

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง“กลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด” เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงผสมผสาน ทั้งการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด และเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และคำถามวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนตามลำดับดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด และลำดับนี้ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

สภาพปัจจุบันของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย รองลงมา คือ ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดดในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดใน ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย

ลำดับนี้ความต้องการจำเป็นของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด เรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ ความคิดที่มีวินัย การสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน คนที่มีวินัย และการปฏิบัติอย่างมีวินัย

1. ด้านความคิดที่มีวินัย

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การตัดสินใจที่ดี รองลงมาคือ การยอมรับความเป็นจริง **สภาพที่พึงประสงค์** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การตัดสินใจที่ดี รองลงมาคือ การยอมรับความเป็นจริง

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากัน คือ การยอมรับความเป็นจริง และการตัดสินใจที่ดี

2. ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น รองลงมาคือ การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทหายและเปลี่ยนแปลง **สภาพที่พึงประสงค์** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น รองลงมาคือ การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทหายและเปลี่ยนแปลง

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่มากที่สุด คือ การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทหายและเปลี่ยนแปลง รองลงมา ได้แก่ การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น

3. ด้านคนที่มีวินัย

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำ ระดับ 5 รองลงมา คือ การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม **สภาพที่พึงประสงค์** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำระดับ 5 รองลงมาคือ การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่มากที่สุด คือ การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำระดับ 5

4. ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีวัฒนธรรมของวินัย รองลงมาคือ การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด **สภาพที่พึงประสงค์** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีวัฒนธรรมของวินัย รองลงมาคือ การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่มากที่สุด คือ การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด รองลงมา ได้แก่ การมีวัฒนธรรมของวินัย

2. ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด จากการนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาพิจารณา จัดลำดับตามความสำคัญความต้องการจำเป็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความคิดที่มีวินัย ผลการวิจัยพบว่า

จุดแข็ง

1. การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูด เพื่อให้รู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมพูดคุยซักถามบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานอยู่เสมอ

1.3 ครูมีส่วนร่วมในการอภิปราย วิเคราะห์ความผิดพลาด เพื่อช่วยกันค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดที่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ

2. การตัดสินใจที่ดี ได้แก่

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับงาน เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันจนประสบความสำเร็จ

2.3 ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด

จุดอ่อน

1. การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ให้ตรงกับความเป็นจริง

2. การตัดสินใจที่ดี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดมาตรฐานการทำงานและการตัดสินใจทำสิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่ยากทำที่สุดและสิ่งที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและทรัพยากรขององค์กร

โอกาส

1. การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีแนวโน้มได้เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริงของสถานศึกษา

2. การตัดสินใจที่ดี ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา

ภาวะคุกคาม

1. การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่

1.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความผิดพลาดในการทำงาน

1.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสภาพสถานศึกษา

1.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพในภาพรวมของสถานศึกษา

1.4 สถานศึกษาขาดการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษากับสถานศึกษาอื่น

2. การตัดสินใจที่ดี ได้แก่

2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน

2.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในดำเนินงานของสถานศึกษา

2. ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า

จุดแข็ง

1. การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

1.3 สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน

2. การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะท้าทายและเปลี่ยนแปลง ได้แก่

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่ม โดยใช้ความเป็นผู้นำ ผู้ชำนาญการในการเปลี่ยนแปลง

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการรับรู้และตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง โดยอธิบายถึงผลดีและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

จุดอ่อน

1. การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้แบบมีทิศทางในการวางแผนการทำงานเพื่ออนาคตของโรงเรียน

1.2 ครูขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน

2. การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะท้าทายและเปลี่ยนแปลง ได้แก่

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการจัดตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญที่จะเปลี่ยนแปลงให้ความรู้และพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ไปสู่ทิศทางเดียวกัน

2.2 ครูขาดการรับรู้เป้าหมาย ระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง

2.3 ครูขาดการรับรู้และตอบสนองไม่สามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.4 สถานศึกษาขาดการให้รางวัลจากการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพึงพอใจ

โอกาส

1. การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวโน้มในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไปอีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติของบุคลากร

2. การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะท้าทายและเปลี่ยนแปลง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดแผนการดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง

ภาวะคุกคาม

1. การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการสนับสนุนให้ครูเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในทุกระดับของสถานศึกษา

2. การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะท้าทายและเปลี่ยนแปลง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเมื่อประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง

3. ด้านคนที่มีวินัย ผลการวิจัยพบว่า

จุดแข็ง

1. ภาวะผู้นำระดับ 5 ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่นพากเพียรทำงานอย่างมีอาชีพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความทะเยอทะยานและเจตจำนงที่แน่วแน่ในการทำงานเพื่อโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยไม่ชอบอวดอ้างพุดถึงความยอดเยี่ยมและความสามารถของตนเอง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยกความดีให้แก่บุคคลอื่น หรือสถานศึกษาโดยรวม ไม่พุดถึงตัวเอง

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มในการวางตัวบุคลากรที่จะสืบทอดงานต่อ เพื่อความต่อเนื่องและความสำเร็จของงาน

2. การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ได้แก่

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงานที่รับผิดชอบก่อนคิดวิธีการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยให้บุคลากรที่ดีที่สุดได้รับโอกาสที่ดีที่สุด ทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงาน ให้บุคลากรทราบแนวปฏิบัติ ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน

จุดอ่อน

1. ภาวะผู้นำระดับ 5 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ ไม่ยึดความรู้ความสามารถค้ำประกันถึงความสัมพันธ์ทางครอบครัวหรืออายุงาน

2. การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ได้แก่

2.1 สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนและปลดคนที่ไม่ดีประสิทธิภาพออกจากงานที่ไม่เหมาะสมทันที

2.2 ครูปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบไม่สามารถคิดค้นวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอกาส

1. ภาวะผู้นำระดับ 5 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุด กล้าเผชิญปัญหา ทำเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

2. การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ได้แก่

2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร วางแผนอัตรากำลังบุคลากรสำหรับอนาคต

2.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบ และเป็นธรรมเนียมในการโอน การย้ายของบุคลากรในสถานศึกษา

ภาวะถูกคาม

1. ภาวะผู้นำระดับ 5 ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่ยั่งยืนเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนใหญ่

2. การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการส่งเสริมบรรยากาศที่ดี มีความเป็น ประชาธิปไตย พิจารณาความคิดความชอบตามเกณฑ์และระเบียบอย่างเที่ยงธรรม

4. ด้านการปฏิบัติอย่างมีวินัย ผลการวิจัยพบว่า

จุดแข็ง

1. การมีวัฒนธรรมของวินัย ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายามในการทำงานอย่างเอาจริงเอาจังและเข้มงวด

1.4 ครูมีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา

1.5 สถานศึกษามีระบบระเบียบที่ชัดเจนแต่ก็เปิด โอกาสและเสรีภาพ และรับผิดชอบงานภายใต้กรอบของระบบ

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตัวเองในการทำงาน โดยไม่ต้องให้สั่ง

2. การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่

2.1 สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันด้วยความมั่นใจและให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน

2.3 ครูรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ขอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

จุดอ่อน

1. การมีวัฒนธรรมของวินัย ได้แก่ ครูขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติ

2. การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาขอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งของแต่ละบุคคลด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค

โอกาส

1. การมีวัฒนธรรมของวินัย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสร้างกฎระเบียบใหม่ ต่างจากราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว

2. การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่

2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุน กำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ

2.2 สถานศึกษามีแนวโน้มจัดการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ภาวะคุกคาม

1. การมีวัฒนธรรมของวินัย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทำงานตามแผนงานเดิมยังไม่สำเร็จ แต่เริ่มแผนงานใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานเดิมเพียงเพื่อจะกระจายความเสี่ยง

2. การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่

1.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่นที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

1.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ ที่เป็นประโยชน์ ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา โรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

3. ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด และ ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาวิจัยและพัฒนากลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 8 กลยุทธ์รอง 44 แนวทาง/วิธีการ/ กิจกรรม ดังนี้

กลยุทธ์หลัก 1) พัฒนาการคิดและตัดสินใจของบุคลากร

กลยุทธ์รอง 1.1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึง และเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง

แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม

1. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าถึงและรู้ความเป็นจริงและเห็นคุณค่าข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา

2. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมในการวิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา กับสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอื่น

3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาในการกำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาคุณภาพ

4. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากร ได้ศึกษา วิเคราะห์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหการจัดเรียนการสอนและการจัดการศึกษาของโรงเรียน

5. ประชุมชี้แจงบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเครือข่าย ผู้ปกครองนักเรียน รับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อแสดงถึงความโปร่งใสของการบริหารงานทุกเรื่อง
กลยุทธ์รอง 1.2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม

1. จัดประชุมคณะทำงานกลั่นกรองและพิจารณาตัดสินใจการทำงาน กำหนดกรอบการทำงานก่อนเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการทั้งคณะหรือต่อที่ประชุมคณะครู – กรรมการสถานศึกษา

2. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดและตัดสินใจ ในทุกเรื่องทุกงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของตนเองและราชการ

3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายใน

4. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมทำงานและการตัดสินใจในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน

5. ส่งเสริมให้ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด

กลยุทธ์หลัก 2) เสริมสร้างการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน

กลยุทธ์รอง 2.1) พัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง
แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม

1. กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ แสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ ภายในและภายนอก ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเรียนรู้แบบมีทิศทาง เผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัย ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

2. ประชุม อบรม เพื่อกำหนดทิศทางการทำงาน นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และสร้างความเข้าใจในวิธีการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

3. บูรณาการภาระงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เข้ากับภาระงานปกติขององค์กร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานกับโรงเรียนและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างรวดเร็ว

4. โรงเรียนประเมินตนเองจัดกิจกรรมนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน ขยายผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

5. พัฒนาต่อยอดความรู้ ทักษะของครูและบุคลากรจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง โดยยังคงยึดค่านิยมหลักและวิสัยทัศน์ เป็นกรอบการดำเนินงาน

6. จัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากร นักเรียน ตลอดจนชุมชน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากโลกออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์รอง 2.2) กระตุ้นการรวมพลังเพื่อการเปลี่ยนแปลงและมั่นคง

แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม

1. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้ความเป็นผู้นำ ผู้ชำนาญการในการเปลี่ยนแปลงและตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญให้ ความรู้และพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้รางวัลต่อผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน

3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรในการรับรู้ และตระหนักถึงความจำเป็น ผลดีและผลกระทบเพื่อกำหนดแผนงานกิจกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

4. โรงเรียนปรับเปลี่ยนนโยบายตามหน่วยงานต้นสังกัดแต่ยังคงยึดค่านิยมหลักไว้ และนำส่วนที่ดีในการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและท้องถิ่น ให้มีความยั่งยืน

กลยุทธ์หลัก 3) เสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร

กลยุทธ์รอง 3.1) พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม

1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น สร้างทีมงาน คณะกรรมการ อย่างมีระบบ เพื่อความโปร่งใสยุติธรรมให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ

2. สร้างทีมงาน คณะกรรมการดำเนินงานที่มุ่งมั่นพากเพียร เพื่อให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งใหญ่

3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดและเปลี่ยนแปลงการทำงานตามนโยบายของหน่วยการต้นสังกัดได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นกันเองโดยถือว่าตนเองเป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์งานคิดนอกกรอบจากการบริหารงานปกติมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติทุกด้าน

6. ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักผู้นำ รู้ตาม รู้ประสาน แสวงหาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอ เผยแพร่แก่บุคลากร เครือข่าย และหน่วยงานต้นสังกัด

7. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าคิด กล้าทำและให้เวลากับการบริหารโรงเรียน รับฟังความคิดเห็น นำความคิดเห็นของทุกคนมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อลงสู่การปฏิบัติ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ มีกำลังใจ ความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์รอง 3.2) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม

1. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน

2. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบในการโอน การย้ายของบุคลากรและปรับเปลี่ยนคนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ออกจากงาน

3. สร้างกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงานในโรงเรียนและให้บุคลากรได้รับความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม

4. จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบ จากความสมัครใจ คุณวุฒิ ทักษะที่ดีต่องาน และความสามารถพิเศษ มีภาวะผู้นำ และประสบการณ์และผลงานเชิงประจักษ์

5. จัดครูและบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้งานทุกงาน สามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน หากบุคลากรที่รับผิดชอบเกิดปัญหา

กลยุทธ์หลัก 4) เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก

กลยุทธ์รอง 4.1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม

1. กระตุ้นให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดี มีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผน จรรยาบรรณวิชาชีพ และวัฒนธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา
2. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ให้มีความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติตามแผนงานเดิมให้สำเร็จ ก่อนเริ่มแผนงานใหม่ตามกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และคล่องตัว
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายร่วมจัดการศึกษา
4. โรงเรียนมีระเบียบข้อปฏิบัติที่เป็นธรรม มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทำงานที่สร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่อยู่รวดเร็วทันเวลา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่เสมอ คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ
5. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายาม มีจิตสำนึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ภายในโรงเรียนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จ

กลยุทธ์รอง 4.2) เร่งพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด

แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม

1. จัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนา โรงเรียน
2. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดทิศทางการพัฒนา โรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด
3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่น
4. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารเชิงระบบ PDCA
5. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันและดำเนินงานอย่างมีทิศทางร่วมกัน

6. จัดกิจกรรมให้ครูรักและสามัคคีกัน ยอมรับความคิดเห็นที่ซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล ใช้จินตนาการ ความคิดที่สร้างสรรค์ อุดมการณ์และจิตวิญญาณร่วมกันในการทำงานอย่างเต็มกำลัง

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีความถูกต้องและความครอบคลุม อยู่ในระดับมาก ความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และคำถามวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนตามลำดับดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีรายละเอียดดังนี้

สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านกรปฏิบัติอย่างมีวินัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสร้างกฎระเบียบใหม่ ต่างจากราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว สอดคล้องกับ กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) ที่ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 1) มีบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา 2) ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน 3) สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา และนำไปสู่ใจ 4) มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสมอ และคิดอย่างสร้างสรรค์ 5) มีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ สามารถประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร 6) รู้ในความสามารถของบุคคลมอบงานที่เหมาะสม มีความสามารถในการบุคคล โดยภักดีต่อโรงเรียน สร้างความสามัคคี ความเป็นธรรม 7) ใช้ระบบคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารคน 8) มีความสามารถในการประสานงาน ประสานประโยชน์ ประสานน้ำใจ กับหน่วยงาน หรือบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี 9) กระตุ้นและปลุกเร้า

ผู้ร่วมงานให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง 10) ให้โอกาสและความท้าทายแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น 11) พัฒนาและเผยแพร่หลักการ / หลักธรรมคำสั่งสอน กฎเกณฑ์ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของชุมชน 12) ยกย่องให้รางวัลผู้มีพฤติกรรมทางจริยธรรม คุณธรรม 13) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการบริการของสถานศึกษาที่สนับสนุนด้านจริยธรรม คุณธรรม 14) ส่งเสริมความเสมอภาคของบุคคล โดยทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้ารับบริการและทรัพยากรต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้ 15) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันและยึดหลักสามัคคีปรองดอง 16) วางตัวเหมาะสม น่าคบหา เสมอต้นเสมอปลาย 17) เห็นความสำคัญและการพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรให้ก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดดในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้าน การสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน พบว่า สถานศึกษามีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและผู้นำในทุกระดับ สนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้แบบมีทิศทางในการวางแผนการทำงานเพื่ออนาคตของโรงเรียน ส่งเสริมการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวโน้มในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไปอีกสถานที่หนึ่ง ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ พิธาน พื้นทอง (2548) พบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อพัฒนาศักยภาพการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดหา ผลิตและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในภายนอกตลอดจนการให้บริการหนังสือแบบเรียนและอุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อการเรียนการสอนหลายๆ รูปแบบ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ติดตามตรวจสอบและประเมินการใช้สื่อ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการทำวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและนำผลวิจัยมาใช้พัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูมีขวัญกำลังใจ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนจ้างครูช่วยสอน แก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น จัดสรรวงเงินที่ใช้พิจารณาความดีความชอบให้โรงเรียนขนาดเล็กเป็นกรณีพิเศษ การประเมินผลงานควรคำนึงถึงขนาดโรงเรียนและเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ควรมีการโยกย้าย

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กบ่อยเกินไปให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งโยกย้ายและสรรหาผู้บริหารครู และบุคลากรในโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

2.1 ด้านความคิดที่มีวินัย

จุดแข็ง พบว่า 1. การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูด เพื่อให้รู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาของสถานศึกษา 1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมพูดคุยซักถามบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานอยู่เสมอ 1.3) ครูมีส่วนร่วมในการอภิปราย วิเคราะห์ความผิดพลาด เพื่อช่วยกันค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดที่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับ Max Webers (1947 อ้างถึงใน Hoy&Miskel,2008) ที่พบว่าองค์การราชการมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถเนื่องจากระบบโครงสร้างของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นระบบ โครงสร้างแบบยืดหยุ่นไม่ชัดเจนจำนวนคนน้อย ความเป็นระบบราชการ(Bureacracy)จะลดลง หลักในเรื่องการแบ่งงานกันทำ(Division of Labors) จะแบ่งงาน ตามสถานการณ์ ครูจะถูกมอบหมายงานให้ทำหลาย ๆ อย่างและสอนหลาย ๆ วิชา ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ หากมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และถ้าหากมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2. การตัดสินใจที่ดี ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับงาน เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันจนประสบความสำเร็จ 2.3) ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด สอดคล้องกับ Blase and Kirby (1999) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่าให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียนมีเสรีภาพในการทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ สนับสนุนส่งเสริมครู โดยการจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนให้เข้ารับการศึกษอบรมเพิ่มเติม และช่วยเหลือครูในเรื่องปัญหาวินัยของนักเรียน แนะนำหรือสะกิดเบา ๆ ให้ครูพิจารณาหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการสอน การใช้สื่อและช่วยแก้ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียน จุดอ่อน พบว่า 1. การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ให้ตรงกับความเป็นจริง 2. การตัดสินใจที่ดี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดมาตรฐานการทำงานและการตัดสินใจทำสิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่ยากทำที่สุดและสิ่งที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและทรัพยากรขององค์กร โอกาส พบว่า

1. การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีแนวโน้มได้เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริงของสถานศึกษา
2. การตัดสินใจที่ดี ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา ภาวะถูกถาม พบว่า 1. การยอมรับความเป็นจริง ได้แก่ 1.1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความผิดพลาดในการทำงาน 1.2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา 1.3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพในภาพรวมของสถานศึกษา 1.4) สถานศึกษาขาดการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษากับสถานศึกษาอื่น 2. การตัดสินใจที่ดี ได้แก่
 - 2.1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน 2.2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2.3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับ สมฤดี สิริชัยเอกวัฒน์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาชั้นนำ” โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อทราบระดับของยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนชั้นนำ ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยตามข้อเสนอแนะของกรมวิชาการที่เสนอยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 8 ประการ ประกอบด้วย 1)การจัดทำระบบสารสนเทศ 2)การพัฒนามาตรฐานการศึกษา 3)การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4)การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5)การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา 6)การประเมินคุณภาพการศึกษา 7)การรายงานคุณภาพการศึกษา ประจำปีและ 8)การผลงคุณภาพการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาเอกชนชั้นนำใช้ยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในระดับมากทุกยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับ กิติฐิพงษ์ ภายสิทธิ์ (2544) ศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนของผู้บริหารและเปรียบเทียบกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนเอกชน ระหว่างโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา กับโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ได้มีการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ 7 ด้านคือ 1) ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียนมีการกำหนดจากคณะผู้บริหารและการระดมความคิดจากบุคลากรเพื่อวิเคราะห์สภาพของโรงเรียน 2) หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน มีการจัดทำแผนการสอนรายกลุ่มประสบการณ์อย่าง

ครบถ้วนและมีความสอดคล้องกับหลักสูตร 3) บุคลากร จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารในแต่ละฝ่ายบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การจัดการสถานที่และบริเวณโรงเรียน โดยมีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่ 5) การจัดการ การบริหาร โดยการจัดทำธรรมนูญโรงเรียนและแผนพัฒนา มีระบบโครงสร้างการบริหารและดำเนินการอย่างเป็นระบบ 6) กิจกรรมนักเรียน จัดบริการส่งเสริมสุขภาพอนามัยทั้งร่างกายและจิตใจ คือ บริการน้ำดื่มและอาหารที่ถูกต้องสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ และ 7) สัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน คือ การเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด

2.2 ด้านการสร้างควมยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน

จุดแข็ง พบว่า 1. การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ 1.3) สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน 2. การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทหายและเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่ม โดยใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการในการเปลี่ยนแปลง 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการรับรู้และตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงโดยอธิบายถึงผลดีและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับปีลัญ ปฏิพิมพาคม (2550) พบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการจูงใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ และด้านหลักในการปกครองโรงเรียน **จุดอ่อน พบว่า** 1. การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้แบบมีทิศทางในการวางแผนการทำงานเพื่ออนาคตของโรงเรียน 1.2) ครูขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน 2. การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทหายและเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการจัดตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญที่จะเปลี่ยนแปลงให้ความรู้และพัฒนาทักษะแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ไปสู่ทิศทางเดียวกัน 2.2) ครูขาดการรับรู้เป้าหมาย ระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง 2.3) ครูขาดการรับรู้และตอบสนอง ไม่สามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2.4) สถานศึกษาขาดการให้รางวัลจากการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพึงพอใจ **โอกาส พบว่า** 1. การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำหลายรุ่น ได้แก่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวโน้มในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอน ข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไปอีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติของบุคลากรมี

2. การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทนายและเปลี่ยนแปลง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดแผนการ ดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง ภาวะคุณความ พบว่า 1. การสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวผ่านผู้นำ หลายรุ่น ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดการสนับสนุนให้ครูเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในทุกระดับของสถานศึกษา 2. การยึดมั่นในค่านิยมหลักควบคู่กับความตั้งใจที่จะทำทนาย และเปลี่ยนแปลง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเมื่อประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง

2.3 ด้านคนที่มิวินัย

จุดแข็ง พบว่า 1. ภาวะผู้นำระดับ 5 ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความ อ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่นพากเพียรทำงานอย่างมีอาชีพ 1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วย ความทะเยอทะยานและเจตจำนง ที่แน่วแน่ในการทำงานเพื่อโรงเรียน1.3) ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงาน โดยไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง 1.4) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยไม่ชอบอวดอ้างพูดถึงความยอดเยี่ยมและความสามารถของตนเอง 1.5) ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยยกความดีให้แก่บุคคลอื่น หรือสถานศึกษาโดยรวม ไม่พูดถึงตัวเอง 1.6) ผู้บริหาร สถานศึกษาบริหารงาน โดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ 1.7) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มในการวางตัวบุคลากรที่จะสืบทอดงานต่อ เพื่อความต่อเนื่อง และความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ ชวนพิศ ลิทธิธาดา (2552) ที่ศึกษารูปแบบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล พบว่า องค์กรประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1.สมรรถนะด้านวิชาชีพ 2.สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 3.สมรรถนะด้านหน้าที่ 4.สมรรถนะด้านบุคคล และ 5.สมรรถนะด้าน การบังคับบัญชา 2. การเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดย การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงานที่รับผิดชอบก่อนคิดวิธีการ2.2) ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงาน โดยให้บุคลากรที่ดีที่สุดได้รับ โอกาสที่ดีที่สุด ทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศ 2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงาน ให้บุคลากรทราบแนวปฏิบัติ ความ รับผิดชอบและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ Max Webbers (1947 อ้างถึงใน Hoy&Miskel,2008) ที่พบว่า องค์กรราชการมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถเนื่องจากระบบ โครงสร้างของ โรงเรียนขนาดเล็กเป็นระบบโครงสร้างแบบยึดหยุ่น ไม่ชัดเจนจำนวนคนน้อย ความเป็นระบบราชการ(Bureacracy)จะลดลง หลักในเรื่องการแบ่งงาน

จังหวัดนครปฐม สถานศึกษามีการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 3) ด้านการสอนมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 4) ด้านความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนสูง 5) ด้านการเสริมแรงในเชิงบวก 6) ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 7) ด้านส่งเสริมความรับผิดชอบและสิทธิของนักเรียน

และสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา บ้าน ชุมชน และ 2) ด้านแหล่งการเรียนรู้ สำหรับปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

สอดคล้องกับ จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ (2549) ที่พบว่ากระบวนการส่งเสริมความดี มีคุณธรรมให้กับคน ครอบครัว และชุมชน ผู้นำชุมชนทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความร่วมมือในการสร้างคนดี สังคมดี จากบ้าน วัด โรงเรียน และองค์การบริหารส่วนตำบล ยกย่องคนดีให้เป็นแบบอย่างของชุมชน สร้างศักยภาพ และความเข้มแข็งของชุมชน โดยการสร้าง บุคคลากร และสร้างองค์การต่าง ๆ ให้มีศักยภาพ สร้างครอบครัวที่ดี และสร้างอาชีพที่มั่นคงในชุมชน และเกรียง เลิศล้ำ (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานบริหารในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกประเด็นตามภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานบริหารทั้งหมด 6 งาน คือ งานธุรการ การเงิน และพัสดุ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานวิชาการ และงานกิจการนักเรียน 2. การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่ 2.1) สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันด้วยความมั่นใจและให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน 2.3) ครูรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ขอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับ ทิศนา แจมณี และคณะ (2547) ได้เสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการดำเนินงานพัฒนาหรือปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการใหญ่ๆ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านบุคคล (2) องค์ประกอบด้านครู (3) องค์ประกอบด้านนักเรียน (4) องค์ประกอบด้านผู้ปกครองและชุมชน (5) องค์ประกอบด้านยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ยุทธวิธีในการปรับเปลี่ยนแนวคิดของครูและยุทธวิธีในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ผู้บริหารใช้และประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550) พบว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 9 ประเด็นหลัก 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2. การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง 3. การวางแผนกลยุทธ์ 4. โครงสร้างองค์กร 5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6. การบริหารงานวิชาการ 7. การบริหารการเงิน 8. การบริหารทั่วไป 9. การจัดการสารสนเทศและความรู้ จุดอ่อน พบว่า

1. การมีวัฒนธรรมของวินัย ได้แก่ ครูขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติ 2. การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งของแต่ละบุคคลด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค โอกาส พบว่า 1. การมีวัฒนธรรมของวินัย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสร้างกฎระเบียบใหม่ ต่างจากราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว 2. การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่ 2.1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุนกำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ 2.2) สถานศึกษามีแนวโน้มจัดการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ซึ่งสอดคล้องกับ สมพิศ ไข่เอื้อง (2554) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกด้านการดำเนินการ ที่เป็นโอกาส ได้แก่ 1) มีกฎหมายรองรับการให้ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร 2) การมีส่วนร่วมของโรงเรียนเครือข่ายและโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมด้านบุคลากร 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดหาสื่อวัสดุและ สื่อเทคโนโลยี 4) ชุมชนมีทรัพยากรในท้องถิ่น ได้แก่ องค์ความรู้ของชุมชน โดยเฉพาะด้านอาชีพ ในท้องถิ่นและด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น 5) การมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสนับสนุน จัดการศึกษา 6) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชนให้การสนับสนุน เงิน งบประมาณในการจัดการศึกษา 7) การมีส่วนร่วมของโรงเรียนใกล้เคียงในท้องถิ่นหรือโรงเรียนที่มีความพร้อม เช่น โรงเรียนดีประจำตำบล ซึ่งมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ 8) การมีส่วนร่วมของชุมชน ท้องถิ่นและหน่วยงานต่างๆ ในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี 9) การมีส่วนร่วมของโรงเรียนใกล้เคียงในท้องถิ่นหรือโรงเรียนที่มีความพร้อม เช่น โรงเรียนดีประจำตำบล ซึ่งมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ 10) การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน บริษัทต่างๆ ที่เข้ามาสำรวจ เพื่อให้ในการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ 11) โครงการ จิตสาธารณะของภาคเอกชนและหน่วยงานต่างๆ รวมถึงสถาบันการศึกษาที่เข้ามามีส่วนร่วมจัดการ ศึกษา 12) มีโปรแกรมบทเรียนสำเร็จรูป สื่อการเรียนการสอนออนไลน์มากมายที่สามารถเลือกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาได้ 13) มีโครงการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม โรงเรียนวังไกลกังวล ภาวะคุกคาม พบว่า 1. การมีวัฒนธรรมของวินัย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทำงานตามแผนงานเดิมยังไม่สำเร็จ แต่เริ่มแผนงานใหม่ที่ไม่ว่างข้อง

กับงานเดิมเพียงเพื่อจะกระจายความเสี่ยง 2. การรวมพลังผลักดันอย่างก้าวกระโดด ได้แก่

1.1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์แหล่งทรัพยากรบุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่นที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

1.2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา 1.3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา โรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

3. ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

1) พัฒนาการคิดและตัดสินใจของบุคลากร มี 2 กลยุทธ์รอง คือ

กลยุทธ์รองที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา เข้าถึงและเห็นคุณค่าของข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 แนวทาง คือ 1) เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงและรู้ความเป็นจริงและเห็นคุณค่าข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา 2) ส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมในการวิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา กับสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอื่น 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาในการกำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาคุณภาพ 4) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรในการศึกษาวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาของโรงเรียน 5) ประชุม ชี้แจงบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน รับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อแสดงถึงความโปร่งใสของการบริหารงานทุกเรื่อง สอดคล้องกับ ศักดา สถาพรวงษา(2549) ที่วิจัยพบว่า หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 10 หลักการ คือ เป้าหมายหรือภาพวาดความสำเร็จ ความร่วมมือ ความเป็นประชาธิปไตย การกระจายอำนาจหรือความมีอิสระในตนเอง การทำงานเป็นทีม ข้อตกลงความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์เชิงบวก การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังอำนาจ

กลยุทธ์รองที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะทำงานกลั่นกรองและพิจารณาตัดสินใจการทำงาน กำหนดกรอบการทำงานก่อนเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการทั้งคณะหรือต่อที่ประชุมคณะครู – กรรมการสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วม กล่าวคือ คิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดและตัดสินใจ ในทุกเรื่องทุกงานที่

เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของตนเองและราชการ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายใน 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานและการตัดสินใจในการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน 5) ส่งเสริมให้ครูมีใจรักในสิ่งที่จะทำ มุ่งมั่น และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด สอดคล้องกับ ชนิค คุณเมธิกุล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า (1) ตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนทั้งสิ้น 44 ตัว ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการสารสนเทศ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และด้านการจัดการทางการเงิน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ (2) ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ น้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้ง 44 ตัวมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.34-0.83 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การถือกุหลาบพญาอาศัยซึ่งกันและกัน ในหมู่สมาชิก ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนทั้ง 8 ด้าน มีค่าเป็นบวก ขนาดตั้งแต่ 0.67-1.00 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจัดการสารสนเทศ ด้านการจัดการทางการเงิน และด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก

2) เสริมสร้างการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน มี 2 กลยุทธ์รอง คือ

กลยุทธ์รองที่ 1 พัฒนาองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเข้มแข็ง ประกอบด้วย 6

แนวทาง คือ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ แสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเรียนรู้แบบมีทิศทาง เผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 2) ประชุม อบรม เพื่อกำหนดทิศทางการทำงาน นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และสร้างความเข้าใจในวิธีการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ 3) บูรณาการภาระงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เข้ากับภาระงานปกติขององค์กรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือ

ถ่ายโอนข้อมูลงานกับโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างรวดเร็ว 4) โรงเรียนประเมินตนเองจัดกิจกรรมนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน ขยายผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน 5) ส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดความรู้ ทักษะของครูและบุคลากรจากฐานสู่รุ่น อย่างต่อเนื่อง โดยยังคงยึดค่านิยมหลักและวิสัยทัศน์ เป็นกรอบการดำเนินงาน 6) พัฒนาครูและบุคลากร นักเรียน ตลอดจนชุมชน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากโลกออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) ที่กล่าวถึง การพัฒนาการสนับสนุนสู่การเปลี่ยนแปลง (Developing Support for Change) การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับความอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารหรือองค์กรจะนำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติให้เกิดผลได้ตามที่ตั้งเป้าไว้ ต้องสร้างความเข้าใจต่อความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและต้องสนับสนุนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายใน และแนวคิดการจัดการเปลี่ยนแปลงของ Black and Porter (2000) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยให้ความสำคัญปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลง โดยจำแนกออกเป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กรที่สำคัญได้แก่ 1) สภาพเศรษฐกิจ มีผลกระทบต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร 2) คู่แข่งขัน มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์และการเติบโต 3) การเมืองและกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงนโยบายและกฎหมายมีผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงาน ระบบบริหารงาน ซึ่งจะต้องมีวิธีการเปลี่ยนแปลงให้รวดเร็วและเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด 4) สังคมและประชากร การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทำให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อตอบสนองความต้องการ

กลยุทธ์รองที่ 2 กระตุ้นการรวมพลังเพื่อการเปลี่ยนแปลงและมั่นคง ประกอบด้วย

4 แนวทาง คือ 1) ส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการในการเปลี่ยนแปลงและตั้งทีมงานที่มีความรู้และเชี่ยวชาญให้ความรู้และพัฒนาทักษะแก่ครูและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) ส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้รางวัลต่อผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน 3) ส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการรับรู้และตระหนักถึงความจำเป็น ผลดีและผลกระทบเพื่อกำหนดแผนงานกิจกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 4) โรงเรียนปรับเปลี่ยนนโยบายตามหน่วยงานต้นสังกัดแต่ยังคงยึดค่านิยมหลักไว้ และนำส่วนที่ดีในการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของ โรงเรียนและท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน สอดคล้องกับ ฐวัช บุญมณี (2550) กล่าวถึง ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพ การศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะที่สำคัญคือ 1) เป็นผู้นำวิสัยทัศน์ (visionary Leadership) และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลต่าง ๆ ได้ 2) ใช้หลักการกระจายอำนาจ (Empowerment) และการมีส่วนร่วม (Participation) 3) เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับบุคลากร ทั้งภายในและนอกองค์กร

4) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 5) ผู้นำคุณภาพจะต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและใช้ข้อมูลสถิติ ในการวิเคราะห์และตัดสินใจ 6) ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือลูกน้อง 7) ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการใช้แรงจูงใจ และ8) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chang Leadership) และสอดคล้องกับ วัชรพงษ์ แพ่งหลาย (2554) ที่วิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3)เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรอย่างมีคุณภาพ มี 2 กลยุทธ์รอง คือ

กลยุทธ์รองที่ 1 พัฒนาระดับผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 8 แนวทาง คือ

1)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น สร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ เพื่อความโปร่งใสยุติธรรมให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ
2)ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างทีมงาน คณะกรรมการอย่างมีระบบ มุ่งมั่นพากเพียรเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยิ่งใหญ่ 3)เสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดและเปลี่ยนแปลงการทำงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ
4)เสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นกันเองโดยถือว่าตนเองเป็นเพื่อนร่วมงานไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน 5)เสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมนอกกรอบจากการบริหารงานปกติมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติทุกด้าน 6)เสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักผู้นำ รู้ตาม รู้ประสาน แสวงหาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอ เผยแพร่แก่บุคลากร เครือข่าย และหน่วยงานต้นสังกัด 7)เสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษากำหนด กล้าทำและให้เวลากับการบริหารโรงเรียน รับฟังความคิดเห็น นำความคิดเห็นของทุกคนมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อลงสู่การปฏิบัติ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 8)เสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ มีกำลังใจ ความมุ่งมั่น ทุมเท เสียสละ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ประคอง รัตมีแก้ว (2551) พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1.ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2. การครองตนของผู้บริหาร 3. ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ 4.บุคลิกภาพของผู้บริหาร และพบว่าแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา

โดยศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ สอดคล้องกับ กมลวรรณ รอดจ่าย (2552) พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและปัจจัยด้านการบริหารจัดการ หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำในระดับสูง ก็จะทำให้ผู้บริหารมีรูปแบบและวิธีการที่ใช้ในการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพสูงมาก

กลยุทธ์รองที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 แนวทาง คือ

1) ส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน 2) ส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการให้ความเห็นชอบในการ โอน การย้ายของบุคลากรและปรับเปลี่ยนคนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ออกจากงาน 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมบริหารงาน โดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับงาน ใน โรงเรียนและให้บุคลากร ได้รับความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม 4) จัดครูเข้าสอนและปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบ จากความสมัครใจ คุณวุฒิ ทักษะที่ดีต่องาน และความสามารถพิเศษ มีภาวะผู้นำ และ ประสิทธิภาพและผลงานเชิงประจักษ์ 5) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้งานทุกงาน สามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันหากบุคลากรที่รับผิดชอบเกิดปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550(ข)) พบว่า ปัจจัยด้านคนเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา และยกระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ รอดจ่าย (2552) ที่วิจัยพบว่า สมรรถนะของครู และบุคลากรทางการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก กล่าวคือ หากครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะ และแรงจูงใจที่ดี ตลอดจนครูมีกระบวนการในการจัดกิจกรรมและเนื้อหาสาระการเรียนการสอนที่เหมาะสม ก็จะส่งผลให้โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก มี 2 กลยุทธ์รอง คือ

กลยุทธ์รองที่ 1 ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 แนวทาง

คือ 1) ส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดี มีวินัยในตัวเอง การคิด และการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผน จรรยาบรรณวิชาชีพ และวัฒนธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติตามแผนงานเดิมให้สำเร็จ ก่อนเริ่มแผนงานใหม่ตามกฎระเบียบเพื่อให้เกิด

ความโปร่งใสและคล่องตัว 3)ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายร่วมจัดการศึกษา 4)โรงเรียนมีระเบียบข้อปฏิบัติที่เป็นธรรม มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทำงานที่สร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่อย่างรวดเร็วทันเวลา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่เสมอคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ 5)การส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในตัวเอง มีความมานะพยายาม มีจิตสำนึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันภายในโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับ พิธาน พื้นทอง (2548) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันควรมีการผสมผสานระหว่างครูใหม่กับครูเก่าให้ลงตัวเพื่อใช้ประสบการณ์ของครูเก่ามาหล่อหลอมครูใหม่และครูอัตราจ้าง ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2555) ที่กล่าวว่า องค์กรจะดำเนินไปได้ ต้องอาศัยพลังความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงานและค่านิยม ที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีมการมุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์กร เช่นนี้ ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้าการที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้น ย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกันปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดีในเวลาที่รวดเร็วและทันกับสถานการณ์ สอดคล้องกับ เพ็ชรี ฐิตะวิเชตร(2554) พบว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืนนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกันตระหนักและเข้าใจตรงกัน นั่นคือค่านิยมขององค์กรนั่นเอง

กลยุทธ์รองที่ 2 เร่งพัฒนาโรงเรียนแบบก้าวกระโดด ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ

1)มีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เงินทุน กำลังคนจากชุมชนเพื่อพัฒนา โรงเรียน 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดทิศทางการพัฒนา โรงเรียนและร่วมผลักดันให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิทยากร แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่น 4)ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารเชิงระบบ PDCA 5) การสร้างพลังร่วมกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ให้มีความเข้มแข็งมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันและดำเนินงานอย่างมีทิศทางร่วมกัน 6) ครูรักและสามัคคีกัน ยอมรับความคิดเห็นที่ซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผลใช้จินตนาการ ความคิดที่สร้างสรรค์ อุทิศตนและจิตวิญญาณร่วมกันในการทำงานอย่างเต็มกำลัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับ สุวิทย์ ยอดสละ(2554) ที่พบว่า การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแนวใหม่ผู้นำต้องกล้าคิดนอกกรอบ เปลี่ยนแนวคิดใหม่ มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีการทำงานเป็นทีม มีเครือข่ายในการทำงานจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการร่วมกับชุมชนหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่น อาจต้องใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพราะมีครูไม่ครบชั้น หรืออาจจัดการการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยสามารถประสานสืบทิศร่วมกับ บ้าน วัด โรงเรียน จัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการขับเคลื่อนในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างทางเลือกในการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ กล่าวโดยสรุปคือ 1) สร้างจุดเด่น 2) เน้นเครือข่าย 3) ใช้ ICT 4) มีแหล่งเรียนรู้ 5) บูรณาการ 6) ประสานสืบทิศ 7) คิดนอกกรอบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดระบบและกลไกในการพัฒนา ผู้บริหารครู และบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศและบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก วางแผนการพัฒนาทั้งระบบ ดำเนินการพัฒนา สร้างเครือข่ายการพัฒนา รวมทั้งกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ให้ตรงกับความเป็นจริง ขาดมาตรฐานการทำงานและการตัดสินใจ ครูปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบไม่สามารถคิดค้นวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายใน โรงเรียนและภายนอกโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และ

ประเมินสถานภาพสถานศึกษา ตลอดจนการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพในภาพรวมของสถานศึกษา

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการจัดระบบโครงสร้างในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีความยืดหยุ่นสูง ไม่ยึดติดกับระบบโครงสร้างการบริหารทั้ง 4 ด้าน แต่ยึดงานวิชาการเป็นหลัก เพื่อให้การบริหารจัดการในโรงเรียนมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพงานและจำนวนบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า การที่โรงเรียนขนาดเล็กจะประสบความสำเร็จมีการพัฒนาแบบก้าวกระโดดได้นั้น โรงเรียนต้องมีโครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกัน ไปในทิศทางเดียวกันด้วยความมั่นใจและให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน และด้วยจำนวนครูและบุคลากรที่มีไม่เพียงพอและจำกัดครูจึงต้องรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดระบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเชื่อมโยงกับระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสร้างกฎระเบียบใหม่ ต่างจากราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและคล่องตัว ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในตนเอง คิด และปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านวินัยที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา แต่ครูยังขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรศึกษากลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดดที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและนโยบายในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า 4 กลยุทธ์หลัก 8 กลยุทธ์รอง 44 แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม ที่ได้จากการวิจัยมีความเหมาะสมสอดคล้องงานตามโครงสร้างการบริหารงานที่ปฏิบัติเป็นประจำของโรงเรียน เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ตามเกณฑ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กควรศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาแบบก้าวกระโดดที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กบริหารงานด้วยความอ่อนน้อม ถ่อมตน มุ่งมั่นพากเพียรทำงานอย่างมืออาชีพ ความทะเยอทะยานและเจตจำนง ที่แน่วแน่ในการทำงานเพื่อโรงเรียน โดยไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยไม่ขอบอวดอ้างพูดถึงความยอด เยี่ยมและความสามารถของตนเอง โดยทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะนำกลยุทธ์ไปขับเคลื่อนให้เกิดเป็นรูปธรรม นำโรงเรียนสู่คุณภาพมาตรฐานการศึกษาที่สูงขึ้น

3. ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กควรบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน/เอกชนและผู้มีส่วนได้เสียหรือเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อผู้เรียนให้มีคุณภาพโดยระดมทรัพยากรทั้งความรู้ ความคิด งบประมาณ และแรงงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความสำเร็จ

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา การจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน ขาดการมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในดำเนินงานของสถานศึกษา

4. ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กควรมีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสามารถร่วมปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานร่วมกับทุกคนในสถานศึกษาเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีวัฒนธรรมการทำงานโดยอาศัยวิกฤติเป็นโอกาสในด้านความขาดแคลนของบุคลากร ที่มีไม่เพียงพอ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบ

วินัยในตัวเอง มีความมานะพยายาม มีจิตสำนึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันภายในโรงเรียนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จ

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเน้นส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เครือข่ายการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนา ดังนี้

5.1 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่่มเท เสียสละ อ่อนน้อมถ่อมตน มีเจตจำนงที่แน่วแน่และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายส่งผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีภาวะผู้นำระดับ 5 คือ อ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่นพากเพียรทำงานอย่างมีอาชีพ บริหารงานด้วยความทะเยอทะยานและเจตจำนงที่แน่วแน่ในการทำงานเพื่อโรงเรียน ไม่หวั่นไหวในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ชอบอวดอ้างพูดถึงความยอดเยี่ยมและความสามารถของตนเอง ยกความดีให้แก่บุคคลอื่น หรือสถานศึกษาโดยรวม ไม่พูดถึงตัวเองทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ วางตัวบุคลากรที่จะสืบทอดงานต่อ เพื่อความต่อเนื่องและความสำเร็จของงาน

5.2 พัฒนาครูผู้สอน ให้เกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกในหน้าที่ มีวินัยในตนเองประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยเชื่อมโยงกับระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ครูขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ขาดการรับรู้เป้าหมาย ระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ขาดการรับรู้และตอบสนองการดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วินัยในตัวเอง ความคิด และการปฏิบัติ

6. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนและประสานความร่วมมือทางวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบส.) องค์กรเอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศ และเครือข่ายส่งเสริมสนับสนุนส่งการบริหารจัดการและพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะ ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนา สื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล

ต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดเล็กมีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา การวิเคราะห์ความผิดพลาดในการทำงาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพในภาพรวมของสถานศึกษา การจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลงานจากสถานที่หนึ่งไปอีกสถานที่หนึ่ง กำหนดแผนการดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงานองค์กร และท้องถิ่นที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยการบริหารจัดการศึกษาโดยศึกษาจากกลุ่มนักเรียนผู้ปกครอง ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงเป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัย
2. ควรมีการศึกษากลยุทธ์การบริหาร โรงเรียน โดยยึดกรอบแนวคิดการศึกษาจากภารกิจหลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
3. ควรมีการศึกษาวิจัยกับ โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ
4. ควรมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของ โรงเรียนขนาดเล็ก ภายหลังจากที่มีการนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก
5. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบในกำกับของรัฐและโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีสภาพบริบทที่แตกต่างกันและสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับมากขึ้น
6. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่อยู่ในเมือง กับ โรงเรียนที่อยู่ต่างจังหวัดหรือในเขตชายแดนซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่ครอบคลุมเหมาะสมสามารถนำไปใช้ตามสภาพบริบทของโรงเรียนมากขึ้น