

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเพื่อการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีวงค์ และ โรงเรียนวัดลาดระโห่ง ครึ่งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัย 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการแนวทางการการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีวงค์ และ โรงเรียนวัดลาดระโห่ง

ขั้นที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างและพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีวงค์และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง

ขั้นที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดศรีวงค์

ขั้นที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาผลการใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดศรีวงค์

ขั้นที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีวงค์ และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง

ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคการมีส่วนร่วม 3 ครั้ง ดังนี้

วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2548 จัดบรรยายให้ความรู้เบื้องต้น เรื่อง การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยสรุปได้ว่าสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นสถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน ในการบริหารจัดการมีสภาพการดำเนินการ ปัญหาในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1). ด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร ได้แก่ ครูไม่ครบชั้นเรียน ครูมีภารกิจทั้งด้านงานบริหารและด้านการจัดการเรียนการสอน ครูขาดความถนัดและทักษะในวิชาที่สอนและสอนไม่ตรงตามสาขาวิชา 2). ด้านอาคารสถานที่ โรงเรียนขนาดเล็กโดยทั่วไปจะมีสภาพอาคารเรียนที่เก่า ชำรุดทรุดโทรม ขาดห้องปฏิบัติการและอาคารประกอบ 3). ด้านวิชาการ พบว่า ในการจัดการเรียนการสอนยังขาดเอกสาร ตำราเรียน สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และยังพบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนต่ำ เมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ 4). ด้านงบประมาณ พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็กจะได้รับการจัดสรรงบประมาณต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และปัญหาด้านการขาดแคลนวัสดุ ครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน 5). ด้านชุมชน พบว่า ชุมชนโดยรอบโรงเรียนผู้ปกครองส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูง และมีฐานะค่อนข้างยากจน ผู้ปกครองมีการอพยพย้ายถิ่นฐานเพื่อประกอบอาชีพจำนวนมาก และปัญหาด้านการขาดความร่วมมือกับทางโรงเรียน

จากสภาพการดำเนินการและสภาพปัญหาที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันของสถานศึกษาขนาดเล็ก นำไปสู่ความต้องการเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ 1). ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความรู้ ความสามารถ 2). บุคลากรครูที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ 3). อัตราครูที่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน 4). แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ 5). อาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สะดวกและปลอดภัย 6). งบประมาณในการบริหารจัดการที่เพียงพอ 7). สื่อการเรียนการสอน วัสดุ ครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอและทันสมัย 8). ความร่วมมือจากชุมชนในการสอดส่องดูแลและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

จากสภาพ ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็ก ทำให้ได้ข้อสรุปว่าสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นสถานศึกษาที่ยังขาดความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาและเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีความเสมอภาคและทัดเทียม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงจะต้องเป็นผู้ที่มีความขยัน อดทน เสียสละและมีความมุ่งมั่นที่จะระดมความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษารวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างประหยัดและคุ้มค่า

วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2548 ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ปฏิบัติการสถานการณ์จริงในโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดลาดระโห่ง เพื่อศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพบริบทของโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร จากการสังเกตและการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน มีสภาพบริบทที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน อันได้แก่ เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน เปิดสอน 8 ห้องเรียน มีครูในโรงเรียน จำนวน 6-7 คน โรงเรียนมีสถานที่ตั้งอยู่ในบริเวณวัด ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ วัดมีบทบาทในการสนับสนุนด้านการศึกษา ประชากรในชุมชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และรับจ้าง ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาพบว่า มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการ โดยเน้นที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการคิดวิเคราะห์ เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและ

เรียนรู้อย่างมีความสุข ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการสำรวจ ข้อมูลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2547 พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำและร้อยละของผู้เรียนส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับพอใช้ ในส่วนของปัญหาด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1). งบประมาณสนับสนุนที่ไม่เพียงพอทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอน 2). ปัญหาขาดแคลนบุคลากร 3). บุคลากรมีวุฒิไม่ตรงตามสาขาวิชาที่สอนและขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน 4). ขาดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน 5). ปัญหาด้านคุณภาพของหลักสูตร ซึ่งต้องมีการพัฒนาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6). ขาดการกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การติดตามนิเทศตามนโยบายและ เป้าหมายอย่างจริงจัง

จากสภาพ และปัญหา ดังกล่าว โรงเรียนจึงมีความต้องการในด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ 1). การสนับสนุนงบประมาณด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอน 2). การจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 3). เอกสาร คู่มือ ตำรา ที่ทันสมัยและมีคุณภาพตามมาตรฐาน 4). บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาและมีอัตรากำลังที่เพียงพอ 5). การกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การติดตามนิเทศตามนโยบายและเป้าหมายอย่างจริงจัง

วันที่ 5 กันยายน พ.ศ.2548 ผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (ดังปรากฏรายชื่อในภาคผนวก ค) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การดำเนินการ ปัญหา และความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการของสถานศึกษาขนาดเล็ก คือ มีบุคลากรจำนวนน้อยไม่ครบชั้นเรียน บุคลากรสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ขาดความถนัดในวิชาที่สอน และมีภารกิจงานมาก ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการจัดการเรียนการสอน รวมถึงไม่เข้าใจในวิธีการทำงาน ขาดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัญหาที่พบคือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีการพัฒนาบุคลากรตามสภาพที่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมีบุคลากรน้อยไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง และงบประมาณได้รับจัดสรรจำนวนน้อยไม่เพียงพอ ขาดการจัดทำแผนปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ไม่มีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมและขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

จากสภาพปัญหาและความต้องการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและผู้วิจัย จึงมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็กกว่าควรมีลักษณะอย่างไร เมื่อได้นำแนวทางไปทดลองใช้ในโรงเรียนขนาดเล็กแล้ว ผลของการใช้แนวทางการพัฒนา

บุคลากรของสถานศึกษา ขนาดเล็ก เป็นอย่างไร ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและผู้วิจัย จึงมีความประสงค์จะพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างและพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์และ โรงเรียนวัดลาดระโห่ง

วันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 ผู้วิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร (ดังปรากฏรายชื่อในภาคผนวก ค) ได้สนทนากลุ่มในประเด็นการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อกำหนดแนวทางร่วมกันในการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการสนทนากลุ่ม การสร้างและพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยนำแนวทางที่ได้มาตรวจสอบความสอดคล้องของแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งพบว่า ข้อคำถามในแต่ละข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สร้างขึ้นมา ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสม จึงสรุปร่างเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

1. การหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 วิเคราะห์สภาพปัญหาการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
 - 1.3 สำรวจสภาพความพร้อมด้านศักยภาพของสถานศึกษา
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
 - 2.1 จัดประชุมชี้แจงให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.2 จัดหางบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
 - 2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
 - 2.4 กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.5 กำหนดวิธีการและระยะเวลาการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
 - 3.1 นำแผนงาน โครงการ กิจกรรม ไปสู่การปฏิบัติงาน
 - 3.2 จัดหางบประมาณ และทรัพยากร สนับสนุนการดำเนินการ
 - 3.3 ดำเนินการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร
 - 3.4 ติดตามดูแล ปรับปรุงแก้ไข ระหว่างการดำเนินการเป็นระยะ ๆ

4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

- 4.1 กำหนดวัตถุประสงค์ เครื่องมือ และระยะเวลาในการติดตาม ประเมินผล
- 4.2 ประเมินผลร่วมกันระหว่างคณะทำงาน ผู้บริการสถานศึกษา และครู
- 4.3 นำผลที่ได้รับจากการประเมินมาวิเคราะห์และสรุป จัดทำรายงาน
- 4.4 รายงานผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร และนำผล การประเมินมา

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กที่สร้างและพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยแนวทาง 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1). การหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2). การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3). การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4). การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดศรีภวังค์

ผู้วิจัยนำร่างแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ผ่านการตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก(ภาคผนวก จ) เพื่อเป็นเครื่องมือในการทดลองใช้ในสถานการณ์จริง โดยทดลองใช้กับโรงเรียนวัดศรีภวังค์ และจากการสัมภาษณ์การทดลองใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ขั้นตอนการหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาได้ดำเนินการแล้วเกี่ยวกับการศึกษาผลิตผลขององค์กรในกรณีผลผลิตต่ำ ศึกษาผลการปฏิบัติงาน ศึกษานโยบาย วิธีการปฏิบัติ แผนงาน เป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาได้มีการกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงานและแผนการดำเนินงานมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ งบประมาณ วิธีการติดตามประเมินผล จัดทำโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการ ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและ ขั้นตอนการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อยู่ระหว่างดำเนินการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 พบว่าโรงเรียนวัดศรีภวังค์ สามารถปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กได้ บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่ามีความเหมาะสม

จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสามารถปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่พัฒนาขึ้นได้ทั้ง 4 ขั้นตอน และมีความเห็นตรงกันว่า มีความเหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาผลการใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ขนาดเล็ก : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดศรีภวังก์

วันที่ 20 เมษายน พ.ศ.2549 ผู้วิจัยลงพื้นที่โรงเรียนวัดศรีภวังก์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล หลังการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยการสัมภาษณ์ด้าน ความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดศรีภวังก์ พบว่า มีความพึงพอใจต่อ แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่พัฒนาขึ้นในระดับมาก เนื่องจากเมื่อได้ดำเนินการตามแนวทางการ พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่พัฒนาขึ้น ทำให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ รู้จักการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและอย่างมีคุณค่า เกิดความเข้าใจต่อระบบการทำงาน ลดความผิดพลาดในการ ปฏิบัติงาน ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน และจากการสัมภาษณ์ บุคลากรในโรงเรียนวัดศรีภวังก์ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า มีความ พึงพอใจต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่พัฒนาขึ้นในระดับมาก เนื่องจากเมื่อปฏิบัติตามแล้วทำให้ ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและมีความรู้ใหม่ ๆ ทันท่วงทีความเจริญก้าวหน้าของ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บังเกิดผลดี ต่อองค์กรรวมทั้งเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในโรงเรียนวัดศรีภวังก์ ด้านความ พึงพอใจที่ได้รับจากการใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากร มีความคิดเห็นตรงกันว่ามีความพึงพอใจต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ได้ใช้ เมื่อปฏิบัติตามแล้วสามารถช่วยให้สถานศึกษามีการพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบขั้นตอนที่เหมาะสม มีการวางแผนการดำเนินการและการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานที่ดี ซึ่งจะบังเกิดผลสูงสุดต่อมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนและ คุณภาพของนักเรียน

จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร มีความพึงพอใจต่อแนวทางการพัฒนา บุคลากร ที่พัฒนาขึ้นในระดับมากและมีความเห็นตรงกันว่าเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก