



แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Guidelines for the Development of the Professional School Administrators in the Primary Schools

สุพรรณ ลาสา, ไพวุฒิ ลังกา, วิสุทธิ์ ราตรี
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ประกอบด้วย สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โรงเรียนต้นแบบ จำนวน 3 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม จำนวน 17 คน และผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแนวทาง จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบประเมินแนวทาง และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการก่อนรับการพัฒนา โดยมีกรกำหนดนิยามผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และความสำคัญของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต่อการบริหารงานในสถานศึกษาและวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาและการกำหนดเนื้อหาและแผนการพัฒนาโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ขั้นตอนที่ 2 ขั้นดำเนินการพัฒนา มี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาชุดเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเข้ม เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ตามเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้ ระยะที่ 2 การเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างเข้ม ประกอบด้วย เนื้อหาการอบรมมี 4 หมวดดังนี้ หมวดที่ 1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมวดที่ 2 ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวดที่ 3 การพัฒนาสุขภาพกาย และหมวดที่ 4 การพัฒนาบุคลิกภาพและการสร้างสุนทรียภาพ ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้นแบบผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกสถานศึกษาสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาจะต้องมีผลการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และขั้นตอนที่ 3 ขั้นสรุปผลหลังการพัฒนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) ประเด็นการประเมินแนวทาง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทาง 3) วิธีการประเมินแนวทาง 4) การวิเคราะห์ผลการประเมินแนวทาง และ 5) การนิเทศติดตามหลังการพัฒนา ส่วนการประเมินแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



Abstract

The research aimed to construct and evaluate the guidelines for the development of the professional school administrators in Primary Schools. The target groups were 5 experts, and 3 model schools. Informants were 3 school directors, 17 experts in group focus and 25 experts in the guideline evaluation. The research instruments were an interviews, questionnaire an evaluation form for preliminary guidelines and evaluation form for appropriateness, possibility and usefulness. Statistics used were mean, standard deviation and content analysis.

The research findings were as follows:

The procedures to implement the guidelines for the professional school administrators consisted of three stages. Stage one was a preparatory stage. In this, the professional school administrators were determined and the importance of being a professional school administrator was set. Objectives and goals of the development, contents and plans of the development were determined based on the participation of all parties concerned. Stage two was divided into three phases : phase one examined a set of self-learning materials for the subjects to study in advance for at least three weeks; phase two dealt with an intensive training consisting of characteristics of the professional administrators, English for the administrators of the primary schools, a development of physical health, a personality development and aesthetics; stage three was on internship in the model schools for the administrators based on the set criteria; stage three consisted of five elements: 1) the issues of evaluation of the guidelines, 2) the instruments used, 3) the methods used in evaluation, 4) an analysis of the evaluation results, 5) supervision and follow-up. The guidelines and a handbook for the professional administrators of the schools under the jurisdiction of the Office of Basic Education Commission were found to be suitable, possible and useful at the highest level.

Keywords : Guidelines for Development, Professional School Administrators, Primary Schools



บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาทำให้พลเมืองของประเทศเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอันจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเองและประเทศชาติ ดังนั้นประเทศไทยที่ประชาชนได้รับการศึกษากันอย่างทั่วถึง ประเทศนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การจัดและบริหารการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้การศึกษابرรุดตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ต้องเป็นมืออาชีพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรมตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 7)

การจัดการศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นสาระสำคัญที่ถือได้ว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 การปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้ถือเป็นการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญของการศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ทั้งระบบและคุณภาพชีวิตของคนไทยในองค์รวม เป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิด โครงสร้างและกระบวนการในการจัดการศึกษาซึ่งจะต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนอย่างมั่นใจและเหมาะสมจริงจังและต่อเนื่องที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาเป็นไปอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 1-2) ดังนั้นกระทรวง ศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาจึงกำหนดแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547-2556 โดยมีเป้าหมายที่จะผลิตครูใหม่ให้มีคุณภาพพัฒนาครูเก่าให้มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาระบบบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีระบบงานที่ชัดเจน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและมีผลตอบแทนที่เหมาะสม ทั้งพัฒนาระบบการกำกับควบคุมมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยกำหนดให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานจรรยาบรรณ

ดังนั้นพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ.2546 ได้กำหนดให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ เป็นวิชาชีพควบคุม ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพควบคุมโดยไม่ได้รับใบอนุญาตจากคุรุสภา การควบคุมการประกอบวิชาชีพจึงเริ่มดำเนินการตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งได้กำหนดเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ได้กำหนดไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน ความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่วิชาชีพ ผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพทางการศึกษาทุกวิชาชีพจะต้องเริ่มต้นจากวิชาชีพครู ผู้ที่จะขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา หรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา หรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์จะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูก่อน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 : 10) ครูถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักของการจัดการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร บทบาทของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนเก่งเป็นคนเสียสละตั้งใจทำงาน เพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาดมีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2540 : 56)

ครูเป็นผู้มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการศึกษาดังกล่าวแล้ว แต่ผู้ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะเป็นผู้บังคับบัญชาของครูแล้วยังเป็นผู้มีอิทธิพลทุกด้านของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่กระทรวงได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อต้องการให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระและคล่องตัวสามารถบริหารจัดการได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยมุ่งให้การบริหารจัดการศึกษาเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้นำความเป็นเลิศมาสู่สถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพการศึกษาผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงจะสามารถทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จได้จึงกล่าวได้ว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีผลต่อครูและนักเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ต้องการ



ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นมืออาชีพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพตั้งแต่ระดับนโยบาย ได้แก่ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้ในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ มาตรฐานการศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา และการใช้สมรรถนะตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณภาพสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน จะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะสนองตามนโยบายและเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ.2552-2561 รัฐบาลจึงได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการคือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา อ่างโน พรศรี ฉิมแก้ว, 2552 : 4) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้แนวทางหรือวิธีการในการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเป็นตัวอย่างของการปฏิรูปปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการบริหารให้กับครู นักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชน ถ้าผู้บริหารไม่เอาจริง ไม่ตั้งใจบริหาร ไม่มีทักษะการบริหารทำงานไม่มีระบบ ขาดศีลธรรม การปฏิรูปสถานศึกษาก็คงจะประสบผลสำเร็จได้ยาก ผู้บริหารสถานศึกษาหรือ ผู้บริหารโรงเรียน รวมถึงรองหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เช่นเดียวกันและมีความสำคัญมากในระดับผู้ปฏิบัติ เหล่าบรรดาครูอาจารย์หรือบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียนจะร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในสถานศึกษาเป็นอย่างมากโดยเฉพาะวัฒนธรรมแบบไทยๆ นั้นมักจะมองที่ตัวผู้บริหารหรือผู้นำก่อนเป็นลำดับแรกกว่าเป็นที่ยอมรับศรัทธาเพียงใดทั้งในเชิงการบริหารและเชิงวิชาการ โดยเฉพาะการจัดทำและใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจในหลักการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ รวมถึงการครองตนที่เป็นตัวอย่างคนอื่นได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะ

ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จทั้งสิ้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมนำพาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในสังคมไทยและสังคมโลกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของความเป็นมืออาชีพและความต้องการ แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างและกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ
2. องค์ประกอบของวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ
3. วิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ
4. ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านประชากร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนทั้งหมด 1,080 โรงเรียน
กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 - 5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling)
2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1-5
3. สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ หรือผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกสถานศึกษาดังนี้



3.1 เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลเหรียญทองระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการแข่งขัน มหกรรมและทักษะวิชาการของผู้เรียน หรือโรงเรียนต้นแบบที่เป็น Best practice ด้านการบริหารสถานศึกษา หรือโรงเรียนรับรางวัลพระราชทาน

3.3 เป็นสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก (จาก สมศ.) รอบที่ 3 ระดับดีมากมาตรฐาน

ด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนมกราคม - กันยายน 2558

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ที่ได้จากการศึกษาจากเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้วิจัยใช้เป็นหลักในการกำหนดเนื้อหาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษาที่สังเคราะห์จาก ภิญโญ สาร (2519 : 2), พันัส หันนาคินท์ (2523 : 25), อีระ รุญเจริญ (2545 : 11-12), และการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 มาตรา 39

ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้วิจัยใช้เป็นหลักในการกำหนดเนื้อหาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่สังเคราะห์จาก Rothwell and Sredl (1992 : 68), ฟาฏินา วงศ์เลขา (2552 : 5), พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551, ประชุม รอดประเสริฐ (2547 : 140), ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 140) และ William (1977 : 62)

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ศึกษาสภาพปัญหาของความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และความต้องการการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนทั้งหมด 1,080 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 - 5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 285 คนซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling)

3. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 - 5

4. สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ หรือผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 - 5

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1-เขต 5 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารแบบมีอาชีพระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ หรือผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จำนวน 3 แห่ง โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกสถานศึกษาดังนี้

1. เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1-5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลเหรียญทองระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการแข่งขัน มหกรรมและทักษะวิชาการของผู้เรียน หรือโรงเรียนต้นแบบที่เป็น Best practice ด้านการบริหารสถานศึกษา หรือโรงเรียนรับรางวัลพระราชทาน

3. เป็นสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก (จาก สมศ.) รอบที่ 3 ระดับดี ทุกมาตรฐาน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษา โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 102) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อต้องการทราบเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษา

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแล้วจึงนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Item Objective Congruence Index) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป (วโร เพ็งสวัสดิ์, 2549 : 201-203) ปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกข้อและการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยได้นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มาไขกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 50 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม 0.96 และนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ แล้วปรับให้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

2. การหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบประเด็นคำถาม ความถูกต้องและความเหมาะสม หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขส่วนบกพร่องของแบบสัมภาษณ์ และพัฒนาจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามลำดับดังนี้

1.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

1.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยอุปนัยข้อมูลหรือวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในประเด็นสำคัญๆ

ขั้นตอนที่ 2 ร่างและกำหนดวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ร่างและกำหนดวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยประมวลประเด็นสำคัญที่ได้โดยวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย คือประมวลจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ ข้อเสนอแนะมาสรุปผล ประมวลประเด็นที่สำคัญที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 แล้วนำมาร่างองค์ประกอบหลักของวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดทำร่างซึ่งองค์ประกอบของร่างวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ

2. ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบร่าง วิธีการพัฒนา ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ โดยนำร่างวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาจัดทำเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของร่าง

2.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของร่างวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของร่างวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามองค์ประกอบของร่าง 3 องค์ประกอบ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



2.6 ปรับปรุงร่างวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่ไปตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือ

2.7 จัดทำคู่มือการใช้ คู่มือวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) วิธีการ

2.8 ประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของคู่มือวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของคู่มือวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสอบถามในประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และการเรียงลำดับของเนื้อหา ความสะดวกในการนำไปใช้ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเนื้อหา และความเป็นประโยชน์ของคู่มือ พร้อมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.9 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

2.10 ปรับปรุงคู่มือวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอและประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. นำเสนอและประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดประชุมสัมมนา ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของการพัฒนา

2. กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ หรือผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านคู่มือ จำนวน 25 คน ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหา และอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สรุปผลการประเมินและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันและนำเสนอการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และความต้องการการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และความต้องการ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาสภาพปัจจุบันความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพ ด้านทักษะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ในประเด็นการนำระบบสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ และประเด็นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ปัญหารองลงมาคือ ด้านทักษะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีปัญหาในประเด็นการเป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้และให้คำปรึกษาแก่ครูในการทำผลงานทางวิชาการ ปัญหาการให้คำปรึกษาและรณรงค์ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และปัญหาความสามารถในการคาดคะเนปัญหาที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานและการป้องกันเหตุการณ์อันจะเกิดจากการกระทำในปัจจุบัน

ความต้องการการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ควรมีการอบรมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนาบุคลิกภาพ 2) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพ โดยมีการอบรมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็น Best practices 3) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะ



สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้กับผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน และควรมีฝึกปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาที่เป็น Best practices การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านผลการปฏิบัติงาน ควรนำแบบอย่างที่ดีจากสถานศึกษา Best Practice มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง และควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณภาพสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจ 4) วิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าวิธีที่เหมาะสมที่สุด ได้แก่ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง รองลงมา ได้แก่ การนำองค์ความรู้จากการฝึกปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา การฝึกปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาที่เป็น Best practices การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการพัฒนาตนเองตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปได้ดังนี้

1.3.1 หลักการของแนวทาง ประกอบด้วย

1) หลักการฝึกอบรมที่อิงสมรรถนะโดยเน้นผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ 2) หลักการพัฒนาโดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) หลักการฝึกอบรมแบบผสมผสานทั้งการฝึกอบรมเชิงทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษาดั้งแบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ 4) หลักความรับผิดชอบ และ 5) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

1.3.2 วัตถุประสงค์ของแนวทาง ประกอบด้วย

1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาผลการใช้แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

1.3.3 วิธีการดำเนินงานของแนวทาง ประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนเตรียมการก่อนเข้ารับการพัฒนา 2) ขั้นตอนดำเนินการพัฒนา และ 3) ขั้นตอนสรุปผลหลังการพัฒนา

1.3.4 การประเมินแนวทาง ควรประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ของแนวทาง เช่น การประเมินความรู้ความเข้าใจ ประเมินทักษะการบริหาร ประเมินความพึงพอใจต่อแนวทาง

1.3.5 เงื่อนไขการนำแนวทางไปใช้ ควรคำนึงถึงเงื่อนไขสำคัญดังนี้ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา มีความมุ่งมั่นจริงจังในการเข้ารับการพัฒนาเพื่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพด้วยความเต็มใจ ร่วมมือ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาต้องมีความ

รับผิดชอบต่อการเข้ารับการพัฒนาค่อนข้างสูง ทั้งด้านเวลา การร่วมกิจกรรมและการส่งงาน และ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายและกิจกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนการได้รับการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการร่างแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ร่างแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของแนวทาง 2) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 3) วิธีการดำเนินงานตามแนวทาง 4) การประเมินแนวทาง 5) เงื่อนไขการนำแนวทางไปใช้ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

2.1.1 หลักการของแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการฝึกอบรมโดยอิงสมรรถนะเป็นฐานในการพัฒนา 2) หลักการฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) หลักการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 4) หลักความรับผิดชอบ และ 5) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

2.1.2 วัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ประกอบด้วย 1) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ 2) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาสมรรถนะและสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.3 วิธีการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) ขั้นตอนเตรียมการก่อนรับการพัฒนา ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 9 ขั้นตอน คือ กำหนดนิยาม ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพและความสำคัญของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต่อการบริหารงานในสถานศึกษาและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนา กำหนดและวิเคราะห์สมรรถนะของความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนา กำหนดเนื้อหาและแผนการพัฒนาโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายประกอบด้วย ผู้วิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา คณะวิทยากรและคณะนิเทศติดตาม



การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม และกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล การจัดหาและเตรียมความพร้อมในด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับการฝึกอบรม เช่น โต้ะ แก้ว อ้อ บรรยากาศในห้อง เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและฐานข้อมูล เพื่อการสืบค้นและการแสวงหาข้อมูล เตรียมเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง การคัดเลือกและประสานคณะวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม การแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินงานตามแนวทาง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ขั้นตอนการพัฒนา แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาชุดเรียนรู้ด้วยตนเอง ระยะที่ 2 การเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างเข้ม ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้านแบบผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ 3) ขั้นสรุปผลหลังการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ประเด็นการประเมินแนวทาง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทาง 3) วิธีการประเมินแนวทาง 4) การวิเคราะห์ผลการประเมินแนวทาง

2.1.4 การประเมินแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย รายละเอียดดังนี้ คือ 1) ประเด็นการประเมินแนวทาง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทาง 3) วิธีการประเมินแนวทาง 4) การวิเคราะห์ผลการประเมินแนวทาง และ 5) เกณฑ์ในการพิจารณาผลการประเมินแนวทาง

2.1.5 เจ็อนไขการนำแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้มีเจ็อนไขดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนามีความมุ่งมั่นจริงใจในการเข้ารับการพัฒนาเพื่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพด้วยความเต็มใจ ร่วมมือ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาดังกล่าวมีความรับผิดชอบต่อการเข้ารับการพัฒนาค่อนข้างสูง ทั้งด้านเวลา การร่วมกิจกรรมและการส่งงาน 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายและกิจกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนการได้รับการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางและคู่มือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ร่างแนวทางและคู่มือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินและนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการนำแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านการนำเสนอด้วยการจัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) จำนวน 25 คน พบว่า แนวทางและคู่มือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย “เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความเป็นมืออาชีของผู้บริหารสถานศึกษา และความต้องการแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสมรรถนะ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านผลการปฏิบัติงาน สภาพปัจจุบันความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศรี ฉิมแก้ว (2552 : 239) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก 24 ด้านย่อย ดังนี้ คุณลักษณะ 10 ด้าน สมรรถนะ 4 ด้าน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6 ด้าน และผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีภูมิ สุขหมั่น (2552) ที่ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุรินทร์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติความเป็นมืออาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติความเป็นมืออาชีพอยู่ในระดับมากโดยการเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านประสบการณ์และผลการปฏิบัติงาน ด้านทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าน้อยที่สุด



ความต้องการแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ควรมีการอบรมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร และมีการพัฒนาบุคลิกภาพ 2) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านสมรรถนะโดยมีการอบรมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ ชัยัญญา อภิบาลกุล และคณะ (2545 : 20-21) ที่กล่าวว่า การดำเนินการฝึกอบรมอย่างเข้ม สามารถเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะในการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ เพราะการฝึกอบรมจะครอบคลุมทั้งเนื้อหา กิจกรรม และบรรยากาศการเรียนรู้ และควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็น Best practices เนื่องจากผลการศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้และนำไปประสพการณ์ที่ได้รับไปปฏิบัติในสถานศึกษาตนเอง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นมาในระดับหนึ่ง คือ ระดับการปฏิบัติสูงขึ้น (3) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้กับผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน และควรมีฝึกปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาที่เป็น Best practices 4) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านผลการปฏิบัติงาน ควรนำแบบอย่างที่ดีจากสถานศึกษา Best Practice มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง ควรมีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพ การฝึกฝนตนเองในการตัดสินใจ การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกอบรมและการศึกษาต่อสอดคล้องกับ วิเชียร แก่นไร่ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการหลายวิธีเรียงตามลำดับที่ได้ดำเนินการจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ คือ การสำรวจตนเอง การศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมการศึกษาดูงานการปรับปรุงบุคลิกภาพ การฝึกฝนตนเองในการตัดสินใจ การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ 2) การพัฒนากาย คือ การดูแลสุขภาพร่างกาย 3) การพัฒนาจิต คือ การดูแลรักษาสุขภาพจิต การบริหารจิต มีปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนคือ ขาดความต่อเนื่องในการสำรวจตนเอง ขาดเอกสารในการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม หลักสูตรการจัดการฝึกอบรมยังไม่ตรงตามความต้องการ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อไม่เพียงพอจากความต่อเนื่องในการปรับปรุงตนเอง ขาดการได้รับคำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือจากผู้มีประสบการณ์ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนากายและพัฒนาจิต และสอดคล้องกับ พิษญา เบี้ยแก้ว (2554 : 71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัด

การศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 เขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยกำหนดขอบข่ายคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพใน 3 คุณลักษณะ คือ คุณลักษณะเบื้องต้นในภาพรวมของผู้บริหารด้านพฤติกรรมการทำงาน คุณลักษณะสำคัญในภาพรวมของผู้บริหารทุกด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และคุณลักษณะบูรณาการในภาพรวมของผู้บริหารด้านการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับ หทัยกาญจน์ บุญตัน (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 11 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา มาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน และมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของแนวทาง 2) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 3) วิธีการดำเนินงานตามแนวทาง 4) การประเมินแนวทาง 5) เงื่อนไขการนำแนวทางไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธรรม ธรรมทัตตานันท์ (2549 : 238) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาประเทศ พบว่า แนวคิดหลักการและวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าพัฒนาด้วยกัน ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นสามารถดัดเปลี่ยนวิธีการพัฒนาได้ และเป็นรูปแบบที่สามารถติดตามได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลผู้ผ่านการพัฒนาเป็นรายบุคคลได้ด้วย 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นจะต้องมีกระบวนการและขั้นตอนของแนวคิด (Conceptual Models) แสดงให้เห็นโครงสร้างทางความคิดของการพัฒนาซึ่งเป็นแบบบูรณาการความสัมพันธ์และสามารถติดตามตรวจสอบประเมินผลได้ทุกอย่างประกอบ ที่สำคัญแนวคิดทฤษฎีที่นำมาเป็นหลักการและโครงสร้างของรูปแบบจะต้องสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้



2. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ว่า “กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัย พบว่า ร่างแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของแนวทาง 2) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 3) วิธีการดำเนินงานตามแนวทาง 4) การประเมินแนวทาง 5) เงื่อนไขการนำแนวทางไปใช้ และจากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบโดยมีการศึกษา วิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและใช้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกจาก ผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำมาสร้างแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพในสถานศึกษาส่งผลให้องค์ประกอบด้านต่างๆ ของแนวทางมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ภายใต้หลักการของแนวทาง วัตถุประสงค์ของแนวทาง การดำเนินงานตามแนวทาง การประเมินแนวทาง เงื่อนไขการนำแนวทางไปใช้ที่เป็นรูปธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สุธรรม ธรรมทัศนานันท์ (2549 : 238 - 240) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาประเทศ พบว่า รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาประเทศ มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีด้านการพัฒนาซึ่งได้แก่ คุณลักษณะ 4 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านบริหาร คุณลักษณะด้านเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ และคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนที่ 2 แนวคิด หลักการและวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จและตัวชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรนันท์ โมครัตน์ (2558 : 123) พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.1) ผู้บริหารและครูสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน 1.2) ร่วมวางแผนปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนที่ได้รับผิดชอบในแผนงาน 1.3) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ อยู่เสมออย่างน้อยปี 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ

สถานศึกษา 1.4) มีการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของครู 2) ด้านบริการที่ดี 2.1) ผู้บริหารและบุคลากรมีการสำรวจความพึงพอใจในการบริการและนำผลการปฏิบัติงานมาปฏิบัติงานมาปรับปรุงด้านการบริการ 2.2) มีการกำหนดขั้นตอนการบริการ เพื่อการปรับปรุงทั้งด้านระบบและพฤติกรรมบริการ 2.3) ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริการอย่างหลากหลายและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา 2.4) ให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารกับทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 3.1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนมุมมองการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยใช้ช่องทางในการประชุมประจำเดือนทุกเดือน 3.2) ผู้บริหารต้องเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือในการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 3.3) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์พัฒนาคุณภาพงานของตนเองตามแบบแผนพัฒนาตามศักยภาพ 3.4) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมภายในสถานศึกษา 4) การทำงานเป็นทีม 4.1) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยการจัดประชุมกลุ่มย่อย 4.2) ส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป 4.3) ประสานร่วมมือกับบุคลากรหน่วยงานอื่นในการพัฒนาชุมชน 4.4) ให้ความสำคัญกับชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในบทบาทของการศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยกาญจน์ บุญตัน (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า แนวทางพัฒนาพฤติกรรมบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเข้ารับอบรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาผู้ร่วมงานให้เจริญก้าวหน้าและให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น วางแผนการศึกษาอย่างเป็นขั้นตอนโดยอาศัยการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอีกทั้งยึดหลักการปฏิบัติงานตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน สนับสนุน ส่งเสริมการนำความรู้ในการบริหารแนวใหม่มาปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้อย่างหลากหลายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต้องใช้คนที่เหมาะสมกับงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีการนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียนและแจ้งไปยังสังกัดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการรักษาระเบียบวินัยของข้าราชการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเป็นผู้รอบรู้ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ ต้องพัฒนาตนเองและเปิดใจยอมรับในความสำคัญของข้อมูลสารสนเทศและนำมาใช้เพื่อการตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์หรือวิกฤตต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดกับผู้เรียน



ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิทธิพล ศรีรัตน์ (2558 : ง) พบว่า ระบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือข่ายมณฑล ประกอบด้วยระบบย่อยที่ต้องดำเนินงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 3 ส่วน หรือ 3 ระบบย่อยควบคู่กัน คือ 1) ระบบตำแหน่งและเส้นทางบันไดอาชีพการบริหารในสถานศึกษาคาทอลิกในเครือข่ายมณฑล (Position Classification and Career Ladder Pattern) 2) ระบบสมรรถนะตามระดับตำแหน่งทางการบริหารในสถานศึกษา (Competency System Classifications and Career Ladder) 3) ระบบนโยบายและทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับแผนสืบทอด-สืบทอดในระบบบริหารจัดการศึกษา (Succession Development Planning System) ของสถานศึกษาคาทอลิก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของของ เจษฎาภรณ์ รอบคอบ (2556 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์การสร้างกลไกในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ 2) ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาความรู้ผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ 3) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ 4) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ 5) ยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาของยุทธศาสตร์ และ 6) การปรับกระบวนการทัศน์และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

3. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ว่า “ประเมินและนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัคนานนท์ (2549 : 243) พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาประเทศ ระดับผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ดีมาก สามารถดำเนินการพัฒนาและประยุกต์ใช้ต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิวรรณ จันทร์เทพย์ (2553 : 327-328) ที่พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีความเหมาะสมในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจษฎาภรณ์ รอบคอบ (2556 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ผู้จัดการฝึกอบรมควรรศึกษาคู่มือการดำเนินงานตามแนวทางและอาจปรับลดหรือเพิ่มกิจกรรม เนื้อหาหลักสูตรหรือระยะเวลาตามความเหมาะสม

1.2 ผู้ที่จะนำแนวทางนี้ไปใช้ควรมีระบบการสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจโดยการให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษาหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ควรนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมในการพัฒนาผู้เข้ารับการศึกษหรือเข้ารับการอบรมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาขั้นตอนการนำแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติและเมื่อปฏิบัติแล้วเป็นอย่างไร และปัจจัยใดที่จะส่งผลให้แนวทาง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประสบความสำเร็จ รวมทั้งติดตาม ประเมินผลหรือนำแนวทางไปใช้เพื่อการปรับปรุงแนวทางให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อนำผลที่ได้มาทบทวนและปรับปรุงแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป



บรรณานุกรม

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2544). **คู่มือปฏิบัติการโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ:สำนักงานโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

เกษภาภรณ์ รอบคอบ. (2556). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะเริ่มประจําการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ชัยญา อภิบาลกุล และคณะ. (2545). **รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2533). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.

_____. (2545). **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). **นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

พนัส หันนาคินทร์. “การสร้างจริยธรรมให้แก่แก่นเรียนไทย”, **แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย**. การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย. (มกราคม 2523 : 124 - 125).

พรศรี ฉิมแก้ว. (2552). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**.

พัทธนันท์ โมครัตน์. (2558). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิชญญา เบี้ยแก้ว. (2549). **คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 เขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พลาภินา วงศ์เลขา. (2519). “ตัวช่วยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน”, **เดลินิวส์**. (7 กุมภาพันธ์ 2552 : 4).

ภิญโญ สาร. (2519). **หลักการบริหารโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

รุ่ง แก้วแดง. (2540). **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: แพร์พิตา. เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2549). **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

วิเชียร แก่นไร่. (2542). **การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิวรรณ จันทรเทพย์. (2553). **การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการสหวิทยาการ สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศรีภูมิ สุขหมั่น. (2552). **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุรินทร์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สุธรรม ธรรมทัศน์านันท์. (2549). **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาประเทศ**. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

หทัยกาญจน์ บุญตัน. (2557). **แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อิทธิพล ศรีรัตนะ. (2558). **ระบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล**. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

Rothwell and Sredl. (1992). **The ASTD reference guide to professional human resource development roles and competencies**. (2nd ed.) Amherst, MA : HRD.

William H and other. “Equity in Local Service Distribution”, **Public Administration Review**. (November/December 1977 : 687-697).