

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด และเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม วัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ตอนที่ 3 ผลการร่างกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ตอนที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ตอนที่ 5 ผลการปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งตามขั้นตอนการวิจัยขั้นต้น ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์จากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 243 โรงเรียน โรงเรียนละจำนวน 3 ฉบับ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 1 ฉบับ

ครูวิชาการ จำนวน 1 ฉบับ และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ฉบับ ผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 203 โรงเรียน จำนวน 609 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.54 ของจำนวนโรงเรียนที่ส่งแบบสอบถามทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน (n = 609)

ข้อมูลพื้นฐาน (n = 609)	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	358	58.8
1.2 หญิง	251	41.2
รวม	609	100
2.อายุ		
2.1 21 - 30 ปี	14	2.3
2.2 31 - 40 ปี	70	11.5
2.3 41 - 50 ปี	153	25.1
2.4 51 - 60 ปี	342	56.2
2.5 60 ปีขึ้นไป	30	4.9
รวม	609	100
3. ตำแหน่ง		
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	201	33.0
3.2 รองผู้บริหารสถานศึกษา	2	0.3
3.3 ครูวิชาการ	203	33.3
3.4 ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	175	28.7
3.5 ตำแหน่งอื่นๆ	28	4.6
รวม	609	100

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน (n = 609)	จำนวน	ร้อยละ
4. อาชีพ		
4.1 รับราชการ	446	73.2
4.2 เกษตรกร	97	15.9
4.3 ค้าขาย	22	3.6
4.4 รับจ้าง	20	3.3
4.5 อาชีพอื่น ๆ	24	3.9
รวม	609	100
5. ระดับการศึกษา		
5.1 ต่ำกว่าประถมศึกษา	-	
5.2 ประถมศึกษา	58	9.5
5.3 มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	32	5.3
5.4 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	39	6.4
5.5 ปริญญาตรี	264	43.3
5.6 ปริญญาโท	210	34.5
5.7 ปริญญาเอก	2	0.3
5.8 ระดับการศึกษาอื่น	4	0.7
รวม	609	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 58.8) มีอายุ 51-60 ปี (ร้อยละ 56.2) รองลงมาอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 25.1) ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูวิชาการ (ร้อยละ 33.3) ผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 33.0) และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ 28.7) อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการ (ร้อยละ 73.2) รองลงมาอาชีพเกษตรกร (ร้อยละ 15.9) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 43.3) รองลงมาคือ ปริญญาโท (ร้อยละ 34.5) น้อยที่สุดคือ ปริญญาเอก (ร้อยละ 0.3)

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) คนที่มีวินัย 2. ความคิดที่มีวินัย 3. การปฏิบัติอย่างมีวินัย 4. การสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน จำนวน 80 ข้อ โดยแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ผลวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปผลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด (n=609)

การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์				PNI _{Modified}	ลำดับความสำคัญ
	\bar{X}	S.D	แปลผล	\bar{X}	S.D	แปลผล		
1. คนที่มีวินัย	4.14	0.54	มาก	4.62	0.44	มากที่สุด	0.12	3
2. ความคิดที่มีวินัย	4.08	0.81	มาก	4.66	0.64	มากที่สุด	0.14	1
3. การปฏิบัติอย่างมีวินัย	4.21	0.74	มาก	4.71	0.58	มากที่สุด	0.12	3
4. การสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน	4.20	0.74	มาก	4.75	0.52	มากที่สุด	0.13	2
เฉลี่ย	4.16	0.77	มาก	4.69	0.59	มากที่สุด	0.12	

จากตารางที่ 5 พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.77) ลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.74) รองลงมา ด้านการสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืนด้านคนที่มีวินัย ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.74)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69, S.D.=0.59$) ลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน ($\bar{X}=4.75, S.D.=0.52$) รองลงมา คือ การปฏิบัติอย่างมีวินัย ($\bar{X}=4.71, S.D.=0.58$)

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวม ($PNI_{Modified} = 0.12$) เรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ ความคิดที่มีวินัย ($PNI_{Modified} = 0.14$) การสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน ($PNI_{Modified} = 0.13$) คนที่มีวินัย ($PNI_{Modified} = 0.12$) และการปฏิบัติอย่างมีวินัย ($PNI_{Modified} = 0.12$)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านคนที่มีวินัย โดยภาพรวม ($n = 609$)

ด้านคนที่มีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	\bar{X}	(S.D)	แปลผล	\bar{X}	(S.D)	แปลผล		
1.1 ภาวะผู้นำระดับ 5	4.28	0.54	มาก	4.70	0.42	มากที่สุด	0.10	2
1.2 การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม	3.99	0.62	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	0.14	1
เฉลี่ย	4.14	0.54	มาก	4.62	0.44	มากที่สุด	0.12	2

จากตารางที่ 6 พบว่า

สภาพปัจจุบัน ด้านคนที่มีวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14, S.D.=0.54$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำระดับ 5 ($\bar{X}=4.28, S.D.=0.54$) รองลงมาคือ การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.99, S.D.=0.62$)

สภาพที่พึงประสงค์ ด้านคนที่มีวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62, S.D.=0.44$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำระดับ 5 ($\bar{X}=4.70, S.D.=0.42$) รองลงมาคือ การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.56, S.D.=0.53$)

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็น ด้านคนที่มีวินัย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=0.12$) พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็น ที่มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ($PNI_{Modified} = 0.14$)

ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มี
การพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านคนที่มีวินัย รายข้อ (n=609)

ข้อ	ด้านคนที่มีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
1.1 ภาวะผู้นำระดับ 5									
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานด้วยความ อ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่น พากเพียรทำงานอย่าง มีอาชีพ	4.43	0.63	มาก	4.83	0.44	มาก ที่สุด	0.09	8
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานด้วยความ ทะเยอทะยานและเจตจำนง ที่แน่วแน่ในการทำงาน เพื่อโรงเรียน	4.26	0.75	มาก	4.70	0.56	มาก ที่สุด	0.10	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงาน โดยไม่หวั่นไหว ในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.38	0.79	มาก	4.77	0.53	มาก ที่สุด	0.09	8
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยไม่ชอบ อวดอ้างพูดถึงความยอด เยี่ยมและความสามารถของ ตนเอง	4.28	0.87	มาก	4.63	0.71	มาก ที่สุด	0.08	9
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยยกความดี ให้แก่บุคคลอื่นหรือ สถานศึกษาโดยรวม ไม่พูด ถึงตัวเอง	4.28	0.71	มาก	4.63	0.70	มาก ที่สุด	0.08	9

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านคนที่มีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
6.	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยทำทุกสิ่งทุก อย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้ สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ	4.45	0.72	มาก	4.78	0.48	มาก ที่สุด	0.07	10
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามี แนวโน้มในการสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ โดยยึดความรู้ความสามารถ ไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ทาง ครอบครัวหรืออายุงาน	3.88	0.87	มาก	4.59	0.70	มาก ที่สุด	0.18	4
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามี แนวโน้มในการวางตัว บุคลากรที่จะสืบทอดงานต่อ เพื่อความต่อเนื่องและ ความสำเร็จของงาน	4.24	0.70	มาก	4.67	0.56	มาก ที่สุด	0.10	7
9.	คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการ สร้างผลงานที่ยั่งยืน เพื่อให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จ อย่างยิ่งใหญ่	3.73	0.95		4.46	0.84	มาก	0.20	2
10.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความมุ่งมั่นที่จะทำทุกอย่าง เพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุด กล้า เผชิญปัญหาทำเพื่อประโยชน์ แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.19	0.73		4.65	0.60	มาก ที่สุด	0.11	6

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านคนที่มีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
1.2 การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม									
11.	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยการเลือก บุคลากรที่เหมาะสม และ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ก่อนคิดวิธีการทำงาน	4.26	0.73	มาก	4.69	0.55	มาก ที่สุด	0.10	7
12.	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยมีมาตรฐาน และการตัดสินใจที่แน่นอน ชัดเจนในทุกเรื่อง	4.19	0.74	มาก	4.68	0.53	มาก ที่สุด	0.12	5
13.	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยให้บุคลากร ที่ดีที่สุดได้รับโอกาส ที่ดี ที่สุด ทำให้สถานศึกษาก้าว สู่ความเป็นเลิศ	4.25	0.74	มาก	4.69	0.53	มาก ที่สุด	0.10	7
14.	ผู้บริหารสถานศึกษา ประชุมชี้แจงนโยบาย/ แผนงาน ให้บุคลากรทราบ แนวปฏิบัติ ความ รับผิดชอบและอำนาจ หน้าที่อย่างชัดเจน	4.38	0.69	มาก	4.78	0.50	มาก ที่สุด	0.09	8
15.	ครูปฏิบัติหน้าที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถและ งานที่รับผิดชอบสามารถ คิดค้นวิธีการทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	3.73	0.95	มาก	4.46	0.84	มาก	0.20	2

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านคนที่มีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
16.	สถานศึกษามีแนวโน้ม ปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ ไม่มีประสิทธิภาพออกจาก งานที่ไม่เหมาะสมทันที	3.26	1.22	มาก	3.98	1.24	มาก	0.22	1
17.	คณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม สำรวจสภาพปัญหาและ ความต้องการด้านบุคลากร วางแผนอัตรากำลังบุคลากร สำหรับอนาคต	4.26	0.73	มาก	4.65	0.55	มาก ที่สุด	0.09	8
18.	คณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมให้ ความเห็นชอบและเป็น ธรรมในการโอน การย้าย ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.19	0.73	มาก	4.65	0.60	มาก ที่สุด	0.11	6
19.	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาส่งเสริม บรรยากาศที่ดี มีความเป็น ประชาธิปไตย พิจารณา ความดีความชอบตามเกณฑ์ และระเบียบอย่าง เที่ยงธรรม	3.86	1.01	มาก	4.61	0.74	มาก ที่สุด	0.19	3
	เฉลี่ย	4.14	0.54	มาก	4.62	0.44	มาก ที่สุด	0.12	3

จากตารางที่ 7 พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านคนที่มีวินัย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14, S.D.=0.54$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ด้านภาวะผู้นำระดับ 5 ประเด็น (6) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}=4.45, S.D.=0.72$)
- 2) ด้านภาวะผู้นำระดับ 5 ประเด็น (1) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่นพากเพียรทำงานอย่างมืออาชีพ ($\bar{X}=4.43, S.D.=0.63$)
- 3) ด้านภาวะผู้นำระดับ 5 ประเด็น (3) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.38, S.D.=0.79$) และ ด้านการเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ประเด็น (14) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงาน ให้บุคลากรทราบ แนวปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.38, S.D.=0.69$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวมทุกโรงเรียน จำแนกเป็นรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62, S.D.=0.44$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ย สภาพที่พึงประสงค์ 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ด้านภาวะผู้นำระดับ 5 ประเด็น (1) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่นพากเพียรทำงานอย่างมืออาชีพ ($\bar{X}=4.83, S.D.=0.44$)
- 2) ด้านภาวะผู้นำระดับ 5 ประเด็น (6) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}=4.78, S.D.=0.48$) และ ด้านการเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ประเด็น (14) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงาน ให้บุคลากรทราบ แนวปฏิบัติ ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.78, S.D.=0.50$)
- 3) ด้านภาวะผู้นำระดับ 5 ประเด็น (3) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.77, S.D.=0.53$)

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวมทุกโรงเรียน จำแนกเป็นรายชื่อโดยเฉลี่ย ($PNI_{Modified}=0.12$) พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอย่างมาก 3 ลำดับแรกคือ

อันดับที่ 1 คือ ด้านการเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ในประเด็น สถานศึกษามีแนวโน้มปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากงานที่ไม่เหมาะสมทันที ($PNI_{Modified}=0.22$)

อันดับที่ 2 คือ ด้านภาวะผู้นำระดับ 5 ในประเด็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่ยั่งยืน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยิ่งใหญ่

($PNI_{Modified} = 0.20$) การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ในประเด็น ระบุปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่ได้รับผิดชอบสามารถคิดค้นวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified} = 0.20$)

อันดับที่ 3 คือ ด้านการเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ในประเด็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมบรรยากาศที่ดี มีความเป็น ประชาธิปไตย พิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์และระเบียบอย่างเที่ยงธรรม($PNI_{Modified} = 0.19$)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียน

ขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านความคิดที่มีวินัย โดยภาพรวม ($n = 609$)

ด้านความคิดที่มีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	\bar{X}	(S.D)	แปลผล	\bar{X}	(S.D)	แปลผล		
2.1 การยอมรับความเป็นจริง	4.08	0.81	มาก	4.64	0.65	มากที่สุด	0.14	1
2.2 การตัดสินใจที่ดี	4.09	0.80	มาก	4.67	0.62	มากที่สุด	0.14	1
เฉลี่ย	4.08	0.81	มาก	4.66	0.64	มากที่สุด	0.14	1

จากตารางที่ 8 พบว่า

สภาพปัจจุบัน ด้านความคิดที่มีวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08, D.=0.81$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การตัดสินใจที่ดี ($\bar{X}=4.09, S.D.=0.80$) รองลงมาคือ การยอมรับความเป็นจริง($\bar{X}=4.08, S.D.=0.81$)

สภาพที่พึงประสงค์ ด้านความคิดที่มีวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66, S.D. =0.64$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การตัดสินใจที่ดี ($\bar{X}=4.67, S.D. =0.62$) รองลงมาคือ การยอมรับความเป็นจริง ($\bar{X}=4.64, S.D. =0.65$)

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็น ด้านความคิดที่มีวินัย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=0.14$) พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็น ที่มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การยอมรับความเป็นจริง และการตัดสินใจที่ดี($PNI_{Modified} = 0.14$)

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านความคิดที่มีวินัย รายข้อ (n=609)

ข้อ	ด้านความคิดที่มีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับความสำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปลผล	\bar{X}	S.D	แปลผล		
2.1 การยอมรับความเป็นจริง									
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาให้ตรงกับความเป็นจริง	3.83	0.94	มาก	4.51	0.83	มากที่สุด	0.18	3
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูดเพื่อให้ความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาของสถานศึกษา	4.41	0.68	มาก	4.77	0.51	มากที่สุด	0.08	10
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมพูดคุยซักถามบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานอยู่เสมอ	4.32	0.72	มาก	4.73	0.55	มากที่สุด	0.09	9
23.	ครูมีส่วนร่วมในการอภิปราย วิเคราะห์ความผิดพลาด เพื่อช่วยกันค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดที่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ	4.19	0.73	มาก	4.65	0.60	มากที่สุด	0.11	7
24.	ครูนำข้อมูลความจริงที่เกิดขึ้นทั้งด้านบวกด้านลบในสถานศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ	4.13	0.77	มาก	4.69	0.56	มากที่สุด	0.14	5

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความคิดที่มีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
24.	กรุณาข้อมูลความจริงที่ เกิดขึ้นทั้งด้านบวกด้านลบ ในสถานศึกษาไปใช้ ในการปรับปรุงพัฒนางาน อยู่เสมอ	4.13	0.77	มาก	4.69	0.56	มาก ที่สุด	0.14	5
25.	คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสถานศึกษา ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์ความ ผิดพลาดในการทำงานเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข	3.83	0.94	มาก	4.51	0.83	มาก ที่สุด	0.18	3
26.	คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสถานศึกษา ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียมีแนวโน้ม ได้เข้าถึงและเห็นคุณค่าของ ข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง ของสถานศึกษา	4.33	0.73	มาก	4.75	0.51	มาก ที่สุด	0.10	8
27.	คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมใน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพ สถานศึกษา	3.88	0.87	มาก	4.59	0.70	มาก ที่สุด	0.18	3
28.	คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมใน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การ บริหารการจัดการและ พัฒนาคุณภาพในภาพรวม ของสถานศึกษา	3.81	0.95	มาก	4.58	0.73	มาก ที่สุด	0.20	1

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความคิดที่มีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
2.2 การตัดสินใจที่ดี									
29.	สถานศึกษามีแนวโน้มนำ ประสานความร่วมมือใน การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อ พัฒนาคุณภาพการจั การศึกษา กับสถานศึกษาอื่น	3.88	0.85	มาก	4.60	0.69	มาก ที่สุด	0.19	2
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามี มาตรฐานการทำงานและการ ตัดสินใจทำสิ่งที่ดีที่สุด สิ่ง ที่อยากทำที่สุดและสิ่ง ที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและ ทรัพยากรขององค์กร	3.84	0.96	มาก	4.49	0.85	มาก	0.17	4
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับงาน เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.34	0.69	มาก	4.74	0.55	มาก ที่สุด	0.09	9
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ตัดสินใจร่วมกันทำงานอย่าง สอดคล้องประสานกันจนประสบ ความสำเร็จ	4.30	0.72	มาก	4.77	0.53	มาก ที่สุด	0.11	7
33.	ครูมีความเข้าใจบริบทของ สถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง ทำให้ ทำงานได้ดีที่สุด ทำในสิ่งที่ อยากทำมากที่สุด และ เหมาะสมกับเศรษฐกิจและ ทรัพยากร	4.16	0.73	มาก	4.71	0.60	มาก ที่สุด	0.13	6

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความคิดที่มีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
33.	ครูมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง ทำให้ทำงานได้ดีที่สุด ทำในสิ่งที่อยากทำมากที่สุด และเหมาะสมกับเศรษฐกิจและทรัพยากร	4.16	0.73	มาก	4.71	0.60	มากที่สุด	0.13	6
34.	ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด	4.33	0.73	มาก	4.75	0.51	มากที่สุด	0.10	8
35.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมรับรู้ และตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.30	0.72	มาก	4.77	0.53	มากที่สุด	0.11	7
36.	สถานศึกษามีแนวโน้มในการสำรวจ และพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา หลากหลายมากขึ้น	4.14	0.74	มาก	4.74	0.51	มากที่สุด	0.14	5
37.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน	3.91	0.93	มาก	4.65	0.67	มากที่สุด	0.19	2

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความคิดที่มีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
38.	คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมใน การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามระบบการ ประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	3.89	0.88	มาก	4.60	0.70	มาก ที่สุด	0.18	3
39.	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีส่วนร่วมรับรู้ และตัดสินใจในดำเนินงาน ของสถานศึกษา	3.86	0.89	มาก	4.57	0.75	มาก ที่สุด	0.18	3
	เฉลี่ย	4.08	0.81	มาก	4.66	0.64	มาก ที่สุด	0.14	1

จากตารางที่ 9 พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านความคิดที่มีวินัย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.81) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่

1) ด้านการยอมรับความเป็นจริง ประเด็น(21) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูด เพื่อให้รู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.68)

2) ด้านการตัดสินใจที่ดี ประเด็น ประเด็น(31) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับงาน เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง($\bar{X}=4.34$, S.D.= 0.69)

3) ด้านการยอมรับความเป็นจริง ประเด็น(26) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีแนวโน้มได้เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริงของสถานศึกษา($\bar{X}=4.33$, S.D.= 0.73)และด้านการตัดสินใจที่ดี ประเด็น ประเด็น(34) ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด ($\bar{X}=4.33$, S.D.= 0.73)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวมทุกโรงเรียน จำแนกเป็นรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.64) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่

1) ด้านการยอมรับความเป็นจริง ประเด็น(21) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูด เพื่อให้รู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.51)ด้านการตัดสินใจที่ดี ประเด็น(32)ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันจนประสบความสำเร็จ($\bar{X}=4.77$, S.D.= 0.53)และด้านการตัดสินใจที่ดี ประเด็น ประเด็น(35)คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา($\bar{X}=4.77$, S.D.= 0.53)

2) ด้านการยอมรับความเป็นจริง ประเด็น ประเด็น(26) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีแนวโน้มได้เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริงของสถานศึกษา($\bar{X}=4.75$, S.D.= 0.51) ด้านการตัดสินใจที่ดี ประเด็น(34) ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.= 0.51)

3) ด้านการตัดสินใจที่ดี ประเด็น(31) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับงาน เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง($\bar{X}=4.74$, S.D.= 0.55)และประเด็น(36) สถานศึกษามีแนวโน้มในการสำรวจ และพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษาหลากหลายมากขึ้น($\bar{X}=4.74$, S.D.= 0.51)

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็นของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดดโดยภาพรวมทุกโรงเรียน จำแนกเป็นรายชื่อ โดยเฉลี่ย ($PNI_{Modified} = 0.14$) พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอย่างมาก 3 ลำดับแรกคือ

อันดับที่ 1 ด้านการยอมรับความเป็นจริง คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพในภาพรวมของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.20$)

อันดับที่ 2 ด้านการตัดสินใจที่ดี คือ สถานศึกษามีแนวโน้มประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษากับสถานศึกษาอื่น ($PNI_{Modified} = 0.19$) ด้านการตัดสินใจที่ดี คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน ($PNI_{Modified} = 0.19$)

อันดับที่ 3 ด้านการยอมรับความเป็นจริง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ให้ตรงกับความเป็นจริง

($PNI_{Modified} = 0.18$) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความผิดพลาดในการทำงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข ($PNI_{Modified} = 0.18$) และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.18$) ด้านการตัดสินใจที่ดี คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.18$) และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในดำเนินงานของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.18$)

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย โดยภาพรวม ($n = 609$)

ด้านการปฏิบัติ อย่างมีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	\bar{X}	(S.D)	แปลผล	\bar{X}	(S.D)	แปลผล		
3.1 การมีวัฒนธรรม ของวินัย	4.27	0.71	มาก	4.72	0.56	มากที่สุด	0.11	2
3.2 การรวมพลัง ผลักดันอย่าง ก้าวกระโดด	4.15	0.76	มาก	4.69	0.60	มากที่สุด	0.13	1
เฉลี่ย	4.21	0.74	มาก	4.71	0.58	มากที่สุด	0.12	3

จากตารางที่ 10 พบว่า

สภาพปัจจุบัน ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}=4.21, S.D.=0.74$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีวัฒนธรรมของวินัย ($\bar{X}=4.27, S.D.=0.71$) รองลงมาคือ การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ($\bar{X}=4.15, S.D.=0.76$)

สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X}=4.71, S.D. =0.58$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีวัฒนธรรมของวินัย ($\bar{X}=4.72, S.D. =0.56$) รองลงมาคือ การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ($\bar{X}=4.69, S.D. =0.60$)

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็น ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=0.12$) พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็น ที่มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ($PNI_{Modified} = 0.13$)

ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มี
การพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย รายข้อ (n=609)

ข้อ	ด้านการปฏิบัติ อย่างมีวินัย	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ	
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D			แปล ผล
3.1 การมีวัฒนธรรม ของวินัย									
40.	ผู้บริหารสถานศึกษามี ระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ในสถานศึกษา	4.48	0.62	มาก	4.81	0.46	มาก ที่สุด	0.07	8
41.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูสร้าง วัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ นักเรียนและเอกลักษณ์ของ สถานศึกษา	4.47	0.61	มาก	4.79	0.47	มาก ที่สุด	0.07	8
42.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย ในตัวเอง มีความมานะ พยายามในการทำงาน อย่าง เอาจริงเอาจังและเข้มงวด	4.37	0.65	มาก	4.78	0.46	มาก ที่สุด	0.09	6
43.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด บทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติ	3.86	0.89	มาก	4.57	0.75	มาก ที่สุด	0.18	3
44.	ครูมีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนเป็นไป ตามระเบียบแบบแผน และ วัฒนธรรมที่ดีของ สถานศึกษา	4.32	0.65	มาก	4.74	0.49	มาก ที่สุด	0.10	5

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการปฏิบัติ อย่างมีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
45.	สถานศึกษามีระบบระเบียบ ที่ชัดเจน แต่ก็เปิดโอกาส และเสรีภาพ และรับผิดชอบ งานภายใต้กรอบของระบบ	4.23	0.68	มาก	4.72	0.52	มากที่สุด	0.12	4
46.	ผู้บริหารสถานศึกษามี แนวโน้มส่งเสริมให้ บุคลากรมีวินัยในตัวเอง ในการทำงานโดยไม่ต้องให้ สั่ง	4.36	0.68	มาก	4.75	0.49	มากที่สุด	0.09	6
47.	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา สร้างกฎระเบียบใหม่ ต่าง จากราชการเพื่อให้เกิดความ โปร่งใสและคล่องตัว	4.47	0.61	มาก	4.79	0.47	มากที่สุด	0.07	8
48.	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษามี แนวโน้มทำงานตาม แผนงานเดิมให้สำเร็จ ไม่ เริ่มแผนงานใหม่ที่ เกี่ยวข้องกับงานเดิมเพียง เพื่อจะกระจายความเสี่ยง	3.83	0.96	มาก	4.51	0.93	มากที่สุด	0.18	3
3.2 การรวมพลังผลักดัน อย่างก้าวกระโดด									
49.	สถานศึกษามีโครงสร้างการ บริหารงานที่เปิดโอกาสให้ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา	4.35	0.70	มาก	4.67	0.62	มากที่สุด	0.07	8

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการปฏิบัติ อย่างมีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
50.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรทำงาน ร่วมกัน ไปในทิศทาง เดียวกันด้วยความมั่นใจและ ให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.67	มาก	4.72	0.56	มาก ที่สุด	0.08	7
51.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษายอมรับ ความคิดเห็นที่ขัดแย้ง ของ แต่ละบุคคลด้วยความเป็น ธรรมและเสมอภาค	3.83	0.94	มาก	4.60	0.73	มาก ที่สุด	0.20	2
52.	ครูรักและสามัคคีกัน ให้ เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับ ความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างมี เหตุผล	4.40	0.64	มาก	4.76	0.51	มาก ที่สุด	0.08	7
53.	ครูมีส่วนร่วมพัฒนา สถานศึกษาไปในทิศทาง เดียวกัน ตามวัตถุประสงค์ การทำงานที่ร่วมกันกำหนด ขึ้น เพื่อการพัฒนาแบบก้าว กระโดด	4.25	0.64	มาก	4.75	0.51	มาก ที่สุด	0.12	4
54.	คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมใน การระดมทรัพยากร เงินทุน กำลังคนจากชุมชนเพื่อ พัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ	4.41	0.68	มาก	4.77	0.51	มาก ที่สุด	0.08	7

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการปฏิบัติ อย่างมีวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
55.	สถานศึกษามีแนวโน้มนำ จัดการประชุมเพื่อระดม ความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด	4.32	0.65	มาก	4.74	0.49	มากที่สุด	0.10	5
56.	คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมใน การศึกษา วิเคราะห์แหล่ง ทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กร และท้องถิ่นที่มี ศักยภาพให้การสนับสนุน การจัดการศึกษา	3.93	0.84	มาก	4.62	0.69	มากที่สุด	0.18	3
57.	คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมใน การจัดการพัสดุครุภัณฑ์ที่ เป็นประโยชน์ ทันสมัย เพื่อ พัฒนาคุณภาพการจัดการ การศึกษา	3.79	0.94	มาก	4.65	0.68	มากที่สุด	0.23	1
58.	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีส่วนร่วมในการ กำหนดทิศทางการพัฒนา โรงเรียนและร่วมผลักดันให้ มีการพัฒนาแบบก้าว กระโดด	3.83	0.94	มาก	4.60	0.73	มากที่สุด	0.20	2
	เฉลี่ย	4.21	0.74	มาก	4.71	0.58	มากที่สุด	0.12	3

จากตารางที่ 11 พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.74) เรียงลำดับค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่

- 1) ด้านการมีวัฒนธรรมของวินัย ประเด็น(40) ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.62)
- 2) ด้านการมีวัฒนธรรมของวินัย ประเด็น(41) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.61) ประเด็น(47) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสร้างกฎระเบียบใหม่ ต่างจากราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.61)
- 3) ด้านการรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ประเด็น(54) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.41$, S.D.= 0.68)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวมทุกโรงเรียน จำแนกเป็นรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.58) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่

- 1) ด้านการมีวัฒนธรรมของวินัย ประเด็น(40) ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.81$, S.D.=0.46)
- 2) ด้านการมีวัฒนธรรมของวินัย ประเด็น(41) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.79$, S.D.= 0.47) ประเด็น(47) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสร้างกฎระเบียบใหม่ ต่างจากราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว ($\bar{X}=4.79$, S.D.= 0.47)
- 3) ด้านการมีวัฒนธรรมของวินัย ประเด็น(42) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายามในการทำงาน อย่างเอาจริงเอาจังและเข้มงวด ($\bar{X}=4.78$, S.D.= 0.46)

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวมทุกโรงเรียน จำแนกเป็นรายชื่อโดยเฉลี่ย ($PNI_{Modified} = 0.12$) พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอย่างมาก 3 ลำดับแรกคือ

อันดับที่ 1 ด้านการรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ประเด็น คณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการ
จัดการศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.23$)

อันดับที่ 2 ด้านการรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษา
ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้ง ของแต่ละบุคคลด้วยความเป็น
ธรรมและเสมอภาค ($PNI_{Modified} = 0.20$) และประเด็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนร่วมใน
การกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ($PNI_{Modified}$
 $= 0.20$)

อันดับที่ 3 ด้านการมีวัฒนธรรมของวินัย ประเด็น ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท
หน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติ ($PNI_{Modified} = 0.18$) และสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีแนวโน้มทำงานตามแผนงานเดิมให้สำเร็จ ไม่เริ่มแผนงานใหม่ที่
ไม่เกี่ยวข้องกับงานเดิมเพียงเพื่อจะกระจายความเสี่ยง ($PNI_{Modified} = 0.18$) และด้านการรวมพลัง
ผลักดันอย่างก้าวกระโดด ประเด็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการศึกษา
วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่นที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการ
จัดการศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.18$)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน โดยภาพรวม (n = 609)

ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	\bar{X}	(S.D)	แปลผล	\bar{X}	(S.D)	แปลผล		
4.1 การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น	4.24	0.73	มาก	4.78	0.49	มากที่สุด	0.13	2
4.2 การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทหายและเปลี่ยนแปลง	4.16	0.76	มาก	4.73	0.56	มากที่สุด	0.14	1
เฉลี่ย	4.20	0.74	มาก	4.75	0.52	มากที่สุด	0.13	2

จากตารางที่ 12 พบว่า

สภาพปัจจุบัน ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.74) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.73) รองลงมาคือ การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทหายและเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.76)

สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D. =0.52) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ($\bar{X}=4.78$, S.D. =0.49) รองลงมาคือ การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทหายและเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.73$, S.D. =0.56)

ค่าดัชนี PNI_{Modified} ของความต้องการจำเป็น ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=0.13$) พบว่า ค่าดัชนี PNI_{Modified} ของความต้องการจำเป็น ที่มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทหายและเปลี่ยนแปลง(PNI_{Modified} = 0.14) และการสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น(PNI_{Modified} = 0.13)

ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก
ที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านการสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน รายข้อ (n=609)

ข้อ	ด้านการสร้างความยิ่งใหญ่ อย่างยั่งยืน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
4.1 การสร้างองค์กรที่ สามารถปรับตัวผ่านผู้นำ หลายรุ่น									
59.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถ ปรับพฤติกรรมการทำงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย ของโรงเรียนและผู้นำใน ทุกระดับ	4.24	0.71	มาก	4.79	0.48	มาก ที่สุด	0.13	4
60.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้น สนใจ และ ใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ปรับตัวเท่าทันการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.34	0.71	มาก	4.81	0.45	มาก ที่สุด	0.11	6
61.	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูเกิดการ เรียนรู้แบบมีทิศทางในการ วางแผนการทำงานเพื่อ อนาคตของโรงเรียน	4.29	0.74	มาก	4.79	0.48	มาก ที่สุด	0.12	5
62.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.69	มาก	4.81	0.45	มาก ที่สุด	0.10	7

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างความยิ่งใหญ่ อย่างยั่งยืน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
63.	สถานศึกษามีบรรยากาศ เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และ การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	4.32	0.67	มาก	4.82	0.44	มาก ที่สุด	0.12	5
64.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ บุคลากรแสวงหาความรู้จาก แหล่งความรู้ภายในและ ภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการ พัฒนางาน	4.37	0.69	มาก	4.82	0.46	มาก ที่สุด	0.10	7
65.	ครูร่วมกันวางแผนการ ทำงานด้วยตนเองมากกว่า คอยคำสั่งจากผู้บริหาร สถานศึกษา	4.19	0.78	มาก	4.75	0.53	มาก ที่สุด	0.13	4
66.	ครูมีความสามารถในการคิด และปฏิบัติงานที่ สลับซับซ้อนอย่างเป็น ระบบ	4.03	0.82	มาก	4.69	0.59	มาก ที่สุด	0.16	2
67.	ครูมีแนวโน้มในการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อ การเรียนรู้ และเผยแพร่ ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายใน โรงเรียนและภายนอก โรงเรียน	4.09	0.70	มาก	4.76	0.51	มาก ที่สุด	0.16	2
68.	สถานศึกษามีแนวโน้มให้ บุคลากรได้ศึกษาและใช้ เทคโนโลยีในการเรียนรู้ และพัฒนางานใหม่อยู่เสมอ	4.25	0.69	มาก	4.77	0.50	มาก ที่สุด	0.12	5

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างความยิ่งใหญ่ อย่างยั่งยืน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
69.	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสนับสนุนให้ครู เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ของสถานศึกษา	4.06	0.82	มาก	4.70	0.61	มาก ที่สุด	0.16	2
70.	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีแนวโน้มในการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใน การเชื่อมโยงหรือถ่ายโอน ข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่ง ไปอีกสถานที่หนึ่งได้อย่าง รวดเร็วและทันต่อการ ปฏิบัติของบุคลากร	4.34	0.71	มาก	4.81	0.45	มาก ที่สุด	0.11	6
4.2 การยึดมั่นในค่านิยม หลักควบคู่กับความตั้งใจที่ จะทำทนายและเปลี่ยนแปลง									
71.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ครอบคลุมให้เห็นถึง ความจำเป็นในการ เปลี่ยนแปลง	4.27	0.74	มาก	4.78	0.48	มาก ที่สุด	0.12	5
72.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ ริเริ่มโดยใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการในการ เปลี่ยนแปลง	4.29	0.71	มาก	4.78	0.49	มาก ที่สุด	0.11	6

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างความยั่งยืน อย่างยั่งยืน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
73.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง การรับรู้และตระหนักถึง ความจำเป็นในการ เปลี่ยนแปลงโดยอธิบายถึง ผลดีและผลกระทบจากการ เปลี่ยนแปลง	4.27	0.73	มาก	4.75	0.54	มาก ที่สุด	0.11	6
74.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้ง ทีมงานที่มีความรู้และ เชี่ยวชาญที่จะเปลี่ยนแปลง ให้ความรู้และพัฒนาทักษะ แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ ไปสู่ทิศทางเดียวกัน	4.13	0.76	มาก	4.74	0.50	มาก ที่สุด	0.15	3
75.	ครูรับรู้เป้าหมาย ระบบ และ ขั้นตอนที่ชัดเจนในการ ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	4.12	0.72	มาก	4.73	0.53	มาก ที่สุด	0.15	3
76.	ครูรับรู้และตอบสนอง สามารถดำเนินการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	4.06	0.74	มาก	4.72	0.54	มาก ที่สุด	0.16	2
77.	สถานศึกษามีแนวโน้มให้ รางวัลต่อผลสำเร็จจากการ เปลี่ยนแปลงในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความ พึงพอใจ	4.07	0.83	มาก	4.71	0.61	มาก ที่สุด	0.16	2

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างความยิ่งใหญ่ อย่างยั่งยืน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
		\bar{X}	S.D	แปล ผล	\bar{X}	S.D	แปล ผล		
78.	สถานศึกษามีแนวโน้มใน การนำหลัก PDCA หรือ หลักการตรวจสอบอื่นๆมา ใช้เพื่อการพัฒนาการ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	4.21	0.75	มาก	4.73	0.58	มาก ที่สุด	0.12	5
79.	คณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน นักเรียน ครูและ ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม กำหนดแผนการดำเนินงาน ในการเปลี่ยนแปลง	4.19	0.73	มาก	4.65	0.60	มาก ที่สุด	0.11	6
80.	คณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนเป็นปกติวิสัย เมื่อประสบ ผลสำเร็จในการ เปลี่ยนแปลง	3.99	0.84	มาก	4.66	0.69	มาก ที่สุด	0.17	1
	เฉลี่ย	4.20	0.74	มาก	4.75	0.52	มาก ที่สุด	0.13	2

จากตารางที่ 13 พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด
ด้านการสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.
=0.74) เรียงลำดับค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่

1) ด้านการสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ประเด็น(64) สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.69)

2) ด้านการสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ประเด็น(62) ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.36$, S.D.= 0.69)

3) ด้านการสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ประเด็น(60)ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ปรับตัว เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.34$, S.D.= 0.71)และประเด็น (70)สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีแนวโน้มในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานจาก สถานที่หนึ่ง ไปอีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติของบุคลากร ($\bar{X}=4.34$, S.D.= 0.71)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวมทุกโรงเรียน จำแนกเป็นรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.52) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่

1) ด้านการสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ประเด็น(63) สถานศึกษามี บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.44) ประเด็น (64) สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.46)

2) ด้านการสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ประเด็น(62) ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ($\bar{X}=4.81$, S.D.= 0.45)และประเด็น (70)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวโน้มในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไปอีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติของบุคลากร ($\bar{X}=4.81$, S.D.= 0.45)

3) ด้านการสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ประเด็น(59) ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของ โรงเรียนและผู้นำในทุกระดับ($\bar{X}=4.79$, S.D.= 0.48)และประเด็น(61) ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้แบบมีทิศทางในการวางแผนการทำงานเพื่ออนาคตของ โรงเรียน ($\bar{X}=4.79$, S.D.= 0.48)

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็นของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวมทุกโรงเรียน จำแนกเป็นรายชื่อโดยเฉลี่ย ($PNI_{Modified} = 0.13$) พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอย่างมาก 3 ลำดับแรกคือ

อันดับที่ 1 ด้านการสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ประเด็น และประเด็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนเป็นปกติวิสัย เมื่อประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{Modified} = 0.17$)

อันดับที่ 2 ด้านการสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ประเด็น ครูมีแนวโน้มในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.16$) ครูมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างเป็นระบบ ($PNI_{Modified} = 0.16$) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้ครูเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในทุกระดับของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.16$) ด้านการยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทลายและเปลี่ยนแปลง ประเด็น สถานศึกษามีแนวโน้มให้รางวัลต่อผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพึงพอใจ ($PNI_{Modified} = 0.16$) และครูรับรู้และตอบสนองสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified} = 0.16$)

อันดับที่ 3 ด้านการยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทลายและเปลี่ยนแปลง ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญที่จะเปลี่ยนแปลงให้ความรู้ ($PNI_{Modified} = 0.15$) และประเด็นพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ไปสู่ทิศทางเดียวกัน และครูรับรู้เป้าหมาย ระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{Modified} = 0.15$)

ตารางที่ 14 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็นของการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ลำดับความสำคัญ	รายการ	ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$
1	ความคิดที่มีวินัย	0.14
2	การสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน	0.13
3	คนที่มีวินัย	0.12
4	การปฏิบัติอย่างมีวินัย	0.12
ค่าเฉลี่ย		0.12

จากตารางที่ 14 พบว่า ทุกโรงเรียนมีความต้องการจำเป็น ใน 4 ประเด็นเรียงตามลำดับคือ
1) ความคิดที่มีวินัย 2) การสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน 3) คนที่มีวินัย และ 4) การปฏิบัติอย่างมีวินัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ประกอบด้วย 1) คนที่มีวินัย 2) ความคิดที่มีวินัย 3) การปฏิบัติอย่างมีวินัย และ 4) การสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน

เมื่อนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ ในส่วนที่เป็นข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยคำนวณค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) จากสูตร $PNI_{Modified} = (I - D)/D$ และกำหนดให้ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ที่มีค่ามากกว่า ดัชนี $PNI_{Modified}$ เฉลี่ยของความต้องการจำเป็นในแต่ละกลุ่มมาจัดเรียงลำดับความสำคัญตามประเด็นความต้องการจำเป็น

2.1 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดดจากแบบสอบถาม

วิธีการที่ใช้ในขั้นตอนนี้คือ วิธีการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลส่วนที่เป็นจุดแข็ง และจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาโดยแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่พึงประสงค์ (เกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพปัจจุบัน จุดที่ใช้ในการแบ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด-ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ประเมินว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (สุวิมล ว่องวานิช , 2550)

1) ด้านคนที่มีวินัย จากตารางที่ 7 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวมทุกโรงเรียน ด้านคนที่มีวินัย สามารถนำมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ โดยนำค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงสุด ($PNI_{modified}$ ค่าสูงสุด = 0.22) ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำสุด ($PNI_{modified}$ ต่ำสุด = 0.07) ได้ผลดังนี้ (0.22 - 0.07 = 0.15) นำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{modified}$ เป็น 3 กลุ่ม (0.15/3 = 0.05) จากนั้นจัดกลุ่มคือ กลุ่มสูง กลุ่มปานกลาง และกลุ่มอ่อน รวมทั้งหมด 3 กลุ่ม ซึ่งได้ค่าดังต่อไปนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง	=	0.18 – 0.22
กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ปานกลาง	=	0.12 – 0.17
กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ	=	0.07 – 0.11

2) ด้านความคิดที่มีวินัย จากตารางที่ 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวมทุกโรงเรียน ด้านความคิดที่มีวินัย สามารถนำมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ โดยนำค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงสุด ($PNI_{modified}$ ค่าสูงสุด = 0.20) ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำสุด ($PNI_{modified}$ ต่ำสุด = 0.08) ได้ผลดังนี้ ($0.20 - 0.08 = 0.12$) นำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{modified}$ เป็น 3 กลุ่ม ($0.12/3 = 0.04$) จากนั้นจัดกลุ่มคือ กลุ่มสูง กลุ่มปานกลาง และกลุ่มอ่อน รวมทั้งหมด 3 กลุ่ม ซึ่งได้ค่าดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{กลุ่มที่มีค่าดัชนี } PNI_{modified} \text{ สูง} &= 0.17 - 0.20 \\ \text{กลุ่มที่มีค่าดัชนี } PNI_{modified} \text{ ปานกลาง} &= 0.12 - 0.16 \\ \text{กลุ่มที่มีค่าดัชนี } PNI_{modified} \text{ ต่ำ} &= 0.08 - 0.11 \end{aligned}$$

3) ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย จากตารางที่ 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวมทุกโรงเรียน ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย สามารถนำมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ โดยนำค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงสุด ($PNI_{modified}$ ค่าสูงสุด = 0.23) ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำสุด ($PNI_{modified}$ ต่ำสุด = 0.07) ได้ผลดังนี้ ($0.23 - 0.07 = 0.16$) นำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{modified}$ เป็น 3 กลุ่ม ($0.16/3 = 0.05$) จากนั้นจัดกลุ่มคือ กลุ่มสูง กลุ่มปานกลาง และกลุ่มอ่อน รวมทั้งหมด 3 กลุ่ม ซึ่งได้ค่าดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{กลุ่มที่มีค่าดัชนี } PNI_{modified} \text{ สูง} &= 0.18 - 0.23 \\ \text{กลุ่มที่มีค่าดัชนี } PNI_{modified} \text{ ปานกลาง} &= 0.12 - 0.17 \\ \text{กลุ่มที่มีค่าดัชนี } PNI_{modified} \text{ ต่ำ} &= 0.07 - 0.11 \end{aligned}$$

4) ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน จากตารางที่ 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวมทุกโรงเรียน ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน สามารถนำมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ โดยนำค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงสุด ($PNI_{modified}$ ค่าสูงสุด = 0.17) ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำสุด ($PNI_{modified}$ ต่ำสุด = 0.10) ได้ผลดังนี้ ($0.17 - 0.10 = 0.07$) นำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{modified}$ เป็น 3 กลุ่ม ($0.07/3 = 0.02$) จากนั้นจัดกลุ่มคือ กลุ่มสูง กลุ่มปานกลาง และกลุ่มอ่อน รวมทั้งหมด 3 กลุ่ม ซึ่งได้ค่าดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{กลุ่มที่มีค่าดัชนี } PNI_{modified} \text{ สูง} &= 0.15 - 0.17 \\ \text{กลุ่มที่มีค่าดัชนี } PNI_{modified} \text{ ปานกลาง} &= 0.12 - 0.14 \\ \text{กลุ่มที่มีค่าดัชนี } PNI_{modified} \text{ ต่ำ} &= 0.10 - 0.11 \end{aligned}$$

การพิจารณากลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง เป็นจุดอ่อน / ภาวะคุกคามของสถานศึกษาแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นที่จัดการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด จึงต้องนำข้อมูลนั้นมาพิจารณาในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะจัด จุดอ่อนหรือลดภาวะคุกคาม สำหรับที่มีค่ากลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ปานกลาง และที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ จะเป็นจุดแข็งของสถานศึกษา ผลการประเมินโดยใช้การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ (สุวิมล ว่องวานิช , 2550)

2.2 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระ โดด ด้านคนที่มีวินัย (n=609)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		$PNI_{Modified}$	ผลการจัดกลุ่มแปลผล	ภายใน	ภายนอก
1. ด้านคนที่มีวินัย					
1.1 ภาวะผู้นำระดับ 5					
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่นพากเพียรทำงานอย่างมืออาชีพ	0.09	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความทะเยอทะยานและเจตจำนง ที่แน่วแน่ในการทำงานเพื่อโรงเรียน	0.10	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง	0.09	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A

ตารางที่ 15 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านคนที่มีวินัย (n=609)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่มแปลผล	ภายใน	ภายนอก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยไม่ชอบอวดอ้างพุดถึงความยอดเยี่ยมและความสามารถของตนเอง	0.08	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยกความดีให้แก่บุคคลอื่นหรือสถานศึกษาโดยรวม ไม่พุดถึงตัวเอง	0.08	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ	0.07	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มในการสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ โดยยึดความรู้ความสามารถไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ทางครอบครัวหรืออายุงาน	0.18	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มในการวางตัวบุคลากรที่จะสืบทอดงานต่อ เพื่อความต่อเนื่องและความสำเร็จของงาน	0.10	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่มแปลผล	ภายใน	ภายนอก
9.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่ยั่งยืน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยิ่งใหญ่	0.20	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม
10.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุด กล้าเผชิญปัญหา ทำเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	0.11	กลุ่มต่ำ	N/A	โอกาส
1.2 การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสม และตรงกับงานที่รับผิดชอบก่อน คิดวิธีการทำงาน	0.10	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยมีมาตรฐานและการตัดสินใจที่แน่นอนชัดเจนในทุกเรื่อง	0.12	กลุ่มปานกลาง	N/A	N/A
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยให้บุคลากรที่ดีที่สุดได้รับโอกาสที่ดีที่สุด ทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศ	0.10	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงาน ให้บุคลากรทราบแนวปฏิบัติความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน	0.09	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่มแปลผล	ภายใน	ภายนอก
15.	ครูปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบสามารถคิดค้นวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.20	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
16.	สถานศึกษามีแนวโน้มปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากงานที่ไม่เหมาะสมทันที	0.22	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
17.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร วางแผนอัตรากำลังบุคลากรสำหรับอนาคต	0.09	กลุ่มต่ำ	N/A	โอกาส
18.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบ และเป็นธรรมในการโอนการย้ายของบุคลากรในสถานศึกษา	0.11	กลุ่มต่ำ	N/A	โอกาส
19.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมบรรยากาศที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตย พิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์และระเบียบอย่างเที่ยงธรรม	0.19	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม

จากตารางที่ 15 พบว่า ในการจัดกลุ่มของประเด็นจากมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจัดเป็นด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม ด้านคนที่มีวินัยใช้เกณฑ์ค่าดัชนี PNI_{modified} เป็นตัวจัดลำดับ เมื่อพิจารณาพบว่า

จุดแข็ง มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับน้อย ค่าดัชนี PNI_{modified} ต่ำ = 0.07 – 0.11 จัดเป็นจุดแข็ง ดังรายละเอียด

1) ภาวะผู้นำระดับ 5 ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่นพากเพียรทำงานอย่างมีอาชีพ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.09$)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความทะเยอทะยานและเจตจำนงที่แน่วแน่ในการทำงานเพื่อโรงเรียน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$)

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.09$)

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยไม่ชอบบอวออ้างพูดถึงความยอดเยี่ยมและความสามารถของตนเอง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.08$)

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยยกความดีให้แก่บุคคลอื่นหรือสถานศึกษาโดยรวม ไม่พูดถึงตัวเอง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.08$)

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.07$)

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มในการวางตัวบุคลากรที่จะสืบทอดงานต่อเพื่อความต่อเนื่องและความสำเร็จของงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$)

2) การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ได้แก่

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงานที่รับผิดชอบก่อนคิดวิธีการ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยให้บุคลากรที่ดีที่สุดได้รับโอกาสที่ดีที่สุด ทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$)

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงาน ให้บุคลากรทราบแนวปฏิบัติ ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.09$)

จุดอ่อน มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมาก มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูง = 0.18– 0.22 จัดเป็นจุดอ่อน ดังรายละเอียด

1) ภาวะผู้นำระดับ 5 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ ไม่ยึดความรู้ความสามารถคำนึงถึงแต่ความสัมพันธ์ทางครอบครัวหรืออายุงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

- 2) การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ได้แก่

2.1 สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากงานที่ไม่เหมาะสมทันที มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$)

2.2 ครูปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบ ไม่สามารถคิดค้นวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.20$)

โอกาส ค่าดัชนี PNI_{modified} ระหว่าง 0.07 – 0.11 จัดเป็นประเด็น โอกาส ได้แก่

1) ภาวะผู้นำระดับ 5 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุด กล้าเผชิญปัญหาทำเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$)

2) การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ได้แก่

2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร วางแผนอัตรากำลังบุคลากรสำหรับอนาคต มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$)

2.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบ และเป็นธรรมในการโอน การย้ายของบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$)

ภาวะคุกคาม ค่าดัชนี PNI_{modified} ระหว่าง 0.18– 0.22 จัดเป็นภาวะคุกคาม ได้แก่

1) ภาวะผู้นำระดับ 5 ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่ยั่งยืนเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยิ่งใหญ่ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.20$)

2) การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการส่งเสริมบรรยากาศที่ดี มีความเป็น ประชาธิปไตย พิจารณาความคิดเห็นความชอบตามเกณฑ์และระเบียบอย่างเที่ยงธรรม มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$)

ตารางที่ 16 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านความคิดที่มีวินัย (n=609)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่ม แปลผล	ภายใน	ภายนอก
2. ด้านความคิดที่มีวินัย					
2.1 การยอมรับความเป็นจริง					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ให้ตรงกับความเป็นจริง	0.18	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูด เพื่อให้รู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา	0.08	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมพูดคุยซักถามบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานอยู่เสมอ	0.09	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
23.	ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายวิเคราะห์ความผิดพลาด เพื่อช่วยกันค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดที่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ	0.11	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
24.	ครูนำข้อมูลความจริงที่เกิดขึ้นทั้งด้านบวกด้านลบในสถานศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ	0.14	กลุ่มปานกลาง	N/A	N/A
25.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความผิดพลาดในการทำงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข	0.18	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่ม แปลผล	ภายใน	ภายนอก
26.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมี แนวโน้มได้เข้าถึงและเห็นคุณค่าของ ข้อมูลข่าวสารที่แท้จริงของ สถานศึกษา	0.10	กลุ่มต่ำ	N/A	โอกาส
27.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และประเมิน สถานภาพสถานศึกษา	0.18	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม
28.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การ บริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพ ในภาพรวมของสถานศึกษา	0.20	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม
29.	สถานศึกษามีแนวโน้มประสานความ ร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษากับ สถานศึกษาอื่น	0.19	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม
2.2 การตัดสินใจที่ดี					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรฐานการ ทำงานและการตัดสินใจทำสิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่อยากทำที่สุดและสิ่งที่ขับเคลื่อน เศรษฐกิจและทรัพยากรขององค์กร	0.17	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ตรงกับงาน เพื่อการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	0.09	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่มแปลผล	ภายใน	ภายนอก
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันจนประสบความสำเร็จ	0.11	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
33.	ครูมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง ทำให้ทำงานได้ดีที่สุด ทำในสิ่งที่อยากทำมากที่สุด และเหมาะสมกับเศรษฐกิจและทรัพยากร	0.13	กลุ่มปานกลาง	N/A	N/A
34.	ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด	0.10	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
35.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา	0.11	กลุ่มต่ำ	N/A	โอกาส
36.	สถานศึกษามีแนวโน้มในการสำรวจและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษาหลากหลายมากขึ้น	0.14	กลุ่มปานกลาง	N/A	N/A
37.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน	0.19	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่ม แปลผล	ภายใน	ภายนอก
38.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	0.18	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม
39.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในดำเนินงานของสถานศึกษา	0.18	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม

จากตารางที่ 16 พบว่า ในการจัดกลุ่มของประเด็นจากมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจัดเป็นด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม ด้านความคิดที่มีวินัย ใช้เกณฑ์ค่าดัชนี PNI_{modified} เป็นตัวจัดลำดับ เมื่อพิจารณาพบว่า

จุดแข็ง มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับน้อย ค่าดัชนี PNI_{modified} ต่ำ = 0.08 – 0.11 จัดเป็นจุดแข็ง ดังรายละเอียด

1) การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูด เพื่อให้รู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.08)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมพูดคุยซักถามบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)

1.3 ครูมีส่วนร่วมในการอภิปราย วิเคราะห์ความผิดพลาด เพื่อช่วยกันค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดที่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)

2) การตัดสินใจที่ดี ได้แก่

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับงาน เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันจนประสบความสำเร็จ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)

2.3 ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด

มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$)

จุดอ่อน มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมาก ค่าดัชนี PNI_{modified} สูง = 0.17 – 0.20
จัดเป็นจุดอ่อน ดังรายละเอียด

1) การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ให้ตรงกับความเป็นจริง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

2) การตัดสินใจที่ดี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดมาตรฐานการทำงานและการตัดสินใจทำสิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่ยากทำที่สุดและสิ่งที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและทรัพยากรขององค์กร มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$)

โอกาส ค่าดัชนี PNI_{modified} ระหว่าง 0.08 – 0.11 จัดเป็นประเด็น โอกาส ได้แก่

1) การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีแนวโน้มได้เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริงของสถานศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$)

2) การตัดสินใจที่ดี ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$)

ภาวะคุกคาม ค่าดัชนี PNI_{modified} ระหว่าง 0.17 – 0.20 จัดเป็นภาวะคุกคาม ได้แก่

1) การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่

1.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความผิดพลาดในการทำงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

1.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสภาพสถานศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

1.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพในภาพรวมของสถานศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.20$)

1.4 สถานศึกษาขาดการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษากับสถานศึกษาอื่น มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$)

2) การตัดสินใจที่ดี ได้แก่

2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการจัดการ
ทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน มีค่าดัชนี
($PNI_{\text{modified}} = 0.19$)

2.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจใน
ดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

ตารางที่ 17 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย
($n=609$)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI_{Modified}	ผลการจัดกลุ่ม แปลผล	ภายใน	ภายนอก
3. การปฏิบัติอย่างมีวินัย					
3.1 การมีวัฒนธรรมของวินัย					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัย ในตนเอง คิด และปฏิบัติเป็น แบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา	0.07	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
41.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู สร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและ เอกลักษณ์ของสถานศึกษา	0.07	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรมีวินัยในตัวเอง มีความ มานะพยายามในการทำงาน อย่าง เอาจริงเอาจังและเข้มงวด	0.09	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่ม แปลผล	ภายใน	ภายนอก
43.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติ	0.18	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
44.	ครูมีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา	0.10	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
45.	สถานศึกษามีระบบระเบียบที่ชัดเจน แต่ก็เปิดโอกาสและเสรีภาพ และรับผิดชอบงานภายใต้กรอบของระบบ	0.12	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
46.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเองในการทำงาน โดยไม่ต้องให้สั่ง	0.09	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
47.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสร้างกฎระเบียบใหม่ต่างจากราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว	0.07	กลุ่มต่ำ	N/A	โอกาส
48.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีแนวโน้มทำงานตามแผนงานเดิมให้สำเร็จไม่เริ่มแผนงานใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานเดิมเพียงเพื่อจะกระจายความเสี่ยง	0.18	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่มแปลผล	ภายใน	ภายนอก
3.2 การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด					
49.	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	0.07	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
50.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันด้วยความมั่นใจและให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน	0.08	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
51.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งของแต่ละบุคคลด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	0.20	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
52.	ครูรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างมีเหตุผล	0.08	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
53.	ครูมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ตามวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด	0.12	กลุ่มปานกลาง	N/A	N/A
54.	คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชน เพื่อพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ	0.08	กลุ่มต่ำ	N/A	โอกาส

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่มแปลผล	ภายใน	ภายนอก
55.	สถานศึกษามีแนวโน้มจัดการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด	0.10	กลุ่มต่ำ	N/A	โอกาส
56.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์แหล่งทรัพยากรบุคคลหน่วยงานองค์กร และท้องถิ่นที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา	0.18	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม
57.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	0.23	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม
58.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด	0.20	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม

จากตารางที่ 17 พบว่า ในการจัดกลุ่มของประเด็นจากมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจัดเป็นด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย ให้เกณฑ์ค่าดัชนี PNI_{modified} เป็นตัวจัดลำดับ เมื่อพิจารณาพบว่า

จุดแข็ง มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับน้อย ค่าดัชนี PNI_{modified} ต่ำ = 0.07 – 0.11 จัดเป็นจุดแข็ง ดังรายละเอียด

1) การมีวัฒนธรรมของวินัย ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ในสถานศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.07$)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.07$)

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายาม ในการทำงาน อย่างเอาใจจริงเอาใจและเข้มงวด มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.09$)

1.4 ครูมีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$)

1.5 สถานศึกษามีระบบระเบียบที่ชัดเจน แต่ก็เปิด โอกาสและเสรีภาพ และรับผิดชอบงานภายใต้กรอบของระบบ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.12$)

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเอง ในการทำงาน โดยไม่ต้องให้สั่ง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.09$)

2) การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่

2.1 สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.07$)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน ไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยความมั่นใจและให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.08$)

2.3 ครูรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้ง อย่างมีเหตุผล มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.08$)

จุดอ่อน มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมาก ค่าดัชนี PNI_{modified} สูง = 0.18 – 0.23 จัดเป็นจุดอ่อน ดังรายละเอียด

1) การมีวัฒนธรรมของวินัย ได้แก่ ครูขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

2) การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งของแต่ละบุคคลด้วยความ เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.20$)

โอกาส ค่าดัชนี PNI_{modified} ระหว่าง 0.07 – 0.11 จัดเป็นประเด็น โอกาส ได้แก่

1) การมีวัฒนธรรมของวินัย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสร้างกฎระเบียบใหม่ ต่างจากราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.07$)

2) การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่

2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเงินทุนกำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.08$)

2.2 สถานศึกษามีแนวโน้มจัดการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$)

ภาวะคุกคาม ค่าดัชนี PNI_{modified} ระหว่าง 0.18 – 0.23 จัดเป็นภาวะคุกคาม ได้แก่

1) การมีวัฒนธรรมของวินัย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทำงานตามแผนงานเดิมยังไม่สำเร็จ แต่เริ่มแผนงานใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานเดิมเพียงเพื่อจะกระจายความเสี่ยง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

2) การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่

1.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่นที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

1.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$)

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.20$)

ตารางที่ 18 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ด้านการสร้างควมยั่งยืน
อย่างยั่งยืน (n=609)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่มแปลผล	ภายใน	ภายนอก
4. ด้านการสร้างควมยั่งยืนอย่างยั่งยืน					
4.1 การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น					
59.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและผู้นำในทุกระดับ	0.13	กลุ่มปานกลาง	N/A	N/A
60.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	0.11	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
61.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้แบบมีทิศทางในการวางแผนการทำงานเพื่ออนาคตของโรงเรียน	0.12	กลุ่มปานกลาง	N/A	N/A
62.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	0.10	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
63.	สถานศึกษามีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.12	กลุ่มปานกลาง	N/A	N/A

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่ม แปลผล	ภายใน	ภายนอก
64.	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน	0.10	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
65.	ครูร่วมกันวางแผนการทำงานด้วยตนเองมากกว่าคอยคำสั่งจากผู้บริหารสถานศึกษา	0.13	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	N/A
66.	ครูมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างเป็นระบบ	0.16	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
67.	ครูมีแนวโน้มในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน	0.16	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
68.	สถานศึกษามีแนวโน้มให้บุคลากรได้ศึกษาและใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และพัฒนางานใหม่อยู่เสมอ	0.12	กลุ่มปานกลาง	N/A	N/A
69.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้ครูเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในทุกระดับของสถานศึกษา	0.16	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม
70.	สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีแนวโน้มในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไปอีกสถานที่หนึ่ง ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติของบุคลากร	0.11	กลุ่มต่ำ	N/A	โอกาส

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่ม แปลผล	ภายใน	ภายนอก
70.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี แนวโน้มในการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่าย โอนข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไป อีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็วและ ทันต่อการปฏิบัติของบุคลากร	0.11	กลุ่มต่ำ	N/A	โอกาส
4.2 การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่ กับความตั้งใจที่จะทำลายและ เปลี่ยนแปลง					
71.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนครอบคลุมให้เห็นถึงความ จำเป็นในการเปลี่ยนแปลง	0.12	กลุ่มปานกลาง	N/A	N/A
72.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มโดย ใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการในการ เปลี่ยนแปลง	0.11	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
73.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการรับรู้ และตระหนักถึงความจำเป็นในการ เปลี่ยนแปลง โดยอธิบายถึงผลดีและ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง	0.11	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	N/A
74.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งทีมงานที่ มีความรู้และเชี่ยวชาญที่จะ เปลี่ยนแปลงให้ความรู้และพัฒนา ทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ ไปสู่ทิศทางเดียวกัน	0.15	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A

ตารางที่ 18(ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความต้องการจำเป็น	สรุปจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล		วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		PNI _{Modified}	ผลการจัดกลุ่ม แปลผล	ภายใน	ภายนอก
75.	ครูรับรู้เป้าหมาย ระบบ และ ขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการ เปลี่ยนแปลง	0.15	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
76.	ครูรับรู้และตอบสนองสามารถ ดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	0.16	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
77.	สถานศึกษามีแนวโน้มให้รางวัลต่อ ผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงใน การปฏิบัติงานเพื่อสร้างความ พึงพอใจ	0.16	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	N/A
78.	สถานศึกษามีแนวโน้มในการนำ หลัก PDCA หรือหลักการ ตรวจสอบอื่นๆมาใช้ในการ พัฒนาการเปลี่ยนแปลงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	0.12	กลุ่มปานกลาง	N/A	N/A
79.	คณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน นักเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมกำหนด แผนการดำเนินงานในการ เปลี่ยนแปลง	0.11	กลุ่มต่ำ	N/A	โอกาส
80.	คณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐานมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องจนเป็น ปกติวิสัย เมื่อประสบผลสำเร็จใน การเปลี่ยนแปลง	0.17	กลุ่มสูง	N/A	ภาวะคุกคาม

จากตารางที่ 18 พบว่า ในการจัดกลุ่มของประเด็นจากมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจัดเป็นด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน ใช้เกณฑ์ค่าดัชนี PNI_{modified} เป็นตัวจัดลำดับ เมื่อพิจารณาพบว่า

จุดแข็ง มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับน้อย ค่าดัชนี PNI_{modified} ต่ำ = 0.10 – 0.11 จัดเป็นจุดแข็ง ดังรายละเอียด

1) การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$)

1.3 สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$)

2) การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทหายและเปลี่ยนแปลงได้แก่

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่ม โดยใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการในการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการรับรู้และตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงโดยอธิบายถึงผลดีและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$)

จุดอ่อน มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับน้อย ค่าดัชนี PNI_{modified} สูง = 0.15 – 0.17 จัดเป็นจุดอ่อน ดังรายละเอียด

1) การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้แบบมีทิศทางในการวางแผนการทำงานเพื่ออนาคตของโรงเรียน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$)

1.2 ครูขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$)

2) การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทหายและเปลี่ยนแปลงได้แก่

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการจัดตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญที่จะเปลี่ยนแปลงให้ความรู้และพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ไปสู่ทิศทางเดียวกัน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.15$)

2.2 ครูจัดการรับรู้เป้าหมาย ระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.15$)

2.3 ครูจัดการรับรู้และตอบสนองไม่สามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$)

2.4 สถานศึกษาจัดการให้รางวัลจากการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพึงพอใจ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$)

โอกาส ค่าดัชนี PNI_{modified} ระหว่าง 0.10 – 0.11 จัดเป็นประเด็น โอกาส ได้แก่

1) การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวโน้มในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไปอีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติของบุคลากร มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$)

2) การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำลายและเปลี่ยนแปลง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดแผนการดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$)

ภาวะคุกคาม ค่าดัชนี PNI_{modified} ระหว่าง 0.15 – 0.17 จัดเป็นภาวะคุกคาม ได้แก่

1) การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการสนับสนุนให้ครูเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในทุกระดับของสถานศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$)

2) การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำลายและเปลี่ยนแปลง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเมื่อประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$)

ตอนที่ 3 ผลการร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

3.1 กำหนดร่างกลยุทธ์หลักในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นจากตอนที่ 2 ซึ่งพิจารณารายด้านเปรียบเทียบค่าดัชนี PNI_{modified} จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็น มากำหนดและสร้างกลยุทธ์ ดังตารางที่ 19-25

ตารางที่ 19 ร่างกลยุทธ์หลักของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ความต้องการจำเป็น	ร่างกลยุทธ์หลัก
1. ความคิดที่มีวินัย มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.14$)	พิจารณาค่าความต้องการจำเป็นมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ($PNI_{\text{modified}} = 0.12$) ได้ ร่างกลยุทธ์ คือ 1. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 2. พัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่ความยั่งยืน 3. เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร 4. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก
2. การสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.13$)	
3. คนที่มีวินัย มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.12$)	
4. การปฏิบัติอย่างมีวินัย มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.12$)	

จากตารางที่ 19 พบว่า ร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดดมี 4 กลยุทธ์หลัก

ตารางที่ 20 สรุปร่างกลยุทธ์หลักของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ร่างกลยุทธ์โรงเรียนโดยภาพรวม
1. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
2. พัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่ความยั่งยืน
3. เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก

จากตารางที่ 20 พบว่า ร่างกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด จำนวน 4 กลยุทธ์ คือ 1) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โรงเรียน 2) พัฒนาคุณภาพ โรงเรียนสู่ความยั่งยืน 3) เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก

ผลการร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดร่างกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ดังนี้

กำหนดร่างกลยุทธ์หลักในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

1. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ในรูปแบบ SWOT Matrix จากนั้นนำผลการวิเคราะห์คิดหากลยุทธ์ที่เหมาะสม ดังนี้

1) ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง 1) จุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities) จะได้เป็นคู่ของ (SO) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อเสริมจุดแข็ง

2) ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง 1) จุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Treats) จะได้เป็นคู่ของ (ST) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อเสริมจุดแข็ง

3) ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดอ่อน เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง 1) จุดอ่อน (Weakness) + โอกาส (Opportunities) จะได้เป็นคู่ของ (WO) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อน

4) ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดอ่อน เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง 1) จุดอ่อนหลัก (Weakness) + ภาวะคุกคามหลัก (Treats) จะได้เป็นคู่ของ (WT) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อน

2. ผลการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) + โอกาส (Opportunities) และจุดอ่อน (Weakness) + ภาวะคุกคาม (Treats) นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์เพื่อเสริมจุดแข็ง และเพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อน โดยมีรายละเอียดในการนำเสนอตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ร่างกลยุทธ์ (SO) ที่ได้จากจุดแข็ง Strengths) + โอกาส (Opportunities) ของการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (SO)
<p>I.ด้านคนที่มีวินัย</p> <p>1) ภาวะผู้นำระดับ 5</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่นพากเพียรทำงานอย่างมืออาชีพ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความทะเยอทะยานและเจตจำนง ที่แน่วแน่ในการทำงานเพื่อโรงเรียน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p> <p>S3 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>S4 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยไม่ชอบอวดอ้างพูดถึงความยอดเยี่ยมและความสามารถของตนเอง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.08)</p> <p>S5 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยยกความดีให้แก่บุคคลอื่น หรือสถานศึกษาโดยรวม ไม่พูดถึงตัวเอง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.08)</p> <p>S6 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.07)</p> <p>S7 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มในการวางตัวบุคลากรที่จะสืบทอดงานต่อ เพื่อความต่อเนื่องและความสำเร็จของงาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>O1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุด กลั่นแกล้งปัญหา ทำเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>SIO1ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่นพากเพียรทำงานอย่างมืออาชีพ</p> <p>SIO2ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทะเยอทะยานและเจตจำนง ที่แน่วแน่ในการทำงาน</p> <p>SIO3ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p>SIO4ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ไม่อวดอ้างพูดถึงความยอดเยี่ยมและความสามารถของตนเอง</p> <p>SIO5ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยกความดีให้แก่บุคคลอื่น หรือสถานศึกษาโดยรวม</p> <p>SIO6ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ</p> <p>SIO7ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวบุคลากรที่จะสืบทอดงานต่อ เพื่อความต่อเนื่องและความสำเร็จของงาน</p>

ตารางที่ 21 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (SO)
<p>2) การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสม และตรงกับงานที่รับผิดชอบก่อนคิดวิธีการ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยให้บุคลากรที่ดีที่สุดได้รับโอกาสที่ดีที่สุด ทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p> <p>S3 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงาน ให้บุคลากรทราบแนวปฏิบัติ ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p>	<p>O1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร วางแผนอัตรากำลังบุคลากรสำหรับอนาคต มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>O2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบ และเป็นกรรมการใน การย้ายของบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>S1O1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม และตรงกับงาน</p> <p>S1O2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบ และเป็นกรรมการใน การย้ายของบุคลากร</p> <p>S2O1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร โดยให้บุคลากรที่ดีที่สุดได้รับโอกาสที่ดีที่สุด</p> <p>S3O1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้บุคลากรทราบแนวปฏิบัติ ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่</p>
<p><u>2.ด้านความคิดที่มีวินัย</u></p> <p>1) การยอมรับความเป็นจริง</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูด เพื่อให้รู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.08)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมพูดคุยซักถามบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>S3 ครูมีส่วนร่วมในการอภิปราย วิเคราะห์ความคิดพลาด เพื่อช่วยกันค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดที่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p>	<p>O1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีแนวโน้มได้เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริงของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>S1O1 การเปิดโอกาสให้เข้าถึงและรู้ความเป็นจริงและเห็นคุณค่าข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา</p> <p>S2O1 จัดประชุมพูดคุยซักถามบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานอยู่เสมอ</p> <p>S3O1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการอภิปราย วิเคราะห์ความคิดพลาด เพื่อช่วยกันค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดที่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ</p>

ตารางที่ 21 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (SO)
<p>2) การตัดสินใจที่ดี</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับงาน เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันจนประสบความสำเร็จ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p> <p>S3 ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>O1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p>	<p>S1O1 ส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับงาน เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง</p> <p>S2O1 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันจนประสบความสำเร็จ</p> <p>S3O1 ส่งเสริมให้ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด</p>
<p>3.ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย</p> <p>1) การมีวัฒนธรรมของวินัย</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.07)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.07)</p> <p>S3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายามในการทำงาน อย่างเอาใจจริงเอาใจ และเข้มงวด มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>S4 ครูมีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>O1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสร้างกฎระเบียบใหม่ ต่างจากราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p>	<p>S1O1 เสริมสร้างบุคลากรในสถานศึกษาให้มีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>S2O1 ส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา</p> <p>S3O1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายามในการทำงาน อย่างเอาใจจริงเอาใจและเข้มงวด</p> <p>S4O1 ส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และวัฒนธรรมที่ดี</p> <p>S5O1 สถานศึกษามีระบบระเบียบที่ชัดเจนต่างจากราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว</p> <p>S6O1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเองในการทำงาน โดยไม่ต้องให้สั่ง</p>

ตารางที่ 21 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (SO)
<p>1) การมีวัฒนธรรมของวินัย</p> <p>S5 สถานศึกษามีระบบระเบียบที่ชัดเจน แต่ก็เปิดโอกาสและเสรีภาพ และรับผิดชอบงานภายใต้กรอบของระบบ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.12)</p> <p>S6 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเอง ในการทำงานโดยไม่ต้องให้สั่ง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p>		
<p>2) การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด</p> <p>S1 สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.07)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน ไปในทิศทางเดียวกันด้วยความมั่นใจและให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.08)</p> <p>S3 ครูรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ขอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างมีเหตุผล มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.08)</p>	<p>O1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุน กำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p> <p>O2 สถานศึกษามีแนวโน้มจัดการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>S1O1 จัดโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียน</p> <p>S1O20 จัดโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องระดมความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด</p> <p>S2O2ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน ไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>S3O2ส่งเสริมให้ครูรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ขอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้ง</p>
<p>4.ด้านการสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน</p> <p>1) การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p>	<p>O1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวโน้มในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไปอีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติของบุคลากร มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>S1O1ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ</p> <p>S2O1จัดการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี</p> <p>S3O1 สนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก</p>

ตารางที่ 21 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (SO)
<p>1) การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p> <p>S3 สถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา งาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>		
<p>2) การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะท้าทายและเปลี่ยนแปลง</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มโดยใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการในการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการรับรู้และตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง โดยอธิบายถึงผลดีและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p>	<p>O1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมกำหนดแผนการดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p>	<p>S1O1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการในการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S2O1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมสร้างการรับรู้และตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง</p>

ตารางที่ 22 ร่างกลยุทธ์ (ST) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Treats) ของการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์(ST)
<p>1.ด้านคนที่มีความ</p> <p>1) ภาวะผู้นำระดับ 5</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่นพากเพียรทำงานอย่างมืออาชีพ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความทะเยอทะยานและเจตจำนง ที่แน่วแน่ในการทำงานเพื่อโรงเรียน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p> <p>S3 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>S4 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยไม่ชอบอวดอ้างพูดถึงความขอดีและความสามารถของตนเอง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.08)</p> <p>S5 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยชกความคิดให้แก่บุคคลอื่น หรือสถานศึกษาโดยรวม ไม่พูดถึงตัวเอง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.08)</p> <p>S6 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.07)</p> <p>S7 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มในการวางตัวบุคลากรที่จะสืบทอดงานต่อเพื่อความต่อเนื่องและความสำเร็จของงาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>T1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่ชัดเจนเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.20)</p>	<p>SIT1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้วยความ มุ่งมั่นพากเพียรสร้างผลงานที่ยั่งยืนเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน</p> <p>SIT2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้วยความทะเยอทะยานและเจตจำนง ที่แน่วแน่ในการทำงาน</p> <p>SIT3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p>SIT4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยไม่อวดอ้างพูดถึงความขอดีและความสามารถของตนเอง</p> <p>SIT5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยชกความคิดให้แก่บุคคลอื่นหรือสถานศึกษาโดยรวม</p> <p>SIT6 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ</p> <p>SIT7 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยวางตัวบุคลากรที่จะสืบทอดงานต่อ เพื่อความต่อเนื่องและความสำเร็จของงาน</p>

ตารางที่ 22 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์ (ST)
<p>2) การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงานที่รับผิดชอบก่อนคิดวิธีการ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยให้บุคลากรที่ดีที่สุดได้รับโอกาสที่ดีที่สุดทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p> <p>S3 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงาน ให้บุคลากรทราบแนวปฏิบัติ ได้รับความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p>	<p>T1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการส่งเสริมบรรยากาศที่ดี ความเป็นประชาธิปไตย พิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์และระเบียบอย่างเที่ยงธรรม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.19)</p>	<p>S1T1 การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน</p> <p>S2T1 ส่งเสริมให้บุคลากรที่ดีที่สุดได้รับโอกาสที่ดีที่สุด</p> <p>S3T1 ประชุมชี้แจงบุคลากรให้ทราบแนวปฏิบัติ ได้รับความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน</p>
<p><u>2.ด้านความคิดที่มีวินัย</u></p> <p>1) การยอมรับความเป็นจริง</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูด เพื่อให้รู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษามีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.08)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมพูดคุยซักถามบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>S3 ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายวิเคราะห์ความผิดพลาด เพื่อช่วยกันค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดที่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p>	<p>T1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความผิดพลาดในการทำงาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p> <p>T2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p> <p>T3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพในภาพรวมของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.20)</p> <p>T4 สถานศึกษาดำเนินการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษากับสถานศึกษาอื่น มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.19)</p>	<p>S1T1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความผิดพลาด รู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา</p> <p>S1T2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ รู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา</p> <p>S1T3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา</p> <p>S1T4 การประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กับสถานศึกษาอื่น</p>

ตารางที่ 22 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์(ST)
<p>2) การตัดสินใจที่ดี</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับงาน เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกัน ทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันจนประสบความสำเร็จ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p> <p>S3 ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>T1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดหา ทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.19)</p> <p>T2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p>	<p>S1T2ส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับงาน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>S3T1ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน</p> <p>S2T2ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายใน</p>
<p>3.ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย</p> <p>1) การมีวัฒนธรรมของวินัย</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.07)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.07)</p> <p>S3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายามในการทำงาน อย่างเอาใจจริงเอาใจ และเข้มงวด มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>S4 ครูมีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>T1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทำงานตามแผนงานเดิมยังไม่สำเร็จ แต่เริ่มแผนงานใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานเดิมเพื่อจะกระจายความเสี่ยง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p>	<p>S1T1ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติงานจนสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>S3T1ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายามในการทำงานตามแผนงานเดิมให้สำเร็จ อย่างเอาใจจริงเอาใจ และเข้มงวด</p> <p>S5T1สถานศึกษามีระบบระเบียบการทำงานที่ชัดเจน</p> <p>S6T1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเองในการทำงาน โดยไม่ต้องให้สั่ง</p>

ตารางที่ 22 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์(ST)
<p>S5 สถานศึกษามีระบบระเบียบที่ชัดเจน แต่ก็เปิดโอกาสและเสรีภาพ และรับคิชอบงานภายใต้กรอบของระบบ มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.12$)</p> <p>S6 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเองในการทำงานโดยไม่ต้องให้สั่ง มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.09$)</p>		
<p>2) การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด</p> <p>S1 สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.07$)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน ไปในทิศทางเดียวกันด้วยความมั่นใจและให้เกิดติดต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.08$)</p> <p>S2 ครูรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างมีเหตุผล มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.08$)</p>	<p>T1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดการมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่นที่มีศักยภาพ ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.18$)</p> <p>T2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.23$)</p> <p>T3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.20$)</p>	<p>SIT1 จัดโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่นที่มีศักยภาพ</p> <p>SIT2 จัดโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสในการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ ทันสมัย</p> <p>S2T3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด</p>

ตารางที่ 22 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์(ST)
<p>4.ด้านการสร้างความยั่งยืนอย่างยั่งยืน)</p> <p>การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p> <p>S3 สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา งาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>T1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูการสนับสนุนให้ครูเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในทุกระดับของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.16)</p>	<p>S1T1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>S2T1 ส่งเสริมการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้ครูเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>S3T1 สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ</p>
<p>2) การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะท้าทายและเปลี่ยนแปลง</p> <p>S1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มโดยใช้ความเป็นผู้ริเริ่ม ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p> <p>S2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการรับรู้และตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง โดยอธิบายถึงผลดีและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)</p>	<p>T1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.17)</p>	<p>S1T1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการริเริ่ม โดยใช้ความเป็นผู้ริเริ่ม ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S2T1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมรับรู้และตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง</p>

ตารางที่ 23 ร่างกลยุทธ์ (WO) ได้จากจุดอ่อน (Weakness) + โอกาส (Opportunities) ของ
การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์(WO)
<p>1.ด้านคนที่มีวินัย</p> <p>1) ภาวะผู้นำระดับ 5</p> <p>W1ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ ไม่ยึดความรู้ความสามารถคำนึงถึงความสัมพันธ์ทางครอบครัวหรืออายุงาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p>	<p>O1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุด กล้าเผชิญปัญหา ทำเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>W1O1ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น สร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ</p>
<p>2) การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม</p> <p>W1 สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ออกจากงานที่ไม่เหมาะสมทันที มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.22)</p> <p>W2 ครูปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบไม่สามารถคิดค้นวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.20)</p>	<p>O1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร วางแผนอัตรากำลังบุคลากรสำหรับอนาคต มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.09)</p> <p>O2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบ และเป็นกรรมการในการ โอน การย้ายของบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>W1O1ส่งเสริมมีส่วนร่วมสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากรปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ออกจากงาน</p> <p>W1O2 ส่งเสริมมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบ และเป็นกรรมการในการ โอน การย้ายของบุคลากร</p> <p>W2O1 ส่งเสริมมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ</p> <p>W2O2 ส่งเสริมมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบ การ โอน การย้ายของบุคลากรตรงกับความรู้ความสามารถที่โรงเรียนต้องการ</p>
<p>2.ด้านความคิดที่มีวินัย</p> <p>1) การยอมรับความเป็นจริง</p> <p>W1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ให้ตรงกับความเป็นจริง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p>	<p>O1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีแนวโน้มได้เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริงของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>W1O1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์(WO)
2) การตัดสินใจที่ดี W1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดมาตรฐานการทำงานและการตัดสินใจทำสิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่ยากทำที่สุดและสิ่งที่ซับซ้อนเศรษฐกิจและทรัพยากรขององค์กร มีค่าดัชนี (PNI _{modified} = 0.19)	O1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI _{modified} = 0.11)	W1O1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา
3.ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย 1) การมีวัฒนธรรมของวินัย W1 ครูขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติ มีค่าดัชนี (PNI _{modified} = 0.19)	O1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสร้างกฎระเบียบใหม่ ต่างจากราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว มีค่าดัชนี (PNI _{modified} = 0.11)	W1O1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว
2) การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด W1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้ง ของแต่ละบุคคลด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าดัชนี (PNI _{modified} = 0.19)	O1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุน กำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ มีค่าดัชนี (PNI _{modified} = 0.11) O2 สถานศึกษามีแนวโน้มจัดการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น จากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีค่าดัชนี (PNI _{modified} = 0.10)	W1O1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชน W1O2 การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด
4.ด้านการสร้างความยั่งยืนอย่างยั่งยืน 1) การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น W1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้แบบมีทิศทางในการวางแผนการทำงานเพื่ออนาคตของโรงเรียน มีค่าดัชนี (PNI _{modified} = 0.16) W2 ครูขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน มีค่าดัชนี(PNI _{modified} = 0.17)	O1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวโน้มในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไปอีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติของบุคลากร มีค่าดัชนี(PNI _{modified} = 0.11)	W1O1 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไปอีกสถานที่หนึ่ง ได้อย่างรวดเร็ว W2O1 ส่งเสริมครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสาร

ตารางที่ 23 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์(WO)
<p>2) การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะท้าทายและเปลี่ยนแปลง</p> <p>W1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการจัดตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญที่จะเปลี่ยนแปลงให้ความรู้และพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ไปสู่ทิศทางเดียวกัน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.15)</p> <p>W2 ครูขาดการรับรู้เป้าหมาย ระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.15)</p> <p>W3 ครูขาดการรับรู้และตอบสนองไม่สามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.16)</p> <p>W4 สถานศึกษาขาดการให้รางวัลจากการเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพึงพอใจ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.16)</p>	<p>O1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม กำหนดแผนการดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10)</p>	<p>W1O1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกำหนดแผนการดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง</p> <p>W4O1 การมีส่วนร่วมให้รางวัลต่อผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลง</p>

ตารางที่ 24 ร่างกลยุทธ์ (WT) ได้จากจุดอ่อน (Weakness) + ภาวะคุกคาม (Treats) ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

จุดอ่อน (Weakness)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์(WT)
<p>1.ด้านคนที่มีวินัย</p> <p>1) ภาวะผู้นำระดับ 5</p> <p>W1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ ไม่ยึดความรู้ความสามารถค้ำถึงแต่ความสัมพันธ์ทางครอบครัวหรืออายุงาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p>	<p>T1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่ยั่งยืน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.20)</p>	<p>W1T1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ</p>
<p>2) การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม</p> <p>W1 สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ออกจากงานที่ไม่เหมาะสมทันที มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.22)</p> <p>W2 คุรุปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรูความสามารถและงานที่รับผิดชอบ ไม่สามารถคิดค้นวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.20)</p>	<p>T1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการส่งเสริมบรรยากาศที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตย พิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์และระเบียบอย่างเที่ยงธรรม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.19)</p>	<p>W1T1 การปรับเปลี่ยนคนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ออกจากงาน</p> <p>W2T1 จัดคุรุปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบ</p>
<p>2.ด้านความคิดที่มีวินัย</p> <p>1) การยอมรับความเป็นจริง</p> <p>W1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ให้ตรงกับความเป็นจริง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p>	<p>T1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความผิดพลาดในการทำงาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p> <p>T2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p> <p>T3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพในภาพรวมของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.20)</p> <p>T4 สถานศึกษาขาดการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษากับสถานศึกษาอื่น มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.19)</p>	<p>W1T1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความผิดพลาดในการทำงาน</p> <p>W1T2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา</p> <p>W1T3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพ</p> <p>W1T4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษากับสถานศึกษาอื่น</p>

ตารางที่ 24 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์(WT)
<p>2) การตัดสินใจที่ดี</p> <p>WI ผู้บริหารสถานศึกษาขาดมาตรฐานการทำงานและการตัดสินใจทำสิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่ยากทำที่สุดและสิ่งที่ซับซ้อน เสริมธุรกิจและทรัพยากรขององค์กร มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.19)</p>	<p>T1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.19)</p> <p>T2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p>	<p>WIT1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน</p> <p>WIT2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายใน</p>
<p><u>3.ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย</u></p> <p>1) การมีวัฒนธรรมของวินัย</p> <p>WI ครูขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.19)</p>	<p>T1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทำงานตามแผนงานเดิมยังไม่สำเร็จ แต่เริ่มแผนงานใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกันงานเดิมเพื่อจะกระจายความเสี่ยง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p>	<p>WIT1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติตามแผนงานเดิมให้สำเร็จ ก่อนเริ่มแผนงานใหม่</p>
<p>2) การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด</p> <p>WI ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งของแต่ละบุคคลด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.19)</p>	<p>T1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่นที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.18)</p> <p>T2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.23)</p> <p>T3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.20)</p>	<p>WIT1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่น</p> <p>WIT2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ ทันสมัย</p> <p>WIT3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด</p>

ตารางที่ 24 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์(WT)
<p>4.ด้านการสร้างควมยั่งยืนใหญ่อย่างยั่งยืน</p> <p>1) การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น</p> <p>W1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้แบบมีทิศทางในการวางแผนการทำงานเพื่ออนาคตของโรงเรียน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.16)</p> <p>W2 ครูขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.16)</p>	<p>T1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการสนับสนุนให้ครูเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในทุกระดับของสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.16)</p>	<p>W1T1 พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้แบบมีทิศทางในการวางแผนการทำงานและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W2T1 พัฒนาครูให้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน</p>
<p>2) การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทนายและเปลี่ยนแปลง</p> <p>W1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการจัดตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญที่จะเปลี่ยนแปลงให้ความรู้และพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ไปสู่ทิศทางเดียวกัน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.15)</p> <p>W2 ครูขาดการรับรู้เป้าหมาย ระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.15)</p> <p>W3 ครูขาดการรับรู้และตอบสนองไม่สามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.16)</p> <p>W4 สถานศึกษาขาดการให้รางวัลจากการเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพึงพอใจ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.16)</p>	<p>T1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเมื่อประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.17)</p>	<p>W1T1 จัดตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญที่จะเปลี่ยนแปลงให้ความรู้และพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>W2T1 ครูรับรู้เป้าหมาย ระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง</p> <p>W3T1 ครูรับรู้และตอบสนองสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ</p> <p>W4T1 ยกย่องและให้รางวัลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการเปลี่ยนแปลง</p>

3.2 กำหนดร่างกลยุทธ์รองจากข้อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยที่ได้ดำเนินการร่างกลยุทธ์จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม จากแบบสอบถาม แล้วนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์เพื่อเสริมจุดแข็ง และเพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อน โดยมีรายละเอียดในการนำเสนอตามตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ร่างกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด (ร่าง 1)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึง และเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง	<ol style="list-style-type: none"> 1.การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงและรู้ความเป็นจริงและเห็นคุณค่าข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา 2.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อภิปราย วิเคราะห์ความคิดพลาด เพื่อช่วยกันค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดที่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ 3.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมในการวิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา 4.การประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กับสถานศึกษาอื่น 5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง 6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
	ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกัน ทำงานอย่าง สอดประสานกันจนประสบความสำเร็จ 2. ส่งเสริมให้ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพ ภายใน 4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมรับรู้และตัดสินใจในการ ดำเนินงานของสถานศึกษา 5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานและการตัดสินใจในการ จัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียน ที่ขาดแคลน
พัฒนาคุณภาพ โรงเรียนสู่ความยั่งยืน	การพัฒนาองค์กรที่มี การเปลี่ยนแปลงสู่ความ เข้มแข็ง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ ประชุกดีใช้ เทคโนโลยีและใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ 2. สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและ ภายนอก เพื่อเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 3. การใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไป อีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็ว 4. เสริมสร้างครูได้เรียนรู้แบบมีทิศทาง วางแผนการทำงานและ พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 5. สนับสนุนให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ และ เผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายใน โรงเรียนและภายนอกโรงเรียน
	การรวมพลังอย่างมั่นคง ทำทนายการเปลี่ยนแปลง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้ความเป็นผู้นำ ผู้ชำนาญการใน การเปลี่ยนแปลง 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับรู้และตระหนักถึงความจำเป็นใน การเปลี่ยนแปลง 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้รางวัลต่อผลสำเร็จจากการ เปลี่ยนแปลง 3. จัดตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญที่จะเปลี่ยนแปลง ให้ความรู้ และพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร	สร้างภาวะผู้นำระดับ 5 ของผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1.การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ 2.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้วยความมุ่งมั่น พากเพียรสร้างผลงานที่ยั่งยืนเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยิ่งใหญ่ 3.การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น สร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ 4.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ
	เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน 2.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการให้ความเห็นชอบ ในการ โอน การย้ายของบุคลากร 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมบริหารงาน โดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงานในโรงเรียน 4.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม 5.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ออกจากงาน 6.จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบ
ส่งเสริมการวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก	เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีแบบมีส่วนร่วม	<ol style="list-style-type: none"> 1.ส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี แก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา 2.ส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และวัฒนธรรมที่ดี 3.ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดี 4.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว 5.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติตามแผนงานเดิมให้สำเร็จ ก่อนเริ่มแผนงานใหม่

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียน 2. ส่งเสริมให้ครูรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้ง 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด 4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชน 5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิเคราะห์แหล่งทรัพยากรบุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่น 6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารเชิงระบบ PDCA

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการสัมภาษณ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปี 2554 จำนวน 4 โรงเรียน ตามมุมมองของผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผลการสัมภาษณ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปี 2554 ตามมุมมองของผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับ 1. วิธีดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง 2. วิธีดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด 3. วิธีดำเนินการพัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง 4. วิธีดำเนินการรวมพลังทำทนายการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง 5. วิธีดำเนินการสร้างภาวะผู้นำระดับ 5 ของผู้บริหาร 6. วิธีดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 7. วิธีดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีแบบมีส่วนร่วม และ 8. วิธีดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด มีรายละเอียดดังนี้

1. วิธีดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง

“ผมได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาการจัดเรียนการสอนและการจัดการศึกษาของ โรงเรียนก่อนเปิดและก่อนเปิดเรียนทุกปีการศึกษา”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1

“ผมประชุม ชี้แจงบุคลากร กรรมการสถานศึกษาเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน เพื่อความบริสุทธิ์โปร่งใสทุกอย่างในโรงเรียนตามหลักการบริหารยุคใหม่ เดี่ยวนี้การบริหารงานทุกเรื่องต้องผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขิญมามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2

“ข้าพเจ้าบริหาร โรงเรียนใช้หลักการมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนการพัฒนาโรงเรียนทุกด้าน ชุมชนท้องถิ่นต้องรู้ทุกอย่างที่เกิดขึ้นใน โรงเรียน ผมเองต้องมึงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารครูก็ต้องมึงานวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียน”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3

“ผู้บริหาร โรงเรียนต้องใจกว้างเปิดโอกาสให้ครู ได้รับรู้เกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนไม่ว่าจะดีหรือไม่ดีให้ครบทุกด้าน ต้องมีการประชุมบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ตัดสินใจ และร่วมกันทำ”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 4

2. วิธีดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด

“ จากกรที่เคยเป็นผู้บริหาร โรงเรียนมาหลายโรงเรียนงานที่จำเป็นปกติในฐานะที่ผู้บริหารก็คือการเป็นที่ปรึกษาให้กับครู ชาวบ้าน อบต. ผู้นำชุมชนต่างๆ บางทีก็แนะนำให้เขาร่วมกันทำงานทำตามแผน ร่วมแก้ไขปรับปรุงพัฒนางาน และที่ขาดไม่ได้เลยคือต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกขั้นตอนของการทำงาน”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1

“การบริหารงาน โดยการพาทำ หรือทำเป็นแบบอย่างให้ดู นอกเหนือจากการมอบหมายงาน และสั่งการเพียงอย่างเดียว การประชุม ชี้แจงแก่บุคลากร กรรมการสถานศึกษาฯ เครือข่าย ผู้ปกครองนักเรียน ให้แสดงถึงความโปร่งใสของการบริหารงานในทุก ๆ เรื่อง จะทำให้เกิดการยอมรับและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้ดีการกลั่นกรองการทำงาน หรือการกำหนดกรอบการทำงานกับคณะทำงานก่อนที่จะเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการทั้งคณะ หรือต่อที่ประชุมคณะครู – กรรมการสถานศึกษา”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2

“การบริหารที่ข้าพเจ้าคิดว่าทำให้ประสบความสำเร็จคือ ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำ เพื่อให้เกิดผลงานและการยอมรับ และใช้หลักการมีส่วนร่วมให้มากที่สุด ที่สำคัญคือความเป็นกันเองกับทุกคน ตำแหน่งหน้าที่ เป็นส่วนเล็กๆ จะใช้ก็ต่อเมื่อจำเป็นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร โรงเรียน เช่นการติดต่อประสานงาน และการให้ได้มาซึ่งเป็นสิทธิอันพึงมีพึงได้”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3

“เปิดโอกาสและให้โอกาสทุกคนที่มีส่วนในชุมชนพ่อแม่ผู้ปกครอง สำคัญเลยคือครูต้องรู้เรื่องในโรงเรียนดีที่สุดใน ร่วมคิดกันวางแผนตัดสินใจด้วยกันเพื่อให้ทุกคนเต็มใจทำงานทุ่มเททำในสิ่งที่ตัวเองร่วมคิดตัดสินใจก็จะมีบรรยากาศดีไปด้วย ผลการปฏิบัติงานยิ่งดีขึ้นดังนั้นครูต้องได้ร่วมคิดและตัดสินใจร่วมกันทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 4

3. การพัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง

“การพัฒนาโรงเรียนให้เปลี่ยนแปลงและเข้มแข็งนั้นผู้บริหาร โรงเรียนรวมทั้งคณะครู ได้ใช้นโยบายของ สพฐ. สพป. และของ โรงเรียนมาหลอมรวมกันให้ผ่านความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษามาทำแผนพัฒนาโรงเรียน ทำเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และ ยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1

“ผู้บริหาร โรงเรียนบูรณาการภาระงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เข้ากับภาระงานปกติของ องค์กรผู้บริหาร โรงเรียนยึดหลักการทำงาน อย่างเป็นกระบวนการ ตามหลัก PDCA คณะครู บุคลากรมีการประเมินตนเองและปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โรงเรียน คณะครูมีการเผยแพร่ ขยายผลการดำเนินงานต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2

“ส่งเสริมครูได้อบรมศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาฝึกสอนให้นักเรียนได้พัฒนาต่อยอดจากรุ่นสู่รุ่น อย่างต่อเนื่อง โดยยึดค่านิยมหลักและวิสัยทัศน์โรงเรียนนอกจากนี้ทางโรงเรียนมีการอบรมพัฒนาครูบุคลากร นักเรียน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากโลกออนไลน์ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ ครูเองก็ต้องใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนและค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อไม่ตัวเองตกยุค”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3

“สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้ทันสมัยเสมอ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานกับโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากได้อย่างรวดเร็วมีการประชุม อบรม เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานและความเข้าใจในวิธีการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอกระตุ้นบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์มองให้ไกลตั้งเป้าหมายสูงสุด และพยายามไปให้ถึง”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 4

4. การรวมพลังทำทลายการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง

“จากสภาพโลกาภิวัตน์มีผลต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง การพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการบริหาร โรงเรียน โรงเรียนได้นำเอาส่วนที่ดีในการเปลี่ยนแปลงแล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและท้องถิ่น โดยนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกำหนดยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้ยั่งยืนต่อไป”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1

“ยุคนี้อะไรก็เปลี่ยนแปลงไปเร็วเราเป็นครูต้องเท่าทันเด็กทันสังคม ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ต้องบอกถึงข้อดีข้อเสียและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง บอกทั้งคณะกรรมการโรงเรียน ครูผู้ปกครองด้วยและพวกเขาเหล่านี้ถือเป็นผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียนดังนั้นต้องมีส่วนร่วมกำหนดแผนงานกิจกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้วย”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2

“ผู้บริหาร โรงเรียนมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาพยายามแก้ไขเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน โรงเรียนคำนึงถึงความพร้อมของโรงเรียนในทุกด้าน และความสำเร็จที่ผ่านมาคือการร่วมประกวดแข่งขันเท่าที่จะเกิดขึ้นจากหน่วยงานต่างๆ และฝึกสอนให้นักเรียนได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมครูได้อบรมศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง นั้นหมายถึงการพัฒนาต่อยอดจากรุ่นสู่รุ่น อย่างต่อเนื่อง โดยยึดค่านิยมหลักและวิสัยทัศน์ เป็นกรอบการดำเนินงาน”

ผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ 3

“ผมเองพยายามที่จะก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง เพราะถ้าเราไม่ทัน โรงเรียนจะตกยุคหลงเวลา ผมเองได้คุยกับครูและบุคลากรเพื่อจะกระตุ้นเตือนเพราะเรื่องนี้สำคัญถ้าเราช้าเราจะเอาอะไรไปสอนเด็ก ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนต้องสร้างความตระหนักและความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงคนแรกและเข้าใจถึงผลดีและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ค่อยไปบอกคนอื่นเปลี่ยนแปลง”

ผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ 4

5. สร้างภาวะผู้นำระดับ 5 ของผู้บริหาร

“ต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายตามนโยบายของหน่วยการต้นสังกัดอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างพลังให้กับผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์งานได้เต็มความสามารถ กำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นที่ปรึกษา เสนอแนะ ร่วมปรับปรุงพัฒนางาน วางแผน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์งานได้เต็ม”

ผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ 1

“ผู้บริหาร โรงเรียนดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน ต้นสังกัดและปฏิบัติงานเป็นภาระงานตามปกติสม่ำเสมอคิดนอกกรอบจากการบริหารงานปกติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมการบริหารงานของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ยึดหลักผู้นำ รู้ตาม รู้ประสาน แสวงหาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอ เผยแพร่แก่บุคลากร เครือข่าย และหน่วยงานต้นสังกัด บริหารงานโดยการพาทำ หรือทำเป็น แบบอย่างให้ดู นอกเหนือจากการมอบหมายงานและสั่งการเพียงอย่างเดียว”

ผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ 2

“การบริหารสถานศึกษาที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้ร่วมงานกับบุคลากร โดยถือว่าตนเองเป็นเพื่อนร่วมงานไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา เป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น นำความคิดเห็นของทุกคนมาร่วมกัน วิเคราะห์เพื่อลงสู่การปฏิบัติ และร่วมคิด ร่วมทำ และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ที่สำคัญคือ สร้างความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำ ให้เห็นผลงาน และให้เวลากับการบริหาร โรงเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะทำให้ครู มีความมั่นใจ และสามารถปรึกษาหารือได้ทุกเวลา ส่วนทางด้านบุคลากรนั้น สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานให้เกิดขึ้น ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ มีกำลังใจ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละในการทำงาน มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะเห็นถึงความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3

“ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติ ทุกๆด้าน บริหารงานด้วยความมุ่งมั่นพากเพียรทำงานแบบมืออาชีพ ไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง บริหารโรงเรียนในรูปคณะกรรมการเพื่อความโปร่งใสยุติธรรม”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 4

6. เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

“การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานของโรงเรียนบ้านกกไทร เพื่อให้งานที่มอบหมายประสบความสำเร็จ พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ว่าเหมาะสมกับงานหรือไม่ มีความขยัน มีความรับผิดชอบและมีทัศนคติที่ดี เพื่อให้งานสำเร็จก่อนมอบหมายงานจะพิจารณาว่าใครมีงานรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1

“การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมมาทำงานนั้นผมจะดูจากจากคุณวุฒิก่อนถ้าไม่ได้วุฒิคือไม่จบเอกนั้นมา ก็จะดูจากความรู้ ความสามารถพิเศษ และที่เน้นเลยคืออยากได้ครูที่เป็นคนที่สามารถเป็นผู้นำของครูบุคลากรคนอื่นได้ด้วย และประสบการณ์หลากหลายที่เป็นประโยชน์นะที่ไม่ดีไม่เอาจะได้เป็นที่น่าเชื่อถือของโรงเรียนด้วย”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2

“โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถเลือกได้เพราะบุคลากรมีน้อย จึงเลือกให้ทุกคนได้เรียนรู้งานทุกงาน สามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันได้ หากบุคลากรที่รับผิดชอบเกิดปัญหา เว้นแต่ทางด้านเทคโนโลยีที่ต้องอาศัยครูที่มีความสามารถทางด้านนี้โดยตรงที่ต้องมอบหมายเป็นพิเศษ”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3

“ว่าไปแล้วโรงเรียนขนาดเล็กไม่มีโอกาสได้เลือกครูเลย ขาดครูมีครูน้อยแต่เราโชคดีที่ได้ครูที่อยู่ในวัยกำลังมุ่งมั่นทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานอย่างสุดกำลังไม่เคยคิดถึงเงินเดือนเลย ดังนั้นถ้าจะบอกว่าจะเลือกครูบุคลากรอย่างไรผมตอบข้อแรกเลย คือ คนที่มีใจรักการทำงาน ส่วนความรู้ประสบการณ์มาเสริมเพิ่มเติมกันได้ถ้ามีความมุ่งมั่นนะสำเร็จทุกงานครับ”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 4

7.เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีแบบมีส่วนร่วม

“ที่โรงเรียนจะมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้ทุกคนไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง ท้องถิ่นชุมชนตอนนี้เริ่มมี ผู้แทน อบต.เข้ามามีบทบาทมากขึ้นเข้ามาส่งเสริมสนับสนุน โรงเรียนทุกงานทุกกิจกรรมเพราะเขามีความภูมิใจในโรงเรียนของเขา เขาอยากช่วยเพราะเห็นความสำเร็จของครูนักเรียนจากการแข่งขัน การประเมินที่ได้มาชาวบ้านพอใจมากเลย”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1

“ตามความคิดผมนะและผมเองปฏิบัติตัวปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบแบบแผนของทางราชการมาโดยตลอดไม่เคยเกรง ยึดหลักธรรมในการบริหาร โรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และจะส่งเสริมความมีระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างและปลูกจิตสำนึกการเป็นขององค์กรที่จะทำให้เกิดความสำเร็จต้องเริ่มที่ตัวเอง วินัยตัวเองสำคัญที่สุด”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2

“วัฒนธรรมในการทำงานของโรงเรียน คือการทำงานร่วมกันแบบเป็นพี่เป็นน้อง ทำกิจกรรมส่วนใหญ่ร่วมกัน รับประทานอาหารร่วมกัน พูดคุยแลกเปลี่ยนเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างและเชื่อมประสานอย่างสม่ำเสมอ ที่สำคัญคือทำให้ความเป็นธรรมให้เกิดกับองค์กรให้มากที่สุด”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3

“ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ โรงเรียนการสร้างวัฒนธรรมความเป็นกันเองให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีระเบียบข้อปฏิบัติที่เป็นธรรม มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทำงานที่สร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 4

8.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด

“มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเพื่อให้เกิดรวมพลังในการทำงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในด้านการระดมทรัพยากรต่างๆประมาณ พัฒนาโรงเรียนการทำงานในทุกขั้นตอนของการทำงานจะยึดหลักการบริหารเชิงระบบ PDCA โดยมีเป้าหมายความสำเร็จของงาน”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1

“ก็ยุคก็สมัยผมว่า บวร ครบทั้งกันไม่ได้ สามเสาหลักทางสังคมสามตัวนี้สำคัญทีเดียว ต้อง สร้างความรักความสามัคคีกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียนให้มีความเข้มแข็งมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน และดำเนินงานอย่างมีทิศทางร่วมกัน แล้วการระดมทรัพยากร เงินทุนเพื่อพัฒนาโรงเรียนจะมาจาก โดยไม่รู้ตัว”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2

“ส่งเสริมให้คณะกรรมการ ชุมชน ท้องถิ่นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมคิดร่วมกันพัฒนา โรงเรียนให้เกิดการพัฒนาทั้งคุณภาพผู้เรียนและสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม ตลอดจนจัดหา เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างเพียงพอ”

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3

“ที่โรงเรียนได้จัดทำโครงสร้างการบริหารงานตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ 4 งาน บริหาร ตามวงจรคุณภาพ เดมมิ่ง PDCA โดยเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ โรงเรียนในทันทีที่สำคัญคือเกี่ยวข้องกับนักเรียน ต้องเข้ามารับรู้ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน ร่วมระดมทรัพยากรต่างๆ ด้วยกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน”เพราะเรามีครูน้อยถ้าการมีส่วนร่วมของเราเข้มแข็งเราเหมือนมีครูเพิ่ม ครบชั้นเลยครบ ดังนั้น โรงเรียนจะดีจะเด่นจะประสบความสำเร็จทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสำคัญด้วยอีกข้อคือครูต้องรักและสามัคคีกัน ยอมรับความคิดเห็นที่ซึ่งกันและกัน อย่างมีเหตุผล มีการปรับรูปแบบการ ชุมชนมีส่วนร่วม

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 4

2.3.1 ผลการสัมภาษณ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ปี 2554 ตามมุมมองของผู้บริหารอำนวยการสถานศึกษา รายละเอียดนำเสนอตามตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ผลการสัมภาษณ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ปี 2554 ตามมุมมองของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
<p><u>สร้างภาวะผู้นำระดับ 5 ของผู้บริหาร</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหาร โรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน 3. ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์งานได้เต็มความสามารถ 4. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดและปฏิบัติงานประจำตามปกติอย่างสม่ำเสมอ 5. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการคิดนอกกรอบจากการบริหารงานปกติ 6. ผู้บริหาร โรงเรียนยึดหลักผู้นำ รู้ตาม รู้ประสาน แสวงหาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอ เผยแพร่แก่บุคลากร เครือข่าย และหน่วยงานต้นสังกัด 7. ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารงานโดยการพาทำ หรือทำเป็นแบบอย่างให้ดู นอกเหนือจากการมอบหมายงาน และสั่งการเพียงอย่างเดียว 8. ผู้บริหาร โรงเรียนทำงานร่วมงานกับบุคลากรอย่างเป็นกันเองโดยถือว่าตนเองเป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา 9. ผู้บริหาร โรงเรียนรับฟังความคิดเห็น นำความคิดเห็นของทุกคนมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อลงสู่การปฏิบัติ 10. ผู้บริหาร โรงเรียนกล้าคิด กล้าทำและให้เวลากับการบริหาร โรงเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

วิธีดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
<u>สร้างภาวะผู้นำระดับ 5 ของผู้บริหาร(ต่อ)</u>
11. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ มีกำลังใจ ความมุ่งมั่น ท่วมเท เสียสละ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน
12. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติ ทุกด้าน
13. ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารงาน ในรูปคณะกรรมการเพื่อความโปร่งใสยุติธรรม
14. ผู้บริหาร โรงเรียนต้องก้าวข้ามสิ่งเล็กน้อย(ข้อขัดแย้ง)
15. ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสม่ำเสมอในการคิดและปฏิบัติงาน
16. ผู้บริหาร โรงเรียนไม่ฟังเพื่อประพุดิตินไม่เหมาะสม
<u>เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร</u>
1. ผู้บริหาร โรงเรียนเลือกครูที่มีความรู้ตรงกับสาขาวิชาเอกที่จะสอน
2. ผู้บริหาร โรงเรียนเลือกครูที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ
3. ผู้บริหาร โรงเรียนเลือกครูที่มีความสมัครใจ เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ
4. ผู้บริหาร โรงเรียนเลือกครูที่มีภาวะผู้นำ และประสบการณ์ความน่าเชื่อถือและผลงานเป็นที่ยอมรับ
5. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้ทุกคนได้เรียนรู้งานทุกงาน สามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน หากบุคลากรที่รับผิดชอบเกิดปัญหา
6. ผู้บริหาร โรงเรียนพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ว่าเหมาะสมกับงาน
7. ผู้บริหาร โรงเรียนพิจารณาจากความขยัน ความรับผิดชอบและทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ
8. ผู้บริหาร โรงเรียนเลือกบุคลากรในการทำงานจากคุณวุฒิ ความรู้ และความสามารถพิเศษ

ตารางที่ 26 (ต่อ)

วิธีดำเนินการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม
<p><u>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาคุณภาพ 2. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนการมีส่วนร่วมในศึกษาวิเคราะห์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาของโรงเรียน 3. ผู้บริหาร โรงเรียนประชุม ชี้แจงบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเครือข่าย ผู้ปกครองนักเรียนแสดงถึงความโปร่งใสของการบริหารงานทุกเรื่อง 4. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา 5. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนการวิเคราะห์ วิจัยการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในกลุ่ม โรงเรียน 6. ผู้บริหาร โรงเรียนเปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายได้รับรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาของ โรงเรียน 7. ผู้บริหาร โรงเรียนประชุมบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานอยู่เสมอ 8. ผู้บริหาร โรงเรียนเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ตัดสินใจ และร่วมกันทำ 9. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนคณะครูผู้ปกครองนักเรียนรับรู้ข้อมูลข่าวสารของ โรงเรียนเป็นประจำสม่ำเสมอ <p><u>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นที่ปรึกษาเสนอแนะ ร่วมปรับปรุงวางแผนพัฒนางาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหาร โรงเรียนเปิด โอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกขั้นตอนของการทำงาน 3. ผู้บริหาร โรงเรียนประชุม ชี้แจงแก่บุคลากร กรรมการสถานศึกษาฯ เครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน ร่วมในการตัดสินใจของการบริหารงานในทุกเรื่อง 4. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการถ่วงถ่วงและพิจารณาตัดสินใจการทำงาน หรือการกำหนดกรอบการทำงานกับคณะครู – กรรมการสถานศึกษา 5. ผู้บริหาร โรงเรียนใช้หลักการมีส่วนร่วม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำจริง 6. ผู้บริหาร โรงเรียนเปิด โอกาสให้ครูได้แสดงความคิดและตัดสินใจ ในทุกเรื่องทุกงาน

ตารางที่ 26 (ต่อ)

วิธีดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาระบบการทำงานเชิงรุก
เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีแบบมีส่วนร่วม
1. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายร่วมจัดการศึกษา
2. ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีของในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมความมีระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างจิตสำนึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ
5. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน
6. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างความเป็นธรรมให้เกิดกับองค์กรให้มากที่สุด
7. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่
8. โรงเรียนมีระเบียบข้อปฏิบัติที่เป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างเต็มที่
9. โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่เสมอ
10. ครูและบุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วทันเวลาคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด
1. ผู้บริหาร โรงเรียนเน้นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารเชิงระบบ PDCA
2. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุนเพื่อพัฒนาโรงเรียน
3. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างพลังร่วมกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ให้มีความเข้มแข็งมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันและดำเนินงานอย่างมีทิศทางร่วมกัน
4. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างทีมงานร่วมกันระหว่าง โรงเรียน บ้าน ชุมชนที่แข็งแกร่ง (ทำงานเป็นทีม)
5. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
6. ครูรักและสามัคคีกัน ยอมรับความคิดเห็นที่ซึ่งกันและร่วมทำงานกันอย่างมีเหตุผล
7. ครูและบุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ อุดมการณ์และจิตวิญญาณร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลัง

ตารางที่ 26 (ต่อ)

วิธีดำเนินการสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน
<p><u>การพัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหาร โรงเรียนนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน 2. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการสร้างสรรค้งาน ประกอบการจัดการเรียนการสอนและค้นคว้าหาความรู้ 3. ผู้บริหาร โรงเรียนประชุม อบรม เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานและความเข้าใจในวิธีการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ 4. ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์มองให้ไกล ตั้งเป้าหมายสูงสุด และพยายามไปให้ถึง 5. โรงเรียนยึดหลักการดำเนินงาน อย่างเป็นกระบวนการ ตามหลัก PDCA. 6. โรงเรียนมีกิจกรรมนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน ขยายผลการดำเนินงานต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง 7. โรงเรียนพัฒนาบุคลากร นักเรียน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากโลกออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้ทันสมัยเสมอ 9. ครูนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานกับ โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากได้อย่างรวดเร็ว 10. ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและใ้เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆเพื่อจัดการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 11. ครูบูรณาการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เข้ากับภาระงานปกติของ โรงเรียน 12. ครูประเมินตนเองและปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ตารางที่ 26 (ต่อ)

วิธีดำเนินการการสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน
การรวมพลังอย่างมั่นคงทำทลายการเปลี่ยนแปลง
1. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง โดยอธิบายถึงผลดี และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง
3. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหาร โรงเรียนมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน โดยยึดกรอบตามเกณฑ์การประเมิน กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน และพยายามแก้ไขเปลี่ยนแปลง
5. โรงเรียนนำส่วนที่ดีในการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน
6. โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนนโยบายตามหน่วยงานต้นสังกัดแต่ยังคงยึดค่านิยมหลักไว้
7. โรงเรียนเปิด โอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดแผนการดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง
8. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดแผนงานกิจกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 27 ผลการร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรมจาก SWOT และจากการสัมภาษณ์

ผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทาน 4 โรงเรียน

ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จาก SWOT	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จากการสัมภาษณ์ 4 โรงเรียน	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
<p><u>สร้างภาวะผู้นำระดับ 5 ของผู้บริหาร</u></p> <p>1.การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ</p> <p>2.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้วยความมุ่งมั่นพากเพียรสร้างผลงานที่ยั่งยืนเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน</p> <p>3.การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น สร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ</p> <p>4.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ</p>	<p><u>สร้างภาวะผู้นำระดับ 5 ของผู้บริหาร</u></p> <p>1. ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. ผู้บริหาร โรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน</p> <p>3.ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์งาน ได้เต็มความสามารถ</p> <p>4.ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดและปฏิบัติงานประจำตามปกติอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>5. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการคิดนอกรอบจากการบริหารงานปกติที่ทำเป็นประจำ</p> <p>6.ผู้บริหาร โรงเรียนยึดหลักผู้นำ รู้ตาม รู้ประสาน แสวงหาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอ เผยแพร่แก่บุคลากรเครือข่าย และหน่วยงานต้นสังกัด</p> <p>7.ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารงาน โดยการพาทำหรือทำเป็นแบบอย่างให้ดู นอกเหนือจากการมอบหมายงานและสั่งการเพียงอย่างเดียว</p> <p>8.ผู้บริหาร โรงเรียนทำงานร่วมงานกับบุคลากรอย่างเป็นกันเอง โดยถือว่าตนเองเป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา</p> <p>9.ผู้บริหาร โรงเรียนรับฟังความคิดเห็น นำความคิดเห็นของทุกคนมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อลงสู่การปฏิบัติ</p> <p>10.ผู้บริหาร โรงเรียนกล้าคิด กล้าทำและให้เวลากับการบริหาร โรงเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้</p>	<p><u>สร้างภาวะผู้นำระดับ 5 ของผู้บริหาร</u></p> <p>1.การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น สร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ เพื่อความโปร่งใสยุติธรรมให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ</p> <p>2.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ มุ่งมั่นพากเพียรเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน</p> <p>3. ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้นำที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดและเปลี่ยนแปลงการทำงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. ผู้บริหาร โรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นกันเอง โดยถือว่าตนเอง เป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน</p> <p>5.ผู้บริหาร โรงเรียนเปิด โอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์งาน นอกรอบจากการบริหารงานปกติมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติทุกด้าน</p> <p>6.ผู้บริหาร โรงเรียนยึดหลักผู้นำ รู้ตาม รู้ประสาน แสวงหาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอ เผยแพร่แก่บุคลากรเครือข่าย และหน่วยงานต้นสังกัด</p> <p>7.ผู้บริหาร โรงเรียนกล้าคิด กล้าทำและให้เวลากับการบริหาร โรงเรียน รับฟังความคิดเห็น นำความคิดเห็นของทุกคนมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อลงสู่การปฏิบัติ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้</p>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จาก SWOT	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จากการสัมภาษณ์ 4 โรงเรียน	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
	<p><u>สร้างภาวะผู้นำระดับ 5 ของผู้บริหาร</u></p> <p>11.ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีกำลังใจ ความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> <p>12.ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติทุกๆด้าน</p> <p>13.ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงาน ในรูปคณะกรรมการเพื่อความโปร่งใสยุติธรรม</p> <p>14. ผู้บริหารโรงเรียนต้องก้าวข้ามสิ่งเล็กน้อย(ข้อขัดแย้ง)</p> <p>15. ผู้บริหาร โรงเรียนไม่ฟุ้งเพื่อประหลาดคนไม่เหมาะสม</p>	<p>8.ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ มีกำลังใจ ความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน</p>
<p><u>เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร</u></p> <p>1.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน</p> <p>2.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการให้ความเห็นชอบ ในการโอน การย้ายของบุคลากร</p> <p>3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมบริหารงานโดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน ในโรงเรียน</p> <p>4.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม</p>	<p><u>เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร</u></p> <p>1.จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่โดยพิจารณาจากความขยัน ความรับผิดชอบและทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ</p> <p>2.จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ความรู้ และความสามารถพิเศษ</p> <p>3.ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้งานทุกงาน สามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน หากบุคลากรที่รับผิดชอบเกิดปัญหา</p> <p>4.จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่โดยพิจารณาจากความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>5.จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่โดยพิจารณาจากความสมัครใจ เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ</p>	<p><u>เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร</u></p> <p>1.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน</p> <p>2.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการให้ความเห็นชอบ ในการโอน การย้ายของบุคลากร และปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ออกจากงาน</p> <p>3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมบริหารงานโดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน ในโรงเรียนและให้บุคลากรได้รับความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม</p> <p>4.จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบ จากความสมัครใจ คุณวุฒิ ทัศนคติที่ดีต่องานและความสามารถพิเศษ มีภาวะผู้นำ และประสพการณ์และผลงานเชิงประจักษ์</p>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จาก SWOT	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จากการสัมภาษณ์ 4 โรงเรียน	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
<p><u>เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร</u></p> <p>5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ไม่มี ประสิทธิภาพ ออกจากงาน</p> <p>6. จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่ ตรงกับความรู้ความสามารถและ งานที่รับผิดชอบ</p>	<p><u>เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากร</u></p> <p>6. จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่โดย พิจารณาจากภาวะผู้นำ และประสบการณ์ ความน่าเชื่อถือและผลงานเชิงประจักษ์</p>	<p><u>เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากร</u></p> <p>5. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้ งานทุกงาน สามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน หากบุคลากรที่รับผิดชอบเกิดปัญหา</p>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ/ กิจกรรมจาก SWOT	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จากการสัมภาษณ์ 4 โรงเรียน	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
<p><u>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์</u> <u>สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็น</u> <u>คุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง</u></p> <p>1.การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงและรู้ความเป็น จริงและเห็นคุณค่าข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน ปัญหาที่แท้จริงของ สถานศึกษา</p> <p>2.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ อภิปราย วิเคราะห์ความคิดพลาด เพื่อ ช่วยกันค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดที่ สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>3.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วม ในการวิเคราะห์ วิจัย การบริหารการ จัดการและพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษา</p> <p>4.การประสานความร่วมมือใน การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กับ สถานศึกษาอื่น</p> <p>5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วน ร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูล ข่าวสารที่แท้จริง</p> <p>6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมิน สถานภาพสถานศึกษา</p>	<p><u>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพ</u> <u>ปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของ</u> <u>ข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง</u></p> <p>1.สนับสนุนการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการ กำหนดคน โยบาย และวิสัยทัศน์ ในการพัฒนา คุณภาพ</p> <p>2.สนับสนุนการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน ศึกษาวิเคราะห์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ แก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนและการจัด การศึกษาของ โรงเรียน</p> <p>3.การประชุม ชี้แจงบุคลากร คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเครือข่ายผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อแสดงถึงความ โปร่งใสของการ บริหารงานทุกเรื่อง</p> <p>4. การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการ จัดการศึกษา</p> <p>5.การสนับสนุนการวิเคราะห์ วิจัยการ บริหารการจัดการและการจัดการเรียนการ สอนร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภายในกลุ่มโรงเรียน</p> <p>6.สนับสนุนให้คณะครูผู้ปกครองนักเรียน รับรู้ข้อมูลข่าวสารของ โรงเรียนเป็นประจำ สม่ำเสมอ</p>	<p><u>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพ</u> <u>ปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของ</u> <u>ข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง</u></p> <p>1.การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้าถึงและรู้ความเป็นจริงและเห็น คุณค่าข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่ แท้จริงของสถานศึกษา</p> <p>2.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียได้ร่วมในการวิเคราะห์ วิจัย การ บริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษา กับสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอื่น</p> <p>3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และ ประเมินสถานภาพสถานศึกษาในการกำหนด คน โยบาย และวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาคุณภาพ</p> <p>4.สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศึกษาวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียน การสอนและการจัดการศึกษาของ โรงเรียน</p> <p>5.การประชุม ชี้แจงบุคลากร คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเครือข่ายผู้ปกครอง นักเรียน รับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อแสดงถึงความ โปร่งใสของการบริหารงานทุกเรื่อง</p>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ/ กิจกรรมจาก SWOT	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จากการสัมภาษณ์ 4 โรงเรียน	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
<p><u>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด</u></p> <p>1.ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกัน ทำงานอย่างสอดคล้องกันจนประสบความสำเร็จ</p> <p>2.ส่งเสริมให้ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด</p> <p>3.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายใน</p> <p>4.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมรับรู้และตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา</p> <p>5.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานและการตัดสินใจในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน</p>	<p><u>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด</u></p> <p>1.ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาเสนอแนะร่วมปรับปรุงวางแผนพัฒนางาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในทุกขั้นตอนของการทำงาน</p> <p>2.การประชุมชี้แจงแก่บุคลากร กรรมการสถานศึกษาฯ เครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของการบริหารงานในทุก เรื่อง</p> <p>3.การกลั่นกรองและพิจารณาตัดสินใจการทำงาน หรือการกำหนดกรอบการทำงานกับคณะทำงานก่อนที่จะเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการทั้งคณะ หรือต่อที่ประชุมคณะครู – กรรมการสถานศึกษา</p> <p>4.ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการมีส่วนร่วม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำ เพื่อให้เกิดผลงานและการยอมรับ</p> <p>5.ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ในทุกเรื่องทุกงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของตนเองและราชการ</p>	<p><u>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด</u></p> <p>1.ผู้บริหารโรงเรียนมีการ กลั่นกรองและพิจารณาตัดสินใจการทำงาน กำหนดกรอบการทำงานร่วมกับคณะทำงานก่อนเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการทั้งคณะ หรือต่อที่ประชุมคณะครู – กรรมการสถานศึกษา</p> <p>2.ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการมีส่วนร่วม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ในทุกเรื่องทุกงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของตนเองและราชการ</p> <p>3.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายใน</p> <p>4.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานและการตัดสินใจในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน</p> <p>5.ส่งเสริมให้ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด</p>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ/ กิจกรรมจาก SWOT	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จากการสัมภาษณ์ 4 โรงเรียน	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
<p><u>เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีแบบมีส่วนร่วม</u></p> <p>1. ส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา</p> <p>2. ส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และวัฒนธรรมที่ดี</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว</p> <p>5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติ ตามแผนงานเดิมให้สำเร็จ ก่อนเริ่มแผนงานใหม่</p>	<p><u>เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีแบบมีส่วนร่วม</u></p> <p>1. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายร่วมจัดการศึกษา</p> <p>2. ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงาน</p> <p>3. การส่งเสริมความมีระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>4. การสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ</p> <p>5. การส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันของครูและบุคลากรภายใน โรงเรียน</p> <p>6. การส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่</p> <p>7. โรงเรียนมีระเบียบข้อปฏิบัติที่เป็นธรรม มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทำงานที่สร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่</p> <p>8. โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่เสมอ</p> <p>9. ส่งเสริมบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วทันเวลาคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ</p>	<p><u>เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีแบบมีส่วนร่วม</u></p> <p>1. ส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดี มีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผน จรรยาบรรณวิชาชีพ และวัฒนธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา</p> <p>2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติตามแผนงานเดิมให้สำเร็จ ก่อนเริ่มแผนงานใหม่ตามกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายร่วมจัดการศึกษา</p> <p>4. โรงเรียนมีระเบียบข้อปฏิบัติที่เป็นธรรม มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทำงานที่สร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่อย่างรวดเร็วทันเวลาปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่เสมอคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการมีการ</p> <p>5. การส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายาม มีจิตสำนึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันภายในโรงเรียนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จ</p>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ/ กิจกรรมจาก SWOT	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จากการสัมภาษณ์ 4 โรงเรียน	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
<p><u>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด</u></p> <p>1. มีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียน</p> <p>2. ส่งเสริมให้ครูรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ขอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้ง</p> <p>3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน และร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด</p> <p>4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชน</p> <p>5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กร และท้องถิ่น</p> <p>6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกชั้นตอนของการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารเชิงระบบ PDCA</p>	<p><u>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด</u></p> <p>1. การสร้างพลังร่วมกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ให้มีความเข้มแข็งมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันและดำเนินงานอย่างมีทิศทางร่วมกัน</p> <p>2. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา</p> <p>3. ครูรักและสามัคคีกัน ขอมรับความคิดเห็นที่ซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล</p> <p>4. โรงเรียนมีการสร้างทีมงานร่วมกันระหว่าง โรงเรียน บ้าน ชุมชนที่แข็งแกร่ง (ทำงานเป็นทีม)</p> <p>5. บุคลากรครูใช้จินตนาการ ความคิดที่สร้างสรรค์ อุทิศตนและจิตวิญญาณ ร่วมกันในการทำงานอย่างเต็มกำลัง</p>	<p><u>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด</u></p> <p>1. มีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียน</p> <p>2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด</p> <p>3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กร และท้องถิ่น</p> <p>4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกชั้นตอนของการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารเชิงระบบ PDCA</p> <p>5. การสร้างพลังร่วมกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ให้มีความเข้มแข็งมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันและดำเนินงานอย่างมีทิศทางร่วมกัน</p> <p>6. ครูรักและสามัคคีกัน ขอมรับความคิดเห็นที่ซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล ใช้จินตนาการ ความคิดที่สร้างสรรค์ อุทิศตนและจิตวิญญาณ ร่วมกันในการทำงานอย่างเต็มกำลัง</p>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ/ กิจกรรมจาก SWOT	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จากการสัมภาษณ์ 4 โรงเรียน	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
<p><u>การพัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง</u></p> <p>1.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ</p> <p>2.สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>3. การใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไปอีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>4. เสริมสร้างครูได้เรียนรู้แบบมีทิศทาง วางแผนการทำงานและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5.สนับสนุนให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน</p>	<p><u>การพัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง</u></p> <p>1.ส่งเสริมการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>2.การบูรณาการภาระงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เข้ากับภาระงานปกติขององค์กร</p> <p>3.การประเมินตนเองของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง</p> <p>4. โรงเรียนจัดกิจกรรมนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน ขยายผลการดำเนินงานต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5.ส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดความรู้ ทักษะของครูและบุคลากรจากรุ่นสู่รุ่น อย่างต่อเนื่อง โดยยังคงยึดค่านิยมหลักและวิสัยทัศน์ เป็นกรอบการดำเนินงาน</p> <p>6.พัฒนาครู บุคลากร นักเรียน ตลอดจนชุมชน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากโลกออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>7.ส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการสร้างสรรค์งาน ประกอบการจัดการเรียนการสอนและค้นคว้าหาความรู้</p> <p>8.สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้ทันสมัยเสมอ</p> <p>9.ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานกับโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>10.ประชุม อบรม เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานและความเข้าใจในวิธีการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p><u>การพัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง</u></p> <p>1.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ แสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเรียนรู้แบบมีทิศทาง เผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ</p> <p>2.ประชุม อบรม เพื่อกำหนดทิศทางการทำงาน นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และสร้างความเข้าใจในวิธีการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3.การบูรณาการภาระงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เข้ากับภาระงานปกติขององค์กร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานกับ โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>4. โรงเรียนประเมินตนเองจัดกิจกรรมนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน ขยายผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน 5.ส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดความรู้ ทักษะของครูและบุคลากรจากรุ่นสู่รุ่น อย่างต่อเนื่อง โดยยังคงยึดค่านิยมหลักและวิสัยทัศน์ เป็นกรอบการดำเนินงาน</p> <p>5.พัฒนาครู บุคลากร นักเรียน ตลอดจนชุมชน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากโลกออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ/ กิจกรรมจาก SWOT	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จากการสัมภาษณ์ 4 โรงเรียน	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
	<p>การพัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ ความเข้มแข็ง</p> <p>11. กระตุ้นบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์มองให้ ไกล ตั้งเป้าหมายสูงสุด และพยายามไป ให้ถึง</p> <p>12. ส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่เพื่อจัดการเรียน การสอนและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ</p>	
<p><u>การรวมพลังอย่างมั่นคงทำทนายการ เปลี่ยนแปลง</u></p> <p>1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ ใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการ ในการ เปลี่ยนแปลง</p> <p>2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับรู้ และตระหนักถึงความจำเป็นในการ เปลี่ยนแปลง</p> <p>3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ ให้รางวัลต่อผลสำเร็จจากการ เปลี่ยนแปลง</p> <p>4. จัดตั้งทีมงานที่มีความรู้และ เชี่ยวชาญที่จะเปลี่ยนแปลงให้ความรู้ และพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่ เกี่ยวข้อง</p>	<p><u>การรวมพลังอย่างมั่นคงทำทนายการ เปลี่ยนแปลง</u> 1. โรงเรียนนำส่วนที่ดีในการ เปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ บริบทของโรงเรียนและท้องถิ่นให้มี ความยั่งยืน</p> <p>2. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความตระหนักถึง ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง โดยอธิบาย ถึงผลดีและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดแผนงาน กิจกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>4. มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน โดยยึด กรอบตามเกณฑ์การประเมิน กำหนด เป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน และ พยายามแก้ไขเปลี่ยนแปลง</p> <p>5. ส่งเสริมขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรใน ผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลง</p> <p>6. ปรับเปลี่ยนนโยบายตามหน่วยงานต้น สังกัดแต่ยังคงยึดค่านิยมหลักไว้</p> <p>7. โรงเรียนเปิด โอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมกำหนดแผนการดำเนินงานในการ เปลี่ยนแปลง</p>	<p><u>การรวมพลังอย่างมั่นคงทำทนายการ เปลี่ยนแปลง</u></p> <p>1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในการใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการ ในการเปลี่ยนแปลงและตั้งทีมงานที่มีความรู้ และเชี่ยวชาญให้ความรู้และพัฒนาทักษะแก่ ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในการให้รางวัลต่อผลสำเร็จจากการ เปลี่ยนแปลงของโรงเรียน</p> <p>3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการรับรู้และตระหนักถึงความจำเป็น ผลดี และผลกระทบเพื่อกำหนดแผนงานกิจกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>4. โรงเรียนปรับเปลี่ยนนโยบายตาม หน่วยงานต้นสังกัดแต่ยังคงยึดค่านิยมหลัก ไว้ และนำส่วนที่ดีในการเปลี่ยนแปลงมา ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของ โรงเรียนและท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน</p>

ตารางที่ 28 ร่างกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด (ร่าง 1)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
<p>เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนา</p>	<p>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงและรู้ความเป็นจริงและเห็นคุณค่าข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา 2.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมในการวิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา กับสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอื่น 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาในการกำหนดคน โยบาย และวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาคุณภาพ 4.สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน ศักยภาพวิเคราะห์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาของ โรงเรียน 5.การประชุม ชี้แจงบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน รับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อแสดงถึงความ โปร่งใสของการบริหารงานทุกเรื่อง
	<p>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อย่างดีที่สุด</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.ผู้บริหาร โรงเรียนมีการ กลั่นกรองและพิจารณาตัดสินใจการทำงาน กำหนดกรอบการทำงานร่วมกับคณะทำงานก่อนเข้าสู่การพิจารณาของ คณะกรรมการทั้งคณะ หรือต่อที่ประชุมคณะครู – กรรมการ สถานศึกษา 2.ผู้บริหาร โรงเรียนใช้หลักการมีส่วนร่วม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำ เปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงความคิดและตัดสินใจ ในทุกเรื่องทุกงาน ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของตนเองและราชการ 3.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบการประกันคุณภาพภายใน 4.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานและการตัดสินใจในการจัดหา ทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน 5.ส่งเสริมให้ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
<p>การสร้างการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่ความยั่งยืน</p>	<p>การพัฒนาองค์กรที่มี การเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ แสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเรียนรู้แบบมีทิศทาง เผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 2. ประชุม อบรม เพื่อกำหนดทิศทางการทำงาน นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และสร้างความเข้าใจในวิธีการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ 3. การบูรณาการภาระงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เข้ากับภาระงานปกติขององค์กรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานกับโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากได้อย่างรวดเร็ว 4. โรงเรียนประเมินตนเองจัดกิจกรรมนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน ขยายผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน 5. ส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดความรู้ ทักษะของครูและบุคลากรจากฐานผู้รู้ อย่างต่อเนื่อง โดยยังคงยึดค่านิยมหลักและวิสัยทัศน์ เป็นกรอบการดำเนินงาน 5. พัฒนาครู บุคลากร นักเรียน ตลอดจนชุมชน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากโลกออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	<p>การรวมพลังทำท่าย การเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการ ในการเปลี่ยนแปลงและตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญให้ความรู้และพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้รางวัลต่อผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการรับรู้และตระหนักถึงความจำเป็น ผลดีและผลกระทบเพื่อกำหนดแผนงานกิจกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 4. โรงเรียนปรับเปลี่ยนนโยบายตามหน่วยงานต้นสังกัดแต่ยังคงยึดค่านิยมหลักไว้ และนำส่วนที่ดีในการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
<p>เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร</p>	<p>สร้างภาวะผู้นำระดับ 5 ของผู้บริหาร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น สร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ เพื่อความโปร่งใสยุติธรรมให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ มุ่งมั่นพากเพียรเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 3. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดและเปลี่ยนแปลงการทำงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ 4. ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นกันเองโดยถือว่าตนเองเป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน 5. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์ความคิดเห็นนอกกรอบจากการบริหารงานปกติมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติทุกด้าน 6. ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักผู้นำ รู้ตาม รู้ประสาน แสวงหาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอ เผยแพร่แก่บุคลากร เครือข่าย และหน่วยงานต้นสังกัด 7. ผู้บริหารโรงเรียนกล้าคิด กล้าทำและใช้เวลากับการบริหารโรงเรียน รับฟังความคิดเห็น นำความคิดเห็นของทุกคนมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อลงสู่การปฏิบัติ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 8. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ มีกำลังใจ ความมุ่งมั่น ทุมเท เสียสละ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน
	<p>เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการให้ความเห็นชอบ ในการโอน การย้ายของบุคลากรและปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ออกจากงาน 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมบริหารงานโดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน ในโรงเรียนและให้บุคลากรได้รับความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม 4. จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบ จากความสมัครใจ คุณวุฒิ ทักษะที่คิดต้องงาน และความสามารถพิเศษ มีภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพและผลงานเชิงประจักษ์

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร	เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	5.ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้งานทุกงาน สามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันหากบุคลากรที่รับผิดชอบเกิดปัญหา
ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก	เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีแบบมีส่วนร่วม	<p>1.ส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดี มีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผน จรรยาบรรณวิชาชีพ และวัฒนธรรมที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา</p> <p>2.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติตามแผนงานเดิมให้สำเร็จ ก่อนเริ่มแผนงานใหม่ตามกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว</p> <p>3.ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายร่วมจัดการศึกษา</p> <p>4.โรงเรียนมีระเบียบข้อปฏิบัติที่เป็นธรรม มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทำงานที่สร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่อย่างรวดเร็วทันเวลา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่เสมอคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ</p> <p>5.การส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายาม มีจิตสำนึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันภายในโรงเรียนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จ</p>
	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด	<p>1. มีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียน</p> <p>2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด</p> <p>3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่น</p> <p>4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารเชิงระบบ PDCA</p> <p>5.การสร้างพลังร่วมกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ให้มีความเข้มแข็งมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันและดำเนินงานอย่างมีทิศทางร่วมกัน</p> <p>6.ครูรักและสามัคคีกัน ยอมรับความคิดเห็นที่ซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผลใช้จินตนาการ ความคิดที่สร้างสรรค์ อุทิศตนและจิตวิญญาณร่วมกันในการทำงานอย่างเต็มกำลัง</p>

**ตอนที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียน
ขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด**

การตรวจสอบร่างกลยุทธ์ฯ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการในด้านความถูกต้อง และความครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของกลยุทธ์ ส่งเอกสารเพื่อตรวจสอบ ร่างกลยุทธ์ ด้วยตนเอง จากนั้นประเมินร่างกลยุทธ์โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน (ภาคผนวก ค) ได้แก่

- 1) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน
- 2) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน
- 3) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านวิจัยและวัดประเมินผล จำนวน 3 คน
- 4) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านนโยบายการศึกษา จำนวน 2 คน
- 5) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านนิเทศการศึกษา จำนวน 2 คน
- 6) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านครูผู้สอน จำนวน 1 คน

รวมผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินตรวจสอบกลยุทธ์ฯ ทั้งสิ้น 15 คน

ผลการตรวจสอบร่างกลยุทธ์ฯ 1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมคุณธรรมของ นักเรียนในด้านความถูกต้องและความครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ ของกลยุทธ์ จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ดังรายละเอียดในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์ 1 การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบ
ก้าวกระโดดในด้านความถูกต้องและความครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้
และประโยชน์ของกลยุทธ์หลัก (n=15)

ร่างกลยุทธ์ 1	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็น ไปได้		ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1) กลยุทธ์เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาโรงเรียน	4.53	0.50	4.80	0.40	4.47	0.60	4.60	0.60
2) กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่ ความยั่งยืน	4.53	0.60	4.60	0.60	4.33	0.70	3.67	1.30
3) กลยุทธ์เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร	4.73	0.46	4.33	0.70	4.53	0.50	4.47	0.70
4) กลยุทธ์ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก	4.47	0.50	4.67	0.50	4.27	0.60	4.33	0.70
เฉลี่ย	4.57	0.53	4.60	0.59	4.40	0.62	4.27	0.94

ตารางที่ 29 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์ 1 การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด พบว่า โดยภาพรวม ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม กลยุทธ์เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.73$, S.D. =0.46) ด้านความเหมาะสม กลยุทธ์เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.80$, S.D. =0.40) ความเป็นไปได้ กลยุทธ์เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.53$, S.D. =0.50) ด้านประโยชน์ กลยุทธ์เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.60$, S.D. =0.60)

ตารางที่ 30 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดดในด้านความถูกต้องและความครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของกลยุทธ์รอง (n=15)

ร่างกลยุทธ์ฯ 1	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็น ไปได้		ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของ ข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง	4.53	0.64	4.33	0.62	3.87	0.84	3.80	0.94
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด	4.47	0.64	4.07	0.88	4.07	0.70	3.67	0.72
3. การพัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความ เข้มแข็ง	4.20	0.86	3.93	0.80	4.33	0.72	4.27	0.80
4. การรวมพลังทำทหายกรเปลี่ยนแปลงอย่าง มั่นคง	4.07	0.70	3.93	0.70	4.20	0.77	4.40	0.74
5. สร้างภาวะผู้นำระดับ 5 ของผู้บริหาร	4.40	0.51	3.87	0.83	3.80	0.86	3.80	0.94
6. เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากร	4.27	0.80	4.07	0.70	3.80	0.68	3.87	0.99
7. เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีแบบมี ส่วนร่วม	4.27	0.59	4.13	0.99	4.20	0.86	3.73	0.70
8. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนแบบ ก้าวกระโดด	4.33	0.62	4.27	0.70	4.13	0.83	4.13	0.74
เฉลี่ย	4.30	0.70	4.10	0.80	4.10	0.80	3.96	0.84

จากตารางที่ 30 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์ฯ 1 การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มี
การพัฒนาแบบก้าวกระโดดของกลยุทธ์รอง พบว่า โดยภาพรวม

ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพ
ปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.
=0.64) รองลงมา กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด
($\bar{X}=4.47$, S.D. =0.64)

ด้านความเหมาะสม กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.33$, S.D. =0.62) รองลงมา คือ กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.27$, S.D. =0.70)

ด้านความเป็นไปได้ กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.33$, S.D. =0.72) รองลงมาคือ กลยุทธ์เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี แบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.20$, S.D. =0.86) และกลยุทธ์การรวมพลังทำทนายการเปลี่ยนแปลง อย่างมั่นคง ($\bar{X}=4.20$, S.D. =0.77)

ด้านประโยชน์ กลยุทธ์การรวมพลังทำทนายการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.40$, S.D. =0.74)รองลงมาคือ กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.27$, S.D. =0.80)

ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงภาษาที่ใช้และปรับกลยุทธ์ดังนี้
ประเด็นที่ 1 ความสอดคล้องของกลยุทธ์หลักกับผลการวิเคราะห์ SWOT ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่า กลยุทธ์หลักกับผลการวิเคราะห์ SWOT มีความสอดคล้องกัน แต่ก็ยังมีบางประเด็น ที่ยังไม่ชัดเจน จึงได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้คือ

1.1 ควรเขียนคำจำกัดความในการวิจัยให้มีความชัดเจนและเป็นคำนิยามเชิงปฏิบัติการ เช่น คำว่า “ผู้นำระดับ 5” “โรงเรียนที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด” “ผู้มีส่วนได้เสีย” เป็นต้น ซึ่งการเขียนคำนิยามที่ชัดเจนจะช่วยให้กลยุทธ์ต่าง ๆ มีความกระชับ ชัดเจน และสื่อความ ได้ตรงกับที่ ผู้วิจัยต้องการสื่อ

1.2 รูปแบบ/ลักษณะการเขียนกลยุทธ์ ควรเขียนในรูปของวิธีการ หรือ action โดยใช้ คำกริยาที่สะท้อนให้เห็นทิศทางหรือภาพที่ชัดเจนในการดำเนินการ (How to) หากใช้คำนามจะเป็น ลักษณะการเขียนประเด็นกลยุทธ์ นอกจากนั้นควรจะใช้คำที่มีความโดดเด่น ชัดเจน หรือคำสำคัญที่ ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติ

ประเด็นที่ 2 ความสอดคล้องของกลยุทธ์หลักกับกลยุทธ์รอง

ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่า กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง มีความสอดคล้องกัน และได้ เสนอความคิดเห็นว่ากลยุทธ์รองที่ 3.2 ควรจะอยู่ในกลยุทธ์หลักข้อที่ 2 เนื่องจากเป็นเรื่องของการ มีส่วนร่วม นอกจากนั้นควรปรับรูปแบบ/ลักษณะการเขียนตามที่ได้เสนอแนะไว้ในข้อ 1.2 ข้างต้น หรืออาจปรับวิธีการเขียนให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทย เช่น คำว่า “ภาวะผู้นำระดับ 5” อาจ เปลี่ยนเป็น “ภาวะผู้นำสูง” เป็นต้น

ประเด็นที่ 3 ความสอดคล้องของกลยุทธ์รองกับแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม

ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่ากลยุทธ์รองกับแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรมในแต่ละกลยุทธ์รองมีความสอดคล้องกัน โดยได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม ไว้ดังนี้

3.1 ควรจะระบุให้ชัดเจนว่ากลยุทธ์นี้พัฒนาขึ้นเพื่อให้ใครนำไปปฏิบัติ โรงเรียนหรือหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้นำไปปฏิบัติ หากให้โรงเรียนนำไปปฏิบัติก็ควรระบุผู้ปฏิบัติให้ชัดเจน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ปรับรูปแบบ/ลักษณะการเขียนตามที่ได้เสนอแนะไว้ในข้อ 1.2 และความคงเส้นคงวาของคำสำคัญในแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรมที่เขียน เช่น ผู้บริหาร โรงเรียน/ผู้บริหารสถานศึกษา หรือครู/บุคลากร เป็นต้น นอกจากนั้นการเขียนแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรมไม่จำเป็นต้องเขียนเหมือนกับข้อคำถามในแบบสอบถามทุกประการ ควรปรับวิธีการเขียนให้ผู้ใช้กลยุทธ์เข้าใจได้ง่าย ชัดเจน และไม่คลาดเคลื่อนไปจากความหมายของข้อความในแบบสอบถามมากนัก

3.3 เพื่อไม่ให้ผู้นำกลยุทธ์ไปใช้เกิดความสับสนกับคำว่า “มีส่วนร่วม” ในแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรมของกลยุทธ์ที่ 2 ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ว่าด้วยการมีส่วนร่วม กับกลยุทธ์ที่ 3 ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ว่าด้วยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก ควรจะตัดคำว่า “มีส่วนร่วม” ในแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรมของกลยุทธ์ที่ 3 ออกทั้งหมด

3.4 ในส่วนของกลยุทธ์ที่ 3 แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรมยังไม่สะท้อนเรื่องของการทำงานเชิงรุก ซึ่งเป็นการทำงานที่มองไปในอนาคตมากเท่าที่ควร

3.5 แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรมบางข้อที่ใช้สำหรับ โรงเรียนทั่วไปอาจตัดออกได้ ควรเน้นแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรมเฉพาะข้อที่เหมาะสมสำหรับใช้ใน โรงเรียนขนาดเล็ก

ประเด็นที่ 4 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของกลยุทธ์

ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นพ้องว่ากลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดดดังกล่าวมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด สพฐ. ซึ่งมีจำนวนมาก และจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน หากโรงเรียนขนาดเล็กได้นำกลยุทธ์ดังกล่าวไปใช้จริงทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า ปัจจัยสำคัญในการทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด คือ 1) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ และ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน โรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนั้นสิ่งที่จะทำให้การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้ยั่งยืนคือ 1) การที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์และความสำเร็จของโรงเรียน และ 2) บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของความสำเร็จนั้น

**ตอนที่ 5 ผลการปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนา
แบบก้าวกระโดด**

5.1 นำเสนอกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ต่อ
อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

5.2 ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนา
แบบก้าวกระโดด (ฉบับสมบูรณ์) และเผยแพร่กลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนา
แบบก้าวกระโดด ดังรายละเอียดในตารางที่ 31

**ตารางที่ 31 นำเสนอกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด
(ฉบับสมบูรณ์)**

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
1)พัฒนาการคิด และตัดสินใจของ บุคลากร	1.1)ส่งเสริมการมี ส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่า ของข้อมูลข่าวสารที่ แท้จริง	1.เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าถึงและ รู้ความเป็นจริงและเห็นคุณค่าข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบัน ปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา 2.เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ร่วมในการ วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนา คุณภาพของสถานศึกษา กับสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนอื่น 3.เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ได้ร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาในการกำหนด นโยบาย และวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาคุณภาพ

ตารางที่ 31 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
		<p>4.เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากร ได้ศึกษาวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาค่าใช้จ่ายการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาของโรงเรียน</p> <p>5.ประชุมชี้แจงบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน รับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อแสดงถึงความโปร่งใสของการบริหารงานทุกเรื่อง</p>
	<p>1.2)ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>1. จัดประชุมคณะทำงานถนัดกรองและพิจารณาตัดสินใจการทำงาน กำหนดกรอบการทำงานก่อนเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการทั้งคณะหรือต่อที่ประชุมคณะครู – กรรมการสถานศึกษา</p> <p>2. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดและตัดสินใจในทุกเรื่องทุกงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของตนเองและราชการ</p> <p>3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายใน</p>

ตารางที่ 31 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
		<p>4. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมทำงานและการตัดสินใจในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน</p> <p>5. ส่งเสริมให้ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด</p>
<p>2)เสริมสร้างการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน</p>	<p>2.1)พัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง</p>	<p>1.กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเรียนรู้แบบมีทิศทาง เผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ</p> <p>2.ประชุม อบรม เพื่อกำหนดทิศทางการทำงาน นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และสร้างความเข้าใจในวิธีการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3.บูรณาการภาระงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เข้ากับภาระงานปกติขององค์กรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานกับโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>4. โรงเรียนประเมินตนเองจัดกิจกรรมนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน ขยายผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน</p>

ตารางที่ 31 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
		<p>5.พัฒนาต่อยอดความรู้ ทักษะของครูและบุคลากร จากรุ่นสู่รุ่น อย่างต่อเนื่อง โดยยังคงยึดค่านิยมหลัก และวิสัยทัศน์ เป็นกรอบการดำเนินงาน</p> <p>6.จัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากร นักเรียน ตลอดจนชุมชน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากโลกออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
	<p>2.2) กระตุ้นการรวมพลังเพื่อการเปลี่ยนแปลงและมั่นคง</p>	<p>1. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการในการเปลี่ยนแปลงและตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญให้ความรู้และพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้รางวัลต่อผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน</p> <p>3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรในการรับรู้และตระหนักถึงความจำเป็น ผลดีและผลกระทบเพื่อกำหนดแผนงานกิจกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>4. โรงเรียนปรับเปลี่ยนนโยบายตามหน่วยงานต้นสังกัดแต่ยังคงยึดค่านิยมหลักไว้ และนำส่วนที่ดีในการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน</p>

ตารางที่ 31 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
3)เสริมสร้าง สมรรถนะ ของบุคลากร	3.1)พัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น สร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ เพื่อความโปร่งใสยุติธรรมให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ 2. สร้างทีมงาน คณะกรรมการดำเนินงานที่มุ่งมั่น พากเพียร เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดและเปลี่ยนแปลงการทำงานตามนโยบายของหน่วยการต้นสังกัดได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นกันเอง โดยถือว่าตนเอง เป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน 5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์งานนอกกรอบจากการบริหารงานปกติมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติทุกด้าน 6. ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักผู้นำ รู้ตาม รู้ประสาน แสวงหาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอ เผยแพร่แก่บุคลากรเครือข่าย และหน่วยงานต้นสังกัด

ตารางที่ 31 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
		<p>7. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าคิด กล้าทำและให้เวลากับการบริหารโรงเรียน รับฟังความคิดเห็น นำความคิดเห็นของทุกคนมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อลงสู่การปฏิบัติ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้</p> <p>8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ มีกำลังใจ ความมุ่งมั่น ท่วมเท เสียสละ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน</p>
	3.2)เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร	<p>1. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สํารวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน</p> <p>2. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นชอบ ในการโอน การย้ายของบุคลากรและปรับเปลี่ยนคนที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากงาน</p> <p>3. สร้างกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงานในโรงเรียนและให้บุคลากรได้รับความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม</p> <p>4. จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบ จากความสมัครใจ คุณวุฒิ ทักษะที่ดีต่องาน และความสามารถพิเศษ มีภาวะผู้นำ และประสบการณ์และผลงานเชิงประจักษ์</p>

ตารางที่ 31 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
		5. จัดครูและบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้งานทุกงาน สามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันหากบุคลากรที่รับผิดชอบเกิดปัญหา
4)เสริมสร้าง วัฒนธรรมการทำงาน เชิงรุก	4.1)ส่งเสริม วัฒนธรรมการทำงาน แบบมีส่วนร่วม	<p>1. กระตุ้นให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดี มีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผน จรรยาบรรณวิชาชีพ และวัฒนธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา</p> <p>2. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ให้มีความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติตามแผนงานเดิมให้สำเร็จ ก่อนเริ่มแผนงานใหม่ตามกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว</p> <p>3.ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิดและปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายร่วมจัดการศึกษา</p> <p>4. โรงเรียนมีระเบียบข้อปฏิบัติที่เป็นธรรม มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทำงานที่สร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่อย่างรวดเร็วทันเวลา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่เสมอคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ</p>

ตารางที่ 31 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
		<p>5. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายาม มีจิตสำนึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันภายในโรงเรียนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จ</p>
	<p>4.2) เร่งพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุน กำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียน 2. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด 3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่น 4. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารเชิงระบบ PDCA 5. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ให้มีความเข้มแข็งมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน และดำเนินงานอย่างมีทิศทางร่วมกัน 6. จัดกิจกรรมให้ครูรักและสามัคคีกัน ยอมรับความคิดเห็นที่ซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล ใช้จินตนาการ ความคิดที่สร้างสรรค์ อุทิศการณและจิตวิญญาณร่วมกันในการทำงานอย่างเต็มกำลัง

จากตารางที่ 31 กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยภาพรวม ประกอบด้วย 1)เสริมสร้างการคิดและตัดสินใจของบุคลากร 2)เสริมสร้างการบริหาร การเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน 3)เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร 4)เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงาน เชิงรุก

สรุปกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 8 กลยุทธ์รอง คือ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการคิดและตัดสินใจของบุคลากร

กลยุทธ์รอง

1.1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา

เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง

1.2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน

กลยุทธ์รอง

2.1) พัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง

2.2) กระตุ้นการรวมพลังเพื่อการเปลี่ยนแปลงและมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์รอง

3.1) พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก

กลยุทธ์รอง

4.1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

4.2) เร่งพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด