

การศึกษากระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

The Process Development of the School Administrators
under SuratThani Primary Educational Service Area Office

2

เอกฉัตร ชุมศรี¹

AkachatChumsee

ชูศักดิ์ เอกเพชร²

ChusakAekpet

พรศักดิ์ อาสาสุจริต³

PornsakArsasudjarid

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสร้างกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีการดำเนินการศึกษา 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาปัญหาการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเก็บข้อมูลจากผู้บริหารจำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความ

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

³ อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ขั้นที่ 2 สร้างกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเก็บข้อมูลจากผู้บริหารจำนวน 5 คนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบได้แก่ สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาตามกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ด้านการจัดหาวิทยากร เตรียมเอกสาร วิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนา รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และ ด้านการหาความจำเป็นที่ต้องพัฒนา ตามลำดับผลการสร้างกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน พบว่า กระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่ต้องเชื่อมโยงกัน ได้แก่ขั้นที่ 1ขั้นศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขั้นที่ 2ขั้นการวางแผนและพัฒนาโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขั้นที่ 3 ขั้นการดำเนินโครงการพัฒนา เป็นขั้นลงมือปฏิบัติจริง ขั้นที่ 4ขั้นการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

คำสำคัญ : การพัฒนาผู้บริหาร,กระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน, ปัญหาการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

This research aimed to study the problems and to create the school administrators' process development under SuratThani Primary Educational Service Area Office 2. There were 3 steps to demonstrate for this research; 1) to study on the development of the school administrators by collecting the data from 220 school administrators and a questionnaire which showed the

reliability at 0.97; 2) to design the process development of school administrators by collecting the data from 5 school administrators, and 3) to analyze the statistical data into mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The results showed that the problems on school administrators process development was fair in overall on management, document preparation, methodology and techniques used for development, objectives, and needs analysis of development, respectively. The development process consisted of 4 steps including; Step 1: to analyze needs on school administrators development, Step 2: to plan and design the project about the school administrators development, Step 3: to work on the project development designed, and step 4: to evaluate.

Keywords: Administrator development, process development of school administrators, problems of development of school administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถในการที่จะปรับตัวให้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะตามมา และเชื่อ

ว่าการศึกษาที่เป็นไปตามแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย ทั้งยังสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้ รัฐบาลตระหนักว่าการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถสนองความต้องการในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ทั้งในแง่หลักการ ความมุ่งหมาย แนวนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์เหมาะสมแก่กาลเวลาและบริบทของสังคมไทย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552 : 7)

ในการพัฒนาประเทศเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งอรุณ รักธรรม. (2551: 47-69) ได้กล่าวว่าจะต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร เงิน วัสดุ และการจัดการ ทั้งนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าในบรรดาทรัพยากรเหล่านั้นบุคลากร คือ คน นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ทักษะและจิตสำนึกของข้าราชการแต่ละคนในแต่ละทบวงกรม ซึ่งได้พยายามที่จะยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและจิตสำนึกของข้าราชการที่อยู่ในระดับที่สามารถช่วยนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยการพัฒนากุศลกรไปในกระบวนการและวิธีการที่ต่างกันไป เพราะการพัฒนาบุคคล คือ กระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลทั้งหมด และเสนาะ ดิยาว (2550 : 80-82) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การบริหารงานทั้งในด้านองค์กรและด้านบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน เพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ในการพัฒนาบุคคลจะมีผลให้บุคคลสามารถเข้าใจทั้งงานและองค์กรอย่างกว้างขวางและมีความเกี่ยวเนื่องในการปรับคนให้เข้ากับกรเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคนิค สังคมหรือสภาวะแวดล้อมจากอิทธิพล แนวคิดดังกล่าวทำให้นักบริหารรุ่นใหม่ใฝ่ฝันอยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

การศึกษากระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนฯ

ของตนทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม เพื่อให้ห้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งช่วยเหลือให้ห้องค์กรอยู่รอดได้ดีในที่สุดด้วย จึงควรมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าใจพฤติกรรมด้านต่าง ๆ

สถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่ดี มีคุณภาพ มีความรู้และทักษะต่าง ๆ พร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในอนาคต อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นผลให้สถานศึกษาต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และให้ได้รับการพัฒนาในทุกด้านตามความสามารถที่จะจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมจากบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าในการบริหารกิจการของสถานศึกษานั้น สิ่งที่มีความสำคัญในการที่จะนำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารของสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยที่พฤติกรรมตามกระบวนการบริหารของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวและส่งผลถึงคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการรับนโยบายจากส่วนกลางไปปฏิบัติ และผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่ระดับสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง และมีส่วนรับผิดชอบอย่างสูงต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (โณทัย อุดมบุญญาณภาพ. 2546 : 4)

โรงเรียนเป็นสถานที่ให้ความรู้ ประสบการณ์และให้การศึกษาแก่เยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้แผนงาน โครงการ และนโยบายของโรงเรียนสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ เสียสละ ขยันหมั่นเพียรและรับผิดชอบ นอกจากนี้มีความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจและความสามัคคีของบุคลากรครูในโรงเรียนที่

มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายด้วย ในการพัฒนาของผู้บริหารในโรงเรียนนอกจากจะต้องปรับปรุงให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอแล้วยังต้องปรับปรุงผู้บริหารด้วยการส่งเสริมให้พัฒนา ด้านความรู้ความสามารถซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง เพราะบุคลากรทุกประเภทในโรงเรียนแม้ จะมีความสามารถดีเพียงใดก็ตาม นานวันเข้าความรู้ความชำนาญก็อาจลดลง เกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชา ดังนั้นการที่บุคลากรได้มีโอกาสเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ เปลี่ยนงานเข้าร่วม อบรมสัมมนาหรือศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้มแข็งและทันสมัยจะทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่องานส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้อง รู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานบรรลุจุดหมายที่วางไว้การบริหารงานจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำลำพังคนเดียวแต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความรู้ความสามารถความถนัด และความต้องการวิธีการ และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องอาศัยทักษะ ประสิทธิภาพที่สะสมมาจนตกผลึก (สำเร็จ วงศ์ศักดิ์. 2553 : 2)

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน แต่ละผู้บริหารมีความแตกต่างกันทางด้านความสามารถในการครองตน ครองคนและครองงาน และโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีทรัพยากรการบริหารที่แตกต่างกันด้วย การ

พัฒนาคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนด้วยกระบวนการต้องใช้ทั้งวิธีการที่เหมือนกันและแตกต่างกันให้เหมาะสมทันสมัย โดยปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ โดยเห็นความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อเป็นกระบวนการพัฒนาผู้บริหารกำหนดแนวทางในการพัฒนาและดำเนินกรประเมินผล เพื่อสร้างกระบวนการกระบวนการพัฒนาผู้บริหารต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาตามกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาตามกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามอายุราชการในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน และระดับการศึกษา
3. เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา กำหนดงานกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา การกำหนดจุดมุ่งหมายการวางแผนพัฒนา ดำเนินการ การประเมินผล

2. ขอบเขตด้านประชากร

ช่วงที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 220 คน ประจำปีการศึกษา 2553 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive) (พิสนุ พงศ์ศรี. 2549 : 119)

ช่วงที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ช่วงที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาตามกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้แก่ การหาความจำเป็นที่ต้องพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดหาวิทยากร เตรียมเอกสาร วิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนา

ช่วงที่ 2 สร้างกระบวนการ

ตัวแปรศึกษา ได้แก่ กระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ขั้นที่ 2 ขั้นการวางแผนและพัฒนาโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ขั้นที่ 3 ขั้นการดำเนินโครงการพัฒนาเป็นขั้นลงมือปฏิบัติจริง และขั้นที่ 4 ขั้นการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิจัย

1. ปัญหาตามกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม ผลประเมินอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ด้านการจัดหาวิทยากร เตรียมเอกสาร วิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนา

การศึกษากระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนฯ

รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และ ด้านการหาความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตามลำดับ สามารถสรุปเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการหาความจำเป็นที่ต้องพัฒนา ผลประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ การตรวจสอบและปรับปรุงสภาพความจำเป็นที่พัฒนาการจัดลำดับความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเก็บข้อมูลในการวางแผนหาความจำเป็นในการพัฒนา และ จัดลำดับความจำเป็นที่พัฒนาเพื่อพัฒนาผู้บริหารไปตามลำดับความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ผลประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ สร้างและพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารตามกลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การคัดเลือกผู้บริหารเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยความเป็นธรรม และ กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามสภาพและศักยภาพของกลุ่มบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการจัดหาวิทยากร เตรียมเอกสาร วิธีการ หรือเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนา ผลประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ การจัดพัฒนาผู้บริหารด้วยระบบสื่อสารทางไกลหรือระบบการศึกษาอบรมทางไกล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดสรรงบประมาณในการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ดี และการจัดสถานที่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. เปรียบเทียบสภาพปัญหาตามกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตาม อายุราชการในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน และระดับการศึกษา พบว่า

2.1 จำแนกตามอายุราชการในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาตามกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาตามกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการสร้างรูปแบบพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมีธรรมชาติเป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างหนึ่ง ดังนั้นระบบและกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยสามารถดำเนินการในหลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพและแนวความคิดของหน่วยงาน กระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เมื่อประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแล้ว สรุปว่ากระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นที่ 2 ขั้นการวางแผนและพัฒนาโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เป็นการวางแผนและจัดทำโครงการ ตลอดจนสร้างหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะตอบสนองต่อผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในขั้นแรก การวางแผนพัฒนานี้ควรให้มีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคล ซึ่งหมายความว่า หลักสูตรแต่ละหลักสูตรย่อมเหมาะสมกับผู้บริหารแต่ละระดับ สารการเรียนรู้แต่ละหน่วยย่อมเหมาะสมกับผู้บริหารแต่ละคน

ขั้นที่ 3 ขั้นการดำเนินโครงการพัฒนา เป็นขั้นลงมือปฏิบัติจริง โดยมีเทคนิควิธีการที่สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย งบประมาณและข้อจำกัดต่าง ๆ

ขั้นที่ 4 ขั้นการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เป็นการตรวจสอบหาความคุ้มค่า โดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์

อภิปรายผล

1. ปัญหาตามกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม ผลประเมินอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ด้านการจัดหาวิทยากร เตรียมเอกสาร วิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนารองลงมาคือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และ ด้านการหาความจำเป็นที่ต้องพัฒนา เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก กระบวนการพัฒนาผู้บริหารจัดเป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ให้แก่บุคคลเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาศักยภาพเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือนักบริหารทุกท่านที่จะคอยเอาใจใส่ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพโดยทั่วถึงกันและติดต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร ชิวพิมาย (2549) ได้ศึกษาวิจัยการนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่กล่าวว่า แบบจำลองที่ใช้พัฒนาภาวะผู้นำซึ่งมีกระบวนการในการดำเนินการ คือ ขั้นการเตรียมการ ขั้นการประเมินก่อนการ ขั้นการพัฒนา ขั้นการปฏิบัติ ขั้นประเมินผลหลัง

ดำเนินการ และขึ้นการวิเคราะห์การดำเนินการ ในขั้นการเตรียมการเป็นขั้นการสร้างแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในขั้นการประเมินก่อนดำเนินการเป็นการประเมินภูมิหลัง ความรู้ ความเข้าใจ ความสนใจทักษะและความสามารถพื้นฐาน ในขั้นการพัฒนาประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถเรื่องกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาความสามารถเรื่องการศึกษาเรื่องการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การวางแผน การพัฒนาความสามารถเรื่องการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา การพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจ การพัฒนาความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในการปฏิบัติ ประกอบด้วยการฝึกปฏิบัติโดยใช้เทคนิคกึ่งสถานการณ์จริง ในขั้นประเมินผลการดำเนินการ เป็นการประเมินพุทธิพิสัย ทักษะพิสัยและเจตพิสัย ในขั้นการวิเคราะห์การดำเนินการ เป็นการวิเคราะห์ผลการในแต่ละขั้นตอน และการวิเคราะห์กระบวนการทั้งหมดของแบบจำลอง สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการหาความจำเป็นที่ต้องพัฒนา ผลประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ การตรวจสอบและปรับปรุงสภาพความจำเป็นที่พัฒนาการจัดลำดับความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเก็บข้อมูลในการวางแผนหาความจำเป็นในการพัฒนา และ จัดลำดับความจำเป็นที่พัฒนาเพื่อพัฒนาผู้บริหารไปตามลำดับความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การสำรวจข้อมูลพื้นฐานปัจจุบันของบุคลากร โดยการสำรวจคุณวุฒิ ประสบการณ์ การฝึกอบรม ความชำนาญงานและความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากรที่มีอยู่รวมทั้งสำรวจถึงการคาดการณ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เมื่อได้ข้อมูลแล้วจึงทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดปัญหาและช่องทางที่ควรจะได้รับปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2551 : 138-140) กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครู จะต้องตามให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ๆ ในวิชาการและ

วิชาชีพของครู อาชีพครูนี้จะหยุดอยู่หนึ่งไม่ได้เพราะความรู้และวิธีการต่างๆ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่และทันต่อความเจริญของโลก ครูเองก็ต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้อยู่เสมอจะหยุดหนึ่งไม่ได้เพื่อจะนำความรู้ใหม่ๆ มาสอนนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอและได้ให้เหตุผลถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรโรงเรียนได้ 3 ประการ คือระบบโรงเรียนมีหน้าที่ต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปปฏิบัติงานใหม่ๆ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งในรูปแบบคณะและเป็นรายบุคคล และบทบาทที่จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ ระบบโรงเรียนควรถือว่าการพัฒนาบุคคลเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่ได้ผลระยะยาว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องทำตั้งแต่เข้าทำงานจนถึงออกจากงาน

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ผลประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ สร้างและพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารตามกลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การคัดเลือกผู้บริหารเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยความเป็นธรรม และ กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามสภาพและศักยภาพของกลุ่มบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่สอดคล้องกัน ของการพัฒนาเป็นการสำรวจแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญคือ แผนกำลังคน (Manpower) ซึ่งจะชี้ความแตกต่างระหว่างกำลังคนที่มีอยู่กับกำลังคนที่ต้องการ การพัฒนาระบบจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะแก้ไขความแตกต่างในเรื่องความต้องการบุคลากรและบรรจุหรือเสริมเข้าตำแหน่งรวมทั้งการเลื่อน ย้ายตำแหน่ง ในระบบงาน แผนกำลังคนจะช่วยให้การสร้างโปรแกรมการพัฒนาบุคคลต่างๆ ได้ และเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของแต่ละรายบุคคล ตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาข้อมูลและรายละเอียดจากหลักฐานการสรรหา การคัดเลือก การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานและกระบวนการการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร

อวาทกุล (2547 : 59-64) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรว่า เพื่อเพิ่มพูนและการปรับปรุงในด้านต่างๆ ดังนี้ การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคนิค ด้านสังคม หรือด้านสภาวะแวดล้อม ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเฉพาะเรื่องที่ทำงานรับผิดชอบหรือด้านหนึ่งเฉพาะด้านเดียว ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่างๆ จากวงแคบจนกว้างขวางสามารถวิเคราะห์ กลั่นกรอง สัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกันในภาวะที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเองโดยมีต้องให้ใครบอกชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดอ่านอย่างรอบคอบของตนเองด้วยฝีมือและความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอแต่คำสั่งให้ทำงาน ให้มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสามารถทำงานด้วยตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเองและทำงานให้ดีขึ้นเจริญงอกงามขึ้น

ด้านการจัดหาวิทยากร เตรียมเอกสาร วิธีการ หรือเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนา ผลประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ การจัดพัฒนาผู้บริหารด้วยระบบสื่อทางไกลหรือระบบการศึกษาอบรมทางไกล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดสรรงบประมาณในการประชุม ออมรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ดี และการจัดสถานที่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การลงมือปฏิบัติดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ควรจะให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้ทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อจะได้เข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรม ช่วงระยะเวลาสำหรับการดำเนินกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่ใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกตามที่ต้องการ กระบวนการประเมินค่าในแต่ละหน่วยงานที่จะดำเนินการพัฒนา

บุคลากรให้ได้ผลดี ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ ที่อาจเลือกใช้ในการพัฒนาบุคลากร จึงสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 27) ได้ตั้งเกณฑ์มาตรฐานใช้ในการประเมินคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านการพัฒนาบุคลากร มีการพิจารณาการดำเนินงานของโรงเรียนตามกิจกรรมดังต่อไปนี้ การปฐมนิเทศ การนิเทศภายใน การจัดทำ หรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน การส่งเสริมบุคลากรไปอบรม ประชุม สัมมนา การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การจัดประชุมในโรงเรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่นๆ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาตามกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีผลทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาตามกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม ดังนั้นการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทาง การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธรรมรส โชติคุณุชร (2549: 1121-1124) กล่าวถึงการเป็นนักบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องบริหารตนอย่างมีประสิทธิภาพก่อนอื่นได้ทั้งหมด คุณสมบัติจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ดีมีจุด การรู้จักตนเอง-การพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหัวใจของภาวะการเป็นผู้นำ การพัฒนาตนเองอาจทำได้โดยวิธีการดังต่อไปนี้ สสำรวจตนเอง พิจารณาลงข้อบกพร่องต่างๆ โดยพิจารณาเปรียบเทียบ

จากลักษณะและคุณสมบัติที่ดีของผู้นำ ศึกษาความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะในด้านการบริหารและจิตวิทยาสังคม สัมผัสฝึกฝนอบรมในสถาบันที่มีการศึกษาที่ทำการสอน ปรับปรุงการสนทนาโดยใช้ศิลปะการเกลี้ยกล่อมช่วย ปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ

3. ผลการสร้างกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า กระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ขั้นที่ 2 ขั้นการวางแผนและพัฒนาโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ขั้นที่ 3 ขั้นการดำเนินโครงการพัฒนา เป็นขั้นลงมือปฏิบัติจริง ขั้นที่ 4 ขั้นการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรมีลักษณะเป็นขั้นตอนและวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ต้องมีการเตรียมการเวลาดำเนินการ มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้บริหารจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร เสรีวัลลภ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนา บุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การปฐมนิเทศ การศึกษาเพิ่มเติม และการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลตามแผนงานที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ชัดเจน ควรนำกระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละองค์ประกอบ และพิจารณาตัดสินใจในการเลือกกระบวนการเพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนาตนเอง และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้จริง โดยเน้นถึงความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ควรนำกระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานการประกันคุณภาพสถานศึกษาและรับรองการกระจายอำนาจในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรกำหนัดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ให้ชัดเจน โดยให้มีการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผน/โครงการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร จัดให้มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมีบทบาทในการร่วมพัฒนา และจัดประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการในการหาความต้องการ และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร

2. ผู้บริหารควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจัดทำแผนงานหรือโครงการตามความต้องการของบุคลากร นำเสนอแผนงานการพัฒนาบุคลากรต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อของบประมาณ จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา

บุคลากร แล้วปฏิบัติและให้บุคลากรร่วมวางแผนการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

3. ผู้บริหารควรมีการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปใช้อย่างต่อเนื่อง ตามวัตถุประสงค์และแผนงานที่วางไว้ที่ โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมกันในการกำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกัน และจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น เอกสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

4. ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร สม่าเสมอและต่อเนื่อง เพื่อดูผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด จะได้นำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ แก้ไข หรือปรับปรุงต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและการแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. ควรศึกษาบทบาทการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3. ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และความสำเร็จของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

โณทัยอุตมบุญญานภาพ. (2546). “คุณภาพของครูกับอนาคตของประเทศ.”

การศึกษาระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนฯ

ประชากรศึกษา. 35 (8): 3-5

ธรรมรส โชติคุณุชร.(2549). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาบุคลากร. เอกสารสอนชุดวิชา

ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 9-15. นนทบุรี :

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิสนุพงศ์ศรี. (2549). วิจัยทางการศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพมหานคร :

เทียมฝ่าการพิมพ์.

พนัส หันนาคินทร์. (2551). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : เนติกุล

การพิมพ์.

วิเชียรชีวพิมาย.(2549).การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

ประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,สาขา

บริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจิตร อาวะกุล. (2547). การฝึกอบรม : **คู่มืออบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ**

: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2547). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติ**

บุคคล.กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ. (อัดสำเนา).

_____. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.**

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เสนาะ ดิยาว. (2550). การบริหารกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำเรีจวงศ์ศักดิ์. (2553).รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐบัณฑิตสาขาวิชาบริหาร
อาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ
นครเหนือ.

สมพร เสวีวัลลภ. (2551). การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย รักธรรม. (2551). การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล: ศึกษาเชิง

พฤติกรรม. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.