรงอยู่ : ความ<br>ภาคภูมิใจ | -ชาวบ้านบริจาคเงิน<br>และร่วมกันสร้าง<br>โรงเรียนไว้ในชุมชน                                                                                          | -                                                                                                                                          | -ชาวบ้านช่วยกัน<br>บริจาคสร้าง<br>โรงเรียน<br>ซ่อมแซมส่วนที่<br>ทรุดโทรม                                                          | -โรงเรียนเกิดจากชาวบ้านเห็นความสำคัญ<br>ของการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน สร้าง<br>โรงเรียน ปัจจุบันถ้าขาดเหลือครูก็ระดม<br>ทรัพย์กันปรับปรุง ซ่อมแซม<br>- คะแนนโอเน็ตของนักเรียน มีระดับค่าเฉลี่ย<br>ที่สูงกว่าระดับประเทศ                                                                                            | -เป็นโรงเรียนของ<br>ชุมชน เกิดขึ้นจาก<br>ความร่วมมือของ<br>ชุมชน                                                                        | -                                                                                                                                                                               | -เกิดมาจากชุมชน<br>เราจะไปยุบเขาก็ทำ<br>ยาก เพราะชุมชนเขา<br>เป็นผู้สร้างโรงเรียน                             |
| 1.2 การให้<br>ความหมายต่อการ<br>ดำรงอยู่ : ทาง<br>กายภาพ     | -จำนวนเด็กต่ำกว่า<br>120 คน                                                                                                                          | -โรงเรียนที่มี<br>เด็กน้อยๆ ครู<br>น้อย                                                                                                    | -เด็กน้อย ครู<br>น้อย เงินปัจจัย<br>น้อย อะไรก็น้อย<br>หมด                                                                        | -การเอาเกณฑ์มาจัดเด็ก<br>-เด็กน้อย ครูน้อย งบประมาณน้อย น้อยทุก<br>อย่าง                                                                                                                                                                                                                                         | -มันก็พอดีกับ<br>โรงเรียนในหมู่บ้าน<br>-ครูมีน้อย เด็กก็น้อย<br>ผู้ปกครองมีไม่มาก                                                       | -ครูน้อย มีครู 4-5<br>คน มีเด็กน้อย                                                                                                                                             | -ครูไม่ครบชั้น จัดการ<br>เรียนการสอนยาก<br>ต้องเอาเด็กหลายชั้น<br>มาสอนรวมกัน                                 |
| 1.3 การให้<br>ความหมายต่อการ<br>ดำรงอยู่ : ทางใจ             | -โรงเรียนเล็กๆอะไร<br>มันก็ขาดแคลน ถึง<br>จะรวมกัน มีการ<br>บริหารจัดการดี แต่<br>ต้องอาศัยความ<br>เสียสละของ<br>ผู้บริหาร ทุ่มเท มัน<br>ก็จะอยู่ได้ | -หากต้องยุบ<br>โรงเรียนก็ไม่<br>รู้สึกอะไร<br>เพราะเด็กถูก<br>ย้ายไปอยู่ไหน<br>ครูก็ไปด้วย<br>ขอแค่ให้อยู่ใน<br>พื้นที่ บ้านเกิด<br>ตัวเอง | -คิดว่าจะไม่ย้าย<br>แล้ว เพราะ<br>สงสารเด็ก<br>สงสารครูที่นี่<br>ย้ายไปก็ไม่มี<br>ครูมา<br>-ระบบการศึกษา<br>ทำร้ายเด็ก<br>ทางอ้อม | -อยู่กันด้วยความอบอุ่น อยู่กันแบบพี่ๆ<br>น้องๆ มีปัญหาอะไรก็จะคุยกัน บางที<br>ประชุมกันตอนทานข้าว<br>-เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท แต่ครูดูแล<br>ทั่วถึง โกลซิด รักเด็กเหมือนลูกตัวเอง<br>-ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนเล็กหรือใหญ่ สิ่งสำคัญ<br>คือจิตวิญญาณของครู<br>-เหนื่อยต้องหางบประมาณเอง ไม่เหมือน<br>โรงเรียนใหญ่ | -ถ้าผู้ปกครองไม่ส่ง<br>ลูกหลานมาเรียน มัน<br>ก็กลายเป็นโรงเรียน<br>ขนาดเล็ก<br>-ชุมชนที่ขาด<br>โรงเรียน เหมือนขาด<br>ความสัมพันธ์อะไรไป | -โรงเรียนอยู่ได้เพราะ<br>ชุมชนกับเด็ก<br>-ไม่ยอมให้ลูกหลาน<br>ไปเรียนไกลๆ เพราะ<br>ห่วงความปลอดภัย<br>-ทั้ง 3 โรงเรียน<br>รวมกันเพราะมีเด็ก<br>น้อย ถ้าไม่รวมก็<br>จะต้องโดนยุบ | -ในชุมชนมีโรงเรียนก็<br>ดี เพราะช่วยกล่อม<br>เกลापฤติกรรมเด็ก<br>เพราะผู้ปกครองไม่มี<br>ทุนส่งเด็กเข้าในเมือง |

### การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทั้ง 3 กรณีศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กรณีศึกษา และทำการจำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละกรณีศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (ผู้ปกครอง) และกลุ่มสนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) ดังที่วิเคราะห์ในตารางที่ 13 – 15 นั้น เพื่อเป็นการทำความเข้าใจในหลากหลายมิติที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอ คือ ความต่างในทำเลที่ตั้งความเป็นชุมชนเมืองและชุมชนชนบท กับความต่างในเรื่องการบริหารจัดการศึกษา (แบบปกติกับแบบควมรวม) ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนความต่างของแต่ละกรณีศึกษา ตามประเด็นความมุ่งหมายการวิจัยเรื่องการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้ดังนี้

**ดำรงอยู่อย่างมีความหมาย** จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ได้ดังนี้ (ความภาคภูมิใจ ความหมายทางกายภาพและความหมายทางใจ)

**ความภาคภูมิใจ :** การดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอย่างมีความหมาย จากผลการศึกษาและวิเคราะห์โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียนมีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ในมุมมองที่เหมือนกันทั้ง 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา และกลุ่มสนับสนุนการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กรณีศึกษาจะบอกเล่าถึงประวัติความเป็นมาของโรงเรียนถึงแม้บางกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจะไม่รู้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากเอกสาร คือตอบคำถามตามประสบการณ์ที่ตนเองเคยได้รับรู้ ก็มีนัยยะในทางเดียวกัน คือ ภาคภูมิใจในประวัติการก่อตั้งโรงเรียน ว่าโรงเรียนของตนนั้นเกิดจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ของคนในชุมชน เพื่อเป็นทางเลือกในการศึกษาของลูกหลานในชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา คือ ผู้ปกครองในบางกรณีศึกษา เป็นผู้สูงอายุ คือเป็นผู้ปกครองในรุ่นย่า รุ่นยาย ประกอบกับหลายคนเคยเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียน จึงมีความผูกพันกับโรงเรียนมาก สามารถเล่าเหตุการณ์ย้อนอดีตไปได้มากกว่า 10 ปีที่ผ่านมา ทำให้เห็นถึงความผูกพัน ความภาคภูมิใจในบรรพบุรุษที่ได้ช่วยกันสร้างโรงเรียนขึ้น และจากการลงพื้นที่สนามวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้เข้าใจความหมายของการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ว่าการที่โรงเรียนยังสามารถดำรงอยู่ได้ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ประกอบกับระยะเวลาที่เปลี่ยนไป แก่นหลักนั้นคือ ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์การก่อตั้งโรงเรียน ความศรัทธาในตัวบรรพบุรุษ และมองการณ์ไกลของบรรพบุรุษในชุมชนแต่ละท้องถิ่นในการเห็นความสำคัญของการศึกษา ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 1 ว่า

...เจ้าพระยาอะไรนี่แหละคะ เขายกบ้านให้ แล้วก็ยกบ้านข้ามมาจากอีกฝั่งแม่น้ำ ฝั่งนั้นเขาก็ตั้งโรงเรียนขึ้นใหม่ พอยกมาฝั่งเราเดิมโรงเรียนเก่าของเรานี้หันหน้าอาคารไปที่แม่น้ำ ตั้งอยู่ตรงอาคารอเนกประสงค์ แล้วก็ย้ายมาตั้งตรงนี้แทน มันก็มีพื้นที่กว้างขึ้น... (สัมภาษณ์ผู้ปกครองคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1, 12 กุมภาพันธ์ 2559)

และคำสัมภาษณ์ของผู้ปกครอง กรณีศึกษาที่ 2 ว่า

...เป็นโรงเรียนที่มีชาวบ้านบริจาคที่ให้ เดิมตั้งอยู่อีกฝั่งคลอง แต่ปัจจุบันย้ายมาอยู่ใกล้บริเวณวัด... (สัมภาษณ์ผู้ปกครองคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 2, 15 ธันวาคม 2558)

และคำสัมภาษณ์ของข้าราชการครู โรงเรียนPT กรณีศึกษาที่ 3 ว่า

...ที่บอกว่าโรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ตามที่ผมนึก ว่ามันไม่ถูกต้อง มันเป็นการมองข้ามเหตุผลสำคัญของปู่ ย่า ตา ยายเรา ในแต่ละหมู่บ้านทั้งหมดให้เห็น ความสำคัญของการศึกษา จึงได้ร่วมมือกันบริจาคทรัพย์สมบัติ ที่ดิน สิ่งของอื่นๆ สร้างโรงเรียนให้กับลูกหลานในตำบล ด้วยเหตุผลว่าเกรงว่าลูกหลานจะได้รับความลำบาก เป็นการมองการณ์ไกลของปู่ ย่า ตา ยาย...

(สัมภาษณ์ข้าราชการครูโรงเรียนPT กรณีศึกษาที่ 3, 18 มีนาคม 2559)

นอกจากประวัติศาสตร์การก่อตั้งโรงเรียนที่ยาวนานแล้ว ร่องรอยหลักฐาน เอกสาร เกียรติบัตร รางวัลต่างๆ ก็เป็นเครื่องยืนยันว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทั้ง 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน ที่ผู้วิจัยได้ลงไปศึกษานั้น มีการพัฒนาตนเองและโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมายในชุมชน เช่น กรณีศึกษาที่ 1 มีผลงานในการประกวดแข่งขันทักษะวิชาการในระดับภาคกลาง และผลงานในระดับองค์การ คือ รางวัลโรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง รางวัลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และยังมีผลการประเมิน สมศ. รอบ 3 ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ส่วนกรณีศึกษาที่ 2 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านคุณภาพของผู้เรียน คือ ผลงานการแข่งขันทักษะทางกีฬาระดับอำเภอ การแข่งขันทักษะทางวิชาการที่ไม่ได้เป็นตัวแทนในระดับภาค แต่แสดงถึงศักยภาพของนักเรียนที่มี ผลงานระดับองค์การ คือ การประเมินสถานศึกษาพอเพียง และการประเมินสมศ. รอบ 3 ส่วนกรณีศึกษาที่ 3 มีความเด่นชัดในเรื่องคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียน คือ ระดับคะแนนโอเน็ตในหลายๆ ปีการศึกษา นักเรียนส่วนมากทั้ง 3 โรงเรียนในกรณีศึกษาที่ 3 มีระดับคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าระดับประเทศ นอกจากนี้ยังมีอัตราการศึกษาต่อในโรงเรียนประจำจังหวัด และผลงานระดับองค์การคือ เป็นโรงเรียนตัวอย่างในการรวบรวมที่มีประสิทธิภาพ เพราะดำเนินการรวบรวมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ทำให้โรงเรียนได้รับการยอมรับทั้งจากในจังหวัดเดียวกัน และต่างจังหวัดในการเข้ามาศึกษาดูงาน และความร่วมมือกันอย่างเหนียวแน่นระหว่าง ชุมชนกับโรงเรียนและองค์กรภายนอกกับโรงเรียนในเรื่องของครุภูมิปัญญาและการสร้างรายได้เสริมให้กับนักเรียนในวัยเรียน

**ความหมายทางกายภาพ :** การวิเคราะห์ความหมายการดำรงอยู่ทางกายภาพนี้เป็นการวิเคราะห์ที่มองผ่านจากประสบการณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ว่ามีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจากการมองกายภาพ จากประสบการณ์ที่ได้สัมผัสอย่างไร ผลจากการวิจัย พบว่า กรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน ดังกล่าว เมื่อจำแนกการวิเคราะห์ตามตารางที่ 13 – 15 เป็น 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า มีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนในทางกายภาพที่เหมือนกัน คือ เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนครูน้อย จำนวนเด็กขาด ขาดแคลนในทุกๆ เรื่อง ทั้งงบประมาณและสื่ออุปกรณ์ แต่มีบางกลุ่มเท่านั้น

ที่มีความคิดต่างจากภาพรวม คือ กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาที่เป็นกรรมการสถานศึกษาของ  
กรณีศึกษาที่ 3 (16 มีนาคม 2559) มองภาพทางกายภาพของโรงเรียนประถมศึกษานาเล็กกว่า  
คือความพอดีกับชุมชน ดังคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

...ในความน้อยมันก็มีความพอดี...

.... มองดูแล้วก็ว่ามันก็พอดีกับโรงเรียนหมู่บ้านอะนะ เพราะเด็กสมัยนี้นั่นก็น้อย

ก็เหมาะสมแล้ว...

ทำให้ผู้วิจัยคิดว่า จากภาพรวมที่ทุกคนต่างมองว่าโรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่ด้อยโอกาสทั้งใน  
ด้านการมีบุคลากร และนักเรียน ขาดงบประมาณ แต่กลับมีคนอีกกลุ่มหนึ่งมองว่านั่นคือความพอดี  
ของชุมชน ณ ที่ตรงนั้น ถึงกรรมการสถานศึกษาท่านนั้นจะทราบว่าโรงเรียนขาดความพร้อมก็ตาม

**ความหมายทางใจ :** การวิเคราะห์ความหมายการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษา  
ขนาดเล็กที่มีผลต่อจิตใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกรณีศึกษา เป็นการวิเคราะห์ที่พยายามลงลึกไป  
ถึงความรู้สึกหรือประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล ทั้งผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ให้บริการทางการศึกษา  
ผู้รับบริการทางการศึกษาและผู้สนับสนุนทางการศึกษา ว่าใน 3 กลุ่มของกรณีศึกษามีการให้  
ความหมายการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในด้านความรู้สึกเหมือนหรือแตกต่างกัน  
ซึ่งผลที่ได้จากการลงสนามวิจัยและจากคำสัมภาษณ์พบว่า กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา  
กรณีศึกษาที่ 1 และกรณีศึกษาที่ 2 มีการให้คุณค่าการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก  
คล้ายกัน คือเป็นโรงเรียนทางผ่านสำหรับครูและผู้บริหารที่เข้ามาฝึกประสบการณ์ในการทำงาน  
เมื่อตนเองอยู่ได้ครบกำหนดวาระ ก็จะเขียนย้ายเนื่องจากโรงเรียนที่ทำงานไม่ได้เป็นภูมิคุ้มกันบ้าน  
เกิดของตน และยังมองว่าโรงเรียนที่ตนเองทำงานอยู่นั้นมีการถูกเปรียบเทียบ ถูกมองข้ามจาก  
โรงเรียนอื่นๆ หรือไม่เป็นที่รู้จักในวงกว้าง และในกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล  
ข้าราชการครู ยังให้ความหมายของการดำรงอยู่ของโรงเรียนว่ามีส่วนมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี  
ของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร จะต้องทำงานด้วยความเสียสละและมีจรรยาบรรณในการทำงาน  
หากกล่าวถึงประเด็นการยุบ / ควบรวม ในกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา(ผู้อำนวยการ ข้าราชการ  
ครูและกรรมการสถานศึกษา) โดยเฉพาะข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยจะมีความคิดเห็นที่  
แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ รวมทั้งกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา(ผู้ปกครอง) และผู้สนับสนุนการศึกษา  
(ศึกษานิเทศก์) ด้วย กล่าวคือ ทุกกลุ่มไม่ยอมรับ ปฏิเสธการยุบ และการควบรวม ยกเว้น  
กรณีศึกษาที่ 3 จำเป็นต้องควบรวมเพราะหากไม่ควบรวม จะต้องยุบเลิกกิจการโรงเรียน จึงเป็นการ  
ควบรวมโดยสมัครใจและเป็นการริเริ่มควบรวมกันเอง แต่ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยไม่ได้มี  
ความผูกพันกับโรงเรียนจึงมองว่าการยุบ/ควบรวมเป็นเรื่องปกติ หากโรงเรียนจะต้องยุบหรือควบ  
รวมก็ต้องมีทางออกสำหรับการแก้ปัญหานักเรียนและครูอยู่แล้ว เช่น คำสัมภาษณ์ของข้าราชการครู  
กรณีศึกษาที่ 3 (29 กุมภาพันธ์ 2559) ว่า .... หากต้องยุบโรงเรียนก็ไม่ว่าอะไรเพราะเด็กถูกย้าย

ไปอยู่ไหน ครูก็ไปด้วย ขอแค่ให้อยู่ในพื้นที่ บ้านเกิดตัวเอง... และคำสัมภาษณ์ของข้าราชการครู  
กรณีศึกษาที่ 2 (10 พฤศจิกายน 2558) ว่า ...ถ้ามีการรวบรวมและทำให้โรงเรียนดีขึ้น ก็น่าจะดี...  
ส่วนการให้ความหมายทางใจของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กรณีศึกษาที่ตรงกันคือ โรงเรียนจะสามารถดำรง  
อยู่ได้ต้องอาศัยความเชื่อใจ ความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งโรงเรียน หมายถึงบุคลากรที่  
อยู่ในกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ มุ่งแก้ปัญหาความเข้าใจไม่  
ตรงกันกับผู้ปกครอง เพื่อให้ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในโรงเรียน ดังตาราง 16 เปรียบเทียบการ  
วิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่จากกรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษา

ตาราง 16 การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่  
3 กรณีศึกษา

| คำถามการ<br>วิจัย                                                                | กรณีศึกษาที่ 1                                                                                                                                                                                                                                                   | กรณีศึกษาที่ 2                                                                                                                                                                                                                                                  | กรณีศึกษาที่ 3                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. การให้<br>ความหมายต่อ<br>การดำรงอยู่<br>ของโรงเรียน<br>ประถมศึกษา<br>ขนาดเล็ก | <p><b>ความภาคภูมิใจ</b></p> <p>- เดิมใช้ศาลาวัดเป็นที่เรียนและ<br/>ต่อมาได้รับบริจาคที่สร้าง<br/>โรงเรียน เป็นที่ของวัดร้าง และ<br/>อาคารเรียนได้จากการรื้อถอน<br/>จนผู้ว่าฯ<br/>- ผลงานการแข่งขันของโรงเรียน<br/>และเกียรติบัตรผลงานนักเรียน<br/>ในระดับภาค</p> | <p><b>ความภาคภูมิใจ</b></p> <p>- เป็นโรงเรียนที่คนในชุมชน<br/>บริจาคที่ดินให้สร้างเป็น<br/>โรงเรียนเพื่อใช้สอนลูกหลาน<br/>- ถ้วยผลงานด้านกีฬาและ<br/>เกียรติบัตรของโรงเรียน<br/>- ข้าราชการครูและผลงานการ<br/>แข่งขันทักษะของนักเรียนใน<br/>ระดับเขตพื้นที่</p> | <p><b>ความภาคภูมิใจ</b></p> <p>- เดิมใช้ศาลาวัดเป็นที่เรียน ต่อมาได้รับ<br/>งบประมาณจากทางราชการและ<br/>ชาวบ้านร่วมกันสร้างอาคารเรียนขึ้น<br/>หากบไม่พอครูก็ช่วยกันบริจาคเงิน<br/>ส่วนตัว<br/>- ผลงานด้านวิชาการของนักเรียน สถิติ<br/>การสอบเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนใน<br/>เมืองหลังจบการศึกษาป.6</p> |
|                                                                                  | <p><b>การให้ความหมายการดำรง<br/>อยู่ตามกายภาพ</b></p> <p>- มีเด็กน้อย ครูน้อย ทุกอย่างไม่<br/>พอ<br/>- เดิมที่มีจำนวนเด็กน้อยอยู่แล้ว<br/>- การจัดการศึกษาแบบคละชั้น<br/>- เป็นโรงเรียนทางเลือกสำหรับ<br/>ผู้ปกครอง</p>                                          | <p><b>การให้ความหมายการดำรง<br/>อยู่ตามกายภาพ</b></p> <p>- มีเด็กน้อย ครูน้อย ถูกจำกัด<br/>ด้วยทรัพยากร<br/>- เป็นโรงเรียนทางเลือกสำหรับ<br/>ผู้ปกครองที่มีฐานะยากจน</p>                                                                                        | <p><b>การให้ความหมายการดำรงอยู่ตาม<br/>กายภาพ</b></p> <p>- มีเด็กน้อย ครูน้อย งบประมาณน้อย<br/>น้อยทุกอย่าง<br/>- การจัดการเรียนการสอนแบบควมรวม<br/>และคละชั้น<br/>- พอเหมาะกับการเป็นโรงเรียนใน<br/>หมู่บ้าน</p>                                                                                   |

ตาราง 16 (ต่อ)

| คำถามการวิจัย                                                                | กรณีศึกษาที่ 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | กรณีศึกษาที่ 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | กรณีศึกษาที่ 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. การให้ความหมายต่อ<br>การดำรงอยู่<br>ของโรงเรียน<br>ประถมศึกษา<br>ขนาดเล็ก | การให้ความหมายการดำรง<br>อยู่ทางใจ<br>-การให้คุณค่าว่าเป็นโรงเรียน<br>ทางผ่านของครูและผู้บริหาร<br>และการถูกเปรียบเทียบกับ<br>โรงเรียนขนาดอื่น<br>- ความใกล้ชิด ปฏิสัมพันธ์<br>ระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง<br>ทำให้การทำงานราบรื่น สะดวก<br>-ความเชื่อมั่นของผู้ปกครองต่อ<br>โรงเรียนมีความสำคัญต่อการ<br>ดำรงอยู่ของโรงเรียน | การให้ความหมายการดำรง<br>อยู่ทางใจ<br>-สัญลักษณ์ ความหมายของ<br>การมีชื่อโรงเรียน การมีตัวตน<br>การให้คุณค่าตนเอง<br>-เป็นโรงเรียนทางผ่านของครู<br>และผู้บริหาร<br>- หากครบแล้วดีก็ไม่มี<br>ปัญหา/ไม่ยอมสูญเสียโรงเรียน<br>-ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู<br>นักเรียน ผู้ปกครอง<br>-ความเชื่อมั่นของผู้ปกครองต่อ<br>โรงเรียน<br>-เป็นโรงเรียนดีใกล้บ้าน และ<br>โรงเรียนทางเลือกสำหรับคน<br>ยากจน | การให้ความหมายการดำรงอยู่ทาง<br>ใจ<br>-ผู้ที่ทำงานในโรงเรียนต้องเสียสละ<br>อุทิศตนในการทำงาน คำนึงถึงส่วนรวม<br>และเด็ก<br>- การรวบรวมเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลน<br>ครูไม่ได้สูญเสียความเป็นโรงเรียน<br>- การยุบไม่ผลกับการทำงานชาวบ้าน<br>ผู้ปกครองไม่ยอมให้ยุบ<br>-ความเชื่อมั่นของผู้ปกครองที่มีต่อ<br>โรงเรียนทำให้โรงเรียนยังดำรงอยู่ได้<br>-เป็นโรงเรียนดีที่อยู่ใกล้บ้าน และเป็น<br>ทางเลือกสำหรับคนยากจน<br>- ความใกล้ชิด ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู<br>นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน |

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิต ที่ผูกพันกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและสภาวะการณ์การกลายเป็น โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนเมือง มีรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมกับผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 1 จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ข้าราชการครู 2 คน กรรมการสถานศึกษา 1 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คนและศึกษานิเทศก์ 1 คน จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (ผู้ปกครองและนักเรียน) และกลุ่มสนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) เพื่อพิจารณาความเหมือนความต่างโดยใช้คำถามการวิจัยเป็นเป้าหมายหลักในการหาคำตอบ ในประเด็นการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและสภาวะการณ์การกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 1 วิเคราะห์ได้ประเด็นหลักที่ผู้ให้ข้อมูลสื่อความถึงความหมายผ่านประสบการณ์ที่ผูกพันและการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้ 1) ประสบการณ์กับบริบทชุมชน 2) ประสบการณ์กับบริบทโรงเรียน

3) สภาวะเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษานาเล็ก 4) ปัญหา อุปสรรคที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ และ 5) สิ่งสนับสนุนที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่

**ประสบการณ์กับบริบทชุมชน :** จากคำสัมภาษณ์พบว่าทั้ง 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตของตนเองที่มีความผูกพันร่วมกับชุมชนที่ตั้งของโรงเรียน กล่าวคือ ชุมชนในกรณีศึกษาที่ 1 เป็นชุมชนหลากหลายศาสนา ประกอบด้วยศาสนาพุทธ ศาสนาอิสลามและศาสนาคริสต์ อาณาบริเวณ เขตบริการทางการศึกษาของโรงเรียนประกอบด้วยชุมชนที่มีทั้งศาสนาพุทธและศาสนาอิสลาม ชาวบ้านโดยรอบบริเวณโรงเรียนเดิมเคยประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างโรงสีข้าว เมื่อโรงสีข้าวได้ปิดกิจการลง ชาวบ้านส่วนใหญ่ในปัจจุบันจึงยึดครองที่ดินบริเวณที่ตั้งโรงสีเดิม และบริเวณที่สร้างทำวัดปลูกตั้งเป็นบ้านเรือน ทำให้บ้านเรือนเข้ามาปลูกสร้างใกล้ชิดกับโรงเรียน จนปัจจุบันโรงเรียนไม่สามารถขยายพื้นที่ได้ การประกอบอาชีพในปัจจุบันของคนในชุมชนเป็นอาชีพรับจ้าง ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ค้าขาย รวมทั้งการรับจ้างทั่วไปที่หาเข้ากินค่า รายได้ไม่แน่นอน ดังคำสัมภาษณ์จากข้าราชการครู กรณีศึกษาที่ 1 (3 กุมภาพันธ์ 2559) ว่า

...ตอนนั้นที่เข้ามาดูโรงเรียนที่ได้ย้าย นี่ยังไม่ท่วม โรงเรียนดูดีนะ แต่ถูกลูกไล่จากชาวบ้าน คือจริง ๆ แล้วโรงเรียนนี้มีพื้นที่ 3 ไร่ แต่เหลือใช้งานจริงแค่ 1 ไร่กว่า สิ่งก่อสร้างก็ยังไม่เหมือนเดิม...

และจากคำให้สัมภาษณ์ของกรรมการสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 1 (12 กุมภาพันธ์ 2559) ว่า

...ข้างหลังโรงเรียนเป็นที่วัด แต่ก่อนชาวบ้านก็เข้าวัดอยู่ แต่เดี๋ยวนี้วัดไม่ได้เก็บตังค์ แต่ที่อยู่ทุกวันนี่ก็ไม่ใช่โฉนดที่ดินของเรา คือแถบนี้ไม่มีโฉนดที่ดินหมดเลย...  
...ถ้าจะรื้อหรือปลูกสร้างอาคารเรียนก็คงจะไม่ได้ เพราะโรงเรียนอยู่ใจกลางล้อมรอบด้วยชาวบ้าน มันจะกระทบกันหมด...

นอกจากนี้คำสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการ กรณีศึกษาที่ 1 ในบางตอนยังสะท้อนถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนรอบๆโรงเรียน ซึ่งชุมชนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มผู้ปกครองนักเรียน

...ชุมชนที่นี่ก็ให้ความร่วมมือดีเหมือนกัน ถามว่าเปลี่ยนแปลงไหม ก็....ถ้าพูดถึงในเชิงวัสดุก็เหมือนเดิมเพราะเขาอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างจำกัด และแออัด และก็....แต่ถามว่าการให้ความร่วมมือในส่วนของพวกเขาที่เป็นผู้แทน เขาให้ความร่วมมือในด้านของแรงงาน ถามว่าให้ช่วยเป็นกำลังในเรื่องของเงินก็ไม่ได้ เพราะว่าหนึ่งเขาหาเข้ากินค่าอยู่แล้ว แต่ถามว่าโรงเรียนจะให้มาประชุม ให้มาช่วย เช่น จัดกิจกรรมวันเด็ก โรงเรียนให้ช่วยมาออกบูธ เขาก็จะช่วยกัน... (สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 1, 3 กุมภาพันธ์ 2559)

ทำให้เข้าใจว่าชุมชนในกรณีศึกษาที่ 1 เป็นชุมชนหลากหลายศาสนา มีวิถีการดำรงชีวิตแบบหาเช้ากินค่ำ รายได้ไม่ค่อยเพียงพอ ส่วนใหญ่เป็นครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์ คือ นักเรียนอาศัยอยู่กับญาติผู้ใหญ่ ครอบครัวหย่าร้าง แต่บางครอบครัวก็สมบูรณ์ แต่ผู้ปกครองก็มีฐานะปานกลางไม่ได้ร่ำรวย

**ประสบการณ์กับบริบทโรงเรียน :** จากการสัมภาษณ์ถึงความเปลี่ยนแปลงที่พบเกี่ยวกับโรงเรียนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า มีแนวโน้มในแนวทางเดียวกัน คือ ด้วยสภาพโรงเรียนเดิมที่ได้รับอาคารเรียนหลังแรกจากการบริจาคทรัพย์สินของข้าราชการในอดีต มีการรื้อถอน มาสร้างเป็นอาคารเรียน และมีการสร้างอาคารอเนกประสงค์เพิ่ม เดิมโรงเรียนมีอาณาบริเวณเพราะตั้งอยู่บนพื้นที่วัดร้าง แต่ปัจจุบันไม่เหลือพื้นที่ใช้สอยในการทำกิจกรรม หรือเหลือพื้นที่ไม่มาก เพราะชาวบ้านได้ยึดครองพื้นที่วัดร้างสร้างบ้านเรือน ทำให้โรงเรียนดูคับแคบ ไม่สามารถขยายพื้นที่ได้ มีเพียงการปรับปรุงอาคารสถานที่ที่มีอยู่เดิมให้คงสภาพแก่การใช้งาน เช่นการเปลี่ยนหลังคา การทาสี ปรับปรุงสร้างห้องน้ำและสนามเด็กเล่น ดังคำให้สัมภาษณ์ของกรรมการสถานศึกษากรณีศึกษาที่ 1 (12 กุมภาพันธ์ 2559)ว่า ...ของเราไม่ขยายเลย มีอยู่แค่นี้ (อาคาร สถานที่)... ประกอบกับคำสัมภาษณ์จากข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 1 (3 กุมภาพันธ์ 2559)ว่า ...มีการปรับปรุงซ่อมแซม ทาสี เปลี่ยนหลังคา... และนอกจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนอาคารสถานที่ ยังพบการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการย้ายเข้า – ย้ายออก เกษียณอายุราชการของข้าราชการครูด้วย คือจากเดิมในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนเด็กมากเพราะผู้อำนวยการคนเก่าได้ใช้วิธีการให้เด็กเรียนที่โรงเรียนในเขตบริการ แต่เมื่อผู้อำนวยการคนเก่าย้ายไป ทำให้จำนวนเด็กลดลงตามไปด้วย จนเมื่อมีผู้อำนวยการคนปัจจุบัน ในขณะนั้นมีจำนวนเด็กประมาณ 60 - 80 คน จากคำบอกเล่าของผู้บริหาร ดังนี้

...คือก่อนหน้าผมจะมา ที่เคยถามๆเขาอะนะ ก็มีเด็กเป็นร้อยอยู่ แล้วก็ลดลงเหลือ 80 แล้วก็ลดลงเหลือ 60 ...

...ผมมาอยู่มีครู 3 คน หลังจากผมมาก็มีครูย้ายมาบ้าง มาบรรจุบ้าง....

...เราเห็นดูแลเรื่องปัจจัยพื้นฐานของนักเรียน เน้นระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เข้าไปสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองว่าหนึ่งเราอยู่ตรงนี้ เราไม่ต้องข้ามฝั่งไปเรียนอีกฝั่งคลอง และพยายามทำให้เขาเห็นว่าเรามีชาวต่างชาติเข้ามาสอนนะ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์เราก็มี คุณครูเราก็เพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่ามันจะยังไม่ครบชั้นนะ แต่ด้วยปริมาณเด็กของเราที่มี บุคลากรเรา มีความตั้งใจที่จะสอนให้ได้ตามหลักสูตร ตามวัตถุประสงค์ของเขาอะนะ หลังจากนั้นมาผู้ปกครองก็เกิดความเชื่อมั่น เพราะว่าเราดูแลจริงๆ เราดูแลตั้งแต่เรื่องพื้นฐาน คือมาที่นี่ คือมาแค่ตัวเฉยๆอะ ก็คือไม่มีการเสียค่าใช้จ่ายใดๆทั้งสิ้น...

จากคำบอกเล่าของผู้บริหารทำให้เห็นว่าในระยะ 5 ปีที่ผ่านมาโรงเรียนในเรื่องอัตรากำลังและจำนวนนักเรียนไม่คงที่ แต่มีแนวโน้มในการพัฒนาที่ดีขึ้น และมีจำนวนบุคลากร จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น จากการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของผู้บริหารกับมหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอก

**สภาวะเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก :** จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) มีการตอบคำถามในแนวทางเดียวกันกับกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (ผู้ปกครอง) และผู้สนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) คือ อัตราการเกิดปัจจุบันมีน้อย เขตบริการของโรงเรียนมีจำนวนน้อย และยังพบปัญหาเกี่ยวกับศาสนาด้วย เพราะมีหมู่บ้านหนึ่งเป็นกลุ่มศาสนาอิสลาม ผู้ปกครองส่วนใหญ่จึงนำลูกหลานเข้าโรงเรียนที่สอนศาสนาอิสลาม ประกอบกับปัจจุบันการคมนาคมไม่ได้เป็นปัญหา ในรัศมี 3-5 กิโลเมตร จึงมีโรงเรียนตั้งอยู่เป็นโรงเรียนทางเลือกให้กับผู้ปกครองเพิ่มขึ้น และด้วยทำเลที่ตั้งที่มีความเป็นชุมชนเมืองจึงทำให้มีเด็กนอกพื้นที่บริการย้ายตามผู้ปกครองเข้ามาศึกษาที่โรงเรียนด้วย แต่หากผู้ปกครองต้องย้ายที่ทำงาน นักเรียนก็ต้องย้ายที่เรียนด้วย และเหตุผลในเรื่องความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียน ผู้ปกครองมีความเข้าใจว่าโรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถดูแลลูกหลานให้ดีได้เพราะขาดแคลนครูและสื่อ จึงย้ายลูกหลานไปเรียนที่อื่น แต่เมื่อเข้าใจตรงกันแล้ว ก็มีการย้ายกลับมาเรียนที่เดิม ดังคำบอกเล่าจากการสัมภาษณ์ของกรรมการสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 1 (12 กุมภาพันธ์ 2559) ว่า ...ไปเรียนที่อื่นแล้ว หันกลับมาเรียนที่เก่า ในอดีต ผอ. คนก่อนเดินทางไปเจรจากับต่างโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนในเขตบริการกลับมาเรียนโรงเรียนในเขตบริการ... และจากคำบอกของผู้ปกครอง(12 กุมภาพันธ์ 2559)ว่า ...ที่นี้เปลี่ยนผู้บริหารบ่อย...

**ปัญหา อุปสรรคที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ :** จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มให้คำตอบในแนวทางเดียวกัน คือ ขึ้นกับการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ว่าโรงเรียนจะมีแนวทางในการแก้ปัญหาเรื่องความเชื่อมั่นกับผู้ปกครองอย่างไร ในการให้บริการทางการศึกษา และดูแลลูกหลานของผู้ปกครองเป็นอย่างดี สรรหาบุคลากรมาช่วยในด้านการจัดการเรียนการสอน การระดมแหล่งทุนและหาสื่ออุปกรณ์ พร้อมทั้งจัดการปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับศาสนา เพื่อเป็นการดึงเด็กที่อยู่ศาสนาอิสลามมาเรียนร่วมกับเด็กศาสนาพุทธ ดังคำให้สัมภาษณ์ของข้าราชการครู กรณีศึกษาที่ 2 (3 กุมภาพันธ์ 2559) ว่า ....ชาวบ้านที่เป็นอิสลามยังไปเรียนโรงเรียนที่เอื้อกับคนนับถือศาสนาโดยตรง(เด็กในเขตบริการไปเรียนที่อื่น)... ประกอบกับคำบอกเล่าจากกรรมการสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 2 (12 กุมภาพันธ์ 2559) ว่า ...คนอื่นจะคิดว่าเด็กเราเรียนไม่ดีเท่าเด็กโรงเรียนอื่น... นั้นหมายถึงกรรมการสถานศึกษามองว่าโรงเรียนยังขาดความพร้อม เนื่องจากมีครูน้อย จึงทำให้การเรียนการสอนอาจจะได้ผลไม่ดีเท่าโรงเรียนอื่นในสายตาของผู้ปกครอง โดยกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา หรือตัวผู้ปกครองเอง ก็มีความหวัดวิตกกับกระบวนการจัดการศึกษาของรัฐบาล เกี่ยวกับปัญหาการยุบ การควบรวม โดยกล่าวในการให้สัมภาษณ์ว่า ....ถ้าไม่มีครู ก็ต้องพาไปเรียนที่อื่น ถ้าไปรวมกับโรงเรียนที่ผู้ปกครองไม่เห็นด้วย ก็จะพากันย้ายไปเรียนที่อื่น... (สัมภาษณ์ผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 2, 12 กุมภาพันธ์ 2559) จากปัญหาที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ ทำให้ได้ข้อสรุปตรงกันกับกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการและข้าราชการครู) และกลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษาว่า โรงเรียนต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองในการดำรงอยู่ของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ

**สิ่งสนับสนุนที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ :** วิเคราะห์จากคำให้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา มีการให้คำตอบถึงสิ่งสนับสนุนที่จะทำให้โรงเรียนขนาดเล็กดำรงอยู่ได้ ก็คือระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนทั้งในเรื่องการสรรหาบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองเพื่อการแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด นอกจากกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาจะต้องแข็งแกร่งแล้ว กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา ต้องมีใจรัก ผูกพัน กับโรงเรียน สนับสนุนโรงเรียนเท่าที่ตนเองจะสามารถทำได้ และครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครูต้องใกล้ชิดนักเรียนเพื่อที่จะเข้าถึงและเข้าใจนักเรียนรายบุคคล ประกอบกับผู้สนับสนุนการศึกษา ที่ได้ให้คำสัมภาษณ์ว่า ...โรงเรียนมีระบบการทำงานดี ผู้ปกครอง ชุมชน ให้การสนับสนุน... (สัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์กรณีศึกษาที่ 1, 3 กุมภาพันธ์ 2559) เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ว่าโรงเรียนกรณีศึกษาที่ 1 มีสิ่งสนับสนุนที่จะสามารถทำให้โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมายในชุมชน ดังแสดงในตารางที่ 17 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต : กรณีศึกษาที่ 1 ดังนี้



### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ตาราง 17 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต : กรณีศึกษาที่ 1

| คำถามการวิจัย                                                            | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                  |                                                            |                                                                                                      |            | ผู้รับบริการทางการศึกษา                                                                                                                                                      |                                            | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                          | ผู้อำนวยการ /<br>รักษาการ                                                                                | ข้าราชการครู                                               |                                                                                                      |            | กรรมการสถานศึกษา                                                                                                                                                             | นักเรียน                                   | ผู้ปกครอง                                                                                                                                                                                                      | ศึกษานิเทศก์                                                                                                                                                                            |
|                                                                          |                                                                                                          | 0 – 2 ปี                                                   | 2 – 6 ปี                                                                                             | 6 ปีขึ้นไป |                                                                                                                                                                              |                                            |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                         |
| 2.1 การให้ความหมายตามประสบการณ์ชีวิตเกี่ยวกับบริบทชุมชนที่เปลี่ยนแปลง    | -มีการสร้างที่อยู่บริเวณวัดร้าง ทำให้น้ำท่วมขังติดกับโรงเรียน                                            | -                                                          | -ผู้คนเข้ามาถือครองพื้นที่สร้างบ้านบริเวณวัดร้าง<br>-ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง                          | -          | -โรงสีจึง ings ไปทำงานโรงงาน<br>-ผู้คนเข้ามาถือครองพื้นที่วัดร้างปลูกเป็นบ้าน                                                                                                | -                                          | -เดิมทำงานโรงสี แต่จึงไป ส่วนใหญ่ตอนนี้รับจ้าง หาเช้ากินค่ำ                                                                                                                                                    | -ส่วนใหญ่ผู้ปกครองฐานะไม่ดี มาทำงานโรงงานกันมากขึ้น                                                                                                                                     |
| 2.2 การให้ความหมายตามประสบการณ์ชีวิตเกี่ยวกับบริบทโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลง | -ปรับปรุงอาคารสถานที่แต่ไม่สามารถช่วยขยายอาคารเรียนได้                                                   | -ปรับปรุงทาสี<br>-มีครูเพิ่มขึ้น มีนักศึกษาฝึกสอนมาช่วยสอน | -ปรับปรุงซ่อมแซมทาสี เปลี่ยนหลังคา<br>-มีครูเพิ่มขึ้น มีนักศึกษาฝึกสอน                               | -          | -ขยายขยายอาคารสถานที่ไม่ได้                                                                                                                                                  | -มีการปรับปรุงทาสีสร้างห้องน้ำสนามเด็กเล่น | - มีพื้นที่โรงเรียนจำกัดทำได้แต่ปรับปรุง                                                                                                                                                                       | -ขยายขยายไม่ได้ ทำได้แต่ปรับปรุง ซ่อมแซม                                                                                                                                                |
| 2.3 สภาวะเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก                   | แต่ก่อนมีเด็กมาก และเริ่มลดจำนวนลง แต่ตอนนี้แนวโน้มเพิ่มขึ้น เพราะมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง | -จำนวนเด็กลดลง แต่ก็ยังมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น                | -หมู่บริการของโรงเรียนมีจำนวนครัวเรือนไม่มาก<br>-การนับถือศาสนาและจำนวนโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงมีมาก | -          | -ผู้ปกครองไม่เชื่อถือโรงเรียน<br>-สมัยนี้เด็กเกิดน้อย ไม่มีใครท้อง<br>-เมื่อก่อนก็มีเด็กเยอะโรงเรียนไม่โตแต่เด็กเยอะดูจากรูปถ่าย<br>-ไปเรียนที่อื่นแล้วหันกลับมาเรียนที่เก่า | -                                          | -มีเด็กเกิดน้อย บางคนผู้ปกครองส่งไปเรียนที่อื่น<br>-ในปัจจุบันบริเวณรอบโรงเรียนมีบ้านเรือนคนห้อมล้อมเต็มไปหมด<br>-อดีต เปลี่ยนผู้บริหารบ่อย<br>-อดีต ตามเด็กที่ไปเรียนที่อื่นกลับมาเรียนที่โรงเรียนในเขตบริการ | -เขตบริการและศาสนาที่คนนับถือ<br>-เป็นโรงเรียนทางเลือก<br>-ปัจจุบันมีเด็กต่างถิ่นเยอะ เพราะเป็นเมืองกิ่งอุตสาหกรรม<br>-เป็นไปตามอัตภาพ ถ้ามีกำลังทรัพย์ก็ส่งไปเรียนในเมือง โรงเรียนดังๆ |

ตาราง 17 (ต่อ)

| คำถามการวิจัย                                        | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                                     |                                    |                                                                                                                                    |            | ผู้รับบริการทางการศึกษา                                                                                   |                           | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                                                 |                                                                                                                                                       |              |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                                      | ผู้อำนวยการ /<br>รักษาการ                                                                                                   | ข้าราชการครู                       |                                                                                                                                    |            | กรรมการ<br>สถานศึกษา                                                                                      | นักเรียน                  |                                                                                                     | ผู้ปกครอง                                                                                                                                             | ศึกษานิเทศก์ |
|                                                      |                                                                                                                             | 0 – 2 ปี                           | 2 – 6 ปี                                                                                                                           | 6 ปีขึ้นไป |                                                                                                           |                           |                                                                                                     |                                                                                                                                                       |              |
| 2.4 ปัญหา อุปสรรค ที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ | -การสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองแล้วโรงเรียนจะอยู่ได้                                                                 | -                                  | -ชาวบ้านที่เป็นอิสลามยังไม่เรียนโรงเรียนที่เอื้อกับคนนับถือศาสนาโดยตรง (เด็กในเขตบริการไปเรียนที่อื่น)                             | -          | -คนอื่นจะคิดว่าเด็กเราจะเรียนไม่ดีเท่าเด็กโรงเรียนอื่น                                                    | -                         | -ถ้าไม่มีครู ก็ต้องพาไปเรียนที่อื่น ถ้าไปรวมกับโรงเรียนที่ผู้ปกครองไม่เห็นด้วย พาย้ายไปเรียนที่อื่น | -การสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับชาวบ้าน                                                                                                                  |              |
| 2.5 สิ่งสนับสนุนที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่   | -การมีข้าราชการครูที่ร่วมกันทำงาน<br><br>-การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก เรื่องครูต่างชาติ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์สอน | -การทำงานเป็นทีม ไม่ปิดกั้นความคิด | -การเยี่ยมบ้าน การพูดคุย เพราะเป็นคนในท้องถิ่น ผู้ปกครองจึงวางใจ ทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุด<br>ผู้ปกครองพึงพอใจ ทำให้นักเรียนเพิ่มขึ้น | -          | -มีอิสลามมาทำงาน ทำให้มีเด็กที่นับถือศาสนาอิสลามเข้าเรียนเพิ่มขึ้น และรับนักเรียนที่ด้อยโอกาส (เด็กพิเศษ) | -รักที่นี่ ครูสอนดี ไม่ดุ | -โรงเรียนมีกิจกรรม ผู้ปกครองก็ให้ความร่วมมือ                                                        | -โรงเรียนมีระบบการทำงานดี ผู้ปกครองชุมชนให้การสนับสนุน<br><br>-มันยุบไม่ได้ ควบรวมไม่ได้ เพราะโรงเรียนในอดีตสร้างขึ้นจากความร่วมแรงร่วมใจของคนในชุมชน |              |

**กรณีศึกษาที่ 2 :** โรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมกับผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 2 จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ข้าราชการครู 2 คน กรรมการสถานศึกษา 1 คน นักเรียน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คนและศึกษานิเทศก์ 1 คน จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (ผู้ปกครองและนักเรียน) และกลุ่มสนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) เพื่อพิจารณาความเหมือน ความต่างโดยใช้คำถามการวิจัยเป็นเป้าหมายหลักในการหาคำตอบ ในประเด็นการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันกับโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็กและสถานการณ์การกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็ก ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 2 วิเคราะห์ได้ประเด็นหลักที่ผู้ให้ข้อมูลสื่อความถึงความหมายผ่านประสบการณ์ที่ผูกพันและการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็ก ดังนี้ 1) ประสบการณ์กับบริบทชุมชน 2) ประสบการณ์กับบริบทโรงเรียน 3) สภาวะเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็ก 4) ปัญหา อุปสรรคที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ และ 5) สิ่งสนับสนุนที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่

**ประสบการณ์กับบริบทชุมชน :** จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) พบว่า คนในชุมชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ในคนสูงวัย ส่วนคนที่อยู่ในวัยกลางคนส่วนใหญ่จะทำงานโรงงานอุตสาหกรรม นักเรียนที่นี้จึงพักอาศัยกับญาติมากกว่าพ่อแม่ แม้ที่แท้จริง เนื่องจากลักษณะการทำมาหากิน และครอบครัวไม่สมบูรณ์ มีการหย่าร้าง จากคำบอกเล่าของผู้บริหารกรณีศึกษาที่ 2 (18 ตุลาคม 2558)ว่า ...เด็กอาศัยกับญาติมากกว่าพ่อแม่ และเริ่มมีสิ่งก่อสร้างคาดว่าน่าจะเป็นโรงงานไม่ไกลจากที่ตั้งโรงเรียน...ประกอบกับการให้ข้อมูลของข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 2 (10 สิงหาคม 2558)ว่า ...ส่วนใหญ่เด็กขาด(ไม่ได้อยู่กับพ่อแม่) และผู้ปกครองส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป บางส่วนทำโรงงาน... ส่วนกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (ผู้ปกครอง) บอกเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงของชุมชนว่าเดี๋ยวนี้ไม่ค่อยมีเด็กเกิด ที่เรียนจบไปแล้วก็ไปเรียนต่อที่อื่น เด็กเล็ก ๆ ไม่ค่อยมี แสดงว่าชุมชนของกรณีศึกษาที่ 2 มีอัตราการเกิดของเด็กน้อย ส่วนในกลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) มองถึงภาพการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กับผู้ปกครองว่ามีมากขึ้น

**ประสบการณ์กับบริบทโรงเรียน :** จากการสัมภาษณ์ถึงความเปลี่ยนแปลงที่พบเกี่ยวกับโรงเรียนจากกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา และกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์รอบโรงเรียน ทาสีอาคารเรียน ทำหลังคา กันสาด และทำสนามเด็กเล่นสำหรับเด็ก นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนข้าราชการครูด้วย จากเดิมมี 2-3 คน ปัจจุบันมีข้าราชการครู 5 คน โรงเรียนนี้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและข้าราชการครูบ่อย เพราะเป็นโรงเรียนที่จะได้รับอัตราบรรจุใหม่มากกว่าอัตราเกษียณอายุ และเมื่อครบกำหนดที่บุคลากรจะสามารถเกษียณอายุได้ บุคลากรที่ไม่ใช่คนในท้องถิ่นจึงมักเขียนเพื่อกลับภูมิลำเนา หรือย้ายเพื่อความก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ของข้าราชการครู กรณีศึกษาที่ 2 (10 สิงหาคม 2558) ว่า

...เพราะที่อยู่ตอนนี้ ก็ไม่มีใครเป็นครูในท้องถิ่นเลย ครู 5 คนตอนนี้ ต่างจังหวัดหมดเลย คือ ทุกคน จับมารวมกัน แม่น้ำ 5 สาย 7 สาย ต่างทิศต่างที่ก็มาอยู่รวมกัน อีสาน เหนือ ปริณทลมาหมด มีพี่คนหนึ่งที่ย้ายไป เพราะย้ายกลับบ้าน แต่พี่เขาพูดว่า ถ้าโรงเรียนนี้อยู่ใกล้บ้าน เขาไม่ย้ายกลับหรอก ทุกวันนี้ก็ยังบอกว่าคิดถึงโรงเรียนนี้ ผูกพัน ถึงแม้จะอยู่แค่ปีกว่าๆ แต่ก็รักอะ อย่างพี่คนหนึ่งที่เล่าอะคะ พี่เขาอยู่นนฯ พอโรงเรียนมีงาน เราก็จวนเขา เขาก็กลับมาช่วยงาน อย่างงานล่าสุดคืองานทอดผ้าป่า พี่ที่ย้ายไป 2 คน กลับมาช่วยทั้งคู่ มาทั้งวันที่ยังไม่มีงาน วันก่อนงานและก็มีงาน ทำมาช่วยทำนั่น ทำนี่ จัดสถานที่ และวันงานก็มาช่วยอีกเหมือนเขาผูกพันอะ เหมือนเขายังเป็นครูอยู่ที่นั่นนะ บางอารมณ์อยากให้เขากลับมานะ แต่ก็เข้าใจในบริบทของเขาที่เขามีความจำเป็นที่ต้องย้าย...

จากคำบอกเล่าของข้าราชการครู กรณีศึกษาที่ 2 ทำให้เข้าใจบริบทของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงไป คือ มีครูเพิ่มขึ้นจากการย้ายออก บรรจุเข้า เพราะไม่ได้เป็นคนในท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องย้ายกลับ และนอกจากการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์โรงเรียน เปลี่ยนแปลงจำนวนบุคลากรแล้ว ผู้อำนวยการยังเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานด้วย คือ ปรับปรุงการจัดเก็บและทำเอกสารให้เป็นระบบมากขึ้น ส่วนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้รับบริการทางการศึกษา ก็มีการให้คำตอบในการสัมภาษณ์คล้ายกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงด้านภูมิทัศน์ ส่วนผู้สนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) มองการเปลี่ยนแปลงบริบทของโรงเรียนในมุมของการมีผู้บริหารเป็นคนท้องถิ่น และการมีข้าราชการครูเพิ่มขึ้น ทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ปกครองชุมชน มั่นใจมากขึ้นว่าโรงเรียนจะพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

**สถานะเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก :** จากคำให้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มีแนวคำตอบในทิศทางเดียวกัน คือ ผลมาจากอัตราการเกิดของเด็กในชุมชนมีน้อย ความไม่แน่นอนของโรงเรียน คือ มีการบรรจุเข้า และย้ายออก จนเป็นเรื่องปกติ นอกจากนี้ยังพบประเด็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและความเข้าใจระหว่างกัน ระหว่างผู้ปกครองและบุคลากรในโรงเรียน โดยคำสัมภาษณ์จากผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 1 (15 ธันวาคม 2558) ว่า ...ในอดีต มีกระแสเกี่ยวกับครูอายุเยอะไม่สอนเด็ก จึงทำให้ผู้ปกครองพากันย้ายเด็กออก...

**ปัญหา อุปสรรคที่เป็นสถานะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ :** จากคำสัมภาษณ์ในกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการและข้าราชการครูมีความคิดที่ตรงกัน คือ ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในโรงเรียนมีน้อย งบประมาณน้อย จึงไม่เพียงพอที่จะดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตรงกับความคิดของกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา คือผู้ปกครอง ที่ห่วงเรื่องการเรียนรู้อย่างลูกหลานจะไม่ได้ความรู้เต็มที่เพราะ ครูมีน้อย ประกอบกับความคิดของผู้สนับสนุนการศึกษา ที่กล่าวว่า ปัญหา อุปสรรค ที่เป็นเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่น่าจะมาจากการมีบุคลากรที่ไม่ใช่คนในท้องถิ่น เมื่อไม่ใช่คนท้องถิ่น ก็มีการเขียนย้ายบ่อยครั้ง ทำให้ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่น ร่วมกับกระแสของรัฐบาลในการยุบ/ควบรวมโรงเรียน ที่ทำให้ชาวบ้านเกิดความไม่

มันใจในโรงเรียน เพราะกลัวลูกหลานจะไม่มีที่เรียนและลำบากเพิ่มขึ้น จากกระแสในอดีตที่ผ่านมาว่ามีการยุบ ชาวบ้านจึงรวมตัวกันเพื่อไม่ให้โรงเรียนถูกยุบ

**สิ่งสนับสนุนที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่:** จากการให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลตอบตรงกัน คือ เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ชุมชนและองค์กรภายนอก และจากความเชื่อมั่น ศรัทธาในโรงเรียน ในตัวครูของชาวบ้าน ความรัก ผูกพันในโรงเรียนจากตัวเด็ก และจากความเสียสละ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำงานระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร จากคำให้สัมภาษณ์ของข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 2 (10 สิงหาคม 2558) ว่า ...มีการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกและชาวบ้านจากการทอดผ้าป่า.... ....ครูเก่าๆที่เคยทำงานที่นี่ ยังรักและห่วงโรงเรียน กลับมาช่วยพัฒนา... และจากคำบอกเล่าจากการสัมภาษณ์นักเรียน กรณีศึกษาที่ 2 (10 กันยายน 2558) ว่า ...รักในโรงเรียน มีงานอะไรก็ช่วยเหลือโรงเรียน พี่ๆศิษย์เก่าก็กลับมาช่วยเหลือ.. ดังตาราง 18 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต : กรณีศึกษาที่ 2



ตาราง 18 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต : กรณีศึกษาที่ 2

| คำถามการวิจัย                                                            | ผู้อำนวยการ /รักษาการ                                                                                                                                                            | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                  |                                                                                                                |            | กรรมการสถานศึกษา                                                             | ผู้รับบริการทางการศึกษา                      |                                                                                                                                                               | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                          |                                                                                                                                                                                  | ข้าราชการครู                                                             |                                                                                                                |            |                                                                              | นักเรียน                                     | ผู้ปกครอง                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                     |
|                                                                          |                                                                                                                                                                                  | 0 – 2 ปี                                                                 | 2 – 6 ปี                                                                                                       | 6 ปีขึ้นไป |                                                                              |                                              |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                     |
| 2.1 การให้ความหมายตามประสบการณ์ชีวิตเกี่ยวกับบริบทชุมชนที่เปลี่ยนแปลง    | -เด็กอาศัยกับญาติมากกว่าพ่อแม่ และเริ่มมีสิ่งก่อสร้างน่าจะเป็นโรงงาน ไม่ไกลจากโรงเรียน                                                                                           | -                                                                        | -ส่วนใหญ่เด็กขาด (ไม่ได้อยู่กับพ่อแม่) ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป บางส่วนทำโรงงาน                   | -          | -ส่วนใหญ่ ผู้ปกครองทำอาชีพรับจ้าง                                            | -                                            | - ไม่ค่อยมีเด็กเกิด                                                                                                                                           | -ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากขึ้น                                                                                                                                              |
| 2.2 การให้ความหมายตามประสบการณ์ชีวิตเกี่ยวกับบริบทโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลง | -จัดทำระบบงานเอกสาร<br>-ได้รับงบประมาณปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียน มีโครงหลังคา มีการทาสีอาคารเรียนใหม่                                                                             | -มีครูเพิ่มขึ้น<br>-อาคารเรียนปรับปรุง ทาสี ย้ายเครื่องเล่น มีโครงหลังคา | - มีครูเพิ่มขึ้น โรงเรียนสวยขึ้น มีการปรับปรุง นักเรียนเพิ่มขึ้น                                               | -          | -มีครูเพิ่มขึ้น มีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น มีการทาสีโรงเรียน ทำหลังคา กันสาด | มีการทาสีใหม่ มีโครงหลังคา มีสนามเด็กเล่นBBL | -ของเรามันก็อย่างว่า ..(มีพื้นที่จำกัด) ได้แต่ปรับปรุง                                                                                                        | -โรงเรียนมีความเข้มแข็งมากขึ้น มีผู้บริหารเป็นคนในพื้นที่ มีครูเกือบครบชั้น                                                                                                         |
| 2.3 สภาวะเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก                   | -แต่ก่อนมีนักเรียนมากกว่านี้ แต่อยู่ๆก็ลดลง เกือบโดนยุบ แต่ชุมชนไม่ยอม ถึงแม้ในช่วงไม่มีผอ. มาบรรจุครูเขาก็ดูแลกันได้ จำนวนนักเรียนก็ทรงตัว มีหรือไม่มีผู้อำนวยการก็มีค่าเท่ากัน | -มีเด็กมาเข้าเรียนน้อย                                                   | -ถ้ามีครูเพิ่ม นักเรียนก็เพิ่ม<br>-ผู้บริหารเปลี่ยนบ่อย เนื่องจากไม่ใช่คนในพื้นที่ เมื่อครบวาระ เขาก็เขียนย้าย | -          | -ผอ.ก็ย้าย ครูก็ย้าย ครูน้อย เด็กก็น้อย                                      |                                              | -ปกติ คนไหนย้ายไป ก็จะมีคนใหม่เข้ามา<br>- ไม่ค่อยมีเด็กเกิด<br>-ไปเรียนที่อื่นแล้วหันกลับมาเรียนที่เก่า ในอดีต กระแสครูอายุเยอะไม่สอนเด็ก ผู้ปกครองพาเด็กย้าย | -ในอดีต หากจะยุบหรือควบรวมไม่สำเร็จ เพราะชุมชนไม่ยอม<br>-มีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย และผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ (การย้าย)<br>- ไม่มีเด็กในชุมชน และมีการสร้างศูนย์เด็กเล็ก |

ตาราง 18 (ต่อ)

| คำถามการวิจัย                                        | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                                                                                                          |                                                                                                                     |                                                                                                                            | ผู้รับบริการทางการศึกษา |                                                                                                  | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                      | ผู้อำนวยการ/รักษาการ                                                                                                                                                                             | ข้าราชการครู                                                                                                        |                                                                                                                            |                         | นักเรียน                                                                                         | ผู้ปกครอง                                                                                                                                                                                                            | ศึกษานิเทศก์                                                                                                                                                                                        |
|                                                      |                                                                                                                                                                                                  | 0 – 2 ปี                                                                                                            | 2 – 6 ปี                                                                                                                   | 6 ปีขึ้นไป              |                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                     |
| 2.4 ปัญหา อุปสรรค ที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ | -มีครูน้อยไม่ครบชั้น ทำให้การเรียนการสอนต้องเป็นไปตามสภาพ<br>-งบประมาณมีอย่างจำกัด<br>-นโยบายที่ส่งผลต่อโรงเรียน                                                                                 | -มีครูน้อย ทำให้ต้องสอนควบชั้น<br>-ครูถูกมองข้ามจากผู้อื่น (ไม่มีตัวตน)<br>-ความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองในการสอนของครู | -การถูกมองข้ามจากผู้อื่น (ไม่มีตัวตน)<br>-ความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองในการสอนของครู                                          | -                       | -ความเข้าใจผิดของชาวบ้านบางครอบครัว ทำให้การสื่อสารไม่ตรงกัน                                     | -เคยได้ยินว่า จะยุบ แต่ชาวบ้านไม่ยอม<br>-ความขาดแคลนครู เพราะหากมีครูน้อย ก็กลัวว่าบุตรหลานจะไม่ได้ความรู้<br>-ผู้ปกครองไม่เห็นด้วยกับการควมรวม หากนำไปควมรวมกับโรงเรียนที่ผู้ปกครองไม่พึงพอใจ ก็จะพาบุตรหลานย้ายออก | -ไม่มีครูและผู้บริหารที่เป็นคนในท้องถิ่น จึงมีการย้ายบ่อย                                                                                                                                           |
| 2.5 สิ่งสนับสนุนที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่   | -ได้รับการสนับสนุนจากประธานกรรมการสถานศึกษาและองค์กรทั้งภายในและภายนอกในการปรับภูมิทัศน์โรงเรียน<br>-ได้รับการสนับสนุนครุอัตราจ้างจากหน่วยงานภายนอก<br>-ชุมชนให้การช่วยเหลือการทอดผ้าป่าการศึกษา | -การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน ไม่แบ่งว่างานใคร                                                                   | -มีการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกและชาวบ้านจากการทอดผ้าป่า<br>-ครูเก่าๆที่เคยทำงานที่นี่ ยังรักและห่วงโรงเรียน กลับมาช่วยพัฒนา | -                       | -คนในชุมชนให้ความร่วมมืออย่างดีกับโรงเรียน มีกรรมการสถานศึกษาที่คอยให้ความช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียน | -รักในโรงเรียน มีงานอะไรก็ช่วยเหลือ ศาญ์เก่าก็กลับมาช่วยเหลือ                                                                                                                                                        | -ความศรัทธาในโรงเรียน เชื่อมมั่นในการมีครู (มีครูอยู่ เดียวมันก็พัฒนา)<br>-มีการทอดผ้าป่าการศึกษา และได้รับงบประมาณสนับสนุนครูจากองค์กรภายนอก<br>-ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาให้ความร่วมมือกับโรงเรียน |

**กรณีศึกษาที่ 3 :** โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบควบรวม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมกับผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 3 จำนวน 3 โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการศึกษาแบบควบรวมในการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ภาพรวมทั้ง 3 โรงเรียนในกรณีศึกษาที่ 3 ไม่ได้ทำการวิเคราะห์แยกเป็นรายโรงเรียน เพราะทั้ง 3 โรงเรียนมีบริบทชุมชนและบริบทบุคคลในองค์กรคล้ายคลึงกัน จำนวนผู้ให้ข้อมูลในประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกรณีศึกษาที่ 3 ในครั้งนี้มีจำนวน 17 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน (โรงเรียน PT) ข้าราชการครู 6 คน (โรงเรียน PT 2 คน โรงเรียน TN 2 คน และโรงเรียน BN 2 คน) กรรมการสถานศึกษา 3 คน (โรงเรียน PT 1 คน โรงเรียน TN 1 คน และโรงเรียน BN 1 คน) นักเรียน 3 คน (โรงเรียน PT 1 คน โรงเรียน TN 2 คน) ผู้ปกครอง 3 คน (โรงเรียน PT 1 คน โรงเรียน TN 2 คน) และศึกษานิเทศก์ 1 คน จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (นักเรียนและผู้ปกครอง) และกลุ่มสนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) เพื่อพิจารณาความเหมือน ความต่างโดยโดยใช้คำถามการวิจัยเป็นเป้าหมายหลักในการหาคำตอบ ในประเด็นการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและสภาวะการณ์การกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 1 วิเคราะห์ได้ประเด็นหลักที่ผู้ให้ข้อมูลสื่อความถึงความหมายผ่านประสบการณ์ที่ผูกพันและการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้ 1) ประสบการณ์กับบริบทชุมชน 2) ประสบการณ์กับบริบทโรงเรียน 3) สภาวะเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 4) ปัญหา อุปสรรคที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ และ 5) สิ่งสนับสนุนที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่

**ประสบการณ์กับบริบทชุมชน :** จากคำสัมภาษณ์พบว่าทั้ง 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตของตนเองที่มีความผูกพันร่วมกับชุมชนที่ตั้งของโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา คือ ชุมชนมีการเปลี่ยนแปลง มีการคมนาคมที่สะดวกขึ้น มีไฟฟ้า มีถนนตัดผ่านทำให้การเดินทางสะดวกสบายมากขึ้น ส่วนคนในชุมชนจะตั้งบ้านเรือนใกล้แหล่งน้ำ มีอาชีพทำอูฐ ทำนา และรับจ้าง คนวัยทำงานก็จะเข้าไปทำงานโรงงานอุตสาหกรรม ชุมชนที่นี่มีคนต่างถิ่นมาอาศัยเยอะ และเป็นการย้ายถิ่นมาเพื่อการประกอบอาชีพ จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม คือผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) ผู้รับบริการทางการศึกษา (นักเรียนและผู้ปกครอง) และผู้สนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) ที่ตรงกัน สอดคล้องกัน ดังคำให้สัมภาษณ์ของข้าราชการครู โรงเรียน BN กรณีศึกษาที่ 3 (10 กุมภาพันธ์ 2559)ว่า ...การคมนาคมสะดวก มีถนน มีความเจริญมากขึ้น อาชีพผู้คนก็เปลี่ยนไป เข้าไปทำงานในเมืองกันมากขึ้น... และจากคำบอกเล่าของกรรมการ

สถานศึกษา โรงเรียน TN กรณีศึกษาที่ 3 (16 มีนาคม 2559) ว่า ...ถนนดีขึ้น คนส่วนใหญ่เหลือคนในท้องถิ่นน้อย เป็นคนต่างจังหวัดที่ย้ายถิ่นมาทำงานมากกว่า....

**ประสบการณ์กับบริบทโรงเรียน :** ในการตอบคำถามประเด็นนี้ ผู้สนับสนุนการศึกษาไม่ได้ให้ข้อมูล ประกอบกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 0-2 ปีของโรงเรียน TN ไม่ได้ตอบประสบการณ์เกี่ยวกับบริบทในโรงเรียน เนื่องจากเป็นครูบรรจุใหม่ มีอายุราชการเพียง 2 เดือน จึงไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ในประเด็นหลักนี้ผู้ให้ข้อมูลใน 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) กับกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (นักเรียนและผู้ปกครอง) เล่าประสบการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบริบทภายในโรงเรียน ในด้านอาคาร สถานที่ และภูมิทัศน์ว่า มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ต่อเติมและทาสี เพราะโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียนจะประสบปัญหาน้ำท่วมทุกปี กรณีพิเศษคือโรงเรียน TN ที่ได้รับงบประมาณในการสร้างอาคารเรียนหลังใหม่ โดยได้รับการถมที่ให้สูงขึ้นจากความร่วมมือของกรรมการสถานศึกษา ข้าราชการครูและองค์กรภายนอกสนับสนุนงบประมาณและแรงงาน ส่วนอาคารเรียนได้รับงบประมาณจากรัฐบาล ทำให้ในขณะที่ผู้วิจัยลงพื้นที่ ยังพบอาคารเรียนหลังเก่าตั้งอยู่หน้าอาคารเรียนหลังใหม่ แต่มีสภาพทรุดโทรมมาก และอยู่ในพื้นที่ที่ต่ำ (ไม่ได้ถมที่) และนอกจากความเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพอาคาร สถานที่และภูมิทัศน์แล้ว ยังได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมาในการควมรวมโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียนจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผู้อำนวยการ และกรรมการสถานศึกษา ว่า โรงเรียนทั้ง 3 เดิมเคยมีผู้อำนวยการเป็นของตน คือบริหารโรงเรียนเป็นเอกเทศ แต่ผู้บริหารทั้ง 3 โรงเรียนนั้นได้พูดคุย พบปะ และสนิทกัน จึงปรึกษาร่วมกันในการแก้ไขปัญหาโรงเรียน จึงเกิดการควมรวมกัน 3 โรงเรียน โดยเวียนการสอน โรงเรียน PT รับสอนควมรวมชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียน TN รับสอนควมรวมในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และโรงเรียน BN รับสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นการแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น ลดภาระครูภายในแต่ละโรงเรียน โดยที่การจัดการระบบภายในยังคงเป็นโรงเรียนของตน ทั้งตำแหน่งข้าราชการครูและงบประมาณรายหัวที่ได้รับของนักเรียน ดังคำบอกเล่าของกรรมการสถานศึกษา โรงเรียน PT กรณีศึกษาที่ 3 (18 มีนาคม 2559)ว่า

...มีความคิดที่จะรวมกัน 3 โรงเรียนนี้ เพราะอยู่ฝั่งเดียวกัน ตำบลเดียวกัน สะดวกต่อการติดต่อ ตอนนั้น 3 โรงเรียนก็มีผู้บริหารของใครของมัน เด็กก็มากพอสมควร ประมาณ 60-70 คน ทั้ง 3 โรงเรียน และก็...แรกๆก็ดูตื่นเต้นดีหรอก เพราะป.4 เรียนที่นี้ ป.5 เรียนที่นั่น ป.6 เรียนอีกโรงเรียนหนึ่ง แต่ผลนะ มันก็ยังเกี่ยวกันอยู่เหมือนกันว่าโรงเรียนคุณสอนดี สอนไม่ดี มีการต่อว่าต่อขานกันเหมือนกัน อันนี้คือการที่ครูเราคุยกันเวลาสรุปผลตลอด 1 ปีการศึกษา แต่พอปีการศึกษาใหม่ก็ยังสอนกันเหมือนเดิม และก็เนื่องจากครูอยู่ใกล้โรงเรียนด้วยก็จะรู้จักกันพอสมควร....

และเพราะกรรมการสถานศึกษาท่านนี้เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน PT จึงทำให้สามารถเล่าเหตุการณ์ในการควมรวมกันได้

....ผู้บริหารรุ่นต่อมาแหละ เพราะตอนนั้นมันก็ยังไม่วางกันถึงขนาดนี้ เราก็รวมกัน  
หลวมๆนะตอนนั้น ตอนที่ผมอยู่เป็นผู้บริหารที่นี้ก็ยังไม่ได้มีหลักมีเกณฑ์อะไรมากมาย มันก็  
เพิ่งเริ่มๆ คือปี 47 รวมกันได้ทีเดียวผมก็เกษียณ แล้วก็...เขาก็ดำเนินการต่อไป เขาก็  
ดำเนินการกันได้...

**สภาวะเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก :** จากคำให้สัมภาษณ์  
กรณีศึกษาที่ 3 ที่ประกอบไปด้วย 3 โรงเรียน คือโรงเรียน PT โรงเรียน TN และโรงเรียน BN ที่  
ควมรวมกันนั้น เกิดมาจากชุมชนรอบโรงเรียนมีจำนวนครัวเรือนดั้งเดิมน้อยอยู่แล้ว จึงทำให้เป็น  
โรงเรียนขนาดเล็กไปโดยปริยาย เพราะจำนวนเด็กที่เข้าสู่โรงเรียนมีน้อย ปัจจุบันมีจำนวนเด็กเฉลี่ย  
ทั้ง 3 โรงเรียน 40 – 60 คน ในแต่ละระดับชั้นมีนักเรียนน้อย/มากตามอัตราสมัครเข้าเรียน จากคำ  
บอกเล่าของนักเรียนโรงเรียน TN กรณีศึกษาที่ 3 (16 มีนาคม 2559)ว่า ...ตอน ป.2 มี 4 คน  
แล้วเขาก็ย้ายกันหมด เหลือหนูคนเดียว ตอน ป.3 เหลือหนูคนเดียว... (ขณะนี้เป็นนักเรียนชั้น  
ประถมศึกษาปีที่ 5 มีเพื่อนนักเรียนย้ายเข้ามา 1 คน) และจากที่โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียนนี้เป็น  
โรงเรียนขนาดเล็กอยู่แล้ว จึงไม่ได้มีเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความเข้าใจผิดกับผู้ปกครอง แต่จะพบ  
เหตุการณ์การพยายามรวมตัวในหลายๆครั้งเพื่อเป็นการแก้ปัญหา และไม่ให้นักเรียนส่ง  
ลูกหลานของตนไปเรียนที่อื่นแทนโรงเรียนใกล้บ้าน

**ปัญหา อุปสรรคที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ :** ในกรณีศึกษาที่ 3 ที่เป็น  
โรงเรียนในชนบท จัดบริหารการศึกษาแบบควมรวม ในกลุ่มของผู้สนับสนุนการศึกษา  
(ศึกษานิเทศก์) ซึ่งเป็นตัวแทนของหน่วยงานต้นสังกัดยังคงมองถึงความไม่คุ้มทุนที่โรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 3  
โรงเรียน หรือโรงเรียนขนาดเล็กทั่วไป พยายามที่จะดำรงอยู่ แต่ขาดคุณภาพและ  
ประสิทธิภาพในการดำรงอยู่ แต่ชุมชนเป็นหัวใจหลัก เมื่อชุมชนไม่ยอม อุปสรรคที่จะทำให้โรงเรียน  
ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ในกรณีที่ 3 คือความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของชุมชน เมื่อชุมชนไม่มีเด็กที่จะ  
ป้อนเข้าสู่โรงเรียน โรงเรียนก็จะถูกยุบไปโดยปริยาย (รอเวลา) ซึ่งตรงกันข้ามกับความคิดของ  
กรรมการสถานศึกษา โรงเรียน TN กรณีศึกษาที่ 3 (16 มีนาคม 2559) ดังคำสัมภาษณ์ ว่า

...ผมว่า..นี่แหละปัญหา เพราะรัฐไปทุ่มผิด ไปคิดว่าไม่คุ้มค่าเกี่ยวกับครูครบชั้น  
ไม่ครบชั้น โรงเรียนใหญ่ๆก็จะมีค่าหัวเยอะ มันก็เลยเกิดการดึงเอาเงินตรงนี้ไปหมุนทำอะไร  
ต่ออะไรได้ บอกกันตรงๆเลยนะ บางบาลเนี่ย..ถ้าไม่ได้คนบางบาลช่วย อาคารใหม่ๆเนี่ย ไม่ได้เกิด  
ขนาดครูเขาจะขอไปเนี่ย เขาก็ว่า..โธ้ย!!..ขอไปก็คงไม่ได้หรอกเดี๋ยวก็ตัดไปให้โรงเรียนใหญ่หมด...

ส่วนในกลุ่มของผู้ให้บริการทางการศึกษาและกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา ภาพรวมมองอุปสรรคของการดำรงอยู่ว่า เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และทุกอย่างต้องใช้เวลาสำหรับการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัว

**สิ่งสนับสนุนที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่:** จากคำสัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่มให้คำตอบในแนวทางเดียวกัน คือสิ่งที่ทำให้โรงเรียนดำรงอยู่ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วน ทั้งชุมชน โรงเรียน องค์กรภายนอก การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียนและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความเสียสละและความศรัทธาในตัวครูผู้สอนของชาวบ้าน ดังคำให้สัมภาษณ์ของกรรมการสถานศึกษา โรงเรียน PT กรณีศึกษาที่ 3 (18 มีนาคม 2559) ว่า ...ชุมชนสนับสนุน ทั้งความรู้และโอกาสในการหารายได้ให้กับนักเรียน ... และคำสัมภาษณ์ของข้าราชการครู โรงเรียน TN กรณีศึกษาที่ 3 (29 กุมภาพันธ์ 2559) ว่า ...ความร่วมมือกันทำงาน ความสามัคคีกัน ความเป็นพี่ น้องกันของทั้ง 3 โรงเรียน... จากคำสัมภาษณ์ทำให้เห็นถึงความร่วมมือกันในทุกส่วนทั้งโรงเรียน ชุมชน และองค์กรภายนอกจะทำให้โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้ ดังตาราง 19 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต : กรณีศึกษาที่ 3

ตาราง 19 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต : กรณีศึกษาที่ 3

| คำถามการวิจัย                                                                        | ผู้อำนวยการ /<br>รักษาการ                                                                                                                                                                                                                    | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                        |                                                     |                                                                                                                                        | กรรมการ<br>สถานศึกษา                                                                                         | ผู้รับบริการทางการศึกษา                               |                                                                                                                                                                                              | ผู้สนับสนุนการศึกษา<br>ศึกษาพิเศษ                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
|                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                              | ข้าราชการครู                                                                                   |                                                     |                                                                                                                                        |                                                                                                              | นักเรียน                                              | ผู้ปกครอง                                                                                                                                                                                    |                                                           |
|                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                              | 0 – 2 ปี                                                                                       | 2 – 6 ปี                                            | 6 ปีขึ้นไป                                                                                                                             |                                                                                                              |                                                       |                                                                                                                                                                                              |                                                           |
| 2.1 การให้ความหมาย<br>ตามประสบการณ์ชีวิต<br>เกี่ยวกับบริบทชุมชนที่<br>เปลี่ยนแปลง    | -มีถนนตัดผ่าน มีไฟทาง<br>-ผู้คนเคยทำโรงอิฐ<br>เดี๋ยวนี้รับจ้าง                                                                                                                                                                               | แต่ก่อนไม่มีไฟ<br>ทาง เวลากลางคืน<br>(เคยสอนเอกชน<br>และนั่งรถมาส่ง<br>นักเรียนผ่านแถว<br>นี้) | การคมนาคม<br>สะดวกขึ้น                              | การคมนาคมสะดวก<br>มีถนน มีความเจริญ<br>มากขึ้น อาชีพผู้คน<br>เปลี่ยนไป เข้าไป<br>ทำงานในเมืองกัน<br>มากขึ้น เดิมทำนา<br>ทำอิฐ สวนกล้วย | ถนนดีขึ้น คน<br>ส่วนใหญ่เหลือ<br>คนในท้องถิ่น<br>น้อย เป็นคน<br>ต่างจังหวัดที่<br>ย้ายถิ่นมา<br>ทำงานมากกว่า | มีถนน                                                 | การคมนาคมสะดวก<br>ขึ้น การรับจ้างโรงอิฐ<br>น้อยลง มีอาชีพอื่น<br>แทน หรือไปทำงาน<br>โรงงาน<br>- ฐานะยากจนไม่<br>สามารถส่งลูกเรียนใน<br>เมืองได้                                              | การคมนาคมสะดวกขึ้น<br>อาชีพคนเปลี่ยนไปบ้าง<br>ตามเศรษฐกิจ |
| 2.2 การให้ความหมาย<br>ตามประสบการณ์ชีวิต<br>เกี่ยวกับบริบทโรงเรียน<br>ที่เปลี่ยนแปลง | -มีการต่อเติมอาคาร<br>เรียนและอาคาร<br>อเนกประสงค์<br>-สร้างอาคารเรียนใหม่<br>แทนที่อาคารเรียนเดิม<br>-ทาสี สร้างสนามเด็กเล่น<br>-เดิมแยกกัน มาควบ<br>รวมกันประมาณปี 2547<br>-เหลือผู้บริหารคนเดียว<br>และรักษาการอีก 2<br>โรงเรียนที่ควบรวม | -                                                                                              | มีการต่อเติม<br>อาคารเรียน<br>ปรับปรุงไป<br>ตามสภาพ | ระดมทรัพย์ปรับปรุง<br>ต่อเติม ทาสี ทำ<br>สนามเด็กเล่น                                                                                  | มีการปรับปรุง<br>ต่อเติม ตาม<br>งบประมาณที่<br>หามาได้                                                       | - มีอาคาร<br>เรียน มีหอ<br>พระ มี<br>สนามเด็ก<br>เล่น | -มีการสร้างพระประจำ<br>โรงเรียน ทาสีอาคาร<br>เรียน สร้างอาคาร<br>อเนกประสงค์<br>- อดีตมีจำนวนเด็ก<br>น้อยอยู่แล้ว<br>- มีการสร้างอาคาร<br>เรียนใหม่ทดแทน<br>อาคารเรียนที่ถูกน้ำ<br>ท่วมทุกปี | -                                                         |

ตาราง 19 (ต่อ)

| คำถามการวิจัย                                            | ผู้อำนวยการ /วิชาการ                                                                                                                                                            | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                    |                                                |                                                                                                                     | กรรมการสถานศึกษา                                                                                                                | ผู้รับบริการทางการศึกษา                                                                       |                                                                                                                        | ผู้สนับสนุนการศึกษา                                                     |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
|                                                          |                                                                                                                                                                                 | ข้าราชการครู                                                               |                                                |                                                                                                                     |                                                                                                                                 | นักเรียน                                                                                      | ผู้ปกครอง                                                                                                              |                                                                         |
|                                                          |                                                                                                                                                                                 | 0 – 2 ปี                                                                   | 2 – 6 ปี                                       | 6 ปีขึ้นไป                                                                                                          |                                                                                                                                 |                                                                                               |                                                                                                                        |                                                                         |
| 2.3 สภาวะเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษานาขนาดเล็ก | -ครูเรือนในหมู่บ้านมีน้อย โรงเรียนตั้งในบริเวณใกล้เคียงกันมีมาก จำนวนเด็กลดลง และค่อนข้างจะคงที่ ส่วนใหญ่เด็กในเขตบริการจะไม่ค่อยมี เป็นเด็กต่างอำเภอ และเด็กต่างจังหวัดมาเรียน | -                                                                          | มีเด็กน้อย ครูเรือนมีน้อย ส่งไปเรียนในเมืองกัน | -ในอดีตก็มีนักเรียนน้อยอยู่แล้ว ทรงตัวไม่เพิ่มมาก ไม่ลดมาก<br>-การพูดคุยกันระหว่างผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาครูไม่ครบ | -ครูเรือนมีน้อย ไม่มีใครท้อง ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ กับวัยทำงาน<br>-การเดินทางสะดวกขึ้นผู้ปกครองมีทางเลือกในการส่งบุตรหลานเรียน | -มีเพื่อนน้อย<br>- ตั้งขบวนประท้วงถ้าจะมีการยุบโรงเรียน<br>- จำนวนเด็กน้อย เขาเลยต้องมารวมกัน | - มีนโยบายการเรียนทางไกลผ่านดาวเทียมมาช่วยแก้ปัญหาครูไม่เพียงพอ<br>-ชุมชนไม่ยอมให้โรงเรียนถูกยุบ                       |                                                                         |
| 2.4 ปัญหา อุปสรรค ที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่     | -                                                                                                                                                                               | -                                                                          | -                                              | -จำเป็นต้องให้เวลากับการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักเรียน                                                                   | -                                                                                                                               | -                                                                                             | -การเรียนกับทีวี ทำให้เด็กเรียนไม่รู้เรื่อง<br>-ไม่เข้าใจระบบการควบคุมกลัวลูกจะถูกแกล้ง                                | ความไม่คุ้มทุน แต่ทำอะไรไม่ได้ ต้องรอเวลาให้ยุบไปตามสภาพ เพราะไม่มีเด็ก |
| 2.5 สิ่งสนับสนุนที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่       | -ผู้บริหารทั้ง 3 โรงเรียนต้องการแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นจึงควมรวมกัน<br>-ผู้ปกครองและชุมชนให้ความช่วยเหลือ                                                                         | -การร่วมมือกันทำงาน ความสามัคคีกัน<br>ความเป็นพี่น้องกันของทั้ง 3 โรงเรียน | -การร่วมมือกันทำงาน                            | -การทำงานของครูทั้ง 3 โรงเรียน อยู่ในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน พูดคุยรู้จักกันก่อนที่โรงเรียนจะควมรวมกัน                | -ชุมชนสนับสนุนทั้งความรู้และโอกาสในการหารายได้ให้กับนักเรียน<br>-ความเสียสละและความรักใคร่กันแบบพี่น้องจากการเป็นคนในท้องถิ่น   | การควมรวมทำให้มีความสุขในการเรียนเพิ่มขึ้น มีเพื่อนเพิ่มขึ้น                                  | การสอนและการเอาใจใส่บุตรหลาน<br>- เป็นที่พึ่งพิงสำหรับครอบครัวยุคใหม่<br>-โรงเรียนมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนในกิจกรรมอาชีพ | ชาวบ้านศรัทธา และครูกับผู้บริหารเป็นคนในท้องถิ่น                        |

## การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและสถานการณ์การกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กรณีศึกษา และทำการจำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละกรณีศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (ผู้ปกครอง) และกลุ่มสนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) ดังที่วิเคราะห์ในตารางที่ 17 – 19 นั้น เพื่อเป็นการทำความเข้าใจในหลากหลายมิติที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอ คือ ความต่างในทำเลที่ตั้งความเป็นชุมชนเมืองและชุมชนชนบท กับความต่างในเรื่องการบริหารจัดการศึกษา (แบบปกติกับแบบควบรวม) ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนความต่างของแต่ละกรณีศึกษา ตามประเด็นความมุ่งหมายการวิจัยเรื่องการให้ความหมายต่อประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและสถานการณ์การกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้ดังนี้

**วิถีชีวิต โรงเรียนและการเปลี่ยนแปลง** จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ได้ดังนี้ (บริบทชุมชน บริบทโรงเรียน สภาวะและเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหา อุปสรรคที่เป็นเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ และสิ่งสนับสนุนที่เป็นเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่)

**บริบทชุมชน :** ประสบการณ์ การเปลี่ยนผ่าน เหตุการณ์ล้วนส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายในชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก บริบทชุมชนในแต่ละสถานที่ที่เป็นกรณีศึกษามีความแตกต่างกันตามลักษณะของที่ตั้ง ความเป็นชุมชนเมืองและความเป็นชุมชนชนบท แต่ผลจากคำสัมภาษณ์ที่คล้ายคลึงกันในทุกบริบทพื้นที่ คือ โครงสร้างประชากรมีการเปลี่ยนแปลง มีอัตราการเกิดน้อยลง จำนวนประชากรวัยเรียนที่จะเข้าศึกษาในโรงเรียนจึงมีจำนวนลดลง ประกอบกับวิถีการดำรงชีวิตของผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จะมีรายได้น้อย และบางครอบครัวเด็กไม่ได้อาศัยอยู่กับพ่อแม่ที่แท้จริง เป็นการอาศัยกับญาติ จึงทำให้คุณภาพชีวิตของเด็กให้โรงเรียนขนาดเล็กมีความแตกต่างกับเด็กในชุมชนเมืองที่ผู้ปกครองมีความพร้อมมากกว่า นอกจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป และวิถีชีวิตของผู้ปกครองในโรงเรียนที่มีรายได้ต่ำแล้ว ความสะดวกสบายในการเดินทางเพื่อเข้าเมืองก็มีมากขึ้น การเดินทางไปยังโรงเรียนอื่นๆก็ไม่นับเป็นอุปสรรค และบางครอบครัวในชุมชนที่มีรายได้ปานกลางถึงระดับรายได้ดี ก็เลือกที่จะส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนในเมือง เพราะคิดว่าคุณภาพชีวิตและความรู้ ความพร้อมของโรงเรียนในเมืองมีมากกว่า นอกจากนั้นยังมีเรื่องเกี่ยวกับการนับถือศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น กรณีศึกษาที่ 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนเมือง แต่มีที่ตั้งของโรงเรียน ประกอบด้วยกลุ่มคนหลากหลาย

ศาสนา ผู้ปกครองจึงเลือกโรงเรียนใกล้บ้านที่เอื้อในการสอนศาสนาให้กับบุตรหลานด้วย จึงทำให้จำนวนนักเรียนที่ต้องเข้าเรียนตามหมู่บ้านมีจำนวนลดลง

**บริบทโรงเรียน :** การเปลี่ยนแปลงบริบทในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ พบว่า ทั้ง 3 กรณีศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องกายภาพ ภูมิทัศน์ภายในและภายนอกโรงเรียนเช่นเดียวกัน งบประมาณในการเปลี่ยนแปลงมาจากทั้งรัฐบาลและจากการระดมทุนของโรงเรียน 2) การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ทั้ง 3 กรณีศึกษา มีความแตกต่างกัน คือ กรณีศึกษาที่ 1 และกรณีศึกษาที่ 3 เป็นกรณีการย้ายเข้าเพื่อกลับภูมิลำเนา แต่กรณีศึกษาที่ 2 เป็นกรณีการบรรจุข้าราชการใหม่ ทำให้การเปลี่ยนแปลงคนในองค์กรมีความถี่กว่าทั้ง 2 กรณีดังกล่าว ประกอบกับรูปแบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เครือข่ายกาได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอกแตกต่างกัน เพราะพื้นที่ เช่น กรณีศึกษาที่ 1 อยู่ในชุมชนเมือง มีความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัยส่งนักศึกษาฝึกประสบการณ์มาช่วย แต่กรณีศึกษาที่ 2 และกรณีศึกษาที่ 3 ไม่มีเครือข่ายความช่วยเหลือในลักษณะนั้น กรณีศึกษาที่ 3 จะมีครูภูมิปัญญาเข้ามาให้ความรู้และองค์กรภายนอกเข้ามาช่วยเหลือในด้านรายได้เสริมของนักเรียน ส่วนกรณีศึกษาที่ 2 ก็จะได้รับความช่วยเหลือในการสนับสนุนจ้างครูอัตราจ้าง รูปแบบในการบริหารจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ครูในกรณีศึกษาที่ 3 เน้น้อยในการเตรียมการสอนน้อยกว่ากรณีศึกษาที่ 1 และกรณีศึกษาที่ 2 แต่ความเหมือนกันคือ การทำงานด้วยจิตใจที่เสียสละ ร่วมมือร่วมกันทั้งผู้บริหารและข้าราชการครู

**การกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาอุปสรรคและสิ่งสนับสนุนที่ทำให้โรงเรียนดำรงอยู่ :** พิจารณาจากสถานะเงื่อนไขตามบริบทโรงเรียน ดังนี้ กรณีศึกษาที่ 1 มีนักเรียนในเขตบริการน้อยเพราะอัตราการเกิดมีน้อยลง ความหลากหลายทางศาสนาและเป็นโรงเรียนทางเลือกสำหรับผู้ปกครอง เพราะในบริเวณใกล้เคียงมีโรงเรียนอื่นๆ แวดล้อมในรัศมีไม่เกิน 5 กิโลเมตร นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับทราบปัญหา อุปสรรคที่เป็นสถานะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนว่า ขึ้นอยู่กับ 2 ประเด็นหลัก คือ 1) นโยบายทางการศึกษาในเรื่องอัตราค่าเล่าเรียน และ 2) ความเชื่อมั่นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนของครู พร้อมกันนี้ก็ได้รับทราบข้อมูลสิ่งสนับสนุนที่เป็นสถานะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนว่า มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และผลจากการมีส่วนร่วมกันของทุกฝ่าย ทำให้บริบทในโรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านกายภาพ คือมีการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียน และมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรทั้งที่เป็นผลที่เกิดจากความร่วมมือ รวมถึงความเหมาะสมในเรื่องของทำเลที่ตั้งทำให้โรงเรียนในกรณีศึกษาที่ 1 นี้มีบุคลากรที่เป็นคนในพื้นที่ อัตราการย้ายออกของบุคลากรในโรงเรียนจึงมีน้อย

สถานะเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนในกรณีศึกษาที่ 2 คือ มีอัตราการเกิดของคนในชุมชนที่น้อยลง และในอดีตกรณีศึกษาที่ 2 ขาดความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองบางกลุ่ม จึงทำให้มีการย้ายบุตรหลานไปเรียนที่อื่น ทำให้จำนวนนักเรียนลดลงๆ แต่ในช่วง 5-7 ปีนี้จำนวนนักเรียนเริ่มคงที่ แต่มีไม่มากเท่าเดิม นอกจากนี้โรงเรียนกรณีศึกษาที่ 2 ยังกลายเป็น

โรงเรียนทางผ่าน หรือเป็นโรงเรียนฝึกหัดสำหรับผู้บริหารและข้าราชการครู เมื่ออยู่ครบกำหนดสามารถเขียนย้ายได้ จึงเกิดการย้ายเข้า ย้ายออกบ่อยครั้ง ทำให้ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นเพราะมีผู้บริหารและข้าราชการครูไม่ใช่คนในพื้นที่ ส่วนสภาวะเงื่อนไขการกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียน PT, โรงเรียน BN และโรงเรียน TN กรณีศึกษาที่ 3 นั้นเกิดจากจำนวนครูเรือนในเขตบริการมีน้อย อัตราการเกิดมีน้อย จำนวนนักเรียนจึงลดลง สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชนบททั้งกรณีศึกษาที่ 2 และกรณีศึกษาที่ 3 นั้นขึ้นอยู่กับ 2 ประเด็นหลัก เช่นเดียวกันกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนเมือง คือ 1) นโยบายทางการศึกษาในเรื่องอัตรากำลังรวมทั้งการจัดสรรงบประมาณ และ 2) ความเชื่อมั่นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนของครู พร้อมกันนี้ก็ได้รับทราบข้อมูล พร้อมกันนี้ก็ได้รับทราบข้อมูลสิ่งสนับสนุนที่เป็นสภาวะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนว่า มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งความเสียสละ อุทิศตน มุ่งมั่นในงานและความผูกพันที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนสำหรับกรณีศึกษาที่ 2 ซึ่งทั้งหมดเป็นข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย บรรจุเข้ารับราชการที่โรงเรียนนี้ ส่วนความแตกต่างที่เป็นสภาวะเงื่อนไขในการสนับสนุนให้ยังสามารถดำรงอยู่ได้ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบทอีก 3 โรงเรียน(กรณีศึกษาที่ 3) คือ เกิดจากความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวครู เพราะเป็นคนในพื้นที่ และมีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนตั้งแต่รุ่นพ่อ รุ่นแม่ จนมาถึงรุ่นหลานนอกจากสภาวะเงื่อนไขทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากคำให้สัมภาษณ์แล้ว ผลจากการมีส่วนร่วมกันของทุกฝ่าย ทำให้บริบทในโรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกายภาพ คือมีการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียน และมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรทั้งที่เป็นผลที่เกิดจากความร่วมมือของโรงเรียน PT โรงเรียน BN และโรงเรียน TN (กรณีศึกษาที่ 3) ในการร่วมกันแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นโดยการควบรวมกัน 3 โรงเรียน ประกอบกับข้าราชการครูรวมทั้งผู้บริหารเป็นคนในพื้นที่จึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองได้มาก ส่วนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กรณีศึกษาที่ 2 อยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร เพราะเพิ่งมีผู้บริหารที่อยู่ในพื้นที่มาบรรจุ ส่วนข้าราชการครูก็ยังมีประสบการณ์น้อย ดังนั้น ภายใต้วิถีชีวิตของคนในชุมชนบริบทของโรงเรียนและสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนขนาดเล็ก การที่โรงเรียนจะดำรงอยู่ได้จะต้องได้รับความเชื่อมั่นจากกลุ่มผู้ปกครองและมีเครือข่ายความร่วมมือกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ชุมชนและองค์กรภายนอก ดังตาราง 20 เปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต 3 กรณีศึกษา

ตาราง 20 การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ชีวิต 3 กรณีศึกษา

| คำถามการวิจัย                                                                                | กรณีศึกษาที่ 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | กรณีศึกษาที่ 2                                                                                                                                                                                                   | กรณีศึกษาที่ 3                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.1 การให้<br>ความหมายตาม<br>ประสบการณ์ชีวิต<br>เกี่ยวกับบริบท<br>ชุมชนที่<br>เปลี่ยนแปลง    | <b>พื้นฐานครอบครัว</b><br>- ส่วนมากมีรายได้น้อย<br><b>ประกอบอาชีพรับจ้างเป็นหลัก</b><br><b>โครงสร้างชุมชน</b><br>- อัตราการเกิดมีน้อย<br>- ชุมชนหลากหลายศาสนา<br><b>ความร่วมมือ</b><br>- องค์กรภายนอกให้การสนับสนุน<br>- พึ่งพาตนเองและมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน<br>- ผู้ปกครองให้ความร่วมมือ แต่มีกำลังทรัพย์น้อย | <b>พื้นฐานครอบครัว</b><br>- ไม่อยู่กับพ่อ แม่ อยู่กับญาติ<br>- ส่วนมากประกอบอาชีพรับจ้าง<br><b>โครงสร้างชุมชน</b><br>- อัตราการเกิดมีน้อย<br><b>ความร่วมมือ</b><br>- ชุมชนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับโรงเรียน  | <b>พื้นฐานครอบครัว</b><br>- ส่วนมากประกอบอาชีพรับจ้าง<br><b>โครงสร้างชุมชน</b><br>- อัตราการเกิดมีน้อย<br>- นักเรียนจากต่างอำเภอมาเรียนมากกว่านักเรียนในเขตพื้นที่<br><b>ความร่วมมือ</b><br>- ชุมชนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับโรงเรียน                     |
| 2.2 การให้<br>ความหมายตาม<br>ประสบการณ์ชีวิต<br>เกี่ยวกับบริบท<br>โรงเรียนที่<br>เปลี่ยนแปลง | <b>การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ</b><br>- ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในและภายนอกโรงเรียน<br><b>การเปลี่ยนแปลงภายใน</b><br><b>องค์กร</b><br>- มีข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ (เขียนย้าย)<br>- มีครูเพิ่ม / ได้รับงบประมาณจากองค์กรภายนอกมีนักศึกษาฝึกสอน มีครูต่างชาติ                                                      | <b>การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ</b><br>- ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในและภายนอกโรงเรียน<br><b>การเปลี่ยนแปลงภายใน</b><br><b>องค์กร</b><br>- มีผอ.เป็นคนในพื้นที่<br>- มีครูเพิ่ม / ได้รับงบประมาณจากองค์กรภายนอกในการจ้างครู | <b>การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ</b><br>- ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในและภายนอกโรงเรียน สร้างอาคารเรียนใหม่<br><b>การเปลี่ยนแปลงภายใน</b><br><b>องค์กร</b><br>- ผอ.และครูส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ มาจากการเขียนย้าย<br>- มีการควมรวมกัน 3 โรงเรียนในชั้นประถมศึกษาตอนปลาย |
| 2.3 สภาวะเงื่อนไข<br>การกลายเป็น<br>โรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็ก                           | - นักเรียนในเขตบริการมีน้อย<br>- เพราะความหลากหลายทางศาสนา<br>- ความเชื่อมั่นในโรงเรียน<br>- ตัวเลือกในการศึกษา                                                                                                                                                                                                      | - จำนวนนักเรียนลดลง<br>- การย้ายออกของผอ.และข้าราชการครู<br>- ขาดความเชื่อมั่นในโรงเรียน                                                                                                                         | - นักเรียนในเขตบริการมีน้อย<br>- การคมนาคมสะดวก ผู้ปกครองมีทางเลือกที่หลากหลายให้กับลูกหลาน                                                                                                                                                                  |
| 2.4 ปัญหา<br>อุปสรรค ที่เป็น<br>สภาวะเงื่อนไขต่อ<br>การดำรงอยู่                              | <b>นโยบาย</b><br>- อัตราค่าจ้าง<br><b>ความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง</b><br>- การบริหาร<br>- การจัดการเรียนการสอน                                                                                                                                                                                                         | <b>นโยบาย</b><br>- อัตราค่าจ้างและงบประมาณ<br><b>ความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง</b><br>- การบริหาร<br>- การจัดการเรียนการสอน                                                                                          | <b>ความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง</b><br>- การบริหาร<br>- การจัดการเรียนการสอน                                                                                                                                                                                    |

## ตาราง 20 (ต่อ)

| คำถามการวิจัย                                      | กรณีศึกษาที่ 1                                                                                                                                                                                                   | กรณีศึกษาที่ 2                                                                                                                                                                                   | กรณีศึกษาที่ 3                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.5 สิ่งสนับสนุนที่เป็นสถานะเงื่อนไขต่อการดำรงอยู่ | <b>ความร่วมมือ</b><br>- มีบุคลากรที่มีความหลากหลายในการนับถือศาสนา<br>- ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน<br>- องค์กรภายนอกให้การสนับสนุน<br>- การช่วยเหลือกันในการทำงานของเพื่อนครู<br>- ความเชื่อมั่น ศรัทธาในโรงเรียน | <b>ความร่วมมือ</b><br>- ระดมทุนจากชุมชนและเครือข่าย<br>- องค์กรภายนอกให้การสนับสนุน<br>- การช่วยเหลือกันในการทำงานของเพื่อนครู<br>- การช่วยเหลือจากศิษย์เก่า<br>- ความเชื่อมั่น ศรัทธาในโรงเรียน | <b>ความร่วมมือ</b><br>- การแก้ปัญหาโดยการควมรวมโรงเรียน<br>- ชุมชนเชื่อมั่น ศรัทธาและเข้ามามีส่วนร่วมทั้งการให้ความรู้และสร้างรายได้ให้นักเรียน<br>- ความเสียสละและการช่วยเหลือกันของบุคลากรในเครือโรงเรียนควมรวม<br>- องค์กรภายนอกให้การสนับสนุน |

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกระบวนการการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

**กรณีศึกษาที่ 1 :** โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนเมือง มีรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมกับผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 1 จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ข้าราชการครู 2 คน และกรรมการสถานศึกษา 1 คน การวิเคราะห์ในประเด็นเรื่องการปรับตัวและการปรับวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาเพียงกลุ่มเดียว เพื่อพิจารณาความเหมือน ความต่างของกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาว่า มีกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กรที่เหมือนหรือต่างกันอย่างไร โดยใช้คำถามการวิจัยเป็นเป้าหมายหลักในการหาคำตอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กรณีศึกษาที่ 1 ได้ 3 ประเด็นหลัก คือ 1) การปรับตัวทางสังคม 2) การปรับตัวทางอารมณ์ และ 3) การปรับพฤติกรรมองค์กร ดังนี้

**การปรับตัวทางสังคม :** กระบวนการปรับตัวของกรณีศึกษาที่ 1 จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลผู้ให้บริการทางการศึกษา พบว่า ในกลุ่มผู้อำนวยการและข้าราชการครู มีแนวทางในการปรับตัวที่คล้ายกัน คือ การใช้ประสบการณ์เดิมจากที่ทำงานเก่า หรือจากประสบการณ์เดิมที่เคยมีจากการสอนมาปรับใช้ในการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ให้ยืดหยุ่น สามารถบูรณาการได้หลายวิชา หลายชั้นเรียน เพราะมีบุคลากรไม่เพียงพอ จึงต้องจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้นและการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ดังคำให้สัมภาษณ์ของข้าราชการครู กรณีศึกษาที่ 2 ว่า ...นำประสบการณ์จากการเป็นครูที่อื่นมาประยุกต์ใช้... ... ปรับวิธีการสอนตามประสบการณ์ที่ได้รับและปรับตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลง...

ส่วนกรรมการสถานศึกษา ไม่ได้มีส่วนในการปรับตัวเกี่ยวกับการเรียนการสอน แต่เป็นผู้คอยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน และเป็นกระบอกเสียงที่ดีให้กับโรงเรียน ต้องปรับตัวในด้านการอุทิศตนเสียสละเวลา เพื่อมาร่วมประชุมกับโรงเรียนบ้าง นอกจากนั้นในการทำงานร่วมกัน ต่างคนต่างความคิด จึงต้องปรับตัวในการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันบริหารโรงเรียนให้สามารถดำรงอยู่ได้

**การปรับตัวทางอารมณ์ :** กรณีศึกษาที่ 1 นี้จะพบการปรับตัวในด้านอารมณ์เพียงคนเดียว คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยเนื่องจากในระยะแรกทำใจไม่ได้ที่ต้องมาทำงานในโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็ก ซึ่งตนเองนั้นเคยสอบบรรจุได้โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ แต่ย้ายมาเพราะกลับภูมิลำเนา จึงมีการปรับตัวทางด้านอารมณ์ในการยอมรับความจริง โดยข้าราชการครูท่านนี้เล่าว่าใช้เวลาเกือบ 3 เดือน กว่าจะทำใจได้ สิ่งที่ทำให้ข้าราชการครูท่านนี้ปรับตัวได้ คือความรัก ความเข้าใจจากครอบครัว การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันที่ดีในการทำงาน และเพราะความบริสุทธิ์ของเด็กๆที่โรงเรียน ดังคำให้สัมภาษณ์ ว่า

...ตอนที่เขาประกาศว่าได้ คนที่รู้คนแรกคือแม่ แม่เป็นคนมาสำรวจกับครอบครัว มียายพี่ แม่ แต่ว่า...เขารู้แล้วว่าได้โรงเรียนขนาดเล็ก แต่ว่าเขาก็ไม่ยอมบอก เขารู้ว่าเราไม่ยอม เพราะเขารู้ว่าเราอะ คือเขาเรียกว่า อุดมการณ์สูง อารมณ์แบบ เฮ้ย! ฉันสอนมัธยมมา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมา แม่ก็เลยไม่ยอมบอก แม่ก็มาดูก่อนว่าจะอยู่ได้ไหม อะไรได้ไหม...

...เราเคยอยู่โรงเรียนใหญ่เลย คือมีทุกอย่างพร้อม คือเราอยากอะไรเราก็ได้ไง ทุกอย่างเงิน เขามีให้เราหมด มาที่นี้แล้วตอนที่ทุกคนมาส่ง ก็ถามว่าเราจะอยู่ได้ไหม พอมาจริงๆแล้วบอกตรงๆว่า ก็ยังทำใจไม่ได้ เสียใจอยู่ เสียใจอยู่ประมาณ 3 เดือน แต่พอที่เราได้มาอยู่กะเด็ก ได้มาทำงานกะเด็กความรู้สึกมันก็เปลี่ยนนะ ความรู้สึกที่เราเสียใจว่าเราได้มาอยู่โรงเรียนเล็กก็เปลี่ยนไป ก็น่ารักดี เด็กมันก็น่ารัก มันแบบอยู่ใกล้ชิดกัน ครูก็อยู่กับเหมือนครอบครัวมีความสุข แต่ตอนแรกที่เราเจอ เรารู้สึกผิดหวังเล็กน้อย ที่จริงก็ไม่เล็กน้อยหรอก ผิดหวังเยอะ (หัวเราะ) แต่ว่าทำใจไว้อยู่แล้ว ทำใจไว้มันแต่รู้ว่าได้ย้าย...  
(สัมภาษณ์ข้าราชการครู กรณีศึกษาที่ 1, 3 กุมภาพันธ์ 2559)

**การปรับพฤติกรรมองค์การ :** ในการปรับพฤติกรรมองค์การของกรณีศึกษาที่ 1 ในกลุ่มของผู้ให้บริการทางการศึกษา คือ เริ่มจากผู้อำนวยการปรับรูปแบบในการทำงานร่วมกัน เป็นแบบการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ทุกคนสามารถแสดงออกทางความคิด เสนอแนะได้ เพราะกรณีศึกษาที่ 1 เป็นการทำงานร่วมกันของคน 2 ช่วงวัย คือวัยรุ่น และวัยสูงอายุ และตัวผู้อำนวยการเองก็ยังอายุน้อย จึงไม่ได้บริหารโรงเรียนแบบเผด็จการ ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และจากผลของการฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น จากเดิมกรณีศึกษาที่ 1 เป็นโรงเรียนที่มีกลุ่มคนหลากหลายศาสนา มีข้าราชการครูที่อยู่ใน

ท้องถิ่นทำการสำรวจกับผู้ปกครองถึงปัญหาว่า ทำไมผู้ปกครองไม่ส่งลูกหลานมาเรียนโรงเรียนใกล้บ้าน จึงทำให้ได้ข้อสรุป เกี่ยวกับความไม่มั่นใจในโรงเรียน ในเรื่องอาหาร โรงเรียนจึงได้ปรับการบริการในเรื่องอาหารเป็นอาหารที่เอื้ออำนวยต่อนักเรียนที่เป็นอิสลาม จ้างแม่ครัวที่เป็นอิสลาม ผลจากการแก้ปัญหาในครั้งนี้ ทำให้มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น ดังคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

...จุดแรกคือเหมือนกับอดีตเขาทำไว้ดี เพราะเดิมทีนี้เป็นขนาดกลาง เด็ก 100 กว่าคน และก็พึ่งจากผอ.เก่าเลยนะคะ ไม่ขอเอ่ยชื่อนะ เขาก็เล่าให้ฟังว่ามันเป็นเพราะอะไรมันถึงลดลงๆ และก็...เราอยู่ไปเรื่อยๆเราเห็นว่าเพราะอะไร 1. ผู้บริหาร 2. ครู 3. การบริหารจัดการบริหารโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอาหารกลางวัน การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เราให้เด็ก มันเป็นส่วนหนึ่งที่เขาเห็นเรา คือ...ที่คิดตรงนี้ เพราะว่า เราคุยกับเขา แต่ว่าการไปคุยของเรา เราต้องไปคุยกับชาวบ้านที่เขาไม่ส่งลูกหลานมาเรียน แล้วเราจะได้อะไร คำตอบ ว่า...อืม ทำไมเขาถึงไม่ส่งเรียนที่นี่ ก็เลยได้อะไร คำตอบเลย ว่า เพราะอะไร ตรงนี้ก็จุดที่ทำให้เรารู้ ที่นี้พอผอ.มาเราก็เลยคุยกับผอ.ว่าเราต้องมีการแก้ในทีละจุด พอเราเริ่มแก้ก็เริ่มมีเด็กมาเรียนเยอะขึ้น..

นอกจากการร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมมือกันในการปรับตนเอง และปรับแก้ปัญหาภายในองค์กร เพื่อเรียกความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง ในส่วนของกรรมการสถานศึกษาก็เข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับการมาเข้าร่วมประชุม และสนับสนุนโรงเรียนในการพัฒนาทุกๆ ด้าน ดังตาราง 21 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร : กรณีศึกษาที่ 1

ตาราง 21 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นกระบวนการการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร : กรณีศึกษาที่ 1

| คำถามการวิจัย                      | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                               |            |                                                                                                                                                            |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | ผู้อำนวยการ /รักษาการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ข้าราชการครู                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                               |            | กรรมการสถานศึกษา                                                                                                                                           |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 0 – 2 ปี                                                                                                                                                                                                                 | 2 – 6 ปี                                                                                                                                                                                                                                                      | 6 ปีขึ้นไป |                                                                                                                                                            |
| 3.1กระบวนการการปรับตัว             | <ul style="list-style-type: none"><li>-นำประสบการณ์จากการเป็นครู การเป็นรองผู้อำนวยการและการได้ช่วยงานฝ่ายบริหาร ในตอนที่เป็นครูมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน</li><li>-มองบริบทชุมชนรอบโรงเรียนให้เข้าใจเพื่อการอยู่ร่วมของโรงเรียนกับชุมชนอย่างไม่มีปัญหา</li><li>-ให้เพื่อนร่วมงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น</li><li>-อ่อนน้อม ถ่อมตน (มีข้าราชการครูที่อาวุโสกว่า) แต่ทำงานอย่างมีจุดยืน</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- การยอมรับ</li><li>-ปรับวิธีการสอนตามประสบการณ์ที่ได้รับและปรับตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลง</li><li>-ใฝ่เรียนรู้ กับงานที่หลากหลาย</li><li>-การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>-นำประสบการณ์จากการเป็นครูที่อื่นมาประยุกต์ใช้</li><li>-สัมพันธ์ชุมชน เพื่อเข้าใจปัญหาและร่วมกันหาทางแก้ไข</li><li>-เสียละ อุตสเวลา</li><li>-ปรับวิธีการสอนตามประสบการณ์ที่ได้รับและปรตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลง</li></ul> | -          | <ul style="list-style-type: none"><li>-เสียสละ อุตสเวลา</li><li>-สนับสนุนโรงเรียน</li><li>-เป็นกระบอกเสียง</li><li>ประชาสัมพันธ์โรงเรียนแก่ชุมชน</li></ul> |
| 3.2 กระบวนการการปรับวัฒนธรรมองค์กร | <ul style="list-style-type: none"><li>-ยึดหลักการทำงานอย่างมีส่วนร่วม</li><li>-มีรูปแบบการบริหารเป็น 4 ฝ่าย โดยแบ่งความรับผิดชอบให้แต่ละคนเป็นหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ตามความสามารถและความเหมาะสม</li><li>-สร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อการสนับสนุนและการช่วยเหลือในการทำงาน</li><li>-สร้างโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง</li></ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>-ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และร่วมกันทำงานโดยไม่เกี่ยงว่าไม่ใช่หน้าที่ตน</li></ul>                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"><li>-ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และร่วมกันทำงานโดยไม่เกี่ยงว่าไม่ใช่หน้าที่ตน</li></ul>                                                                                                                                  |            | <ul style="list-style-type: none"><li>-เข้าร่วมประชุม รับฟัง</li><li>สนับสนุนและเสนอ ทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับโรงเรียนและชุมชน</li></ul>                     |

**กรณีศึกษาที่ 2 :** โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบปกติ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมกับผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 1 จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ข้าราชการครู 2 คน และกรรมการสถานศึกษา 1 คน การวิเคราะห์ในประเด็นเรื่องการปรับตัวและการปรับวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาเพียงกลุ่มเดียว เพื่อพิจารณาความเหมือน ความต่างของกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาว่ามีการปรับตัวอย่างและปรับวัฒนธรรมองค์กรที่เหมือนหรือต่างกันอย่างใด โดยใช้คำถามการวิจัยเป็นเป้าหมายหลักในการหาคำตอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กรณีศึกษาที่ 2 ได้ 3 ประเด็นหลัก คือ 1)การปรับตัวทางสังคม 2) การปรับตัวทางอารมณ์ และ 3) การปรับพฤติกรรมองค์กร ดังนี้

**การปรับตัวทางสังคม :** กระบวนการปรับตัวของกรณีศึกษาที่ 2 จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลผู้ให้บริการทางการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา เริ่มปรับตัวจากการเรียนรู้อุปสรรคชุมชนที่แวดล้อมโรงเรียนก่อน ทั้งวิถีชีวิต การดำรงอยู่ การทำมาหากิน และการกิน การอยู่ เพื่อให้เข้ากับชุมชนได้ และเพื่อปรับตนเองให้สามารถอยู่ได้ในชุมชน นอกจากนี้ยังปรับตัวในเรื่องการจัดการเรียนการสอน โดยต้องเสียสละ อุทิศตน ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ของข้าราชการครู กรณีศึกษาที่ 2 ว่า ...นำประสบการณ์จากการเป็นครูที่อื่นมาประยุกต์ใช้... ...ปรับวิธีการสอนตามประสบการณ์ที่ได้รับ และปรับตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลง... จากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่า มีการปรับตัวโดยการใช้ประสบการณ์เดิมในการทำงาน คือการนำความรู้ ความสามารถที่ตนเองเคยมีในสถานศึกษาอื่นมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน ผู้อำนวยการปรับตัวในลักษณะที่ทำตัวให้เป็นตัวอย่าง เพราะตนเองมีอาวุโสมากที่สุดโรงเรียน มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าคนอื่น ถึงจะมีประสบการณ์ในการบริหารน้อย แต่ผู้อำนวยการเชื่อมั่นว่า ถ้ามีความสุขงานจะสำเร็จ (คนสำเร็จงานสำเร็จ) และจากความไม่แน่นอนทำให้ทุกคนต้องยืดหยุ่น พร้อมกับการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เช่น คำบอกเล่าของข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 2 ว่า

...เอาตอนแรกเลยนะ ที่รู้ ก็คือ..คิดว่าตัวเองจะทำได้ไหม คิด พุดกับตัวเอง  
จะทำได้หรือ เจบเอกลีมาเรณัดแต่ตรงนี้ วิชาอื่นเราก็ไม่ถนัด แต่ด้วยสภาพโรงเรียน  
เราต้องทำให้ได้ ทำให้ดีที่สุด ถามว่าได้ดีที่สุดไหม ถ้าเทียบกับคนอื่น ไม่รู้ แต่เราทำให้ดีที่สุด  
ณ จุดที่เรายืนอยู่ ณ ตำแหน่งที่เรายืนอยู่ คำว่าครู ณ ที่นี้...

...เพราะอยู่โรงเรียนเล็กต้องทำเป็นหมดทุกอย่าง สมมติมี 4 ฝ่าย ก็ต้องทำเป็นทั้ง 4 ฝ่าย  
แต่ว่ารู้มาก รู้น้อย รู้ต้น ก็อีกเรื่องหนึ่ง...

และจากความสำเร็จของรัฐบาลในด้านนโยบายต่างๆทำให้ครู ผู้บริหารต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ดังคำให้สัมภาษณ์ของข้าราชการครู กรณีศึกษาที่ 2 ว่า

...เหมือนพอจะลงตัว ก็มีทางไกลไปอีก (เรียนกับครูผู้) เราก็ต้องปรับอีก ครูย้ายอีก อะไรอย่างเงี้ย ก็เลยต้องเปลี่ยน ส่วนในปีการศึกษาหน้าดูแล้วค่อนข้างจะลงตัว แต่ก็ต้องดูอนาคตกันไป ดูว่าจะมีอะไรเปลี่ยนแปลงอีกไหม คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเมื่อก่อนมันประมาณแบบ 2 เดือนเปลี่ยน 2 เดือนเปลี่ยนใน...

**การปรับตัวทางอารมณ์ :** กรณีศึกษาที่ 2 นี้จะพบการปรับตัวในด้านอารมณ์เพียงคนเดียว คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยเนื่องจากการปรับตัวด้านอารมณ์ส่วนบุคคล คือ ปรับตนเองในเรื่องอารมณ์ร้อนในการสอน เพราะเดิมเคยสอนตัวเตอรื คืออธิบายก็เข้าใจ แต่เมื่อมาสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทำให้ต้องปรับตัวเองในด้านอารมณ์ ระวังความโกรธ ทำให้ครูท่านนี้เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงสามารถปรับอารมณ์ได้ในการสอนนักเรียน ดังคำให้สัมภาษณ์ คือ

..สอนอะไรก็ได้ หนูใจร้อนอะ หนูก็เริ่มโมโห หนูก็ไม่พูดนะ ก็กลับไปนั่งโต๊ะ กลับไปนั่งคิดทบทวนว่า จะเริ่มใหม่อะไรดี เหมือนกับว่า หนูพูดแล้วหนูเข้าใจอยู่คนเดียว เด็กมันไปไม่ทัน...

...หนูก็กลับไป หนูถามสามีหนูด้วยนะ ว่าหนูสอนไม่รู้เรื่องหรือเด็กมันไม่รู้เรื่องเอง หนูก็ถามครูที่โรงเรียนด้วยว่าเด็กที่นี้เขามีพัฒนาการเป็นยังงี้ บางครั้งหนูโมโห หนูกลับไปนั่งที่โต๊ะ เออ..เอาใหม่ ต้องสอนช้าๆหน่อย ต่อมาหลังจากรู้แล้วเด็กเรามันเป็นยังงี้ ต้องไปช้าๆ ช้าๆ ต้องอดทน ทน ถ้าถามว่า เขามีพัฒนาการดีขึ้นไหม ดีขึ้นนะ หนูก็ดีขึ้นนะ ใจเย็นลง... (สัมภาษณ์ข้าราชการครู กรณีศึกษาที่ 2, 10 พฤศจิกายน 2558)

**การปรับพฤติกรรมองค์การ :** ในการปรับพฤติกรรมองค์การของกรณีศึกษาที่ 2 ในกลุ่มของผู้ให้บริการทางการศึกษา คือ เริ่มจากผู้อำนวยการปรับรูปแบบในการบริหารงาน เป็น 5 ฝ่าย คือการปรับโครงสร้างองค์กร โดยเพิ่มงานฝ่ายสารสนเทศเข้ามาด้วย และจำนวนบุคลากรที่เป็นข้าราชการครูก็มี 5 คน จึงปรับเพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้งานในฝ่ายบริหารเท่าเทียมกัน และพยายามเน้นการทำงานให้ดูเป็นตัวอย่าง นอกจากนั้นยังประสานความสัมพันธ์ในกลุ่มข้าราชการครูโดยการวางตัวเป็นเพื่อน เป็นพี่ เพื่อให้การทำงานสะดวก และมีความสบายใจ ไม่คิดว่าผู้อำนวยการจะให้อำนาจในการบริหาร นอกจากนี้ยังเห็นความสำคัญของการมีเครือข่ายที่ดี เพื่อคอยช่วยเหลือ สนับสนุนโรงเรียน ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่มีความรู้ ความชำนาญ หรือกรณีที่ต้องได้รับการอนุเคราะห์จากหน่วยงานต่างๆ ข้าราชการครูจากเดิมมีการทำงานไม่เป็นระบบเพราะขาดผู้บริหาร ก็ปรับเปลี่ยนเป็นการทำงานตามหน้าที่และการช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน ส่วนกรรมการสถานศึกษา ก็เป็นฝ่ายสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนและช่วยเหลือโรงเรียนในเรื่อง

การสอนศีลธรรมด้วย (กรรมการสถานศึกษาเป็นตัวแทนฝ่ายสงฆ์) รูปแบบการทำงานผู้อำนวยการ  
บอกแก่ผู้วิจัยว่า ใส่ใจในการทำงาน คือ

...โรงเรียนผอ.นี้ ฮาร์ทโมเดลนะ แต่อย่าถามนะว่าฮาร์ท H มาจากอะไร  
แต่ผอ.คิดก่อนโตๆไว้ว่า เราต้องใช้หัวใจในการบริหารงาน เพราะว่าทฤษฎี ทุกทฤษฎี  
ถ้าไม่เอาหัวใจไปจับมันก็...ไม่ยั่งยืนนะ สมมติหนูบอกว่า หนูจะบริหารมันด้วยทฤษฎีเนี่ย  
แต่หนูไม่ได้เอาใจใส่มันเลย ไม่ได้ติดตาม ไม่ได้สนใจ คือทุกอย่างมันต้องใช้ใจด้วย  
ผอ.ก็เลยคิดคำพูดโลโก้ของผอ.ว่า ฮาร์ทโมเดล...



ตาราง 22 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร : กรณีศึกษาที่ 2

| คำถามการวิจัย                      | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                    |            |                                                                                                                     |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | ผู้อำนวยการ /รักษาการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ข้าราชการครู                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                    |            | กรรมการสถานศึกษา                                                                                                    |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 0 – 2 ปี                                                                                                                                                                                                                     | 2 – 6 ปี                                                                                                                                                                                                                                                           | 6 ปีขึ้นไป |                                                                                                                     |
| 3.1กระบวนการปรับตัว                | -นำประสบการณ์จากการเป็นครู และการได้ช่วยงานฝ่ายบริหาร ในตอนที่เป็นครูมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน<br>-ทำงานด้วยใจ ลุย ไม่ท้อให้ใจกับการทำงาน<br>-ให้เพื่อนร่วมงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น<br>-ไม่เน้นการสั่งงานด้วยวาจา แต่จะปฏิบัติให้ผู้ร่วมงานเห็นและซึมซับรูปแบบการทำงาน<br>-เสียสละ อุทิศเวลา ทำตัวดีติดดินไม่ถือตัว<br>-ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง จากการอ่านหนังสือ จากศึกษาดูงานและการฝึกอบรม | -ปรับวิถีการดำรงชีวิต การกิน การอยู่<br>-ปรับวิธีการสอนตามประสบการณ์ที่ได้รับและปรับตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลง<br>-ลดการใจร้อน<br>- ยอมรับความแตกต่างของบุคคล<br>-สร้างเครือข่ายในการทำงาน<br>-การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | -เสียสละ อุทิศเวลา<br>-ปรับวิธีการสอนไปตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลง<br>-มองงานส่วนรวมมากกว่างานส่วนตน<br>-มุ่งพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เพื่อความเชื่อมั่นและการยอมรับ<br>-เห็นคุณค่าในตัวเอง<br>-สร้างเครือข่ายในการทำงาน<br>-การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | -          | -เรียนรู้บริบทแวดล้อมโรงเรียน เพื่อให้เข้าใจการดำรงอยู่ของโรงเรียนและชุมชน<br>- เสียสละ อุทิศเวลา และอดทนในการทำงาน |
| 3.2 กระบวนการปรับตัววัฒนธรรมองค์กร | -ปรับรูปแบบการบริหารเป็น 5 ฝ่าย โดยแบ่งความรับผิดชอบให้แต่ละคนเป็นหัวหน้าฝ่ายต่างๆตามความสามารถและความเหมาะสม<br>-สร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการทำงาน                                                                                                                                                                                                             | -ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และร่วมกันทำงานโดยไม่เกี่ยงว่าไม่ใช่หน้าที่ตน                                                                                                                                                 | -ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และร่วมกันทำงานโดยไม่เกี่ยงว่าไม่ใช่หน้าที่ตน                                                                                                                                                                                       |            | -เข้าร่วมประชุม รับฟัง สนับสนุน และเสนอ ทำงานอย่างมีส่วนร่วม กับโรงเรียนและชุมชน                                    |

**กรณีศึกษาที่ 3 :** โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนชนบท มีรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมกับผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 1 จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ข้าราชการครู 6 คน (โรงเรียนPT 2 คน โรงเรียน TN 2 คน และโรงเรียน BN 2 คน) และกรรมการสถานศึกษา 3 คน (โรงเรียนPT 2 คน โรงเรียน TN 2 คน และโรงเรียน BN 2 คน) การวิเคราะห์ในประเด็นเรื่องการปรับตัวและการปรับวัฒนธรรมองค์กรการ ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาเพียงกลุ่มเดียว เพื่อพิจารณาความเหมือน ความต่างของกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาว่ามีกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กรที่เหมือนหรือต่างกันอย่างไร โดยใช้คำถามการวิจัยเป็นเป้าหมายหลักในการหาคำตอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กรณีศึกษาที่ 3 ได้ 2 ประเด็นหลัก คือ 1)การปรับตัวทางสังคม 2) การปรับพฤติกรรมองค์กรการ ดังนี้

**การปรับตัวทางสังคม :** กระบวนการปรับตัวของกรณีศึกษาที่ 3 จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลผู้ให้บริการทางการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา มีการปรับตัวทางด้านสังคมน้อย เพราะส่วนมากเป็นคนในท้องถิ่น และมีอายุราชการมากแล้ว จึงคุ้นชินกับชุมชน ประกอบกับการสอนน่าจะเป็นการสอนในรุ่นๆ รุ่นหลานแล้ว จึงไม่ค่อยมีการกล่าวถึงการปรับตัวในโรงเรียน แต่ในเรื่องกระบวนการเรียนการสอน มีการปรับตัวโดยใช้ประสบการณ์เดิมจากที่เคยมีประสบการณ์จากโรงเรียนอื่น ก่อนที่จะย้ายกลับภูมิลำเนา และประสบการณ์ในการที่เคยสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่อื่นมาก่อนมาปรับใช้ และก้าวผ่านการปรับการทำงานร่วมกันเพียงในโรงเรียนตน เป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในกลุ่มโรงเรียนที่ควมรวม นอกจากการปรับในการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังปรับในเรื่องความอุทิศตน เสียสละเพราะข้าราชการครูในกรณีศึกษาที่ 3 มีอายุเข้าใกล้การเกษียณอายุราชการ จึงรัก ผูกพันโรงเรียนมาก ยอมเสียสละทรัพยากรในการพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน หรือการจ้างบุคลากรมาเพื่อช่วยกันพัฒนาเด็กในโรงเรียน

**การปรับพฤติกรรมองค์กรการ :** องค์กรการในกรณีศึกษาที่ 3 นี้มีการปรับเปลี่ยนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 โดยความคิดในการควมรวมโรงเรียนกัน เพื่อแก้ปัญหาครูไม่เพียงพอ ก่อนที่โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียนจะถูกหน่วยงานต้นสังกัดสั่งยุบ จึงทำให้ระบบโครงสร้างใหญ่เป็นการทำงานร่วมกัน 3 โรงเรียน แต่ภายใต้การทำงานของแต่ละโรงเรียน บริหารโรงเรียนด้วยตนเอง งบประมาณโรงเรียนตนเอง ไม่มีงบประมาณกองกลาง โดยผู้อำนวยการคนปัจจุบันดูแลและทำหน้าที่รักษาการอีก 2 โรงเรียนที่ควมรวม (โรงเรียนTN และโรงเรียนBN) ผู้อำนวยการจะใช้หลักกัลยาณมิตร เพราะส่วนมากเพื่อนร่วมงานจะอยู่ในวัยใกล้เคียงกัน มีปัญหา จึงพูดคุยกันได้แบบไม่ต้องเกรงใจ ประกอบกับการมีกรรมการสถานศึกษา และเครือข่ายความช่วยเหลือที่เข้มแข็ง การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน และลักษณะพิเศษภายในองค์กรการคือความสนิทกัน ความเป็นเครือญาติและความเป็นครอบครัวของโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน จึงไม่มีการ

ดำเนินกันในเรื่องการสอน มีแต่การจะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังคำบอกเล่าของผู้อำนวยการโรงเรียน PT กรณีศึกษาที่ 3 ว่า

...ช่วงนั้นโรงเรียนประสบปัญหาเด็กมันน้อยลง เรื่องวิชาการและกิจกรรม โรงเรียนเล็กไม่สามารถมีได้เทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ได้ แต่พอผมมาอยู่เนี่ยได้รับการบริหารจัดการใหม่โดยเอาโรงเรียนขนาดเล็ก 3 โรง มาเรียนร่วมกัน เพราะว่าอีก 2 โรง ก็อยู่ในตำบลเดียวกันใกล้กัน บังเอิญก็ไม่มีผู้บริหารพอดี ทางเขตฯ ก็แต่งตั้งให้ผมรักษาการอีก 2 โรง ก็เลยกลายเป็นว่าผมต้องจัดการบริหารโรงเรียนถึง 3 โรง และการที่เราดูแลทั้ง 3 โรง เราก็ไม่ได้เป็นแค่รักษาการ เช่นแต่หนังสือ ออกคำสั่งหรือตัดสินใจอย่างเดียวนะ แต่ได้บริหารจัดการโรงเรียนด้วย โดยเอาป.6 ทั้ง 3 โรงไปรวมกันที่โรงเรียน BN แล้วป. 5 ทั้ง 3 โรงจะไปอยู่ที่โรงเรียน TN ป. 4 มารวมอยู่ที่โรงเรียน PT ส่วนป.1-3 ยังเด็กเล็กก็ให้เรียนอยู่กับที่ โดยทั้ง 3 โรงจะมีรถรับ-ส่งไปกลับทุกวัน โดยโรงเรียนได้รับงบประมาณจากทางราชการ หัวละประมาณ 10 บาท...

...สาเหตุที่เราทำตรงนี้ก็ทำให้ลดชั้นไป ครูโรงเรียนขนาดเล็กนะมันมีชั้นไม่ครบอยู่แล้ว เมื่อชั้นป.5-6 ลดไปไม่ต้องสอน เราก็ประชุมร่วม เวลาเมื่อเหตุการณ์หรือมีสิ่งที่เราจะต้องพัฒนาเนี่ย ก็จะเรียกครูทั้ง 3 โรงมาประชุมวางแผนจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ตั้งแต่เรื่องวิชาการ ลูกเสือ กิจกรรมกีฬา ทั้งหมดทุกอย่าง....

.....มันก็เป็นการรวมตัวของโรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถแก้ปัญหาเรื่องครูไม่ครบ เรื่องผลการเรียน เราใช้การเวียนครู พออยู่ป.4 อยู่อีกโรง อยู่ป.5ก็อีกโรงหนึ่ง ป.6 ก็อีกโรงหนึ่ง เขาก็ได้รู้จักครูที่แปลกหน้าขึ้น เด็กที่ตำบลนี้ก็จะรู้จักกันและเป็นเพื่อนกันทั้งหมด ก็ปรากฏว่าหลังจากที่เรารวมทีมประสิทธิภาพตรงนี้แล้วกิจกรรมเนี่ยก็ตัดเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ได้ กิจกรรมอะไรโรงเรียนขนาดเล็กก็ทำได้โดยการรวมตัวกัน ครูหลายๆคนจาก 3 โรงเนี่ยมารวมกัน แล้วก็เนื่องจากว่าตรงนี้เรื่องของภูมิทัศน์มันเหมาะสม อยู่ตำบลเดียวกันอยู่ไม่ห่างกันมากนัก ครูก็เป็นคนในพื้นที่....

(สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน PT กรณีศึกษาที่ 3, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

ตาราง 23 การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นกระบวนการการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร : กรณีศึกษาที่ 3

| คำถามการวิจัย                      | ผู้อำนวยการ /รักษาการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ผู้ให้บริการทางการศึกษา                                                                                                       |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                         | กรรมการสถานศึกษา                                                                            |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ข้าราชการครู                                                                                                                  |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                         |                                                                                             |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 0 – 2 ปี                                                                                                                      | 2 – 6 ปี                                                                                                                                                                    | 6 ปีขึ้นไป                                                                                                                                                              |                                                                                             |
| 3.1กระบวนการการปรับตัว             | - ประสบการณ์จากการทำงานที่อื่นมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน<br>-เสียสละ อุทิศเวลา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | -ปรับวิธีการสอนตามประสบการณ์ที่ได้รับและปรับตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลง<br>-การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน<br>-สัมพันธ์กับชุมชน | - ประสบการณ์จากการทำงานที่อื่นมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน<br>-เสียสละ อุทิศเวลา<br>-พัฒนาตนเองอยู่เสมอ<br>-ปรับวิธีการสอนตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลง<br>-สัมพันธ์กับชุมชน          | - ประสบการณ์จากการทำงานที่อื่นมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน<br>-เสียสละ อุทิศเวลา และทรัพย์สิน<br>-สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองว่าไม่ทิ้งบุตรหลาน เพราะเป็นคนท้องถิ่นนั้นๆ | -เสียสละ อุทิศเวลา<br>- รัก ห่วงแหนและเห็นคุณค่าของโรงเรียนที่มีต่อชุมชน                    |
| 3.2 กระบวนการการปรับวัฒนธรรมองค์กร | -ยึดหลักการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ทั้งบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน<br>-มีรูปแบบการบริหารเป็น 4 ฝ่าย โดยแบ่งความรับผิดชอบให้แต่ละคนเป็นหัวหน้าฝ่ายต่างๆตามความสามารถและความเหมาะสม<br>-สร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อการสนับสนุนและการช่วยเหลือในการทำงาน<br>-รับการช่วยเหลือจากองค์กรภายนอก และระดมทุน<br>-สร้างโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง<br>-การทำงานร่วมกันทั้ง 3 โรงเรียน ความใกล้ชิด สนับสนุน และการเป็นคนในท้องถิ่น | -เรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกันของทั้ง 3 โรงเรียน                                                                              | -เคารพการตัดสินใจ ของผู้บริหาร<br>-ร่วมกันทำงานโดยไม่แบ่งแยกโรงเรียน สามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน<br>-ใกล้ชิดกับชุมชนและสร้างเครือข่ายในการระดมทุน ความช่วยเหลือด้านต่างๆ | -                                                                                                                                                                       | -สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน ให้ความร่วมมือทั้งกำลังความคิดและกำลังกาย และการระดมทรัพย์ |

### การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรม องค์กรต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กรณีศึกษา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละกรณีศึกษาในกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) ดังที่วิเคราะห์ในตารางที่ 21 - 23 นั้น เพื่อเป็นการทำความเข้าใจในหลากหลายมิติที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอ คือ ความต่างในทำเลที่ตั้ง ความเป็นชุมชนเมืองและชุมชนชนบท กับความต่างในเรื่องการบริหารจัดการศึกษา (แบบปกติกับแบบควมรวม) ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนความต่างของแต่ละกรณีศึกษา ตามประเด็นความมุ่งหมายการวิจัยเรื่องกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กรต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้ดังนี้

**กระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร** จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ได้ดังนี้ (การปรับตัวทางสังคม การปรับตัวทางอารมณ์ การปรับพฤติกรรมองค์กร)

**การปรับตัวทางสังคม :** กระบวนการปรับตัวของทั้ง 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน มีเพียงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพียงกลุ่มเดียวที่ผู้วิจัยใช้ศึกษา คือ กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ข้าราชการครู และกรรมการสถานศึกษา จากประเด็นในเรื่องการปรับตัวทางสังคมโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษามีกระบวนการปรับตัวทางสังคมที่เหมือนกันทั้งตัว ผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา ทั้งโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนเมืองและโรงเรียนในชุมชนชนบท คือ บุคลากรภายในโรงเรียนมีการใช้ประสบการณ์เดิมมาปรับใช้กับโรงเรียนปัจจุบัน เช่น ผู้อำนวยการ ก่อนจะมาดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการก็ผ่านการเป็นครูก่อนทั้ง 3 กรณีศึกษา หรือผ่านการเป็นรองผู้อำนวยการมาก่อนในกรณีศึกษาที่ 1 จึงทำให้มีประสบการณ์เดิมก่อนที่จะมาทำงานอยู่ ณ โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาที่ 1 ทั้งประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียนหลากหลายขนาด หลากหลายรูปแบบ โดยกระบวนการปรับตัวของบุคลากรภายในองค์กรโรงเรียนขนาดเล็กนี้เริ่มต้นจากการใช้ใจในการทำงานคือ มุ่งมั่น เสียสละ อุทิศตนในการทำงาน โดยใช้ประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ ดังคำให้สัมภาษณ์ของ ข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 2 ที่กล่าวว่า “...เมื่อได้มาสอนที่นี่ รู้สึกว่ามีคุณค่า รู้สึกว่าได้เป็นครูเต็มตัว เพราะไม่ได้ทำแค่หน้าที่สอนวิชาความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ได้สอนในทุกเรื่อง สอนทักษะชีวิต...” นอกจากการใช้ใจในการทำงาน และการนำประสบการณ์เก่ามาปรับใช้แล้วสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่นก็คือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำงานของคนในองค์กร การสร้างเครือข่ายในการทำงานและการให้ความช่วยเหลือ

**การปรับตัวทางอารมณ์ :** ประเด็นวิเคราะห์ที่ได้จากผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับลักษณะการปรับตัวพฤติกรรมทางอารมณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ในกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษามีเพียงกลุ่มข้าราชการครูครุภัณฑ์ศึกษาที่ 2 ที่มีประสบการณ์ในการสอนนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 0 – 2 ปีเท่านั้นที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการต้องปรับตัวในด้านอารมณ์โดยพบว่าพฤติกรรมการปรับตัวของข้าราชการครูครุภัณฑ์ศึกษาที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมในการปรับตัวในการสอน คือ การระงับอารมณ์ความโกรธที่เกิดจากการสอนแล้วนักเรียนไม่เข้าใจ ดังคำสัมภาษณ์

“...แต่ก่อนนั้น...อียยยย..สอนอะไรก็ไม่ได้ หนูใจร้อนอะพี่ หนูก็เริ่มโมโห หนูก็ไม่พูดนะ ก็กลับไปนั่งโต๊ะ กลับไปนั่งคิดทบทวนว่า จะเริ่มใหม่ยังไงดีวะ เหมือนกับว่า หนูพูดแล้ว หนูเข้าใจอยู่คนเดียวอะ เด็กมันไปไม่ทัน...”

“...หนูก็กลับไป หนูถามสามีหนูด้วยนะ ว่าหนูสอนไม่รู้เรื่องหรือเด็กมันไม่รู้เรื่องเอง หนูก็ถามครูที่โรงเรียนด้วยว่าเด็กที่นี้เขามีพัฒนาการเป็นยังไง บางครั้งหนูโมโห หนูกลับไปนั่งที่โต๊ะ เออ..กูเอาใหม่ ต้องสอนซ้ำๆหน่อย ต่อมาหลังๆรู้แล้วเด็กเรามันเป็นยังไง ต้องไปซ้ำๆ ต้องอดทน ทน ถ้าถามว่า เขามีพัฒนาการดีขึ้นไหม ดีขึ้นนะ หนูก็ดีขึ้นนะ ใจเย็นลง...”  
(สัมภาษณ์ข้าราชการครูครุภัณฑ์ศึกษาที่ 2 .10 พฤศจิกายน 2558)

ส่วนอีกหนึ่งพฤติกรรมที่พบในการปรับตัวด้านอารมณ์ พบว่า ในกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา มีเพียงกลุ่มข้าราชการครูครุภัณฑ์ศึกษาที่ 1 ที่มีประสบการณ์ในการสอนนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 0 – 2 ปี เป็นการปรับตัวด้านอารมณ์ส่วนบุคคลของข้าราชการครูท่านนั้นเพียงผู้เดียวไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา หรือระบบการจัดการเรียนการสอน คือ พฤติกรรมความผิดหวัง เสียใจ เมื่อได้ทราบว่าผลการเขียนย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเองต้องได้กลับมาทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังคำสัมภาษณ์

“...ตอนที่เขาประกาศว่าได้(ได้ย้าย) คนที่รู้คนแรกคือแม่ แม่เป็นคนมาสำรวจกับครอบครัว มียาย พี่ แม่ แต่ว่า...เขารู้แล้วว่าได้โรงเรียนขนาดเล็ก แต่ว่าเขาก็ไม่ยอมบอก เขารู้ว่าเราไม่ยอม เพราะเขารู้ว่าเราอะ คือเขาเรียกว่า อุดมการณ์สูง อารมณ์แบบ เฮ้ย! ฉันสอนมัธยมมา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมา แม่ก็เลยไม่ยอมบอก แม่ก็มาดูก่อนว่าจะอยู่ได้ไหม อะไรได้ไหม เขาก็คิดว่าเราเป็นคนเรื่องมากอะเนอะ พอแม่โทรไปบอกเราปุ๊บ คือตอนนั้นเรากำลังทำตารางสอนกันอยู่ที่โรงเรียนเก่าอะนะ เรากำลังมีความสุขว่า เราจะได้สอนม.นั้น ม.นี้ อะนะ แม่โทรมาบอกตกลงได้นะลูก โรงเรียนเล็ก ก็อึ้งไปสักพัก ร้องไห้ ร้องไห้จนแบบ บอกแม่ ไม่มา ไม่เอาระรับได้ไหม...” (สัมภาษณ์ข้าราชการครูครุภัณฑ์ศึกษาที่ 1 .3 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ด้วยอุดมการณ์ที่ว่า เออ...เพื่อนเราไปอยู่มัธยมกันหมด เราสอบได้คนแรกของรุ่น  
รุ่นที่เราสอบบรรจุครั้งแรก เพื่อนเราไม่มีใครสอบติดเลย เราได้ที่ 1 และก็เป็นคนเดียวที่สอบติด  
ในปีนั้น แต่เราก็เป็นคนเดียวที่ตอนนี้ยังอยู่โรงเรียนประถม พอเพื่อนเขาสอบรอบหลัง เขาก็ได้  
โรงเรียนในกรุงเทพ โรงเรียนมัธยมกัน...” (สัมภาษณ์ข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 1 .3 กุมภาพันธ์ 2559)

“...คือที่รู้สึกจริงเลย เราเคยอยู่โรงเรียนใหญ่เลย คือมีทุกอย่างพร้อม คือเราอยากอะไร  
เราก็ได้ไง ทุกอย่าง เงิน เขามีให้เราหมด มาที่นี้แล้วตอนที่ทุกคนมาส่ง ก็ถามว่าเราจะอยู่ได้ไหม  
พอมาจริง ๆ แล้วบอกตรง ๆ ว่า ก็ยังทำใจไม่ได้ เสียใจอยู่ เสียใจอยู่ประมาณ 3 เดือน...”

... แต่ตอนแรกที่เรารู้สึกผิดหวังเล็กน้อย ที่จริงก็ไม่เล็กน้อยหรอก ผิดหวังเยอะ (หัวเราะ) แต่  
ว่าทำใจไว้อยู่แล้ว ทำใจไว้ตั้งแต่รู้ว่าได้ย้าย...”

(สัมภาษณ์ข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 1, 3 กุมภาพันธ์ 2559)

จากผลการสัมภาษณ์ข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 1 ท่านนี้สามารถผ่านจุดที่ต้องเอาชนะ  
ความผิดหวังได้ โดยการปรับทัศนคติของตนเอง ปรับสภาพจิตใจให้ยอมรับกับความจริงว่าตนเอง  
ต้องดำเนินชีวิตอยู่กับบริบทสิ่งแวดล้อมนี้ เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน ปัจจุบันข้าราชการครู  
ท่านนี้มีความสุขในการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แต่ข้าราชการครูท่านนี้ก็ยังไม่ได้  
ละทิ้งอุดมการณ์ที่จะได้สอนนักเรียนในระดับมัธยม ดังคำสัมภาษณ์

“...มีแพลนอยู่ตลอดเวลา ว่าถึงกำหนดเมื่อไหร่ ฉันจะเขียนย้าย แต่ไม่ใช่เพราะว่าไม่มี  
ความสุขกับการอยู่ที่นี่ ไม่ใช่ว่า อื้อ!! ฉันเบื่อ ฉันแบบ..ไม่ชอบเลยอะไรเงี้ย มันเป็นอุดมการณ์มันจะ  
ความรู้สึกที่เป็นแบบว่า เพื่อนขึ้นไปอยู่มัธยมกันหมดแล้ว และเราก็ชอบสอนมัธยม เราชอบทำ  
กิจกรรมในสิ่งที่เราเรียนมา เราคิดว่าเราทำได้ดีกว่าที่เราทำทุกวันเนี่ย สมมติเราเรียนมาใน  
หลักการสอนนี้ ต้องทำกิจกรรมนี้ คนอื่น เราเห็นเพื่อนทำ มันโพสต์กันในเฟสบุ๊คว่ามันทำเกี่ยวกับเรื่อง  
นี้ สุขศึกษา เราก็อยากทำ แต่ถามว่าอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำได้ไหม ทำได้ แต่ว่า...  
มันไม่เต็มที่แบบเขา ก็..เขียนย้ายทุกครั้ง...”

(สัมภาษณ์ข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 1 .3 กุมภาพันธ์ 2559)

**การปรับพฤติกรรมองค์กร :** วิเคราะห์จากกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา  
ผลการศึกษาพบว่า การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความสำคัญมาก  
ในการที่จะช่วยขับเคลื่อนวัฒนธรรมภายในองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายของความสำเร็จ โดยภาวะผู้นำ  
ที่เกิดขึ้นในแต่ละโรงเรียน จะมีความแตกต่างกันในเรื่องเทคนิควิธีการ เพราะในแต่ละพื้นที่ มี  
บริบทชุมชนและสังคมที่แตกต่างกัน เช่น บริบทของกรณีศึกษาที่ 1 เป็นสังคมที่ประกอบด้วยกลุ่ม  
คนหลากหลายศาสนา ผู้บริหารโรงเรียนมีอายุและประสบการณ์ที่น้อยกว่าข้าราชการครูบางท่านใน  
โรงเรียน การบริหารจัดการศึกษาของกรณีศึกษาที่ 1 จึงเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ผู้นำเปิด  
โอกาสให้คนในองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยผู้บริหารยึดหลักการทำงานอย่างมีส่วนร่วม  
และเป็นผู้นำทางวิชาการ เข้าถึงชุมชนและติดต่อประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก

สร้างเครือข่ายในการทำงานในโครงสร้างการบริหารส่วนการบริหารจัดการศึกษาของกรณีศึกษาที่ 2 ผู้บริหารเป็นคนในพื้นที่ จึงทำให้เข้ากับชุมชนได้ง่าย และเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการทำงาน เน้นการทำงานให้บุคลากรได้ขับเคลื่อนกระบวนการทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่โรงเรียน KK (กรณีศึกษาที่ 2) เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย เป็นบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งที่โรงเรียน KK ไม่ได้มีประสบการณ์ใดๆมาก่อนเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้บุคลากรที่นี้เต็มไปด้วย อุดมการณ์ในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในการทำงานก่อให้เกิดความรัก สามัคคี ภายในองค์กร ทำให้องค์กรเข้มแข็ง ส่วนการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน PT โรงเรียน BN และโรงเรียน TN (กรณีศึกษาที่ 3) เป็นการบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม ผู้บริหารในกลุ่ม โรงเรียนควมรวมนี้เน้นการทำงานแบบกัลยาณมิตร เนื่องจากผู้บริหารและข้าราชการครูส่วนใหญ่ เป็นคนในพื้นที่ และบางโรงเรียนก็มีความสัมพันธ์กันมากกว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือเป็น ครอบครัวเดียวกัน เช่น สามีเป็นข้าราชการโรงเรียน BN ภรรยาเป็นข้าราชการโรงเรียน TN ปัญหาความขัดแย้งในการแบ่งแยกโรงเรียน ปัญหาการแย่งชิงอำนาจภายในกลุ่มโรงเรียนจึงไม่มี ประกอบกับความมุ่งมั่น ตั้งใจ การอุทิศตนของบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิของ ข้าราชการครูที่นี้ จึงทำให้ได้รับความศรัทธา ความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง เพราะสอนมาตั้งแต่รุ่น พ่อแม่ จนถึงรุ่นหลาน มีประสบการณ์และความผูกพันกับโรงเรียนและชุมชนมายาวนาน ดังตาราง สรุปประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการการปรับตัวและปรับเปลี่ยนธรรมองค์กร ดังนี้

ตาราง 24 การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นกระบวนการการปรับตัวและปรับเปลี่ยนธรรม องค์กร 3 กรณีศึกษา

| คำถามการวิจัย    | กรณีศึกษาที่ 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | กรณีศึกษาที่ 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | กรณีศึกษาที่ 3                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| กระบวนการปรับตัว | <p><b>การปรับตัวทางสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้ประสบการณ์เดิม</li> <li>- มุ่งมั่น ตั้งใจ เสียสละ อุตุน</li> <li>- ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน</li> <li>- มีเครือข่ายในการทำงาน</li> <li>- ยอมรับนโยบายและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบท</li> </ul> <p><b>การปรับตัวด้านอารมณ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยอมรับความจริงและปรับตัวให้ได้เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข</li> </ul> | <p><b>การปรับตัวทางสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้ประสบการณ์เดิม</li> <li>- มุ่งมั่น ตั้งใจ เสียสละ อุตุน</li> <li>- ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน</li> <li>- การศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย มีเครือข่ายในการทำงานยอมรับนโยบายและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบท</li> </ul> <p><b>การปรับตัวด้านอารมณ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ลดการใจร้อน</li> <li>- ยอมรับความแตกต่างของนักเรียน</li> </ul> | <p><b>การปรับตัวทางสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้ประสบการณ์เดิม</li> <li>- มุ่งมั่น ตั้งใจ เสียสละ อุตุน อุทิศเวลา</li> <li>- ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานทั้งในโรงเรียนและชุมชน</li> <li>- มีเครือข่ายในการทำงาน</li> <li>- ยอมรับนโยบายและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบท</li> </ul> |

ตาราง 24 (ต่อ)

| คำถามการวิจัย   | กรณีศึกษาที่ 1                                                                                                                                                                                                                                        | กรณีศึกษาที่ 2                                                                                                                                                                                                                                                                                              | กรณีศึกษาที่ 3                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| กระบวนการ       | พฤติกรรมองค์การ                                                                                                                                                                                                                                       | พฤติกรรมองค์การ                                                                                                                                                                                                                                                                                             | พฤติกรรมองค์การ                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| การปรับ         | โครงสร้างองค์การ                                                                                                                                                                                                                                      | โครงสร้างองค์การ                                                                                                                                                                                                                                                                                            | โครงสร้างองค์การ                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| วัฒนธรรมองค์การ | -มีหัวหน้าฝ่ายในการบริหาร 4 ฝ่าย คือ 1)บริหารวิชาการ 2)บริหารงบประมาณ 3)บริหารทั่วไป 4)บริหารบุคคล                                                                                                                                                    | -มีหัวหน้าฝ่ายในการบริหาร 5 ฝ่าย คือ 1)บริหารวิชาการ 2)บริหารงบประมาณ 3)บริหารทั่วไป 4)บริหารบุคคล 5)การจัดการสารสนเทศ                                                                                                                                                                                      | -มีหัวหน้าฝ่ายในการบริหาร 4 ฝ่าย คือ 1)บริหารวิชาการ 2)บริหารงบประมาณ 3)บริหารทั่วไป 4)บริหารบุคคล                                                                                                                                                                                         |
|                 | ภาวะผู้นำ                                                                                                                                                                                                                                             | ภาวะผู้นำ                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ภาวะผู้นำ                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                 | -เป็นผู้นำทางวิชาการ เปิดใจยอมรับความคิดเห็น เน้นระบบการมีส่วนร่วม                                                                                                                                                                                    | -วิสัยทัศน์การทำงาน “คนสำราญงานสำเร็จ”<br>-การเรียนรู้ระบบงานโดยการทำให้เห็น                                                                                                                                                                                                                                | -กัลยาณมิตร<br>-เสียสละ อุทิศตน เฝ้าเทียมเสมอภาคในการบริหาร<br>-ไว้วางใจผู้ร่วมทีมในการบริหารจัดการหลายโรงเรียนในเวลาเดียวกัน                                                                                                                                                              |
|                 | วัฒนธรรมองค์การ                                                                                                                                                                                                                                       | วัฒนธรรมองค์การ                                                                                                                                                                                                                                                                                             | วัฒนธรรมองค์การ                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                 | - การมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ<br>- การปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน<br>- ชุมชน กรรมการสถานศึกษาเป็นฝ่ายคอยสนับสนุนการทำงานของโรงเรียน<br>-การสร้างเครือข่ายในการทำงาน<br>-เน้นระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อสร้างความเชื่อมั่น | - การมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ<br>- สร้างโอกาสให้ผู้ร่วมงาน / ความเท่าเทียมในการทำงาน<br>- การปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน<br>- ชุมชน กรรมการสถานศึกษาเป็นฝ่ายคอยสนับสนุนการทำงานของโรงเรียน<br>-การสร้างเครือข่ายในการทำงาน<br>- การยอมรับและเชื่อมั่นในการบริหารและการทำงานร่วมกัน | - การมีส่วนร่วมทั้งบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน<br>- การปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานไม่แบ่งแยกมาจากต่างโรงเรียน<br>- ชุมชน กรรมการสถานศึกษาเป็นฝ่ายคอยสนับสนุนการทำงานของโรงเรียน<br>-การสร้างเครือข่ายในการทำงาน<br>- การยอมรับและเชื่อมั่นในการบริหารและการทำงานร่วมกัน |



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา” มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจประสบการณ์ชีวิตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และสภาวะการณ์การกลายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อศึกษากระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิธีการดำเนินการ ผู้วิจัยออกแบบการวิจัย ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก มีแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบกับการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม จากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน โดยพิจารณาเลือกโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาจากความหลากหลายคือ ท่าเลที่ตั้ง (ชุมชนเมือง/ชุมชนชนบท) และรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา (แบบปกติ/แบบควบรวม) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการ/รักษาการข้าราชการครู กรรมการสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและศึกษานิเทศก์ จากทั้ง 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน เป็นจำนวน 35 คน โดยศึกษาจากกรณีที่ 1 จำนวน 9 คน กรณีศึกษาที่ 2 จำนวน 9 คน และกรณีที่ศึกษาที่ 3 (ประกอบด้วย 3 โรงเรียนที่บริหารจัดการศึกษาแบบควบรวม โรงเรียน PT จำนวน 6 คน โรงเรียน TN จำนวน 7 คน โรงเรียน BN จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คนที่ทำงานดูแลโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน) จำนวน 17 คน แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา) 2) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (นักเรียนและผู้ปกครอง) และ 3) กลุ่มสนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลของการวิจัยสามารถสรุปตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. การดำรงอยู่อย่างมีความหมาย จากผลการวิจัยทำให้ได้ข้อสรุปคือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้ความหมายต่อการดำรงอยู่อย่างมีความหมายว่ามีความเกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจ แบ่งออกเป็นความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์การก่อตั้งโรงเรียน

เพราะโรงเรียนเดิมถูกก่อตั้งขึ้นมาจากการร่วมแรงร่วมใจของคนในชุมชนที่เห็นคุณค่าของโรงเรียนที่จะเป็นแหล่งอบรมสั่งสอนบุตร ธิดา ของตนให้มีความรู้ ความสามารถและสามารถใช้ความรู้ที่ได้จากโรงเรียนนั้นยกระดับคุณภาพชีวิตของครอบครัวขึ้นมาได้ และนอกจากความภาคภูมิใจในอดีตเกี่ยวกับการก่อตั้งโรงเรียน ยังรวมไปถึงความภาคภูมิใจในปัจจุบันที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ไม่ได้เล็กไปตามคำจำกัดความ โดยผู้บริหาร คณะครูและนักเรียนมีความพยายามอย่างต่อเนื่องในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในมีผลงานทั้งในด้านกีฬาและวิชาการ ส่วนคณะครูก็ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้ารับการอบรม การส่งนักเรียนประกวดแข่งขันทักษะในด้านต่างๆ ส่วนผู้บริหารก็พยายามสร้างผลงานระดับองค์กรเพื่อให้โรงเรียนได้เป็นที่ยอมรับในชุมชน

นอกจากความภาคภูมิใจแล้วผลจากการให้สัมภาษณ์ยังพบว่าการให้ความหมายทางกายภาพและการให้ความหมายทางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ยังมีผลต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กด้วย โดยการให้ความหมายทางกายภาพนั้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทั้ง 3 กลุ่ม (3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน) คือ กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษาและกลุ่มสนับสนุนการศึกษา ให้ความหมายตามประสบการณ์ทางกายภาพที่ตรงกัน คือเป็นโรงเรียนที่มีเด็กน้อย มีครูน้อย ครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนทั้งอุปกรณ์และงบประมาณ แต่จากคำสัมภาษณ์ของกรรมการสถานศึกษากรณีศึกษาที่ 1 และกรรมการสถานศึกษากรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน TN นอกจากจะมองทางกายภาพที่ตรงกันกับทุกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแล้ว ยังให้ความหมายการดำรงอยู่ของโรงเรียนทางกายภาพ ต่างในอีกมุมหนึ่งคือในความเล็กของโรงเรียนมันก็คือความพอดีของโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน ส่วนการให้ความหมายทางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้น ในกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา : ผู้ปกครอง ให้ความหมายว่าโรงเรียนที่ดำรงอยู่ ณ ชุมชน เป็นโรงเรียนที่มีความสำคัญและจำเป็น เพราะเป็นโรงเรียนใกล้บ้าน บุตรหลานเดินทางสะดวกและเป็นโรงเรียนทางเลือกสำหรับผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำ ส่วนกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา คือกลุ่มผู้บริหารรวมทั้งข้าราชการครู และกลุ่มสนับสนุนการศึกษา คือศึกษานิเทศก์ มีการให้ความหมายทางใจที่คล้ายกันคือเป็นโรงเรียนที่มีบทบาทน้อยในกลุ่มโรงเรียนขนาดอื่น หรือเป็นโรงเรียนที่มักถูกมองข้าม แต่หากมองถึงอนาคตความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารและข้าราชการครูที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชน ก็จะมีการเขียนย้ายเมื่อครบกำหนดวาระ โรงเรียนขนาดเล็กจึงกลายเป็นโรงเรียนทางผ่านในการทำงาน และเปรียบเสมือนโรงเรียนฝึกหัดข้าราชการครูและผู้บริหาร

2. ความหมายการดำรงอยู่จากประสบการณ์ในอดีต จากผลการวิจัยทำให้ได้ข้อสรุปคือการที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจะดำรงอยู่ได้จนถึงปัจจุบันนั้น ผ่านเรื่องราวต่างๆมากมายพบปัญหา อุปสรรคที่ต้องเผชิญในการต่อสู้เพื่อให้โรงเรียนยังคงอยู่กับชุมชน และการได้รับความช่วยเหลือ จากการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรภายนอก ผลการวิจัยทำให้ได้พบประเด็นที่มีความเกี่ยวข้อง ที่เป็นสภาวะและเงื่อนไขทำให้โรงเรียนในชุมชนกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก คือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของชุมชน เนื่องจากจำนวนครัวเรือน อัตราการเกิดและเขตบริการที่

โรงเรียนต้องรับผิดชอบ เป็นตัวบ่งชี้จำนวนประชากรผู้เรียน เมื่อครัวเรือนมีน้อย อัตราการเกิดมีน้อย พื้นที่ในการให้บริการของโรงเรียนมีไม่มาก จึงทำให้ประชากรวัยเรียนที่จะป้อนเข้าสู่โรงเรียนน้อยลงไป ในหลายพื้นที่ทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบทก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกันนี้ พร้อมกับทางเลือกในการตัดสินใจของผู้ปกครองมีมากขึ้น เพราะการคมนาคมสะดวกขึ้น มีจำนวนโรงเรียนมากมายเข้ามาเป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองในการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียน นอกจากโครงสร้างของชุมชนแล้วยังพบว่า มีมูลเหตุ สภาวะเงื่อนไขอื่นๆอีกที่ทำให้โรงเรียนในชุมชนกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจากคำสัมภาษณ์พบว่า มาจากความเชื่อมั่นและความศรัทธาในโรงเรียนของผู้ปกครองที่มีต่อผู้บริหารและข้าราชการครู ซึ่งมีผลต่อจิตใจ และในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ปกครองได้นั้น จึงต้องใช้เวลาในการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ปัญหาและอุปสรรคที่พบยังมาจากนโยบายของรัฐบาลทั้งเรื่องอัตรากำลัง งบประมาณ และนโยบายที่ลงสู่โรงเรียน นอกจากปัญหา อุปสรรคตลอดระยะทางการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั้น ยังพบว่าภายใต้ปัญหา ยังมีสิ่งสนับสนุนที่ทำให้โรงเรียนนั้นดำรงอยู่ได้ ก็คือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันที่ดีในการทำงานร่วมกัน การสร้างเครือข่ายภายนอกในการทำงานของผู้บริหารและข้าราชการครู การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และการได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรภายนอก

3. การปรับตัวและการปรับวัฒนธรรมองค์กร จากผลการวิจัยทำให้ได้ข้อสรุปคือ การปรับตัวของผู้บริหารและข้าราชการครู มองในลักษณะปัจเจกบุคคล จากคำให้สัมภาษณ์พบว่าการปรับตัวทางสังคมและการปรับตัวทางด้านอารมณ์ ในการปรับตัวทางด้านสังคมพบว่าผู้บริหารและข้าราชการครูมีรูปแบบในการปรับตัวที่คล้ายกัน คือการนำประสบการณ์เดิมที่มีจากโรงเรียนอื่น (โรงเรียนเก่าที่เคยมีประสบการณ์สอน) มาปรับใช้ในการทำงานเมื่ออยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก นอกจากประสบการณ์เดิมส่วนบุคคลที่มีแล้ว ยังต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในการทำงาน การสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือกันในกลุ่มอาชีพเดียวกัน การศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม และที่สำคัญคือการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นเพื่อน้อมรับนโยบายสู่การปฏิบัติที่เข้ากับบริบทของโรงเรียน นอกจากการปรับตัวทางสังคมแล้ว ผลจากการสัมภาษณ์ยังพบลักษณะการปรับพฤติกรรมทางอารมณ์ของกลุ่มข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยในการสอนนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กด้วยในอีก 2 แง่มุม คือ 1) การปรับพฤติกรรมทางอารมณ์เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้เข้ากับหลากหลายของนักเรียน โดยใช้กลวิธีการประนีประนอมกับสถานการณ์ กล่าวคือ มีความอ่อนนุ่มลื่นกับสถานการณ์โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เพื่อจุดมุ่งหมายที่ดี คือการปรับการสอนให้เข้ากับธรรมชาติของเด็กและบริบท และ 2) การปรับพฤติกรรมทางอารมณ์ของตนเองในการเปิดใจยอมรับความจริงว่าตนเองต้องดำเนินชีวิตอยู่กับบริบทสิ่งแวดล้อมนี้ เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน

ส่วนการปรับวัฒนธรรมองค์กรเป็นการปรับตัวในภาพรวมขององค์กร จากผลการวิจัยทำให้ได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร เพราะผู้นำจะเป็นผู้กำหนดโครงสร้างขององค์กรและเป็นศูนย์รวมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผู้นำจะต้องเรียนรู้

ชุมชนและลักษณะรายบุคคลของผู้ร่วมองค์การ เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์การและยึดเหนี่ยวจิตใจคนในองค์การให้ร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคที่มีอยู่ร่วมกัน นอกจากนี้ผู้นำยังต้องสร้างเครือข่ายการช่วยเหลือจากชุมชน บุคคลภายนอกองค์การและหน่วยงานภายนอก เพราะโรงเรียนต้องการกำลังแรงงานและกำลังทรัพย์จากการช่วยเหลือของเครือข่าย ประกอบกับบุคลากรในองค์การมีจิตใจที่มุ่งมั่นกับการทำงาน เสียสละ อุทิศตน มองวิกฤติให้กลับเป็นโอกาส ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยนที่ทำให้โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้ เมื่อโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง โรงเรียนจะได้รับความเชื่อมั่นและความศรัทธาจากผู้ปกครอง

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับตัววัฒนธรรมองค์การเพื่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษาจากโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทั้งหมด 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียน แบ่งการวิเคราะห์ตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการข้าราชการครู และกรรมการสถานศึกษา) 2) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา (นักเรียนและผู้ปกครอง) และ 3) กลุ่มสนับสนุนการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจะมีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละกรณีศึกษา มีข้อค้นพบ ซึ่งนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การดำรงอยู่อย่างมีความหมาย โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษา 5 โรงเรียนมีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ในมุมมองที่เหมือนกัน ไม่แตกต่างกันแม้จะมีทำเลที่ตั้งและบริบทรูปแบบการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยจำแนกผู้ให้ข้อมูลได้เป็น 3 กลุ่มหลักคือ 1) กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา ในกลุ่มนี้จะประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา โดยในกลุ่มนี้ให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียน โดยกล่าวในคำให้สัมภาษณ์ด้วยความภาคภูมิใจในประวัติการก่อตั้งโรงเรียน ว่าการจะเกิดโรงเรียนในชุมชนนั้นไม่ได้เกิดขึ้นง่าย ๆ หากแต่ต้องอาศัยคนในชุมชนที่ร่วมแรงร่วมใจกัน โรงเรียนจึงเกิดขึ้นมาจากการสละกำลังทรัพย์และกำลังกายของชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน เพราะคนในชุมชนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาที่ทางรัฐบาลจะบริการให้กับลูกหลานของเขา 2) กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา ในกลุ่มนี้ ประกอบด้วย นักเรียนและผู้ปกครอง โดยผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มนี้จะพิจารณาวิเคราะห์ผลจากผู้ปกครองเท่านั้น เพราะนักเรียนเป็นผู้รับบริการทางการศึกษาที่ยังมีวุฒิภาวะน้อยในการตอบประเด็นคำถามวิจัยนี้ ในกลุ่มผู้ปกครอง ก็ให้ความหมายในมุมมองเดียวกันกับกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา ประกอบกับผู้ปกครองส่วนมากที่สัมภาษณ์เป็นศิษย์เก่าของโรงเรียน เช่น ผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 2 ซึ่งเป็นผู้ปกครองที่มีความสัมพันธ์กับนักเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในรุ่นยารุ่นยาย จึงทำให้มองเห็นการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน สามารถเล่าได้เป็นฉาก ทำให้ผู้วิจัยเกิดภาพในใจจากการเล่าบรรยายถึงภาพโรงเรียนในอดีต จึงทำให้ทราบว่าผู้ปกครองมีความผูกพันกับ

โรงเรียนมาก สามารถเล่าเหตุการณ์ย้อนอดีตไปได้มากกว่า 10 ปีที่ผ่านมา ทำให้เห็นถึงความผูกพัน ความภาคภูมิใจในบรรพบุรุษที่ได้ช่วยกันสร้างโรงเรียนขึ้น และ 3) กลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ที่มีหน้าที่ดูแลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษาวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษานี้ หากพิจารณาจากความผูกพันกับพื้นที่อาจมีน้อยกว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่มแรก เนื่องด้วยลักษณะการทำงานที่ไม่ได้อยู่ประจำในโรงเรียน แต่ด้วยประสบการณ์ ระยะเวลาที่ต้องเข้ามาทำหน้าที่ จากคำสัมภาษณ์ในประเด็นคำถามวิจัยเรื่องการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับกลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษาจึงเป็นการให้คำตอบที่มาจากประสบการณ์ และจากเอกสารข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน แต่ในกลุ่มนี้ก็ให้ความหมายในมุมมองที่คล้ายกับทั้งสองกลุ่ม คือโรงเรียนเกิดขึ้นมาจากคนในชุมชน ดังนั้น ชุมชน โรงเรียน วัด จึงมีความผูกพันกันมาก และจากการลงพื้นที่สนามวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้เข้าใจความหมายของการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ว่าการที่โรงเรียนยังสามารถดำรงอยู่ได้ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ประกอบกับระยะเวลาที่เปลี่ยนไป แก่นหลักนั้นคือ ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์การก่อตั้งโรงเรียน ความศรัทธาในตัวบรรพบุรุษที่เป็นวงศ์วานญาติของตนเองที่ยังตั้งรกรากอยู่ในชุมชนนั้นๆ ไม่เคยย้ายถิ่นฐานไปไหน ได้มองเห็นการมองการณ์ไกลของบรรพบุรุษในชุมชนแต่ละท้องถิ่นว่าชาวบ้านไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือในชนบทก็เห็นความสำคัญของการศึกษา กล่าวคือ โรงเรียนจะเป็นแหล่งอบรม สั่งสอนบุตร ธิดา ให้มีความรู้ ให้มีความสามารถและใช้ความรู้ความสามารถนั้นยกระดับคุณภาพชีวิตของครอบครัวขึ้นมาได้ คนในชุมชนจึงให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนว่าเกิดขึ้นและดำรงอยู่ด้วยความภาคภูมิใจในประวัติที่มาของการก่อตั้งโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับชัชวาลย์ ทองดีเลิศ (2555: 1) ว่าการก่อตั้งโรงเรียนในแต่ละแห่งไม่ได้ตั้งกันอย่างง่ายดาย แต่เกิดจากความเรียกร้องต้องการของชุมชนที่มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้จัดตั้งโรงเรียนในชุมชน ในหลายแห่งชาวบ้านช่วยกันหาไม้มาก่อสร้างโรงเรียน ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนมาโดยตลอด เพื่อให้โรงเรียนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ลูกหลานได้มีปัญญา เก่งกล้าสามารถ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต สอดคล้องกับสุวิทย์ ยอดสละ(2554: 19) ที่กล่าวว่า อนาคตภาพหรือทางเลือกของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนต้องสร้างจุดเด่นหรือจุดแข็งของตนเอง ที่สะท้อนรากเหง้าของท้องถิ่นตนเอง เพื่อให้เรียนรู้วิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม จัดการศึกษาเรียนร่วมกับ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการศึกษา โดยชุมชนเป็นฐานการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และนอกจากความภาคภูมิใจในอดีตเกี่ยวกับการก่อตั้งโรงเรียน ยังรวมไปถึงความภาคภูมิใจในปัจจุบันที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ไม่ได้เล็กลงไปตามคำจำกัดความ โดยผู้บริหาร คณะครูและนักเรียนมีความพยายามอย่างต่อเนื่องในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีผลงานทั้งในด้านกีฬาและวิชาการ ส่วนคณะครูก็ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้ารับการอบรม การส่งนักเรียนประกวดแข่งขันทักษะในด้านต่างๆ ส่วนผู้บริหารก็พยายามสร้างผลงานระดับองค์กรเพื่อให้โรงเรียนได้เป็นที่ยอมรับในชุมชน ซึ่งร่องรอยหลักฐาน คำบอกเล่า เอกสาร หรือเกียรติบัตรที่ทำให้เชื่อว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีประวัติศาสตร์การ

ก่อตั้งที่ทรงคุณค่า มีการพัฒนาตนเองและองค์การอย่างไม่หยุดยั้ง เพราะเราเชื่อในการให้คุณค่าทางด้านสัญลักษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมีด (George Herbert Mead) ที่กล่าวว่า ความคิด ประสพการณ์และพฤติกรรมมีความสำคัญต่อสังคม โดยมนุษย์จะสร้างความสัมพันธ์ผ่านทางสัญลักษณ์ (Symbols) ซึ่งสัญลักษณ์นี้ไม่ได้หมายรวมถึงวัตถุและเหตุการณ์เท่านั้น แต่รวมถึง การกระทำที่เกี่ยวเนื่องกับวัตถุและเหตุการณ์ด้วย ดังนั้นสัญลักษณ์จึงหมายรวมถึงวิธีการที่มนุษย์ ปฏิสัมพันธ์อย่างมีความหมายกับธรรมชาติและบริบททางสังคม ดังนั้นบุคคลจึงต้องรู้จักความหมายของสัญลักษณ์ที่ไปสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งมีด เรียกว่า การรับรู้บทบาท ในที่นี้หมายถึงบทบาทของสัญลักษณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็ก การที่มนุษย์เราหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์การโรงเรียนขนาดเล็กให้คุณค่ากับสัญลักษณ์ คือเอกสาร ถ้วยรางวัล เกียรติบัตร ซึ่งสัญลักษณ์เหล่านี้ทำให้สังคมรับรู้โรงเรียนขนาดเล็กที่ดำรงอยู่นั้นยังมีความหมายต่อชุมชน

นอกจากความภาคภูมิใจแล้วผลจากการให้สัมภาษณ์ยังพบว่าการให้ความหมายทางกายภาพและการให้ความหมายทางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ยังมีผลต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กด้วย โดยการให้ความหมายทางกายภาพนั้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา ผู้รับบริการทางการศึกษาและผู้สนับสนุนการศึกษาได้ให้ความหมายตามประสพการณ์ที่ตรงกัน คือเป็นโรงเรียนที่มีเด็กน้อย มีครูน้อย ครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนทั้งอุปกรณ์และงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ กังยาง (2558 : 325) ว่าจำนวนบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและสอนไม่ตรงวิชาเอก ส่วนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัดยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานในโรงเรียน และล่าช้าในการอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณอีกด้วย เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของชัญญา พงษ์ชัย (2554) ที่พบว่าปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นเพราะการขาดงบประมาณที่จะนำมาพัฒนาในโรงเรียน งบประมาณที่ได้รับน้อยมากเพราะงบประมาณที่ได้รับจะการสนับสนุนจะได้รับตามจำนวนรายหัวของนักเรียน และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาน้อย ทำให้การบริหารจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ และมีคุณภาพการศึกษาค่อนข้างต่ำ การลงทุนกับผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่า จากปัญหาที่พบนี้กลายเป็นองค์ประกอบ ภาพสัญลักษณ์ของการให้ความหมายคำว่า “โรงเรียนขนาดเล็ก” ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ให้ความหมายออกมาในทิศทางเดียวกัน แต่ในความขาดแคลนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่พบจากงานวิจัยของนักวิจัยท่านอื่นและผลการวิจัยของผู้วิจัยแล้วยังพบการให้ความหมายการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชุมชนจากการให้ความหมายของคนในชุมชนซึ่งอยู่ในกลุ่มของผู้ให้บริการทางการศึกษา (กรรมการสถานศึกษา) อีกมุมหนึ่งคือ ในความเล็กของโรงเรียนมันก็คือความพอดีของโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน ซึ่งเป็นประเด็นใหม่ที่สะกิดใจผู้วิจัยว่า เพราะเหตุใดเขาถึงคิดเช่นนั้น ทั้งๆที่คนส่วนใหญ่ก็มองเหมือนกันคือโรงเรียนขนาดเล็กเขาสามารถดำรงอยู่ได้ แต่เขาต้องอยู่ได้ด้วยการยอมรับข้อจำกัด ในด้านกายภาพ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน งบประมาณและบุคลากรที่มีอย่างจำกัด ผู้วิจัยจึงได้สอบถามเพิ่มเติมจากผู้ให้ข้อมูล คำตอบที่ได้ทำให้เข้าใจภาพความหมายตามคำบอกเล่าคือ เรามี

บุคลากรเท่านี้ กับเด็กจำนวนน้อยๆ มันก็เพียงพอ เหมาะสมแล้ว หากเราไปมองโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในเมืองที่มีจำนวนนักเรียนเป็นพันคน ในหนึ่งห้องมีนักเรียนจำนวน 40 – 50 คน การดูแลของข้าราชการครูมีความเป็นไปได้ยากที่จะเข้าถึงเด็กทุกคน แต่ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีเด็กน้อยๆ ต่อหนึ่งห้อง ข้าราชการครูสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง และสามารถเรียกมาแก้ไข ซ่อมเสริมได้มีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนในเมืองที่มีชื่อเสียงอีก และกรรมการสถานศึกษายังให้ข้อสังเกตด้วยว่า เด็กนั้นมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน หากเด็กที่มีความพร้อมในการเรียนมาก อยู่โรงเรียนในเมืองที่มีชื่อเสียง เด็กก็จะสามารถเรียนรู้ได้ แต่หากเด็กที่มีความพร้อมในการเรียนน้อย ไปอยู่โรงเรียนในเมืองที่มีชื่อเสียง จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนมีมาก ครูเข้าไปไม่ถึงเด็กทุกคน เด็กคนนั้นจะเป็นอย่างไร เด็กก็จะไม่สามารถเข้าถึงบทเรียนได้ จึงทำให้เรียนไม่รู้เรื่อง เด็กบางคนในชุมชนไปเรียนโรงเรียนในเมืองมีชื่อเสียง ยังเรียนไม่เก่งเท่าเด็กที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กเลย ในประเด็นนี้ผู้วิจัยก็มองไปถึงค่านิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน สิ่งที่ขาดหายไปในการตัดสินใจของผู้ปกครองคือการมองความเป็นไปได้ของบุตรหลานตนเอง ว่าเขาจะสามารถเรียนรู้ หรือปรับตัวให้เข้ากับบริบทการเรียนในสถานทีนั้นๆได้หรือไม่

ส่วนประเด็นการอภิปรายการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีผลทางด้านจิตใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น เมื่อจำแนกผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม ดังกล่าวข้างต้น พบว่าในกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา คือกลุ่มผู้ปกครอง ให้ความหมายว่าโรงเรียนที่ดำรงอยู่ ณ ชุมชน เป็นโรงเรียนที่มีความสำคัญและจำเป็น เพราะเป็นโรงเรียนใกล้บ้าน บุตรหลานเดินทางสะดวกและเป็นโรงเรียนทางเลือกสำหรับผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำ ส่วนการให้ความหมายทางใจของกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษากับกลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษา จะให้ความหมายคล้ายกันคือ มองว่าโรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่มีบทบาทน้อยเมื่อเทียบกับกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนขนาดเล็กนี้จะถูกมองข้ามไป และหากมองถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาและกลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษา มีความคิดตรงกันว่า ผู้บริหารและข้าราชการครูที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชน ก็จะมีการเขีนย้ายเมื่อครบกำหนดวาระ โรงเรียนขนาดเล็กจึงกลายเป็นโรงเรียนทางผ่านในการทำงาน จะเห็นได้จากทำเนียบผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย สถิติการย้ายออกของข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frankl (1967) ที่ว่ามนุษย์มีชีวิตอยู่เพื่ออะไรบางสิ่งและจำเป็นต้องแสวงหาความหมาย ดังนั้นในการดำเนินชีวิตมนุษย์ จึงมีความหมายในชีวิตเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นในการดำรงชีวิต เพราะจากผลการวิจัยทำให้ผู้วิจัยทราบว่าในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีเหตุผลที่ทำให้ละทิ้งองค์กรนี้ไปเพราะองค์กรที่ตนอยู่นั้นยังไม่ใช่เป้าหมายที่สูงสุดของชีวิต

2. ความหมายการดำรงอยู่จากประสบการณ์ในอดีต จากผลการวิจัยเมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษาและกลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อสรุปคือ การที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจะดำรงอยู่ได้จนถึงปัจจุบันนี้ ผ่านเรื่องราวต่างๆมากมาย อุปสรรค ปัญหาที่ต้องเผชิญในการต่อสู้เพื่อให้โรงเรียนยังคงอยู่กับชุมชน ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือ การมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กร

ภายนอก ผลการวิจัยทำให้ได้พบประเด็นที่มีความเกี่ยวข้อง ที่เป็นสภาวะและเงื่อนไขทำให้โรงเรียนในชุมชนกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โดยจากการวิเคราะห์ทั้ง 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีความคิดเห็นในทางเดียวกันว่า เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของชุมชน เนื่องจากจำนวนครัวเรือน อัตราการเกิดและเขตบริการที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ เป็นตัวบ่งชี้จำนวนประชากรผู้เรียน เมื่อครัวเรือนมีน้อย อัตราการเกิดมีน้อย พื้นที่ในการให้บริการของโรงเรียนมีไม่มาก จึงทำให้ประชากรวัยเรียนที่จะป้อนเข้าสู่โรงเรียนน้อยลงไป ในหลายพื้นที่ทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบทก็ประสบปัญหาเดียวกันนี้ เช่น คำให้สัมภาษณ์ของข้าราชการครู กล่าวว่า ครูจะต้องไปขอคัดลอก ทร.14 จากอำเภอทุกปี เพื่อให้ทราบอัตราการเกิดภายในชุมชน แล้วจะทำให้โรงเรียนทราบยอดคร่าวๆว่า จะมีจำนวนเด็กมาเข้าศึกษาที่โรงเรียนกี่คน ในประเด็นนี้ผู้วิจัยมีความเข้าใจสภาพปัญหาอัตราการเกิดของประชากรในประเทศมาบ้างแล้วจากการศึกษาพหุมิติฐานประชากรของประเทศไทย และปัญหาโครงสร้างประชากร ปัญหาอัตราการเกิดนี้ไม่ได้เกิดแค่ในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา แต่ปัญหานี้มีทุกพื้นที่ในประเทศ ประกอบกับทำเลที่ตั้งถิ่นฐานบ้านเรือน การเข้าถึงอาชีพของคนในชุมชน หากบริเวณนั้นมีเศรษฐกิจดี ก็จะมีประชากรมาอาศัยมาก แต่ในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาหากวิเคราะห์ถึงทำเลที่ตั้งว่าเป็นอุปสรรคหรือไม่ต่อการรับนักเรียน จะพบว่ามีปัญหาที่ทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ดังนี้ ในกรณีศึกษาที่ 2 และกรณีศึกษาที่ 3 (โรงเรียนในชุมชนชนบท) พบว่า นอกจากจะมีจำนวนประชากรวัยเรียนน้อยแล้ว ในบริบทรอบโรงเรียนรัศมีไม่เกิน 3 - 7 กิโลเมตร จะพบโรงเรียนข้างเคียง แต่ล้วนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเหมือนกันทั้งสิ้น ส่วนกรณีศึกษาที่ 1 (โรงเรียนในชุมชนเมือง) กลับพบว่า ในรัศมี 3-7 กิโลเมตรเช่นเดียวกัน แต่มีโรงเรียนหลากหลายขนาด ทั้งโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ใกล้เคียง ประกอบกับกรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียนในชุมชนเมืองมีเรื่องศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย คือ ประชากรในเขตบริการของโรงเรียนมีความหลากหลายทางศาสนา จึงทำให้ผู้ปกครองเลือกโรงเรียนที่มีบุคลากรทางศาสนา หรือโรงเรียนที่ผู้ปกครองสามารถเชื่อมั่นได้ว่าบุตรหลานจะได้เข้าถึงศาสนาที่น่าเชื่อถือ จากการวิจัยนี้จึงทำให้พบข้อแตกต่างในเรื่องของทำเลที่ตั้งของโรงเรียน และวิถีชีวิตความเกี่ยวข้องกับศาสนาด้วย ประกอบกับการตัดสินใจของผู้ปกครองที่มีความพร้อมในด้านทุนทรัพย์ ได้รับทางเลือกอื่นๆในการศึกษาเพื่อให้กับบุตรหลานได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับความรู้ เพราะโรงเรียนมีความพร้อมมากกว่าในทุกด้าน และเพราะการคมนาคมในปัจจุบันสะดวกขึ้น มีจำนวนโรงเรียนมากมายเข้ามาเป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองในการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียน ซึ่งโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เป็นโรงเรียนดีที่ผู้ปกครองจะเลือกส่งบุตรหลานมาเข้าศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา ศรีแก้ว (2551 : 1) ที่ว่าการที่จะทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองได้นั้น โรงเรียนจะต้องมีการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งผลการวิจัยของปัญญาชี้ให้เห็นว่าผู้ปกครองมองภาพลักษณ์ของข้าราชการครูในโรงเรียน เพราะครูจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือ แสดงพฤติกรรมในแง่ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น รวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับนักเรียน การแสดงความห่วงใยใส่ใจดูแลนักเรียนอย่างจริงใจ ด้วยภาพลักษณ์ลักษณะนี้จะสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้

นอกจากนี้ผู้ปกครองยังพิจารณาในเรื่องอาคารสถานที่และการบริการของโรงเรียนด้วยว่าจะเอื้อต่อการเรียนรู้ของลูกหลานตนได้มากน้อยเพียงใด เหตุผลเหล่านี้เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียน

นอกจากประเด็นโครงสร้างของชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วยังพบว่ามีมูลเหตุ สภาวะเงื่อนไขอื่น ๆ อีกที่ทำให้โรงเรียนในชุมชนกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจากคำสัมภาษณ์พบว่า เพราะความเชื่อมั่น ความศรัทธาในตัวผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน ผู้บริหาร และข้าราชการครู มีผลต่อการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานมาเข้าเรียน ซึ่งในบางช่วงของปรากฏการณ์ชาวบ้านก็ได้รับกระแสว่าครูปล่อยปละละเลย ไม่ดูแลนักเรียน ครูที่มีอาสสุโสไม่สอนหนังสือ ทำให้ผู้ปกครองขาดความศรัทธาจึงเล็งที่จะให้ลูกหลานเข้าศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเจตนา เมืองมูล (2552) ที่ทำการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กจากการทดลองนำรูปแบบการบริหารไปทดลองใช้กับโรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อสังเกตในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการอย่างน้อย 2-3 ปี โดยต้องดำเนินการแบ่งเป็น 5 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องแสดงศักยภาพการบริหาร สร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้નાการเปลี่ยนแปลง ระยะที่ 2 ระยะการจัดการองค์การ เพื่อให้ทันสมัย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการทำงานที่กระชับ คล่องตัว เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและบริหารตามภารกิจ 4 งานหลักที่เป็นระบบ ระยะที่ 3 คือการปรับการบริหารงานตามภารกิจ สนับสนุนการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ระยะที่ 4 คือการใส่ใจต่อการบริหารด้านวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยการติดตาม กำกับ นิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และระยะที่ 5 คือ การกำหนดสร้างเป็นมาตรฐานสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งจากผลการวิจัยของเจตนา เมืองมูลนี้ สะท้อนให้เห็นตรงกับงานวิจัยนี้ว่า การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็ก เพื่อให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครอง ต้องอาศัยระยะเวลา ประกอบกับการมีผู้นำในการบริหารที่ดี เพื่อนำองค์การไปถูกทิศทางและเรียกความเชื่อมั่นศรัทธาจากกลุ่มผู้ปกครอง จากผลการวิจัยปัญหาและอุปสรรคที่พบของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มาจากนโยบายทั้งเรื่องอัตรากำลัง งบประมาณและนโยบายที่ลงสู่โรงเรียน นอกจากปัญหา อุปสรรคตลอดระยะทางการดำรงอยู่นั้น ยังพบว่าภายใต้ปัญหา ยังมีสิ่งสนับสนุนที่ทำให้โรงเรียนนั้นดำรงอยู่ได้ก็คือการสร้างเครือข่ายในการทำงานของผู้บริหารและข้าราชการครู การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และความช่วยเหลือจากองค์กรภายนอก

3.กระบวนการปรับตัวทางสังคม ในการอธิบายผลการวิจัยในประเด็นนี้ มีเพียงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพียงกลุ่มเดียวที่ผู้วิจัยใช้ศึกษา คือ กลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ข้าราชการครู และกรรมการสถานศึกษา จากประเด็นในเรื่องการปรับตัวทางสังคม โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษามีกระบวนการปรับตัวทางสังคมที่เหมือนกันทั้งตัวผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา ทั้งโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนเมืองและโรงเรียนในชุมชนชนบท

คือ บุคลากรภายในโรงเรียนมีการใช้ประสบการณ์เดิมมาปรับใช้กับโรงเรียนปัจจุบัน เช่น ผู้อำนวยการ ก่อนจะมาทำหน้าที่บริหารก็ผ่านการเป็นครูมาก่อน หรือผ่านการเป็นรองผู้อำนวยการมาก่อน ทำให้มีประสบการณ์เดิมก่อนที่จะมาทำงานอยู่ ณ โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษานี้ รวมทั้งข้าราชการครูทั้งท่านที่มีประสบการณ์มากหรือท่านที่มีประสบการณ์น้อยในการทำงาน โรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็ก ล้วนมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาแล้วทั้งสิ้น ทั้งประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียนที่เคยทำงานหลากหลายขนาด (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่) หลากหลายรูปแบบ (โรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชนและสถาบันกวดวิชา) แต่เมื่อมาอยู่ ณ จุดนี้ ก็เลือก ก็ดึงประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคลมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนของตน ดังนั้นในการแก้ไข ปรับเปลี่ยนตนเองจึงมีความเฉพาะ ซึ่งสอดคล้องกับ (Piaget, 1971; Berecz, 2009) ที่กล่าวว่ากระบวนการปรับตัวของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดนั้นจะเกิดขึ้นโดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม มนุษย์จะดูดซับข้อมูลจากการสื่อสารนั้น (Assimilation) และนำเข้าสู่กระบวนการปรับความสมดุลทางปัญญาและเตรียมพร้อมนำความรู้มาใช้ประโยชน์แก้ปัญหาในชีวิต โดยกระบวนการปรับตัวของบุคลากรภายในองค์กรโรงเรียนขนาดเล็กนี้เริ่มต้นจากการใช้ใจในการทำงานคือ มุ่งมั่น เสียสละ อุทิศตนในการทำงาน โดยใช้ประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญ พงษ์ชัย (2554) ที่กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ความเต็มใจของครูที่จะช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไข ครูจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติและการฝึกฝน โดยที่ต้องใจกว้าง เพราะผู้เรียนนั้นมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้นั้นก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับเจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ (2541) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษา ที่จะทำให้การเรียนการสอนเปลี่ยนแปลง เกิดจากปัจจัยภายในระบบ คือ คุณภาพครู หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน และการบริหารจัดการ รวมทั้งปัจจัยภายนอกระบบการศึกษา ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากผลการวิจัยที่ได้และจากผลการวิจัยของนักวิจัยท่านอื่น ทำให้ทราบว่าสิ่งสำคัญในการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กคือ “ใจ” ของครูผู้สอน ดังคำให้สัมภาษณ์ของข้าราชการครูกรณีศึกษาที่ 2 ท่านหนึ่งว่า เมื่อได้มาสอนที่นี่ รู้สึกว่ามีคุณค่า รู้สึกว่าได้เป็นครูเต็มตัว เพราะไม่ได้ทำแค่หน้าที่สอนวิชาความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ได้สอนในทุกเรื่อง สอนทักษะชีวิต ได้ดูแลนักเรียนเสมือนเป็นลูกหลาน โดยไม่ได้รังเกียจ หรือมีอคติถ้าครูมีใจที่มุ่งมั่นกับการสอน ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคในเรื่องงบประมาณ สื่อการสอน หรือจำเป็นต้องสอนในรายวิชาที่ไม่ถนัด ครูก็จะสามารถสอนได้ นอกจากการใช้ใจในการทำงาน และการนำประสบการณ์เก่ามาปรับใช้แล้วสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่นก็คือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำงานของคนในองค์กร ประเด็นนี้มีความสำคัญมาก นอกจากโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยยังได้เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ในการทำงานในสายการสอนเอง ในเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ได้เรียนรู้ว่าหากผู้ร่วมสายงานมีอคติต่อกัน การทำงานร่วมกันจะไม่ราบรื่น โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน การสร้างเครือข่ายในการทำงานและการให้ความช่วยเหลือ ซึ่ง

ทั้งหมดนี้จะต้องเป็นไปแบบยืดหยุ่นตามนโยบายเพื่อความอยู่รอดของโรงเรียน โดยน้อมรับนโยบายและปรับให้เข้ากับบริบทของตนเองอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ Owens & Valesky (2007, p. 270) ที่กล่าวว่า ผู้นำสถานศึกษาย่อมต้องจับความรู้สึกและไวต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกเพื่อแสดงภาวะผู้นำในการแก้ไขปัญหาเป็นสำคัญ จากการยืดหยุ่นในการปรับตัวและปรับองค์การเพื่อไม่ให้เป็นข้อเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนขนาดอื่นๆ และเป็นการแสดงจุดยืนศักยภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก

ส่วนประเด็นวิเคราะห์ที่ได้จากผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับลักษณะการปรับพฤติกรรมทางอารมณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในประเด็นการวิเคราะห์และอภิปรายนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบว่าในกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษามีเพียงกลุ่มข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยในการสอนนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเท่านั้นที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการต้องปรับตัวในด้านอารมณ์โดยพบว่าพฤติกรรมการปรับตัวของข้าราชการครูโรงเรียนKK มีการแสดงพฤติกรรมในการปรับตัวในด้านการสอน คือ การระงับอารมณ์ความโกรธที่เกิดจากการสอนแล้วนักเรียนไม่เข้าใจ โดยการตั้งสติของตนเอง ผ่อนคลายอารมณ์ ย้อนระลึกถึงเหตุผลความเป็นไปได้และความเป็นไปไม่ได้ที่เกิดจากการสอนทั้งจากตนเองและจากนักเรียน ทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยท่านนี้ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับความหลากหลายของนักเรียน และสามารถปรับระดับความโกรธ ความใจร้อน ได้ดีขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีทางจิต Logotherapy ในแนวคิดพื้นฐานที่ว่า การค้นหาความหมายในชีวิต (meaning of life) ซึ่งความหมายในชีวิตนี้เป็นเพียงความหมายที่เกิดขึ้นในแต่ละขณะ แต่ละสถานการณ์ที่บุคคลนั้นประสบ มีความเฉพาะตัว ความหมายในชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ จากพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กท่านนี้ มีพฤติกรรมการปรับตัวทางจิต (อารมณ์) ในด้านของการให้ความหมายในชีวิต ในคุณค่าเชิงสร้างสรรค์ คือการที่ข้าราชการครูให้คุณค่าแก่การทำกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน ด้วยการพยายามทำสิ่งนั้นให้ดีกว่าเดิม ทำงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น ทำให้สามารถปรับวิธีการสอนได้ดีขึ้น ได้เห็นพัฒนาการของนักเรียนที่ค่อยๆดีขึ้นและตนเองลดความใจร้อนลงมาได้

ส่วนอีกหนึ่งพฤติกรรมที่พบในการปรับตัวด้านอารมณ์ ก็พบในกลุ่มข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กน้อยเช่นกัน แต่ลักษณะที่พบเป็นการปรับตัวด้านอารมณ์ของข้าราชการครูท่านนี้เพียงผู้เดียวไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องทางตรงกับนักเรียน แต่ภายหลังการปรับพฤติกรรมด้านอารมณ์แล้วส่งผลทางอ้อมให้แก่ นักเรียน พฤติกรรมดังกล่าวนี้คือ พฤติกรรมความผิดหวัง เสียใจ เมื่อได้ทราบว่าผลการเขียนย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเอง ต้องได้กลับมาทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จากผลการสัมภาษณ์ข้าราชการครูท่านนี้สามารถผ่านจุดที่ต้องเอาชนะความผิดหวังได้ โดยการปรับทัศนคติของตนเอง ปรับสภาพจิตใจให้ยอมรับกับความจริงว่าตนเองต้องดำเนินชีวิตอยู่กับบริบทสิ่งแวดล้อมนี้ เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน การต่อสู้ของจิตใจระหว่างอุดมการณ์ของตนเอง การนำตัวเองไปเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน และการเผชิญหน้ากับความจริง ประกอบกับความรัก ความเข้าใจจากแม่และครอบครัวที่คอยปลอบ

ความเป็นกัลยาณมิตรของเพื่อนครูและผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และความรักของนักเรียนในโรงเรียน ทำให้ปัจจุบันข้าราชการครูท่านนี้มีความสุขในการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แต่เบื้องลึกของจิตใจข้าราชการครูท่านนี้ก็ยังไม่ได้ละทิ้งอุดมการณ์ที่จะได้สอนนักเรียนในระดับมัธยม ซึ่งลักษณะของการปรับพฤติกรรมทางด้านจิตใจนี้สอดคล้องกับทฤษฎีทางจิตวิทยา Logotherapy ที่อริญญา (2554) ได้เสนอในแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีจิตวิทยาที่ว่าด้วยเรื่องอิสรภาพของเจตนารมณ์ ซึ่งในทางทฤษฎีกล่าวว่า ในการดำรงชีวิตประจำวันของบุคคลนั้น สิ่งที่เขาไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้คือการตัดสินใจบุคคลมีการตัดสินใจทุกขณะ แม้ว่าเขาจะไม่เจตนาและเป็นการตัดสินใจที่ต่อต้านกับความปรารถนาของเขาเอง หรือแม้ว่าการตัดสินใจนั้นบุคคลจะเห็นแก่ตัว เขามีการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องและไม่มีสิ้นสุดเพื่อให้เข้ากับวิถีชีวิตของเขา มนุษย์ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามสิ่งที่เขาเป็น หากเขายังเป็นตามสิ่งที่เขากระทำด้วย มนุษย์และสิ่งแวดล้อมต่างกำหนดซึ่งกันและกัน มนุษย์มีส่วนในการกำหนดตนเองได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เขาเป็นสิ่งที่ตนเองกำหนดขึ้นภายใต้ขีดจำกัดของสภาพแวดล้อมที่เขาอยู่ อย่างเช่นข้าราชการครูท่านนี้ที่กล้าที่จะกำหนดเจตนารมณ์ในการที่จะปลดปล่อยตนเองให้เป็นอิสระจากความกดดันที่ตนเองสร้างขึ้น ยึดหยุ่นกับภาวะการดำเนินชีวิตของตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานทฤษฎีทางจิตที่ว่าเจตนารมณ์สู่ความหมาย เจตนารมณ์สู่ความหมายในทางทฤษฎี คือ แรงจูงใจภายในของมนุษย์ที่กำหนดให้เขาตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ รอบๆ ตัว และเอื้ออำนวยการดำรงอยู่ของเขา เจตนารมณ์สู่ความหมายว่าเป็นแรงบันดาลใจล้ำลึก (deeply inspires) หรือความปรารถนาดั้งเดิม (innate desire) ของมนุษย์ ซึ่งทำให้เขาบรรลุถึงความเป็นไปได้ต่างๆ ของคุณค่าที่เขาถืออยู่ และมีการกระทำมุ่งมั่นสู่ความหมายในชีวิต ซึ่งตรงกับข้าราชการครูท่านนี้ที่ก้าวข้ามความผิดหวัง ทำให้หากเขายังอยู่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเช่นเดิมก็อยู่ได้อย่างมีความสุข แต่หากมีโอกาสได้ย้ายไปทำงานที่อื่นตามอุดมการณ์เดิมของตนก็ไม่ลืมที่จะสร้างโอกาสให้ตนเอง นอกจากการปรับพฤติกรรมทางจิต (อารมณ์) ส่วนบุคคลของข้าราชการครูท่านนี้แล้วจากคำสัมภาษณ์ทำให้ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้อีกว่า เหตุผลที่ช่วยในการปรับจิตใจของข้าราชการครูท่านนี้คือ ความรัก ซึ่งข้าราชการครูท่านนี้ได้รับความรัก ความเข้าใจ จากแม่และคนในครอบครัวที่คอยปลอบและใช้เวลาช่วยในการปรับสภาพจิตใจ นอกจากความรักที่ได้รับจากครอบครัวแล้ว ยังเกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อนครู จึงทำให้จะออกมาจากความคาดหวัง ความผิดหวังที่มีตั้งแต่แรก

4. กระบวนการปรับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก วิเคราะห์จากกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความสำคัญมากในการที่จะช่วยขับเคลื่อนวัฒนธรรมภายในองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายของความสำเร็จ โดยภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในแต่ละโรงเรียน จะมีความแตกต่างกันในเรื่องเทคนิควิธีการ เพราะในแต่ละพื้นที่ มีบริบทชุมชนและสังคมที่แตกต่างกัน เช่น บริบทของโรงเรียน PP เป็นสังคมที่ประกอบด้วยกลุ่มคนหลากหลายศาสนา ผู้บริหารโรงเรียนมีอายุและประสบการณ์ที่น้อยกว่าข้าราชการครูบางท่านในโรงเรียน การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน PP จึงเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ผู้นำเปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยผู้บริหาร

ยึดหลักการทำงานอย่างมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำทางวิชาการ เข้าถึงชุมชนและติดต่อประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก สร้างเครือข่ายในการทำงานในโครงสร้างการบริหารส่วนการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน KK ผู้บริหารเป็นคนในพื้นที่ จึงทำให้เข้ากับชุมชนได้ง่าย และเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ในการทำงาน เน้นการทำงานให้บุคลากรได้ขับเคลื่อนกระบวนการทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่โรงเรียน KK เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย เป็นบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งที่โรงเรียน KK ไม่ได้มีประสบการณ์ใดๆมาก่อนเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้บุคลากรที่นี้เต็มไปด้วยอุดมการณ์ในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในการทำงานก่อให้เกิดความรัก สามัคคีภายในองค์กร ทำให้องค์กรเข้มแข็ง ส่วนการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน PT โรงเรียน BN และโรงเรียน TN เป็นการบริหารจัดการศึกษาแบบควมรวม ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนควมรวมนี้ เน้นการทำงานแบบกัลยาณมิตร เนื่องจากผู้บริหารและข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และบางโรงเรียนก็มีความสัมพันธ์กันมากกว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือเป็นครอบครัวเดียวกัน เช่น สาเป็นข้าราชการโรงเรียน BN ภรรยาเป็นข้าราชการโรงเรียน TN ปัญหาความขัดแย้งในการแบ่งแยกโรงเรียน ปัญหาการแย่งชิงอำนาจภายในกลุ่มโรงเรียนจึงไม่มี ประกอบกับความมุ่งมั่นตั้งใจ การอุทิศตนของบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งคุณวุฒิและวิวุฒิของข้าราชการครูที่นี้ จึงทำให้ได้รับความศรัทธา ความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง เพราะสอนมาตั้งแต่รุ่นพ่อแม่ จนถึงรุ่นหลาน มีประสบการณ์และความผูกพันกับโรงเรียนและชุมชนมายาวนาน สอดคล้องกับแนวคิดของเจิง (Cheng, 1993) ที่ว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้นด้วย โดยเฉพาะการมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีบรรยากาศของการมีอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง (Ideological Climate) การมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำโดยเสน่ห์ (Charismatic leadership) และการมีความเป็นกันเอง (Intimacy) ส่งผลต่อการเพิ่มผลงานและความพึงพอใจต่องานของครูสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของละออตา พงษ์ฤทัศน์ (2555) จากงานวิจัยเรื่องรูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กลงสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติใช้ 6 องค์ประกอบย่อย ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การจูงใจและความผูกพัน ทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังพบว่าผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Ravasi; & Schultz (2006) ว่าผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในโรงเรียน สร้างความเป็นเอกภาพในหน่วยงาน อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริงและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวิทย์ ยอดสละ (2554: 22) ว่า ในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแนวใหม่ ผู้นำต้องกล้าคิดนอกกรอบ เปลี่ยนแนวคิดใหม่ มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีเครือข่ายในการทำงาน จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการร่วมกับชุมชนหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่น อาจต้องใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพราะมีครูไม่ครบชั้น หรืออาจจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับการศึกษนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถประสานสืบทอดกับบ้าน วัด โรงเรียน จัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา จากผลการวิจัยของผู้วิจัยและจาก

ผลการวิจัยของนักวิจัยท่านอื่น สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนซึ่งเป็นสัญลักษณ์แทนศูนย์รวมของการศึกษาของเด็กๆ ในชุมชน เป็นองค์การที่ประกอบด้วยกลุ่มคน และแต่ละบุคคลมีความแตกต่าง มีความปัจเจกเฉพาะทั้งในด้านบุคลิก ลักษณะนิสัย ฐานะทางเศรษฐกิจ คุณวุฒิและวัยวุฒิทางการศึกษา เมื่ออยู่ร่วมกันเป็นองค์การย่อมมีอุดมการณ์ร่วมกัน เพื่อเป็นหลักยึดเหนี่ยวในการขับเคลื่อนองค์การ หัวใจหลักขององค์การอยู่ที่ผู้นำ ถ้าผู้นำเข้มแข็ง คนในองค์การเข้มแข็ง ก็จะมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง และนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ สามารถดำรงอยู่/อยู่รอดโดยผ่านสภาวะความกดดัน สภาพปัญหาทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. โรงเรียนจะดำรงอยู่ได้ด้วยความสำเร็จและความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง ว่าบุคลากรในโรงเรียนจะไม่ทิ้งบุตรหลาน รัฐบาลควรมีนโยบายครุภัณฑ์ ผู้บริหารครุภัณฑ์ หรือจัดหางบประมาณในการจ้างครูให้กับโรงเรียน
2. หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขรายกรณี โดยจัดให้มีการพบปะกันระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กด้วยกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติการภายในโรงเรียนเพื่อสนองตอบนโยบายและไม่กระทบชุมชน
3. หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนขนาดเล็ก ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการทำงาน
4. โรงเรียนควรมีการจัดประชุมเพื่อพบปะ พูดคุยบอกเล่าสถานการณ์ของโรงเรียน ปัญหาอุปสรรคกับเครือข่ายของโรงเรียน เช่น ผู้นำชุมชน ชาวบ้านและผู้ปกครอง เพื่อความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างโรงเรียนและชุมชน

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การภายในโรงเรียนอย่างมีส่วนร่วม ยึดหยุ่นในการบริหารและเข้มแข็งทางวิชาการ
2. โรงเรียนจะสามารถดำรงอยู่ได้ต้องอาศัยความเชื่อมั่นและความศรัทธาในการบริหารจัดการโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเสียสละ อุทิศตนในการทำงาน มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูต้องเตรียมพร้อมในการปรับตนเองและปรับวัฒนธรรมองค์การให้เท่าทันสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายและบริบทพื้นที่
4. องค์การภายนอก ชุมชน บ้าน วัด มัสยิด ผู้ปกครอง ไม่เพิกเฉยในการเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน เช่น การระดมทรัพยากร การมีครูภูมิปัญญา การสอนอาชีพเพื่อสร้างรายได้

5. หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุน นิเทศก์ กำกับ ติดตาม ให้คำแนะนำและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย พบข้อจำกัดในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ควรพิจารณาผู้ให้ข้อมูลที่มีความใกล้เคียงกันในแต่ละกรณีศึกษา เพื่อตรวจสอบผลจากการวิจัยว่าให้ความหมายในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ในเชิงบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน และรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ไม่สามารถควบคุมประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลได้ เช่น ประสบการณ์ของกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษาและกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา
2. ควรทำความเข้าใจเพิ่มเติมในประเด็นความพึงพอใจต่อการนำบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้พบความแตกต่างในเรื่องการนับถือศาสนาในชุมชน มีผลต่อการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียน



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กัญญ์จิรา ศรีภา. (2554). ประสบการณ์ใกล้ตายของผู้ป่วยระยะสุดท้าย: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา. ปรินซ์นิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมลรัตน์ หล้าสุขษ์. (2524). สุขภาพจิตในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2538). วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2551). แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กลุ่มข้อมูลและสารสนเทศ สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2557, จาก [www.reo1.moe.go.th](http://www.reo1.moe.go.th)
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2551). แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่. (2541). การปฏิรูปการศึกษา ทางออกเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ. (2555, 1 มกราคม – มิถุนายน). โรงเรียนขนาดเล็ก : ปัญหาและทางออก. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. 2(1)1.
- ชญญา พงษ์ชัย. (2554, กันยายน – ธันวาคม 2554). ปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 5(3)
- ชาย โพธิ์สิตา. (2550). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ณัฐณี เวชกุล. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ดในจังหวัดตราด. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : รัตนไทร.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2555). ผลประเมินโรงเรียนรอบสามภาพรวมตกต่ำ เรียนเล็กอีสานไม่ผ่านมาตรฐาน. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2555, จาก <http://www.thairath.co.th>
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.

- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*.  
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- นาคยา เกตุสมบุญ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พระนครศรีอยุธยา : คณะ  
วิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิภา นิธยาน. (2530). *การปรับตัวและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- นวลละอ อสุภาผล. (2527). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญยกุล หัตถกิจ. (2556 , กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม). *รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความ  
เป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก . วารสารวิจัยรำไพพรรณี*. 7(2): 12-21.
- บุญญรัตน์ ทองพานิช. (2544). *ผลของจิตบำบัดแบบแสงหาความหมาย ต่อความหมายในชีวิตของ  
ผู้ลี้ภัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา (จิตวิทยาการ  
ปรึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2554). *การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “ปัญหาและทางออก การยุบโรงเรียน  
ขนาดเล็ก 7,000 โรงเรียน”*. หน้า 3,18
- เปรมพร มั่นเสมอ. (2545). *การปรับตัว กลวิธีการเผชิญปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ  
นักศึกษาชั้นปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2558-2561. (6 กรกฎาคม 2558). สืบค้น 23  
พฤศจิกายน 2558 จาก <http://www.yst1.go.th/foum.php?mod=viewthread&tid=545>
- พิธาน พันทอง. (2548). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตร ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พรเทพ รุ่งคุณากร. (2542). *ผลการฝึกอาณานิสัยต่อความสงบ ความหมายและความมุ่งมั่นใน  
ชีวิตและความจริงแท้ของผู้เริ่มฝึกในโครงการอาราปานสติภาวนาประจำเดือน ณ ธรรมมาศรม  
นานาชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- เยาวภา ประคองศิลป์. (2548). *“กระแสโลกาภิวัตน์ และการปรับตัวของสังคมไทย”* เอกสารคำ  
สอนครูกับรัฐศึกษา. สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.  
ถ่ายเอกสาร. หน้า 118-130
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2532). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์
- รายงานที่ดีอาร์ไอ แนวทางแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก. (2558). สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2558  
จาก <http://tdri.or.th/publications/wb113>
- วัลลภ ตั้งคณานุรักษ์. (2548. 5 พฤษภาคม). *คุยกับครูหุ่ย : โรงเรียนขนาดเล็ก*. เดลินิวส์.  
สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2557, จาก <http://dailynews.co.th>.
- วิรัตน์ ไวกุล และบรรเทา อุทัยทัศน์. (2541). *สภาพครอบครัวและทัศนคติของผู้ปกครอง  
เกี่ยวกับการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเมืองเชียงใหม่*.  
วิทยานิพนธ์. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธนัชาการพิมพ์.
- ศศิธร เวียงเหล็ก. (2542). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน  
อนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศีษาสตรมหาบัณฑิต(การบริหาร  
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.  
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2557). *โครงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางประชากรและ  
ครอบครัว :ผลกระทบต่อสังคมไทยและทางเลือกเชิงนโยบาย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 29  
มิถุนายน 2557, [www.prct.ipsr.mahidol.ac.th/prct\\_db/A06\\_Distribution.aspx](http://www.prct.ipsr.mahidol.ac.th/prct_db/A06_Distribution.aspx).
- สุภาภรณ์ จันทวานิช. (2549). *วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งชาติ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัช เทียนขาว. (2558. 16 มกราคม). *ถ้าไม่มีการยุบโรงเรียนขนาดเล็ก มีทางออกที่เหมาะสม  
อย่างไร*. (2558, 16 มกราคม). มติชน. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2558, จาก  
<http://www.matichon.co.th>
- สุรพล พุฒคำ. (2547). *การบริหารสถานศึกษา*. ลพบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เทพสตรี.
- สุรสิทธิ์ แก้วใจ. (2542). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนใน  
โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศีษาสตร  
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2554, 3 กันยายน – ธันวาคม). *การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแนวใหม่ : ทางรอด  
หรือทางเลือก*. วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 3(3): 19-22.
- สนั่น จามริก. (2549). *เอกสารสรุปข้อเสนอแนะของกรรมการที่ปรึกษาในการปรับปรุงหลักสูตร  
สาขาวิชาสังคมศึกษา พุทธศักราช 2549*. 4 เมษายน 2549 เวลา 11.00 – 12.15 น. ณ  
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กรุงเทพฯ :เอกสารอัดสำเนา

- สมพงษ์ พรหมใจ ; บุญช่วย ศิริเกษ ;และสุเทพ บุญเดิม. (2556, เมษายน - มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย .วารสารศึกษาศาสตร์. 8(24): 1-11.
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ. ฟ้ามืองไทย).
- สมศักดิ์ กังยาง. (2558, มิถุนายน 2557 – พฤษภาคม 2558). การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. 3(1): 325
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์กร แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดทฤษฎี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2558, จาก [www.aya1.go.th](http://www.aya1.go.th)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2558 จาก [www.ayutthaya2.go.th](http://www.ayutthaya2.go.th)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). รายงานการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา (Case Study) “การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นและผลเกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อภิขยา บุญเจริญ. (2556). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรัญญา ตัญย์คัมภีร์. (2536). ผลของกลุ่มจิตบำบัดแบบโลกอสต่อการเพิ่มความมุ่งมั่นในชีวิตของหญิงในสถานสงเคราะห์หญิงบ้านเกร็ดกระการ ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อเอชไอวี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2545). ความหมายและความพึงพอใจในชีวิตของเยาวชนไทยที่ติดสารเสพติด. คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2554). จิตบำบัดแนวความหมายในชีวิต LOGOTHERAPY. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณีย์ ธโนศวรรย์. (2545). การศึกษาในระบบปฏิบัติการทางอำนาจผ่านความรู้และการสร้างความเป็นอันให้กับชุมชนหมู่บ้าน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- องอาจ นัยวัฒน์. (2549). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- Barnharnt, LindaKay Amold. (2001). *The hazard of being classified of small rural and wealthy: Two case studies [Abstract]*. Doctoral Dissertation, The University of Texas. In *Dissertation Abstracts International*. p. 45A.
- Benner, P. (1994). *Interpretive Phenomenology*. California: Sage Publication.
- Berecz, J.M. (2009). *Theories of personality: a Zonal Perspective*. Boston: Pearson Allyn & Bacon.
- Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Cheng, Y.C. (1993). *Profile of Organizational Culture and Effectiveness School*. *School Effectiveness and School Improvement*, 4(2). Pp.85-110.
- Cohen, M.Z., Kahn, D.L. and Steeves, R.H. (2000). *How to Analyze the Data*. In Cohen, M.Z., Kahn, D.L. and Steeves, R.H. (Eds.), *Hermeneutic Phenomenological Research: A Practical Guide for Nurse Researchers* (pp. 71-83). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Deal, T.E. & Peterson, K.D. (1990). *The Principal's Role in Shaping School Culture*. Washington D.C. : Office of Educational Research and Improvement.
- Frankl E Viktor. (1963). *The doctor and soul: An introduction to logotherapy*. Boston: Beacon Press.
- \_\_\_\_\_. (1967). *Psychotherapy and Existentialism: selected paper on Logotherapy*. New York: New American Library.
- \_\_\_\_\_. (1969). *Man's Search for Meaning*. Boston: Beacon Press.
- \_\_\_\_\_. (1970). *The will to meaning; foundation and application of logotherapy*. New York: New American Library.
- Griffin, R.M. (2000). *Case Study of the Implementation of a Small School in Anurban High School [Abstract]*. Doctoral Dissertation, Roosevelt University. In *Dissertation Abstracts International*. p.2938A.
- Holloway, I.; & Wheeler, S. (1996). *Qualitative research for nurses*. Oxford: Blackwell Science.
- Holloway, I. (1997). *Basic Concept for Qualitative Research*. London: Blackwell Science
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.

- Koenig, B. (2010, February 2). *Culture and Climate at School*. Retrieved March 10, 2010, from <http://ezinearticles.com/?Culture-and-Climate-at-School&id=3686485>
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing.
- Merleau-Ponty, Maurice. (1962). *Phenomenology of perception*. Boston: Routledge & KeganPaul.
- Moseley, R.C. (2000). *Efficiency and effectiveness factors of small school in Missouri* [Abstract]. Doctoral Dissertation, The University of Missouri – Columbia. In *Dissertation Abstracts International*. p.3244A.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Omery, A. (1983). *Phenomenology: A method for nursing research*. *Advance in Nursing Science* 5. Pp. 49-63
- Owens, R.G., & Valesky, T.C. (2007). *Organizational Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Peform*. 9<sup>th</sup> ed. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Piaget, J. (1971). *The Biology of Knowledge*. Chicago. IL: University of Chicago Press.
- Ravasi, D. & Schultz, M. (2006). *Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture*. *Academy of Management Journal*, 433-458.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice-Hall International.
- \_\_\_\_\_. (1999). *Organization Theory Structure, Design, and Applications*, (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hill International Inc.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Spiegelberg, Herbert. (1975). *The Phenomenological Movement: A Historical Introduction*. Netherlands: Martinus Nijhoff.
- Speziale, Helen Streubert; & Carpenter, Dona Rinaldi. (2007). *Qualitative Research in Nursing*. Philadelphia PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Stacy Mitchell. (2000). *Jack and the Giant School*. New Rule Journal. From <http://www.newrules.org/equity/smallschool.html>
- Steger F Michael, Frazier Patricia and Oishi Shigeciro. (2006). *The Meaning in life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life*. *Counseling Psychology*, 53, 80-93.

Streubert, H., & Carpenter, D. (1995). *Qualitative research in nursing: advancing the humanistic imperative*. Philadelphia: Lippincott.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก  
แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก

## ชุดที่ 1 แนวคำถามสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ /รักษาการ

### การสนทนาสร้างความคุ้นเคย

เริ่มสนทนา

สนทนาเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียนและชุมชน

ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

ต้องการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมาย/ประสบการณ์การดำรงอยู่ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งกระบวนการปรับตัวและปรับตัววัฒนธรรมองค์การของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ว่ามีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ ประสบการณ์ชีวิตและมีกระบวนการปรับตัวหรือปรับตัววัฒนธรรมในองค์การอย่างไร เพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมายต่อชุมชน

ขอให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มี การอ้างอิงเป็นบุคคลว่าใครพูด แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

ขออนุญาตบันทึกเทปกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การสนทนาระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลไม่ติดขัด เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ เทปที่บันทึกนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่อื่น นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้อง

### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล

1.1 ขอให้ช่วยเล่าประวัติ ความเป็นมาของตัวผู้อำนวยการ/รักษาการ เริ่มตั้งแต่พื้นเพว่าเป็นคนที่ไหน พ่อแม่ทำอะไร เป็นลูกคนที่เท่าไร มีพี่น้องกี่คน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เรียนถึงระดับใด อะไรเป็นเหตุที่ทำให้เลือกประกอบอาชีพผู้อำนวยการ / รักษาการ และเคยมีประสบการณ์การทำงานที่ใดบ้าง

1.2 วันแรกที่เข้ามาสำรวจโรงเรียนรู้สึกอย่างไร ทั้งความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับชุมชนบริเวณโรงเรียน ความรู้สึกของครอบครัวตนเอง และเมื่อเริ่มทำงานวันแรกที่โรงเรียนนี้ มีความรู้สึกอย่างไร ความรู้สึกเปลี่ยนไปหรือไม่ อย่างไร

## 2. การให้ความหมายต่อโรงเรียน

2.1 ขอให้ช่วยให้ความหมายคำว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ในความรู้สึกของตนเอง (ลักษณะโรงเรียน ชุมชน นักเรียน ผู้ปกครอง)

2.2 สภาพความเป็นอยู่ในอดีตจนถึงปัจจุบันที่โรงเรียนนี้มีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง สภาพโรงเรียน สภาพชุมชน

2.3 ท่านคิดว่าถ้าโรงเรียนไม่มีการแบ่งขนาดโรงเรียน โรงเรียนท่านจะเป็นอย่างไร สามารถที่จะดำรงอยู่ได้หรือไม่ เพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น

2.4 เมื่อมีคนกล่าวถึงตัวท่านหรือองค์กรว่า เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ขาดความพร้อมในหลายๆด้าน ท่านรู้สึกอย่างไร และท่านจะมีการแสดงออกอย่างไร

2.5 หากในวันหนึ่งโรงเรียนนี้จะต้องทำการควบรวมกับโรงเรียนอื่น ท่านรู้สึกอย่างไร

2.6 หากจะต้องยุบโรงเรียน ท่านรู้สึกอย่างไร

2.7 ท่านคิดว่าโรงเรียนท่านจะอยู่ต่อไปได้หรือไม่ตามนโยบาย หรือตามอัตราการเกิดของประชากร

## 3. ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

3.1 สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงานที่โรงเรียนมีอะไรบ้าง ความรู้สึกต่องาน

3.2 มีความร่วมมือใดบ้างที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น กับผู้ปกครอง กับชุมชน กับหน่วยงานต้นสังกัด

3.3 เมื่อได้ทำงานที่โรงเรียนนี้ความรู้สึกท่านเปลี่ยนไปอย่างไร

3.4 มีผลงานใดเกิดขึ้นบ้าง ที่แสดงถึงความภาคภูมิใจ

## 4. การปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์การ

4.1 ท่านมีการปรับตัวอย่างไรเมื่อเริ่มทำงานที่นี่ ทั้งด้านตนเองและครอบครัวของท่าน

4.2 ท่านมีความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ หรือเบื่อหน่ายกับการทำงานหรือไม่ อะไรทำให้ท่านรู้สึก และท่านจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร

4.3 โรงเรียนท่านมีการจัดระบบการทำงานอย่างไร และผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

4.4 โรงเรียนท่านมีการจัดการการเรียนการสอนอย่างไร ถ้ามีการจ้างบุคคลภายนอก ได้งบประมาณมาจากที่ใด อย่างไร ยั่งยืนตลอดไปหรือไม่

4.5 โดยภาพรวมท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อนักเรียน ผู้ปกครอง วัดและชุมชน

4.6 ท่านมีความคิดที่จะย้ายโรงเรียนหรือไม่ เพราะเหตุใด

## ชุดที่ 2 แนวคำถามสัมภาษณ์ข้าราชการครู

### การสนทนาสร้างความคุ้นเคย

เริ่มสนทนา

สนทนาเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียนและชุมชน

ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

ต้องการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมาย/ประสบการณ์การดำรงอยู่ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งกระบวนการปรับตัวและปรับตัววัฒนธรรมองค์การของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ว่ามีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ ประสบการณ์ชีวิตและมีกระบวนการปรับตัวเองหรือปรับตัววัฒนธรรมในองค์การอย่างไร เพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมายต่อชุมชน

ขอให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มี การอ้างอิงเป็นบุคคลว่าใครพูด แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

ขออนุญาตบันทึกเทปกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การสนทนาระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลไม่ติดขัด เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ เทปที่บันทึกนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่อื่น นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้อง

### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล

1.1 ขอให้ช่วยเล่าประวัติ ความเป็นมาของข้าราชการครู เริ่มตั้งแต่พื้นเพว่าเป็นคนที่ไหน พ่อแม่ทำอะไร เป็นลูกคนที่เท่าไร มีพี่น้องกี่คน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เรียนถึงระดับใด อะไรเป็นเหตุที่ทำให้เลือกประกอบอาชีพข้าราชการครู และเคยมีประสบการณ์การทำงานที่ใดบ้าง

1.2 วันแรกที่เข้ามาสำรวจโรงเรียนนี้รู้สึกอย่างไร ทั้งความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับชุมชนบริเวณโรงเรียน ความรู้สึกของครอบครัวตนเอง และเมื่อเริ่มทำงานวันแรกที่โรงเรียนนี้ มีความรู้สึกอย่างไร ความรู้สึกเปลี่ยนไปหรือไม่ อย่างไร

### 2. การให้ความหมายต่อโรงเรียน

2.1 ขอให้ช่วยให้ความหมายคำว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ในความรู้สึกของตนเอง (ลักษณะโรงเรียน ชุมชน นักเรียน ผู้ปกครอง)

2.2 สภาพความเป็นอยู่ในอดีตจนถึงปัจจุบันที่โรงเรียนนี้มีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง

(สภาพโรงเรียน สภาพชุมชน)

2.3 ท่านคิดว่าถ้าโรงเรียนไม่มีการแบ่งขนาดโรงเรียน โรงเรียนท่านจะเป็นอย่างไร  
สามารถที่จะดำรงอยู่ได้หรือไม่ เพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น

2.4 เมื่อมีคนกล่าวถึงตัวท่านหรือองค์กรว่า เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ขาดความพร้อมใน  
หลายๆด้าน ท่านรู้สึกอย่างไร และท่านจะมีการแสดงออกอย่างไร

2.5 หากในวันหนึ่งโรงเรียนนี้จะต้องการควบรวมกับโรงเรียนอื่น ท่านรู้สึกอย่างไร

2.6 หากจะต้องยุบโรงเรียน ท่านรู้สึกอย่างไร

2.7 ท่านคิดว่าโรงเรียนท่านจะอยู่ต่อไปได้หรือไม่ตามนโยบาย หรือตามอัตราการเกิดของ  
ประชากร

### 3. ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

3.1 สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงานที่โรงเรียนนี้มีอะไรบ้าง ความรู้สึกต่องาน

3.2 มีความร่วมมือใดบ้าง ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น กับผู้ปกครอง  
กับชุมชน กับหน่วยงานต้นสังกัด

3.3 เมื่อได้ทำงานที่โรงเรียนนี้ ความรู้สึกของท่านเปลี่ยนไปอย่างไร

3.4 มีผลงานใดเกิดขึ้นบ้าง ที่แสดงถึงความภาคภูมิใจในการทำงานที่โรงเรียนนี้

### 4. การปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร

4.1 ท่านมีการปรับตัวอย่างไรเมื่อเริ่มทำงานที่นี่ ทั้งด้านตนเองและครอบครัวของท่าน

4.2 ท่านมีความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ หรือเบื่อหน่ายกับการทำงานหรือไม่ อะไรทำให้ท่าน  
รู้สึก และท่านจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร

4.3 โรงเรียนท่านมีการจัดระบบการทำงานอย่างไร และผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

4.4 โรงเรียนท่านมีการจัดการการเรียนการสอนอย่างไร ถ้ามีการจ้างบุคคลภายนอก  
ได้งบประมาณมาจากที่ใด อย่างไร ยังยืนตลอดไปหรือไม่

4.5 โดยภาพรวมท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อนักเรียน ผู้ปกครอง วัดและชุมชน

4.6 ท่านมีความคิดที่จะย้ายโรงเรียนหรือไม่ เพราะเหตุใด

### ชุดที่ 3 แนวคำถามสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษา

#### การสนทนาสร้างความคุ้นเคย

เริ่มสนทนา

สนทนาเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียนและชุมชน

ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

ต้องการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมาย/ประสบการณ์การดำรงอยู่ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งกระบวนการปรับตัวและปรับตัววัฒนธรรมองค์กรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ว่ามีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ ประสบการณ์ชีวิตและมีกระบวนการปรับตัวเองหรือปรับตัววัฒนธรรมในองค์กรอย่างไร เพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมายต่อชุมชน

ขอให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีมีการอ้างอิงเป็นบุคคลว่าใครพูด แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

ขออนุญาตบันทึกเทปกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การสนทนาระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลไม่ติดขัด เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ เทปที่บันทึกนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่อื่น นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้องนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้อง

#### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล

1.1 ขอให้ช่วยเล่าประวัติ ความเป็นมาของตัวเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในบทบาทการเป็นกรรมการสถานศึกษา เริ่มตั้งแต่พื้นเพว่าเป็นคนที่ไหน ทำไมจึงได้รับการคัดเลือกเป็นส่วนหนึ่งของกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนนี้

#### 2. การให้ความหมายต่อโรงเรียน

2.1 ท่านมองว่าโรงเรียนที่ท่านเป็นกรรมการสถานศึกษาอยู่นี้ มีลักษณะอย่างไร (ใหญ่ / เล็ก / เท่าเดิม ) เพราะเหตุใดท่านจึงคิดเช่นนั้น

2.2 ขอให้ท่านช่วยให้ความหมายของคำว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ในความรู้สึกของท่าน (ลักษณะโรงเรียน ชุมชน นักเรียน ผู้ปกครอง)

2.3 สภาพความเป็นอยู่ของโรงเรียนนี้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเท่าที่ท่านรู้จักเป็นอย่างไร  
มีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง สภาพโรงเรียน สภาพชุมชน

2.4 ท่านคิดว่าโรงเรียนนี้มีความหมายอย่างไรต่อชุมชนนี้

2.5 หากในวันหนึ่งโรงเรียนที่ท่านเป็นกรรมการสถานศึกษานี้จะต้องทำการควบรวมกับโรงเรียนอื่น ท่านรู้สึกอย่างไร

2.6 ท่านคิดว่าโรงเรียนที่ท่านเป็นกรรมการสถานศึกษานี้จะอยู่ต่อไปได้หรือไม่ ทำไมจึง  
คิดเช่นนั้น

### 3. ประสพการณ์ที่เกิดขึ้น

3.1 ก่อนที่ท่านจะได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสถานศึกษา ท่านทำอะไร (อาชีพ) มีความเกี่ยวข้องกับอย่างไรกับโรงเรียนนี้

3.2 เมื่อท่านเป็นกรรมการสถานศึกษา บทบาท หน้าที่ของท่านคืออะไร

3.3 สิ่งที่ท่านได้เรียนรู้จากการทำงานที่โรงเรียนนี้มีอะไรบ้าง ความรู้สึกต่องาน ต่อคน

3.4 เมื่อมีคนกล่าวถึงตัวท่านในฐานะที่มีบทบาทต่อโรงเรียนอย่างไร ท่านรู้สึกอย่างไร

### 3.5 มีความร่วมมือใดบ้างที่เกิดขึ้นระหว่างท่านกับโรงเรียนนี้

#### 4. การปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กร

4.1 ท่านมีการปรับตัวอย่างไรเมื่อมีบทบาทภาระเพิ่มเติมในการทำงานร่วมกับโรงเรียน  
ทั้งด้านตนเองและครอบครัว

4.2 หากท่านไม่พอใจระบบการทำงานของโรงเรียน หรือไม่พอใจการทำงานของบุคคลในองค์กรท่านมีวิธีการแสดงออกอย่างไร

4.3 การประชุมร่วมกันระหว่างกรมการศึกษากับโรงเรียนมีความถี่ มากน้อย  
เพียงใด ส่วนใหญ่ประเด็นการพูดคุยเพื่อขอคำปรึกษาจากท่านเป็นเรื่องใด

4.4 ท่านพึงพอใจกับบทบาทการเป็นกรรมการสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

4.5 ในความคิดของท่านโรงเรียนนี้มีการจัดระบบการทำงาน และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างไร และผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

#### 4.6 โรงเรียนกับชุมชนมีความร่วมมือกันอย่างไรบ้าง

4.7 ภาพรวมท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อผู้อำนวยการ ครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน

4.8 ท่านคิดว่าภายในองค์กร (โรงเรียน) บุคคลใดมีความสำคัญมากที่สุด เหตุใดจึงคิดเช่นนั้น

4.9 ท่านมีแนวคิดหรือข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาโรงเรียนแห่งนี้หรือไม่

## ชุดที่ 4 แนวคำถามสัมภาษณ์นักเรียน

### การสนทนาสร้างความคุ้นเคย

เริ่มสนทนา

สนทนาเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียน ชุมชนและกิจกรรมของนักเรียน

ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

ต้องการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์ชีวิตของนักเรียน ที่ศึกษาอยู่ที่โรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร

ขอให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มี การอ้างอิงเป็นบุคคลว่าใครพูด แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

ขออนุญาตบันทึกเทปกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การสนทนาระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล ไม่ติดขัด เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ เทปที่บันทึกนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่อื่น นอกจากผู้วิจัยจะนำมา เปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้อง

### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล

1.1 ให้นักเรียนเล่าประวัติของนักเรียนว่าเป็นลูกใคร พี่เป็นคนที่ต้องกินนี้หรือไม่ มีพี่น้องกี่คน ปัจจุบันพักอาศัยอยู่กับใคร สภาพที่พักเป็นอย่างไร

### 2. ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

2.1 นักเรียนเคยเรียนที่ใดมาบ้าง / เริ่มเรียนที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่เมื่อใด

2.2 ความรู้สึกที่นักเรียนมีต่อโรงเรียนนี้เป็นอย่างไร

2.3 โรงเรียนของนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร และนักเรียนมีส่วนร่วมหรือไม่

2.4 วิธีการเรียนการสอนของโรงเรียนนี้เป็นอย่างไร นักเรียนรู้สึกอย่างไร

2.5 หากมีกิจกรรมที่นักเรียนได้ไปร่วมกับโรงเรียนอื่น นักเรียนรู้สึกอย่างไร เคยคิดเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนอื่นกับโรงเรียนเราหรือไม่

2.6 นักเรียนคิดว่า การที่ศึกษาอยู่ที่โรงเรียนนี้มีความลำบากหรือไม่ อย่างไร

2.7 หากมีความจำเป็นต้องย้ายไปเรียนที่อื่น นักเรียนจะรู้สึกอย่างไร

2.8 ครั้งแรกที่นักเรียนเข้าเรียนที่นี่จนถึงปัจจุบัน มีจำนวนเพื่อนนักเรียนเพิ่มขึ้น ลดลง  
มากน้อยเพียงใด รวมทั้งจำนวนครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วย

2.9 นักเรียนคิดว่า เพื่อนนักเรียนส่วนใหญ่ที่มาเข้าเรียนที่โรงเรียนนี้เพราะอะไร

2.10 นักเรียนเคยได้รับรางวัลหรือได้รับของขวัญบ้างหรือไม่ จากใครหรือจากหน่วยงานใด

2.11 ตั้งแต่นักเรียนได้มาอยู่โรงเรียนนี้ เคยเห็นภาพความร่วมมือของชุมชนกับโรงเรียน  
บ้างหรือไม่ ทำกิจกรรมใด

2.12 ใน 1 วัน นักเรียนเคยเรียนโดยไม่มีครูผู้สอนเข้าสอนหรือไม่ ถ้าเคย รู้สึกอย่างไร  
และครูมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างไร ให้นักเรียนช่วยเหลือให้ฟัง

2.13 นักเรียนอยากให้โรงเรียนที่นักเรียนเรียนอยู่เป็นอย่างไร คาดหวังอะไรจากโรงเรียน  
แห่งนี้



## ชุดที่ 5 แนวคำถามสัมภาษณ์ผู้ปกครอง

### การสนทนาสร้างความคุ้นเคย

เริ่มสนทนา

สนทนาเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียนและชุมชน

ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

ต้องการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมาย/ประสบการณ์การดำรงอยู่ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งกระบวนการปรับตัวและปรับตัววัฒนธรรมองค์การของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ว่ามีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ ประสบการณ์ชีวิตและมีกระบวนการปรับตัวเองหรือปรับตัววัฒนธรรมในองค์การอย่างไร เพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมายต่อชุมชน

ขอให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มี การอ้างอิงเป็นบุคคลว่าใครพูด แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

ขออนุญาตบันทึกเทปกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การสนทนาระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลไม่ติดขัด เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ เทปที่บันทึกนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่อื่น นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้อง

### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล

1.1 ขอให้ช่วยเล่าประวัติความเป็นมาของตัวเองในฐานะที่เป็นผู้ปกครอง ที่ตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าศึกษาที่โรงเรียนแห่งนี้

### 2. การให้ความหมายต่อโรงเรียน

2.1 ท่านมองว่าโรงเรียนที่ท่านตัดสินใจนำบุตรหลานเข้ามาเรียนนี้ เป็นอย่างไร ทั้งในด้านอาคารสถานที่ จำนวนครู หรือสภาพชุมชนแวดล้อม

2.2 ท่านคิดว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนเล็กๆที่ขาดแคลนหรือไม่ อย่างไร

2.3 สภาพความเป็นอยู่ของโรงเรียนนี้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเท่าที่ท่านรู้จักเป็นอย่างไร มีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง สภาพโรงเรียน สภาพชุมชน

2.4 ให้ท่านช่วยให้ความหมายของคำว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ในความรู้สึกของท่าน (ลักษณะโรงเรียน ชุมชน นักเรียน ผู้ปกครอง)

- 2.5 โรงเรียนนี้มีความสำคัญ จำเป็นต่อชุมชนนี้หรือไม่ อย่างไร
- 2.6 หากโรงเรียนนี้มีจำนวนครูน้อยลงเรื่อยๆ ท่านจะอย่างไร
- 2.7 หากรัฐบาลสั่งให้โรงเรียนที่ท่านส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนนี้ถูกยุบ หรือให้บุตรหลานเดินทางไปเรียนร่วมกับโรงเรียนอื่น ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านจะมีวิธีการในการแก้ไขปัญหานี้อย่างไร
- 2.8 ท่านคิดว่าโรงเรียนที่ท่านส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนนี้จะอยู่ต่อไปได้หรือไม่ ทำไมจึงคิดเช่นนั้น
- 2.9 ท่านคิดว่าโรงเรียนเป็นที่พึ่งสำหรับท่านและบุตรหลานได้หรือไม่ มีเหตุการณ์ใดที่ทำให้ท่านคิดเช่นนั้น

### 3. ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

- 3.1 ท่านเคยศึกษาเล่าเรียนที่โรงเรียนแห่งนี้หรือไม่
- 3.2 เหตุใดผู้ปกครองจึงมาตั้งรกรากบ้านเรือนอยู่ที่นี่ ท่านคิดว่าชุมชนที่ท่านอยู่มีความสะดวกสบายสำหรับท่านหรือไม่
- 3.3 ท่านเห็นการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน
- 3.4 ระหว่างที่โรงเรียนมีพ.อ.กับไม่มีพ.อ.ท่านรู้สึกอย่างไร มีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง
- 3.5 ในช่วงใดที่ท่านคิดว่าโรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
- 3.6 ท่านเคยให้ความร่วมมือใดบ้างกับทางโรงเรียน
- 3.7 โรงเรียนมีการนัดหมายประชุมผู้ปกครองบ่อย มากน้อยเพียงใด และท่านเห็นความสำคัญของการประชุมผู้ปกครองหรือไม่
- 3.8 ท่านกับโรงเรียนนี้มีความผูกพันต่อกันหรือไม่ อย่างไร

## ชุดที่ 6 แนวคำถามสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์

### การสนทนาสร้างความคุ้นเคย

#### เริ่มสนทนา

สนทนาเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียน ชุมชนหรือบริบทรอบข้างงานของศึกษานิเทศก์

#### ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

#### อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

ต้องการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมาย/ประสบการณ์การดำรงอยู่ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งกระบวนการปรับตัวและปรับวัฒนธรรมองค์กรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ว่ามีการให้ความหมายต่อการดำรงอยู่ ประสบการณ์ชีวิตและมีกระบวนการปรับตัวเองหรือปรับวัฒนธรรมในองค์กรอย่างไร เพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความหมายต่อชุมชน

ขอให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีการอ้างอิงเป็นบุคคลว่าใครพูด แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

ขออนุญาตบันทึกเทปกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การสนทนาระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลไม่ติดขัด เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ เทปที่บันทึกนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่อื่น นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้อง

#### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล

1.1 ขอให้ช่วยเล่าประวัติความเป็นมาของตัวเอง ภูมิสำเนา ครอบครัว และประวัติการทำงานศึกษานิเทศก์

#### 2. การให้ความหมายต่อโรงเรียน

2.1 ให้ท่านช่วยให้ความหมายของคำว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ในความรู้สึกของท่าน (ลักษณะโรงเรียน ชุมชน นักเรียน ผู้ปกครอง)

2.2 โรงเรียนนี้มีความสำคัญ จำเป็นต่อชุมชนหรือไม่ ท่านทราบได้อย่างไร

2.3 ท่านคิดว่าสิ่งใดที่ทำให้โรงเรียนแห่งนี้ยังเปิดทำการสอนได้ ทำไมท่านจึงคิดเช่นนั้น ให้ท่านช่วยให้ความหมายของคำว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ในความรู้สึกของท่าน (ลักษณะโรงเรียน ชุมชน นักเรียน ผู้ปกครอง)

2.4 เอกลักษณ์ สัญลักษณ์ของโรงเรียนแห่งนี้มีหรือไม่ คืออะไร ท่านทราบได้อย่างไร

2.5 ถ้าหากท่านเป็นคนในชุมชนนี้ ท่านจะส่งบุตรหลานเข้าเรียนที่ไหน เพราะเหตุใด หากเลือกส่งเข้าเรียน/ไม่ส่งเข้าเรียนโรงเรียนนี้ ท่านมีเหตุผลใด

2.6 ถ้าหากจำเป็นต้องยุบหรือควมรวมโรงเรียนแห่งนี้ท่านคิดว่าจะทำสำเร็จหรือไม่ อย่างไร ให้ท่านช่วยบอกวิธีการ หรือเล่าเหตุการณ์หากได้เคยเกิดเหตุการณ์ลักษณะนี้ขึ้นแล้ว

2.7 สภาพความเป็นอยู่ของโรงเรียนนี้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเท่าที่ท่านรู้จักเป็นอย่างไร มีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง สภาพโรงเรียน สภาพชุมชน

2.8 หากโรงเรียนนี้มีจำนวนครูลดลงเรื่อยๆ จำนวนนักเรียนลดลงเรื่อยๆ ไม่มี ผู้อำนวยการมาบรรจุ ท่านคิดว่ามีมูลเหตุมาจากอะไร และท่านมีวิธีการนิเทศ ดูแลช่วยเหลือ โรงเรียนนี้อย่างไร

### 3. ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

3.1 ขอให้ท่านช่วยเล่าประสบการณ์การทำงานด้านการนิเทศเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก ของท่านว่าเริ่มต้นอย่างไร และโรงเรียนที่ท่านดูแลอยู่นี้ ท่านมีความคิดอย่างไร

3.2 เมื่อท่านเริ่มเข้ามาทำงานนิเทศที่นี่ มีเหตุการณ์ / สถานการณ์ / การเปลี่ยนแปลงใด เกิดขึ้นบ้าง จากที่ท่านสังเกตเห็นและช่วยเล่าความรู้สึกว่ารู้สึกอย่างไร เพราะอะไรจึงรู้สึกเช่นนั้น

3.3 ท่านคิดว่าในช่วงเหตุการณ์ใดที่โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

3.4 ท่านเคยมีความผูกพันใดๆกับโรงเรียนแห่งนี้หรือไม่ ถ้าไม่ได้เข้ามาทำการนิเทศ โรงเรียน

3.5 ให้ช่วยเล่าสภาพโรงเรียน ชุมชน จากสิ่งที่ท่านสัมผัส เมื่อเข้ามานิเทศที่โรงเรียน แห่งนี้

3.6 ท่านเคยนิเทศโรงเรียนแห่งนี้ในช่วงที่โรงเรียนมีผอ.กับไม่มีผอ.หรือไม่ ท่านเห็นการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นบ้าง ท่านรู้สึกอย่างไร



ภาคผนวก ข  
หนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย

## หนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย

ชื่อเรื่องวิจัย การศึกษาความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับตัวชนรณรงค์การเพื่อการดำรงอยู่ของ  
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา

ผู้วิจัย นางสาวราพร ภาคธรรม

ข้าพเจ้ายินยอมให้สัมภาษณ์กับนางสาวราพร ภาคธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยในระดับ  
ปริญญาโท เรื่อง การศึกษาความหมาย กระบวนการปรับตัวและปรับตัวชนรณรงค์การเพื่อการดำรงอยู่ของ  
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา สาขาการวิจัย  
และพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้าพเจ้าจะได้รับการร้องขอให้เล่าประสบการณ์ที่  
ข้าพเจ้าได้รับจากการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้วิจัยทำการบันทึกเทปขณะ  
สัมภาษณ์ และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 45-60 นาที ข้าพเจ้าสามารถเลือกสถานที่ที่ข้าพเจ้าชอบและ  
รู้สึกสะดวกสบายมากที่สุดในการสัมภาษณ์ได้

ข้าพเจ้าอาจได้รับการสัมภาษณ์เพิ่มเติม หากมีความจำเป็นและบทสัมภาษณ์จะได้รับการถอดเทป  
แบบคำต่อคำ ข้าพเจ้าสามารถตรวจสอบบทสัมภาษณ์ของข้าพเจ้าในขั้นต้นและปรับแก้ไขได้

เพื่อให้เกิดความมั่นใจเกี่ยวกับความลับของข้อมูล ข้าพเจ้าเข้าใจว่าเทปและบทสัมภาษณ์จะถูกเก็บไว้  
ในที่ปลอดภัยและจะไม่นำไปให้ใคร นอกจากนางสาวราพร ภาคธรรม เทปและบทสัมภาษณ์จะถูกทำลาย  
ภายหลังจากการวิจัยสิ้นสุดลง อย่างน้อย 5 ปี และเพื่อเป็นการดำรงไว้ซึ่งการไม่เปิดเผยชื่อ ข้าพเจ้าเข้าใจว่า  
ผู้วิจัยจะใช้ชื่อสมมติแทนในการเขียนรายงาน การอภิปราย การนำเสนอและการเขียนบทความ เป็นต้น  
นอกจากนี้ ข้าพเจ้านุญาตให้ผู้วิจัยอ้างคำพูดของข้าพเจ้าให้อยู่ในเครื่องหมายคำพูดหรือย่อบทสัมภาษณ์ของ  
ข้าพเจ้าเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่าการมีส่วนร่วมของข้าพเจ้าในการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปด้วยความสมัครใจ ข้าพเจ้ามีอิสระ  
ที่จะหยุดหรือถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ที่ต้องการ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และจะไม่มีความผิด  
ใดๆเมื่อสิ้นสุดการวิจัย ข้าพเจ้าจะได้รับบทคัดย่อของการวิจัย ข้าพเจ้าอาจขอสำเนารายงานการวิจัยฉบับ  
สมบูรณ์ได้ โดยติดต่อ นางสาวราพร ภาคธรรม

ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้ การลงนามของข้าพเจ้าบ่งบอกว่าข้าพเจ้าได้อ่านและ  
เข้าใจข้อมูลข้างต้นทั้งหมด และยินดีเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้

ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมวิจัย

ลงชื่อ.....พยาน

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์

ลงชื่อ.....พยาน

ภาคผนวก ค  
ภาพสนามวิจัย



## ภาพสนามวิจัยโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

สนามวิจัยโรงเรียน PP

(โรงเรียนในชุมชนเมือง/บริหารแบบปกติ)



สนามวิจัยโรงเรียน KK

(โรงเรียนในชุมชนชนบท/บริหารแบบปกติ)



สนามวิจัยโรงเรียน PT โรงเรียนTN

โรงเรียน BN ตามลำดับ

(โรงเรียนในชุมชนชนบท/บริหารโรงเรียนแบบควบรวม)

สนามวิจัยโรงเรียน PT



สนามวิจัยโรงเรียน TN



สนามวิจัยโรงเรียน BN



ภาคผนวก ง  
ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล



## ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 1

### ผู้ให้ข้อมูลผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 1

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศชาย อายุ 35 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดลพบุรี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนPP จบการศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเอกคณิตศาสตร์ และปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา อายุราชการรวมกับการเป็นข้าราชการครู 12 ปี ปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนPP เป็นโรงเรียนแรก รวมระยะเวลา 3 ปี

พื้นเพครอบครัวบิดามีอาชีพค้าขาย มารดาเป็นครูจ้างสอนในโรงเรียนเอกชน บิดาและมารดาแยกทางกัน ผู้ให้ข้อมูล อาศัยอยู่กับมารดา ในวัยเด็กมีความตั้งใจที่จะเรียนเป็นครู เพราะชื่นชอบในวิชาคณิตศาสตร์ ปัจจุบันผู้ให้ข้อมูล ppd1 มีครอบครัวและย้ายถิ่นฐานมาสร้างบ้านของตนเองที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประสบการณ์ก่อนที่จะมาเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนPP คือ เมื่อจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้สอบบรรจุเป็นครู การทำงานครั้งแรกเป็นข้าราชการครูที่จังหวัดนครสวรรค์ จากนั้นก็ได้เขียนย้ายมาเป็นครูที่จังหวัดลพบุรี ในระหว่างนั้นได้ศึกษาต่อจนจบปริญญาโท ด้านบริหารการศึกษา และสอบได้เป็นรองผู้อำนวยการ จึงทำให้ต้องย้ายที่ทำงานใหม่ หลังจากที่เป็นรองผู้อำนวยการได้ 2 ปี ก็สามารถสอบเป็นผู้บริหารได้ จึงเลือกบรรจุที่โรงเรียนPP สาเหตุหลักที่ทำให้เลือกบรรจุเป็นผู้บริหารโรงเรียนนี้ เพราะโรงเรียนที่ให้เลือกในการสอบบรรจุติดผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหมด และโรงเรียนPP นี้ก็มีความสะดวกในเรื่องของการเดินทาง และการดำรงชีวิตของครอบครัว โรงเรียนPP จึงเป็นโรงเรียนแรกที่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ขณะนี้มีอายุราชการเกี่ยวกับการบริหารรวม 3 ปีกว่า

### ผู้ให้ข้อมูลข้าราชการครูคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 37 ปี สถานภาพ โสด บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนPP จบการศึกษาปริญญาตรี วิชาเอกภาษาอังกฤษ ปริญญาโท บริหารการศึกษา มีอายุราชการ 9 ปี

พื้นเพครอบครัวไม่มีความเกี่ยวข้องกับอาชีพรับราชการ บิดา มารดานับถือศาสนาอิสลาม ตนเองก็นับถือศาสนาอิสลาม มีพี่น้องถึง 11 คน ผู้ให้ข้อมูลเป็นคนสุดท้อง ไม่มีใครในครอบครัวที่มีอาชีพเกี่ยวกับทางราชการ บิดา มารดา จึงอยากให้เรียนครู ถึงกับพูดว่า ถ้าไม่เรียนครูจะไม่ส่งเสียให้เรียนต่อ เนื่องจากมีพี่น้องมาก ประสบการณ์ก่อนจะมาเป็นข้าราชการครูโรงเรียนPP คือหลังจากจบปริญญาตรี ทำงานเป็นครูสอนโรงเรียนอาชีวะในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมาสอบบรรจุติด แต่ด้วยลำดับที่สอบติดไม่ได้มีโอกาสมากนักในการเลือกโรงเรียนที่จะสอน จึงเลือกบรรจุโรงเรียนที่ตนเองเดินทางไป-กลับ สะดวก โรงเรียนที่บรรจุได้นั้นเป็นโรงเรียนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อมาได้เขียนย้ายกลับบ้าน เนื่องจากสาเหตุดูแลบิดามารดาที่ป่วย จึงเลือกเขียนในหัวข้อโรงเรียนใดๆก็ได้ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จึงทำให้ได้ย้ายมาโรงเรียนPP ซึ่งมีระยะทางห่างจากบ้านไม่เกิน 5 กิโลเมตร

## ผู้ให้ข้อมูลข้าราชการครูคนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 1

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 29 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนPP การศึกษาจบปริญญาตรี วิชาเอกสุขศึกษา ขณะนี้กำลังเรียนต่อระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มีอายุราชการ 4 ปี

พื้นเพครอบครัวมีตาที่ประกอบอาชีพรับราชการครู มารดาประกอบอาชีพ หมออนามัย และมีพี่ที่รับราชการครู ประสบการณ์ก่อนที่จะมาเป็นครูที่โรงเรียนPP คือหลังจากที่เรียนจบปริญญาตรี ได้สอบบรรจุครั้งแรกและสอบติดได้ลำดับที่ 1 มีสิทธิ์ในการเลือกโรงเรียนที่จะสอน ในตอนนั้นไม่ได้สอบที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไปสอบได้ในเขตจังหวัดปทุมธานี เลือกโรงเรียนที่มีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตในการทำงาน คือใกล้แหล่งตลาด และเดินทางสะดวก โรงเรียนที่เคยมีประสบการณ์สอนเป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลได้สอนนักเรียนในระดับชั้นมัธยม แต่เมื่อทำงานได้สักระยะหนึ่ง ที่ตามกฎหมายสามารถเขียนคำร้องย้ายได้ ก็ได้เขียนย้ายกลับภูมิลำเนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ตัวผู้ให้ข้อมูล เลือกโรงเรียนแบบเจาะจงในครั้งแรกๆคือเจาะจงโรงเรียนที่มีระดับชั้นมัธยมศึกษาด้วย แต่ผลพิจารณาการย้ายก็ไม่ได้รับย้าย มารดาจึงให้เขียนย้ายในรอบการเขียนต่อมาเป็นโรงเรียนใดๆก็ได้ในอำเภพระนครศรีอยุธยา ผลปรากฏว่าได้ย้ายมาโรงเรียนPP ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกผิดหวังและสับสน เนื่องจากมีอุดมการณ์ว่าตนเองจะต้องสอนนักเรียนในระดับมัธยม จึงเสียใจมาก ประกอบกับไม่เคยมีประสบการณ์ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แต่เพราะมารดายืนยันว่า ให้มาก่อน แล้วค่อยขยับขยายทีหลัง จึงทำให้ไม่ระวังการย้ายและย้ายมาอยู่ที่โรงเรียนPP

## ผู้ให้ข้อมูลกรรมการสถานศึกษากรณีศึกษาที่ 1

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 65 ปี สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนาเป็นคนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนPP

พื้นเพเดิมเป็นคนพระนครศรีอยุธยาแต่ไม่ได้อยู่อาศัยใกล้โรงเรียนPP เพราะในวัยเด็กได้ติดตามบิดามาทำงานโรงอิฐซึ่งอยู่ใกล้โรงเรียนPP และได้มีครอบครัวของตนเองที่นี้ จึงสร้างหลักปักฐานอยู่ที่นี่ เพราะสามีเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้ให้ข้อมูลจึงได้รับการกึงหน้างานบริการสังคมต่างๆมากมาย เพราะในบางครั้งที่สามีไปประชุมก็ได้เข้าร่วมประชุมด้วย จึงทำให้มีหลายตำแหน่ง เช่น การเป็นประธานอสม. ประธานหมู่บ้าน และเนื่องจากโรงเรียนสรรหาผู้เข้าร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา จึงทำให้ถูกเสนอชื่อให้ได้รับการคัดเลือก

## ผู้ให้ข้อมูลนักเรียน 1 กรณีศึกษาที่ 1

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 10 ปี สถานภาพ โสด มีพี่น้องร่วมบิดา-มารดา รวมผู้ให้ข้อมูลด้วย เป็น 3 คน บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นนักเรียนโรงเรียนPP กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เข้าเรียนที่โรงเรียนPP ในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 และย้ายไปเรียนอีกโรงเรียนหนึ่ง เนื่องจากตามครอบครัวคือบิดาและมารดาในระดับชั้นอนุบาลปีที่

2 และย้ายกลับมาเรียนที่โรงเรียนPP ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพราะโรงงานที่มารดาของนักเรียนทำมีนโยบายให้คนออกหลังวิกฤติน้ำท่วม จึงได้กลับบ้านและมาประกอบอาชีพค้าขาย ทำให้ผู้ให้ข้อมูลนักเรียนคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 ได้กลับมาเรียนที่โรงเรียนPP ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงปัจจุบัน

#### **ผู้ให้ข้อมูลนักเรียน 2 กรณีศึกษาที่ 1**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศชาย อายุ 11 ปี สถานภาพ โสด บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันเป็นนักเรียนโรงเรียนPP กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เป็นบุตรคนเดียว ปัจจุบันพ่อและแม่แยกทางกัน พักอาศัยอยู่กับทวด โดยในวันหยุดทุกสัปดาห์ แม่จะมารับไปอยู่ด้วย และกลับมาส่งในวันอาทิตย์ โดยให้ค่าใช้จ่าย ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายสัปดาห์ ส่วนทวดก็มีรายได้เล็กน้อยจากการขายขนมให้กับนักเรียนที่โรงเรียนPP ได้ร่มไม่ในทุกวัน ผู้ให้ข้อมูล เป็นนักเรียนโรงเรียนPP ตั้งแต่ระดับชั้นเตรียมอนุบาลจนถึงปัจจุบัน

#### **ผู้ให้ข้อมูลผู้ปกครอง 1 กรณีศึกษาที่ 1**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 39 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนPP (ผู้ปกครองผู้ให้ข้อมูลนักเรียนคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1) แต่ก่อนมีอาชีพรับจ้าง ปัจจุบันไม่ได้ทำงานโรงงานแล้ว มาทำอาชีพค้าขายขนมการศึกษาในระดับประถมศึกษาเรียนจบจากโรงเรียนPP นี้

#### **ผู้ให้ข้อมูลผู้ปกครอง 2 กรณีศึกษาที่ 1**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 77 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันเป็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนPP (ผู้ปกครองผู้ให้ข้อมูลนักเรียนคนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 1) ในสมัยของยายมีโรงเรียนแล้ว แต่ไม่ค่อยได้ไปเรียนจึงทำให้ไม่รู้หนังสือ เพราะยายต้องช่วยแม่เลี้ยงน้อง แม่ของยายมีอาชีพทำนา ยายมีพี่น้องทั้งหมด 5 คน มาตั้งหลักปักฐานที่นี่เพราะพี่สาวมาอยู่ที่อยุธยาเองเลยตามมาด้วย และมีครอบครัวอยู่ที่นี้ เนื่องจากมีบ้านอยู่ใกล้โรงเรียนPP ยายจึงส่งลูกของตนให้เข้าเรียนที่นี่ มาจนถึงรุ่นหลาน

#### **ผู้ให้ข้อมูลศึกษานิเทศก์กรณีศึกษาที่ 1**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศชาย อายุ 54 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดสุโขทัย ปัจจุบันเป็นหัวหน้าศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อายุราชการ 25 ปี

พื้นเพครอบครัวบิดา มารดา ไม่ได้มีอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับราชการ แต่มีพี่น้องส่วนใหญ่รับราชการทหาร การศึกษาปริญญาตรี วิชาเอกคณิตศาสตร์ ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาปัจจุบันสร้างครอบครัวของตนเองและมีบ้านอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เดิมเป็นข้าราชการครู แต่สอบเพื่อเปลี่ยนอาชีพมาเป็นศึกษานิเทศก์ เพราะสมัยที่รับราชการครูเคยได้ทำงานหลายตำแหน่งทั้งเป็นกรรมการกลุ่ม วิชาการกลุ่ม และรักษาราชการแทนผู้อำนวยการ จึงรู้สึกมีความชอบและถนัดงานด้านวิชาการ เพราะเมื่อตอนเป็นวิชาการกลุ่มได้ออกนิเทศก์ให้

คำแนะนำทางวิชาการกับเพื่อนๆ และดูตามความถนัดของตัวเอง จึงได้ผันตัวเองจากรับราชการครูมาเป็นศึกษานิเทศก์

## ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 2

### ผู้ให้ข้อมูลผู้อำนวยการโรงเรียนกรณีศึกษาที่ 2

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 42 ปี สมรสแล้ว มีธิดา 1 คน บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ ระดับการศึกษาสูงสุดประกาศนียบัตร บริหารการศึกษา มีอายุราชการ 18 ปี (ข้าราชการครู) และอายุราชการการเป็นผู้อำนวยการ 5 เดือน ปัจจุบันเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนKK

พื้นเพครอบครัวทำอาชีพเกษตรกร (ทำนา) แต่ต่อมาแม่ทำนาไม่ไหว จึงเปลี่ยนมาทำอาชีพค้าขาย ชีวิตในครอบครัวผู้ให้ข้อมูลมีพี่น้อง 2 คน แต่คนในครอบครัวไม่มีใครที่จะประกอบอาชีพรับราชการเลย แม้แต่คู่สมรสก็ไม่ได้มีอาชีพรับราชการ เดิมทีผู้ให้ข้อมูลก็คิดจะประกอบอาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม แต่เมื่อเห็นญาติที่เป็นครูอยู่ต่างจังหวัดมาเยี่ยม ก็ได้เริ่มเปลี่ยนความคิด ว่าการเป็นสาวโรงงานหากอายุมาก ก็อาจถูกยกเลิกการจ้างได้ และไม่มีความมั่นคงในชีวิต จึงเปลี่ยนใจมาเรียนวิชาศึกษาศาสตร์ และได้เรียนที่วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา เมื่อจบการศึกษา ก็ได้ทำการสอบบรรจุ และสอบบรรจุได้เป็นข้าราชการครูครั้งแรกที่โรงเรียนในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เมื่อปี 2539 ต่อมาได้มีการเขียนย้ายกลับภูมิลำเนา ก็ได้ย้ายมาบรรจุเป็นข้าราชการครูอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี 2546 รวมชีวิตการทำงานเป็นข้าราชการครู 18 ปี ในระหว่างที่ปฏิบัติการสอนอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตร สาขาการบริหารการศึกษา เมื่อศึกษาจบแล้วได้นำวุฒิที่ได้มาสอบเปลี่ยนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนในปีพ.ศ. 2555 แต่ในผลการสอบคัดเลือกครั้งนั้น ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ต่อมาในปีพ.ศ. 2558 จึงสอบอีกครั้ง สอบในกลุ่มประสบการณ์ และก็ผ่านการทดสอบได้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในขณะนั้นมีหลายโรงเรียนให้ได้เลือก เพราะตัวผู้อำนวยการก่อนหน้านี้เป็นข้าราชการครู เมื่อทราบการประกาศผลแล้วว่าสอบผ่าน จึงได้มีโอกาสติดตามศึกษานิเทศก์ในการไปยังโรงเรียนต่างๆ เหตุผลการเลือกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนKKนี้ มาจากการเป็นคนในท้องถิ่น คือเป็นคนในตำบลใกล้เคียง การเดินทางจากบ้านมาโรงเรียนไม่ไกลมาก และเมื่อครั้งที่ติดตามศึกษานิเทศก์เพื่อเยี่ยมชมโรงเรียนต่าง ๆ นั้น ก็ได้รู้ข้อมูลเบื้องต้นว่า โรงเรียนKK ขาดผู้บริหาร และผู้อำนวยการโรงเรียนKK ก็มีอุดมการณ์ว่า ....จริง ๆ แล้ว ผอ.เป็นคนขาลุยตั้งแต่ที่เป็นครูแล้ว คือ...อะไรที่เจริญแล้วมักจะไม่ใช่...(สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 2, 18 ตุลาคม 2558) .....แต่...ที่ดีกว่าโรงเรียนKKก็มี มีเด็กมากกว่าก็มี อยู่ใกล้ถนนมากกว่าก็มี แต่ ผอ.ไม่ใช่ เพราะโรงเรียนนี้อยู่ใกล้บ้านด้วย เราเป็นคนในชุมชน เราก็ต้องเลือกโรงเรียนที่เราอาศัยอยู่ในชุมชน ถ้าเรายังหนีโรงเรียนที่เป็นชุมชนของเราอยู่นะ แล้วใครเขาจะมาสร้าง เราสังเกตว่า โรงเรียนนี้เปลี่ยนผู้นำบ่อยมาก และผอ.เองก็เป็นคนในชุมชน ยังจะไม่เลือกเขาอีก มันก็...

รู้สึกยังงี้ก็ไม่ว่า ผอ.อยู่ได้นะโรงเรียนนี้ ถึงรู้ว่าเขาขาดก็เถอะ แต่ก็เต็มใจที่จะมา เพราะว่า มันเข้า concept ของผอ.นะ ที่ว่า..เจริญแล้วผอ.ไม่ไป... (สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกรณีศึกษาที่ 2, 18 ตุลาคม 2558)

### ผู้ให้ข้อมูลข้าราชการครูคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 2

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 28 ปี สถานภาพ โสด บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดลพบุรี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนKK ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มนุษยศาสตร์ วิชาเอก ภาษาอังกฤษ จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ และจบประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี จังหวัดลพบุรี อายุราชการ 2 ปี

พื้นเพครอบครัวมีอาชีพรับราชการ บิดารับราชการทหาร มารดาข้าราชการครู ผู้ให้ข้อมูล เป็นธิดาคนโต ส่วนน้องสาวคนเล็กกำลังศึกษาระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เดิมทีผู้ให้ข้อมูล ไม่ได้รู้สึกชอบอาชีพนี้เท่าไรนัก แต่เพราะมีมารดาเป็นข้าราชการครูจึงอยากให้ ผู้ให้ข้อมูลเรียนครู ประสบการณ์ก่อนที่จะมาประกอบอาชีพเกี่ยวกับการศึกษาคือ หลังจากจบ ปริญญาตรี ก็กลับมาอยู่บ้านและช่วยญาติค้าขายประกอบกับเรียนต่อประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หลังจากเรียนจบประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ก็ไปเป็นครูอัตราจ้าง ที่โรงเรียนในจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างที่เป็นครูอัตราจ้างอยู่ที่สิงห์บุรี ได้ไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูที่จังหวัดระยอง ซึ่งที่เลือก ไปสอบที่จังหวัดระยองเพราะเป็นบ้านของญาติ แต่ก็ไม่ผ่านการคัดเลือก จึงสอนเป็นครูอัตราจ้าง อยู่ที่สิงห์บุรีเหมือนเดิมจนมาสอบบรรจุอีกครั้งเป็นครั้งที่ 2 ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และผลการสอบก็ผ่านการคัดเลือกและในปีนั้นเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกเพียงคนเดียวในสาขาวิชาเอก ภาษาอังกฤษ เหตุผลที่ได้มาบรรจุโรงเรียนKKนี้ คือเป็นตำแหน่งที่โรงเรียนต้องการและทาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 เป็นผู้เลือกให้ (บังคับเลือก) คือ มีโรงเรียนที่จะให้ข้าราชการครูไปบรรจุเพียงโรงเรียนเดียว ไม่มีโรงเรียนอื่นให้ได้เลือก

### ผู้ให้ข้อมูลข้าราชการครูคนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 2

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 27 ปี สถานภาพ สมรส มีบุตร 1 คน บ้านเกิดอยู่ที่ จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนKK ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกคณิตศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อายุราชการ 8 เดือน

พื้นเพครอบครัวมีอาชีพเกษตรกร ทำไร่ ทำนา บิดา-มารดา ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับอาชีพรับราชการ ผู้ให้ข้อมูล เป็นธิดาคนโต มีน้องสาว 1 คน ปัจจุบันน้องสาวเป็นครูอัตรา จ้างโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ความรู้สึกส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลจากคำสัมภาษณ์ก็ยังไม่รู้ ตัวเองว่าตนเองชอบอาชีพนี้หรือไม่ แต่มาเรียนเพราะเป็นความใฝ่ฝันของผู้ที่เป็นบิดาที่อยากให้ลูก เป็นข้าราชการ ดังถ้อยคำการสัมภาษณ์คือ ....ไม่รู้ว่าตัวเองอยากเป็นครูหรือเปล่า แต่ว่าพ่ออยากให้ลูกสาวเป็นครู ก็เลยอยากให้ลูกเรียนครู... ...ก็เลยมาสมัครเข้าเรียนเป็นครูคณิตศาสตร์ เพราะว่าเห็นว่าญาติเขาเป็นครู เขามีบ้านหลังโต มีรถหุ้บ ก็เลยอยากที่จะเป็นเหมือนกันและอีก

อย่างพอกก็อยากให้เป็นด้วย...(สัมภาษณ์ครู, 10 พฤศจิกายน 2558) ประสบการณ์การทำงานก่อนที่จะมาเป็นข้าราชการครูที่โรงเรียนKK เป็นครูสอนพิเศษในตอนที่เป็นนักศึกษาปริญญาตรี และเมื่อจบการศึกษาได้เป็นครูอัตราจ้างที่โรงเรียนนาตุน หลังจากนั้นก็ลาออกมาสมัครเป็นครูอัตราจ้างใกล้บ้าน เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นครูอัตราจ้างอยู่ที่โรงเรียนหนองหินวิทยาคาร ในระหว่างที่ลาออกจากโรงเรียนในอำเภอนาตุน ก็ได้แต่งงานมีครอบครัวก่อนที่จะมาสมัครเป็นครูอัตราจ้างที่โรงเรียนหนองหินวิทยาคาร หลังจากทำงานอยู่ที่โรงเรียนหนองหินวิทยาคาร ในช่วงนั้นก็ได้สะสมระยะเวลาประสบการณ์การเป็นครูอัตราจ้างได้ครบ 3 ปี ผู้ให้ข้อมูลจึงสมัครสอบครูผู้ช่วยในกลุ่มประสบการณ์ ซึ่งในการสอบครั้งนั้น เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดที่ผู้ให้ข้อมูลไม่เปิดสอบสาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลต้องหาสอบที่จังหวัดอื่น และเพื่อดูความเป็นไปได้ในการสอบได้ จึงเป็นเหตุให้มาเลือกสอบที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพราะเปิดรับสาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์นี้ 8 อัตรา แต่ตั้งแต่ที่จบปริญญาตรีมา ผู้ให้ข้อมูลก็ลงสมัครสอบครูผู้ช่วยทุกครั้ง แต่สมัครสอบในกลุ่มมัธยม (สพม.) ตลอด แต่ก็สอบไม่ได้ จึงตัดสินใจเปลี่ยนมาสอบในสังกัดประถมศึกษา (สพป.) ในกลุ่มประสบการณ์ หลังประกาศผลการสอบปรากฏว่าสอบติดในลำดับที่ 4 ซึ่งในการสอบครั้งนั้นมีผู้ผ่านเกณฑ์เพื่อเข้ารับการบรรจุเพียงแค่ 4 คน ในการเลือกโรงเรียนที่จะทำงานจึงไม่มีสิทธิ์ที่จะได้เลือก เพราะอันดับการสอบบรรจุได้เป็นลำดับที่ 4 จึงได้บรรจุเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนที่ผู้สอบคัดเลือกคนอื่น ๆ ไม่เลือก

## ผู้ให้ข้อมูลกรรมการสถานศึกษากรณีศึกษาที่ 2

ผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศชาย อายุ 33 ปี สถานภาพ โสด เป็นสมณเพศ บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นพระอาจารย์และเป็นตัวแทนกรรมการสถานศึกษาฝ่ายสงฆ์ โรงเรียนKK

พื้นเพเป็นคนในละแวกใกล้เคียงกับโรงเรียนKK แต่ในวัยเด็กเรียนจบจากโรงเรียนอื่น เนื่องด้วยการรู้จักกับเจ้าอาวาสวัด จึงทำให้ผันตัวเองมาเป็นครูพระให้กับโรงเรียนKK และรับหน้าที่ต่าง ๆ ภายในวัดแทนเจ้าอาวาสวัด เนื่องจากเจ้าอาวาสมีอายุมาก ไม่สะดวกในการปฏิบัติกิจบางประการ พระอาจารย์จึงได้เข้ามาช่วยเหลือนับถือและนอกจากนี้ยังเป็นครูพระในโรงเรียนKK และปฏิบัติหน้าที่กรรมการสถานศึกษาแทนเจ้าอาวาสวัดโดยถือเป็นการแสดงความกตัญญูต่อเจ้าอาวาสที่มีพระคุณ (kke4)

## ผู้ให้ข้อมูลนักเรียน 1 กรณีศึกษาที่ 2

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 เป็นเพศหญิง อายุ 10 ปี สถานภาพ โสด มีพี่น้องร่วมบิดา-มารดา รวมผู้ให้ข้อมูลด้วยเป็น 3 คน บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นนักเรียนโรงเรียนKK กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เรียนอยู่ที่โรงเรียนKK ตั้งแต่ระดับอนุบาลปีที่ 1

พื้นเพครอบครัวของนักเรียน ผู้ให้ข้อมูล(kks5) มีอาชีพรับจ้าง ลักษณะบ้านของผู้ให้ข้อมูลเป็นบ้านไม้ชั้นเดียว ยกใต้ถุนสูง สภาพความเป็นอยู่และฐานะปานกลาง บริเวณใกล้เคียงมี

บ้านเรือนของเพื่อนบ้านอยู่ ไม่ได้อยู่เป็นบ้านโดดๆหลังเดียว ระยะทางจากบ้านไปถึงโรงเรียนประมาณ 1 กิโลเมตร ผู้ให้ข้อมูลไม่ได้อาศัยอยู่กับบิดา มารดา แต่อาศัยอยู่กับย่า และอา ซึ่งย่าและอา ก็เรียนจบไปจากโรงเรียนKK นี้ ลักษณะของครอบครัวผู้ให้ข้อมูลเป็นครอบครัวขนาดใหญ่ อยู่รวมกันหลายคน แต่บิดาและมารดาอยู่อีกที่หนึ่งในอำเภอเดียวกัน เหตุที่ผู้ให้ข้อมูลต้องอยู่กับย่า เพราะความจำเป็นในการเลี้ยงดู หากไปอยู่กับบิดา มารดา จะไม่มีคนดูแล จึงต้องฝากย่าเลี้ยงไว้ ย่าจึงนำหลาน (ผู้ให้ข้อมูล) มาเข้าเรียนที่โรงเรียนKK

### **ผู้ให้ข้อมูลนักเรียน 2 กรณีศึกษาที่ 2**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 12 ปี สถานภาพ โสด มีพี่น้องร่วมบิดา-มารดา รวมผู้ให้ข้อมูลด้วย เป็น 3 คน บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นนักเรียนโรงเรียนKK กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรียนอยู่ที่โรงเรียนKK ตั้งแต่ระดับอนุบาลปีที่ 1

พื้นเพครอบครัวของนักเรียน ผู้ให้ข้อมูลมีอาชีพรับจ้าง ลักษณะบ้านของผู้ให้ข้อมูลเป็นบ้าน 2 ชั้น ชั้นล่างเป็นปูน ชั้นบนเป็นไม้ สภาพความเป็นอยู่และฐานะปานกลาง บริเวณใกล้เคียงมีบ้านเรือนของเพื่อนบ้านอยู่ ไม่ได้อยู่เป็นบ้านโดดๆหลังเดียว ระยะทางจากบ้านไปถึงโรงเรียนประมาณ 2 กิโลเมตร ผู้ให้ข้อมูลไม่ได้อาศัยอยู่กับบิดา มารดา แต่อาศัยอยู่กับยาย ตา และญาติ บิดาและมารดาของผู้ให้ข้อมูลแยกทางกัน มารดาไปทำงานรับจ้างต่างจังหวัดและมีครอบครัวใหม่ บิดาก็ทำงานรับจ้างและมีครอบครัวใหม่ โดยที่ทั้งบิดาและมารดาของผู้ให้ข้อมูลนานๆครั้งจะกลับมาหา ส่วนความเกี่ยวข้องกับโรงเรียนKK นี้ มีความผูกพันกันตั้งแต่สมัยยายของผู้ให้ข้อมูลแล้ว เพราะทุกคนในครอบครัวเรียนจบและกำลังศึกษาอยู่ที่โรงเรียนKK ทั้งครอบครัว ยายและตาจึงนำหลาน (ผู้ให้ข้อมูล) มาเข้าเรียนที่โรงเรียนKK

### **ผู้ให้ข้อมูลผู้ปกครอง 1 กรณีศึกษาที่ 2**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 70 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนKK (ผู้ปกครองผู้ให้ข้อมูลนักเรียน 1 กรณีศึกษา 2) แต่ก่อนมีอาชีพทำนา ปัจจุบันทำนาไม่ไหว จึงมามีอาชีพรับจ้างเย็บกระเป๋า เลี้ยงหลาน ย่าเรียนจบป.4 จากโรงเรียนKK และส่งลูกหลานที่อยู่กับย่าที่นี้เข้าเรียนโรงเรียนKK นี้ทุกคน

### **ผู้ให้ข้อมูลผู้ปกครอง 2 กรณีศึกษาที่ 2**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 59 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนKK (ผู้ปกครองผู้ให้ข้อมูลนักเรียน 2 กรณีศึกษาที่ 2) แต่ก่อนมีอาชีพรับจ้างทำก่อสร้าง ปัจจุบันตาและยายก็ยังทำอาชีพรับจ้างก่อสร้างอยู่ แต่ยายจะรับทำเฉพาะที่มีการจ้างไปในที่ใกล้ๆ เพราะห่วงที่บ้าน ไม่มีคนทำงานบ้านและต้องรับ-ส่ง ดูแลลูกหลานที่อยู่รวมกันเป็น 10 คน ยายเรียนจบป.4 จากโรงเรียนKK และส่งลูกหลานที่อยู่กับยายที่นี้เข้าเรียนโรงเรียนKK นี้ทุกคน

## ผู้ให้ข้อมูลศึกษานิเทศก์กรณีศึกษาที่ 2

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 51 ปี สถานภาพ สมรส มีบุตร 1 คน บ้านเกิดอยู่ที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นศึกษานิเทศก์ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีอายุราชการ 25 ปี

พื้นเพครอบครัวไม่ได้มีอาชีพเกี่ยวกับรับราชการ บิดามีอาชีพเกษตรกรรม มารดาไม่ได้ ประกอบอาชีพ การศึกษา จบปริญญาตรี สาขาอาหารและโภชนาการ ก่อนจะมาเป็นศึกษานิเทศก์ เดิมเป็นข้าราชการครูที่จังหวัดขอนแก่น แต่สอบเพื่อเปลี่ยนสายงาน ปัจจุบันมีครอบครัวจึงสร้าง หลักปักฐานอยู่ที่จังหวัดปทุมธานี มีบุตร 1 คน ได้รับมอบหมายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้ดูแลโรงเรียนKK

## ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน PT

### ผู้ให้ข้อมูลผู้อำนวยการโรงเรียนกรณีศึกษาที่ 3

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศชาย อายุ 59 ปี สมรสแล้ว บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนPT และรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน BN และโรงเรียน TN ระดับการศึกษาประกาศนียบัตรชั้นสูง มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พื้นเพครอบครัวทำอาชีพเกษตรกร (ทำนา) พื้น้องส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ มีส่วน น้อยที่รับราชการ ประสบการณ์ก่อนที่จะมาเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน PT เมื่อจบการศึกษา ประกาศนียบัตรชั้นสูง ได้สอบบรรจุเป็นข้าราชการครูอยู่ที่จังหวัดสระบุรี ต่อมาได้เขียนย้ายเพื่อ กลับภูมิลำเนา ได้มาเป็นครูที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างนั้นได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท บริหารการศึกษา จึงผันตนเองมาสอบผู้บริหาร และได้เป็นผู้บริหารตั้งแต่ปี 2529 ต่อมาได้เขียน ย้ายเพื่อให้ได้กลับเข้าสู่อำเภอที่สร้างครอบครัว จึงทำให้ได้มาเป็นผู้บริหารโรงเรียนPT นี้ในปี 2551 ซึ่งในขณะนั้นโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน คือโรงเรียนPT โรงเรียน BN และโรงเรียน TN ได้เริ่มทำการ ควบรวมกันแล้วตั้งแต่ปี 2547

### ผู้ให้ข้อมูลข้าราชการครูคนที่1 กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน PT

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศชาย อายุ 56 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนPT ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี บริหารการศึกษา อายุราชการ 33 ปี

พื้นเพครอบครัวบิดาเป็นผู้ใหญ่บ้าน และพื้น้องส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการ ประสบการณ์ก่อนที่จะมาเป็นครูที่โรงเรียน PT คือหลังจากสำเร็จการศึกษา สอบบรรจุได้เป็น ข้าราชการครูที่จังหวัดบุรีรัมย์ ต่อมาได้เขียนย้ายกลับภูมิลำเนา ได้มาเป็นครูสอนในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา หลังจากนั้นได้ถูกเรียกไปทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ฝ่ายวิเคราะห์

นโยบายแผน เมื่อได้ทราบกระแสการยุบ ควมรวมโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งโรงเรียนPT ก็เป็นหนึ่งในนั้นด้วย เนื่องจากตัวผู้ให้ข้อมูล ptt2 ในวัยเด็กได้จบการศึกษาจากโรงเรียนPT นี้ จึงเกิดสำนึกรักและห่วงหาโรงเรียนซึ่งเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของคนในชุมชน จึงได้ขอตัดตำแหน่งของตนเองให้กลับมาเป็นข้าราชการครูโรงเรียนPT

### **ผู้ให้ข้อมูลข้าราชการครูคนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน PT**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศชาย อายุ 58 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนPT ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี เอกเกษตรศาสตร์ อายุราชการ 36 ปี

พื้นเพครอบครัวทำเกษตร และทำสวน ประสบการณ์ก่อนที่จะมาเป็นครูโรงเรียน PT หลังจากที่ได้จบปริญญาตรี ได้สอบบรรจุได้เป็นข้าราชการครูที่จังหวัดปราจีนบุรี ต่อมาได้เขียนย้ายกลับภูมิลำเนา คือจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เดิมทีมีสวนอยู่ที่จังหวัดราชบุรี จึงตั้งใจจะเขียนย้ายไปเพื่อทำสวนที่จังหวัดราชบุรี ผู้ให้ข้อมูลข้าราชการครู1 กรณีศึกษาที่ 3 ได้พูดคุยชวน โน้มน้าวใจผู้ให้ข้อมูล ว่าให้อยู่ที่นี่ เพื่อช่วยกันสอน ช่วยกันพัฒนาเด็ก ช่วยกันกลับมาสร้างเด็กในชุมชนของตน ผู้ให้ข้อมูลจึงได้ย้ายโรงเรียนมาที่โรงเรียนPT

### **ผู้ให้ข้อมูลกรรมการสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน PT**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศชาย อายุ 73 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจุบันเป็นกรรมการสถานศึกษาให้กับโรงเรียน PT ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี วิชาเอกประถมศึกษา

ประสบการณ์ก่อนที่จะมาเป็นกรรมการสถานศึกษา หลังจบประกาศนียบัตรชั้นสูง ได้สอบบรรจุเป็นข้าราชการครูอยู่ที่จังหวัดสุพรรณบุรี หลังจากนั้นได้ย้ายมาเป็นข้าราชการครูที่โรงเรียนPT และได้ปรับเป็นผู้บริหารที่โรงเรียนPT เนื่องจากผู้บริหารคนก่อนหน้าได้เกษียณอายุราชการ และเทียบคุณวุฒิแล้ว ผู้ให้ข้อมูลมีคุณวุฒิสองกว่าข้าราชการครูคนอื่นๆในโรงเรียนPT จึงได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บริหารโรงเรียนPT และทำงานอยู่ที่โรงเรียนPT จนเกษียณอายุราชการ หลังจากนั้นข้าราชการครูจึงชวนให้ทำงานที่โรงเรียนต่อในตำแหน่งกรรมการสถานศึกษา

### **ผู้ให้ข้อมูลนักเรียนกรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน PT**

ผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศชาย อายุ 9 ปี สถานภาพ โสด บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นนักเรียนโรงเรียนPT กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 อาศัยอยู่กับบิดา มารดา ป้า ปู่ ย่าและมีน้องอีก 1 คน อาชีพของปู่ ย่าและป้าคือการทำอิฐ ส่วนบิดาและมารดา มีอาชีพรับจ้าง ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เริ่มเข้าเรียนที่โรงเรียนPT นี้ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล โดยย่าเป็นผู้พามาสมัครเรียน

### **ผู้ให้ข้อมูลผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน PT**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 64 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดสุพรรณบุรี ระดับการศึกษาสูงสุด ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ปัจจุบันเป็นผู้ปกครองของผู้ให้ข้อมูลนักเรียน

กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน PT เนื่องจากด้วยฐานะทางบ้านยากจน จึงต้องออกจากสุพรรณบุรีเพื่อมารับจ้างทำอิฐอยู่ที่อยุธยา และมาสร้างครอบครัวอยู่ที่นี้ มีความเกี่ยวข้องและผูกพันกับโรงเรียนBN มาก่อน เพราะส่งบุตรเข้าเรียนที่โรงเรียนBN มาถึงช่วงหลานส่งหลานเข้าเรียนโรงเรียนPT เนื่องจากในตอนนั้นโรงเรียนBN ไม่รับหลานเข้าศึกษาในระดับชั้นอนุบาลเนื่องจากอายุไม่ถึงเกณฑ์ แต่โรงเรียน PT เลือกที่จะรับเข้าศึกษา จึงทำให้ในรุ่นของหลาน ย่าตัดสินใจส่งหลานเข้าเรียนที่โรงเรียนPT

**ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน TN**

**ผู้ให้ข้อมูลข้าราชการครูคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน TN**

ผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิง อายุ 58 ปี สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนTN ระดับการศึกษาสูงสุดประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อายุราชการ 35 ปี

พื้นเพครอบครัวบิดาเป็นผู้ใหญ่บ้าน มารดาเป็นข้าราชการครู และพี่น้องส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการ ประสบการณ์ก่อนที่จะมาเป็นครูที่โรงเรียน TN คือเป็นพนักงานพัฒนาชุมชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาก่อน หลังจากนั้นได้บรรจุเป็นข้าราชการครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่โรงเรียนที่บรรจุอยู่ห่างจากบ้าน จึงทำให้ต้องอยู่บ้านพักครู หลังจากนั้นได้เขียนย้ายกลับภูมิลำเนา ได้มาเป็นครูที่โรงเรียน TN ซึ่งเป็นโรงเรียนในอำเภอเดียวกันกับอำเภอที่เป็นภูมิลำเนาของตน ทำให้ปัจจุบันการเดินทางไป-กลับบ้านกับโรงเรียนไม่ลำบาก เพราะระยะทางไม่เกิน 10 กิโลเมตร และมีสามีรับราชการครูอยู่ที่โรงเรียน BN ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่การควบรวมกันนี้ด้วย

**ผู้ให้ข้อมูลข้าราชการครูคนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน TN**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 40 ปี สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดอ่างทอง ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนTN ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี เอกประถมศึกษา อายุราชการ 2 เดือน

พื้นเพครอบครัวไม่มีความเกี่ยวข้องกับอาชีพรับราชการเลย เพราะเป็นลูกคนสุดท้ายจึงทำให้บิดา มารดา พอที่จะมีกำลังทรัพย์ส่งเสียให้เรียนได้ จึงได้เรียนเป็นครู เพราะบรรดาพี่น้องร่วมบิดา มารดา จบแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กับระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก่อนที่จะได้มาบรรจุ ทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอ่างทอง หลังจากแต่งงานแล้วก็มาทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ก็ติดตามลงสมัครสอบบรรจุอยู่เป็นประจำ บางครั้งได้ขึ้นบัญชีไว้แล้ว แต่มีการเรียกบรรจุไม่ถึงลำดับที่สอบได้ จึงทำให้ถูกไล่บัญชีผู้สอบได้ คือในการเรียกบรรจุครั้งนี้เป็นรอบการสอบบรรจุได้เมื่อปี 2557 แต่เพิ่งทำการเรียกบรรจุถึงลำดับที่สอบได้ จึงทำให้มาบรรจุที่โรงเรียนTN

### ผู้ให้ข้อมูลกรรมการสถานศึกษากรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน TN

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศชาย อายุ 65 ปี สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จบการศึกษา จำอาภาศ

พื้นเพครอบครัวบิดา มารดามีอาชีพทำนา พี่น้องร่วมบิดา มารดา จบการศึกษาขั้นต้นจากโรงเรียน TN ทุกคน ก่อนที่ผู้ให้ข้อมูลกรรมการสถานศึกษา จะมาทำงานเป็นกรรมการสถานศึกษาที่นี่ ได้รับราชการเป็นทหาร และได้เออร์รี่มาก่อนเกษียณอายุราชการเพื่อมาดูแลบิดา มารดา จึงได้กลับมาอยู่ภูมิลำเนา ทางโรงเรียนTN จึงได้เชิญให้มาเป็นกรรมการสถานศึกษา

### ผู้ให้ข้อมูลนักเรียนคนที่ 1กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน TN

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 11 ปี สถานภาพ โสด เป็นลูกคนเดียว ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นนักเรียนโรงเรียนTN กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เรียนอยู่ที่โรงเรียนTN ตั้งแต่ระดับอนุบาลปีที่ 1

พื้นเพครอบครัวของนักเรียน บิดา มารดามีอาชีพค้าขาย มารดาเรียนจบจากโรงเรียนTN นี้ จึงส่งลูกของตนให้มาเรียนที่โรงเรียนTN ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล

### ผู้ให้ข้อมูลนักเรียนคนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน TN

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 11 ปี สถานภาพ โสด มีพี่น้องร่วมบิดา-มารดา รวมผู้ให้ข้อมูลด้วย เป็น 3 คน ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นนักเรียนโรงเรียนTN กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพิ่งย้ายเข้ามาเรียนอยู่ที่โรงเรียนTN ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

พื้นเพครอบครัวของนักเรียน มารดามีอาชีพรับจ้าง บิดาในขณะนั้นถูกจำคุกอยู่ สภาพความเป็นอยู่จึงลำบาก เพราะมารดาต้องทำงานคนเดียวเพื่อเลี้ยงครอบครัว ในขณะที่มีลูกคนเล็กอายุยังไม่ถึงเกณฑ์เข้าเรียน เดิมผู้ให้ข้อมูลเรียนที่โรงเรียนอื่น ในอำเภอนี้ แต่ต้องย้ายที่เรียนเนื่องจากย้ายตามการทำงานของมารดา

### ผู้ให้ข้อมูลผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน TN

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 30 ปี สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนTN (ผู้ปกครองผู้ให้ข้อมูลนักเรียนคนที่ 1กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน TN) มีอาชีพค้าขายมารดาเรียนจบไปจากโรงเรียนนี้ เพราะมีภูมิลำเนาอยู่ที่นี้ จึงส่งลูกให้มาเรียนโรงเรียนนี้

### ผู้ให้ข้อมูลผู้ปกครองกรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน TN

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 42 ปี สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันเป็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนTN (ผู้ปกครองผู้ให้ข้อมูลนักเรียนคนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน TN) มีอาชีพรับจ้างทำอิฐในโรงอิฐ ไม่มีบ้านเป็นที่พักอาศัยของตนเอง ต้องอาศัยอยู่บ้านพักคนงานในโรงอิฐ สามิติดคุก จึงทำให้ต้องรับภาระเลี้ยงลูกทั้ง 3 คน มีการย้ายที่ทำงานบ่อยเนื่องจากตรงไหนมีรายได้ดีกว่าก็ตัดสินใจไปทำงาน เพราะหน้าที่ความ

รับผิดชอบทำให้ต้องเลือก ลูกหรือผู้ให้ข้อมูล tns5 จึงต้องมีการย้ายจากโรงเรียนเดิม เพราะต้องไป ตามการทำงานของผู้ปกครอง

**ภูมิหลังผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลกรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน BN**

**ผู้ให้ข้อมูลข้าราชการครูคนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน BN**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศหญิง อายุ 58 ปี สถานภาพ สมรส บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ระดับการศึกษาสูงสุด ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง วิชาเอกภาษาไทย อายุราชการ 38 ปี

พื้นเพครอบครัวมีอาชีพทำนา และข้าราชการครูท่านนี้เป็นศิษย์เก่าโรงเรียนBN ในสมัย นั้นมีแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประสบการณ์ก่อนที่จะได้มาทำงานที่โรงเรียนBN คือ หลังจาก ที่เรียนจบแล้ว สอบบรรจุได้ที่จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ที่จังหวัดนนทบุรีเรียก ตัวเพื่อเข้ามาทำงานก่อน จึงตัดสินใจมาบรรจุที่จังหวัดนนทบุรีก่อน ต่อมาทางจังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่ผู้ให้ข้อมูลได้สอบติดไว้ก็เรียกตัว จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลตัดสินใจลาออก และมา ทำงานที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลังจากนั้น 2 ปี ก็ได้เขียนย้ายมาสอนที่โรงเรียนPT สอนอยู่ที่โรงเรียนPT ได้ประมาณ 1 ปีครึ่ง ก็ได้เขียนย้ายมาสอนที่โรงเรียนBN เนื่องจากใกล้บ้านมากขึ้น และเป็นโรงเรียนเก่าตั้งแต่ที่ตนเองเรียนจบมาตั้งแต่ชั้นต้น และคิดกลับมาพัฒนาโรงเรียนใกล้บ้าน

**ผู้ให้ข้อมูลข้าราชการครูคนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน BN**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศชาย อายุ 53 ปี สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี สาขาวิชาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา อายุราชการ 20 ปี

พื้นเพครอบครัวมีอาชีพรับจ้างและค้าขาย ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับการรับราชการเลย นับถือศาสนาอิสลาม ผู้ให้ข้อมูลมีความสนใจในการเป็นครูตั้งแต่ในวัยเด็ก จึงตัดสินใจเรียนเป็น ครู ประสบการณ์การทำงานก่อนที่จะมาทำงานที่โรงเรียนBN คือ หลังจากจบการศึกษา ได้บรรจุ เป็นข้าราชการครูที่จังหวัดบุรีรัมย์ หลังจากนั้นได้เขียนย้ายกลับมาสอนที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งสิ้น ต่อจากนั้นได้พยายามเขียนย้ายอีก เนื่องจากต้องเดินทางไกล และโรงเรียนที่ได้สอนยังอยู่ห่างจากบ้าน ผลจากการเขียนย้าย ทำให้ได้ย้ายมาทำงานที่โรงเรียน BN ซึ่งเดินทางสะดวกมากขึ้นกว่าการทำงานที่เดิม

**ผู้ให้ข้อมูลกรรมการสถานศึกษากรณีศึกษาที่ 3 : โรงเรียน BN**

ผู้ให้ข้อมูล เป็นเพศชาย อายุ 84 ปี สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ระดับการศึกษาสูงสุด ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

พื้นเพครอบครัวมีอาชีพทำนา หลังจากผู้ให้ข้อมูลเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แล้วก็ ได้ช่วยบิดา มารดาทำนา แต่ต่อมาก็ได้มาทำงานที่โรงเรียนBN (เป็นภารโรงโรงเรียน) ปฏิบัติหน้าที่

เป็นการโรงเรียนBN จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ หลังจากนั้นได้ถูกชักชวนให้เป็นกรรมการสถานศึกษาให้กับโรงเรียน

### **ผู้ให้ข้อมูลศึกษานิเทศก์กรณีศึกษาที่ 3**

ผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิงอายุ 54 ปี สถานภาพโสดภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาโทสาขาการวัดผลทางการศึกษา อายุราชการ 33 ปี

พื้นเพครอบครัวบิดารับราชการ เป็นกำนัน ส่วนมารดาไม่ได้ประกอบอาชีพ พี่น้องร่วมบิดา มารดา ส่วนใหญ่จะรับราชการ ก่อนมาเป็นศึกษานิเทศก์ รับราชการเป็นครูอยู่ 5 ปี อยู่ที่จังหวัดเพชรบูรณ์ หลังจากนั้นลาศึกษาต่อ 2 ปี ในระดับปริญญาโท หลังจากจบการศึกษาถูกดึงตัวจากโรงเรียนให้มาช่วยราชการที่จังหวัด เพราะจบสาขาวัดผลทางการศึกษา จึงเป็นเหตุผลให้สอบย้ายสายงานมาเป็นศึกษานิเทศก์



ประวัติย่อผู้วิจัย



## ประวัติย่อผู้วิจัย

|                     |                                                                                                  |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ ชื่อสกุล       | วราพร ภาควรรณ                                                                                    |
| วันเดือนปีเกิด      | 26 กุมภาพันธ์ 2529                                                                               |
| สถานที่เกิด         | จังหวัดกรุงเทพมหานคร                                                                             |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 138 หมู่ 5 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย<br>จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170<br>e-mail : paktham2@gmail.com |

### ประวัติการศึกษา

|           |                                                                                                                                               |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พ.ศ. 2547 | มัธยมศึกษาตอนปลาย<br>จาก โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์                                                                                           |
| พ.ศ. 2552 | ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ดนตรีไทย<br>คณะศึกษาศาสตร์<br>จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                                                             |
| พ.ศ. 2560 | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์<br>(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)<br>คณะศึกษาศาสตร์<br>จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |