

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี
State and Problems of Personnel Development in Elementary Schools under the
Office of Saraburi Primary Educational Service Area

หยาดนภา สลาม (Yardnapa Salam)* ธนัตถ์ จิตติวรทัต (Tanat Titivoratat)**

เสนห์ สุขเคหา (Sanae Sukkeha)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,754 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน โดยใช้สูตรของยามานะ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงด้านสภาพการพัฒนาบุคลากรเท่ากับ .925 และด้านปัญหาการพัฒนาบุคลากรเท่ากับ .911 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ การพัฒนาบุคลากร ประถมศึกษา

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา Yardnapa_2528@outlook.co.th.

** ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา nattitvoratat@gmail.com.

*** อาจารย์พิเศษหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา sukkeha@windowlive.com.

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the opinions of administrators and teachers toward state and problems of personnel development in schools under the office of Saraburi primary educational service area and 2) to compare the opinions of administrators and teachers toward state and problems of personnel development in schools under the office of Saraburi primary educational service area as classified by position, age, marital status, educational degrees, work experience, school size, training experience and the learning group. The study population were 2,754 persons consisting of administrators and teachers in schools under the office of Saraburi primary educational service area in 2013, the sample were 348 persons selected by using Yamane's formula. The instrument for data collection was a questionnaire with the reliability of .925 (the state of personnel development) and .911 (the problems of personnel development). Statistics used for data analysis included mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA

The findings indicated that: 1) The state of personnel development in elementary schools, the overall were ranked in the high level. According to the problems of personnel development in elementary schools, the overall were ranked in the low level. 2) The comparison of the opinions of administrators and teachers toward state of personnel development in elementary schools as classified by position, education degrees, marital status, work experience, school size, training experience, the learning group in overall were not different, but it was different statistically at .05 3) The comparison of the opinions of administrators and teachers toward problems of personnel development in elementary schools as classified by position, age, education degrees, marital status, work experience, school size, training experience, the learning group in overall were not different.



Keywords: Personnel development, Elementary school

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

โครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวถึงปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาว่า กระบวนการอบรมและพัฒนาครูประจำการไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าใหม่ๆ และไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู รวมทั้งระยะเวลาในการอบรมไม่เหมาะสม ซึ่งไม่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ครูยังขาดโอกาสในการรับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และวิธีการคัดเลือกครูเข้าอบรมไม่ได้พิจารณาความสอดคล้องของสาระที่ฝึกรวมกับงานในหน้าที่และประโยชน์ที่จะนำมาปรับปรุงในงาน ขาดระบบการตรวจสอบ ประเมินผลในการอบรมและพัฒนาครูประจำการ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองของผู้ได้บังคับบัญชา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 57) เป็นที่ตระหนักกันว่าบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนอกจากผู้บริหารแล้วก็คือครู ที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนรู้การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูที่จำเป็นจะต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สำหรับแนวคิดการพัฒนาครูในโรงเรียนนั้น อับเบรน, และคนอื่น ๆ (Ubben, et al., 2001, p.127) ให้ทัศนะว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมแล้วก็ต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การด้วย นั่นคือหากต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นเช่นไร ก็ต้องพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่เป็นไปตามสภาพที่ต้องการนั้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์ฤกษ์, 2546, หน้า 3) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552 – 2561) กรอบแนวทางที่สำคัญประการหนึ่งในข้อเสนอคือ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นให้ครูเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการพัฒนาครูนั้นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนา โดยการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะดังกล่าว สิ่งสำคัญคือครูต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวทางและทฤษฎีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ในปี 2556 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 และ เขต 2 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมกันจำนวน 2,754 คน ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ได้มีแผนงานพัฒนาครูและบุคลากร ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเรื่อยมา มีการจัดทำงานพัฒนาบุคลากร เช่น การส่งไปศึกษาดูงานภายในประเทศ ต่างประเทศ ประชุม อบรม สัมมนา ฯลฯ เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรจากการสังเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของอีสตัน (Easton, 1953 อ้างถึงใน เขาวัว โรจนแสง, 2551, หน้า 51) และสุวัฒน์ นิลวงษ์ (2547, หน้า 25 - 26) ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร 5 ด้าน คือ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน และการสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพต่อไป

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้บริหารและครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,754 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 313 คน และครู 2,441 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน โดยใช้สูตรของยามานะ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 140 คน และครู 208 คน โดยได้ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียนและตำแหน่ง และสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) สภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ (3) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ จำแนกตามตำแหน่ง อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้แบบสอบถามในส่วนที่ (2) และ (3) มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สูงกว่า 0.60 ทุกข้อ และมีค่าความเที่ยงด้านสภาพการพัฒนานุเคราะห์เท่ากับ 0.925 และด้านปัญหาการพัฒนานุเคราะห์เท่ากับ 0.911 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู 208 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 อายุมากกว่า 40 ปี 175 คน คิดเป็นร้อยละ 50.29 สมรส 290 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 184 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี 172 คน คิดเป็นร้อยละ 49.43 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 300 คน) มากกว่า 20 ปี 143 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม มากกว่า 10 ครั้ง 314 คน คิดเป็นร้อยละ 80.23 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา 69 คน คิดเป็นร้อยละ 19.83

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

2. สภาพและปัญหาการพัฒนานุคลากร ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทางสภาพการพัฒนานุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

สภาพการพัฒนานุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การศึกษา	3.84	0.82	มาก
2. การฝึกอบรม	3.87	0.70	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	3.97	0.69	มาก
4. การศึกษาดูงาน	3.94	0.65	มาก
5. การสัมมนาทางวิชาการ	3.94	0.58	มาก
ภาพรวม	3.92	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการพัฒนานุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.69) ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.58) ด้านการศึกษาดูงาน ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.65) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.70) และด้านการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.82)

ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนานุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.13, S.D. = 0.73) และรายชื่ออยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทางปัญหาการพัฒนานุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

ปัญหาการพัฒนานุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การศึกษา	2.15	1.25	น้อย
2. การฝึกอบรม	2.00	1.23	น้อย
3. การพัฒนาตนเอง	2.10	1.23	น้อย
4. การศึกษาดูงาน	2.10	0.66	น้อย
5. การสัมมนาทางวิชาการ	2.32	0.80	น้อย
ภาพรวม	2.13	0.73	น้อย

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัญหาการพัฒนานุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ภาพรวม ($\bar{X}$ = 2.13, S.D. = 0.73) และรายชื่ออยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X}$ =

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

2.32, S.D. = 0.80) ด้านการศึกษา ($\bar{X}$ = 2.15, S.D. = 1.25) ด้านการศึกษาดูงาน ($\bar{X}$ = 2.10, S.D. = 0.66) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 2.10, S.D. = 1.23) และด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = 2.00, S.D. = 1.23)

3. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมและด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาดูงานและด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมและด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาดูงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการสัมมนาทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

7. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมและด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาดูงานและด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมและด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาดูงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการสัมมนาทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการสัมมนาทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการสัมมนาทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

7. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่กลุ่มสาระการเรียนรู้ขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการสัมมนาทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

1.1 ด้านการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ ได้รับความนิยมน้อยกว่าหลาย เนื่องจากต้องการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ทางด้านการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการประเมินให้ได้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาที่ถูกต้องและเหมาะสมที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเมินผลการเข้ารับการศึกษาคือ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนา สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญกร เพ็ชรพวง (2547) สภาพการบริหารงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4

The 4th STOU Graduate Research Conference

จังหวัดยะลา 3 ด้าน ได้แก่ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง ข้าราชการและผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีความกะทัดรัด ใช้เวลาน้อย สามารถนำมาบูรณาการในการดำเนินการที่นิยมมากที่สุด การฝึกอบรมเป็นพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสมรรถภาพในการทำงานเพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรืองานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรของสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการเข้ารับการอบรม และนำเอาความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิทยา แซ่เจี๋ย (2551) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเอง บุคลากรสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพิจารณาถึงเรื่องจิตสำนึกให้ครูมีความกระตือรือร้นในการเข้ารับการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญดำเนินการ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการส่งเสริมความรู้สึกรักในคุณค่าแห่งตนสูงขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ และเนื่องจากครูย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในครูคนหนึ่งย่อมส่งผลต่อครูคนอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในครูคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันในการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในโรงเรียน ที่จะส่งผลให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองจึงมีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.69) สอดคล้องกับผลการวิจัยของเข็มทอง แสง (2544) พบว่า ข้าราชการครูโดยรวมมีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งไปศึกษาต่อ

1.4 ด้านการศึกษาดูงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการศึกษาดูงาน เพื่อนำข้อมูลหรือประโยชน์ที่ได้กลับมาพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับประสบการณ์โดยตรง แนวคิดที่กว้างขวางขึ้น และช่วยกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเพิ่มพูนความรู้ และก่อให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์ต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยจิโรจน์ แก้วแดง (2548) พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การส่งไปศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการส่งเสริมพัฒนาการทำผลงานวิชาการ

1.5 ด้านสัมมนาทางวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญด้านการสัมมนาทางวิชาการของบุคลากร เพราะเป็นการจัดให้ครูเข้าประชุมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ อภิปรายพิจารณาสาระสำคัญ สรุปประเด็นผลควรจะแก้ปัญหายังไง ดังนั้นครูที่เข้าสัมมนาจึงมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างทั่วถึง ทำให้สภาพการพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาวิชาการมีค่าเฉลี่ย

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

มาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.58) สอดคล้องกับผลการวิจัยของสวาท อุตกุลรัตน์ (2549) พบว่า การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่างๆ มากกว่าที่จะมุ่งเน้นด้านทฤษฎี หรือ หลักการคือมาโดยตรง ผู้เข้าร่วมสัมมนาต้องทำหน้าที่ร่วมกัน คือ เป็นทั้ง “ผู้รับ” หรือ “ผู้ให้”

2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2.1 ด้านการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีการนำเอาการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการส่งบุคลากรเข้ารับการ พัฒนาความสามารถอย่างแพร่หลายและต่อเนื่องเพื่อให้ครูมีประสบการณ์สูง และทันต่อความเปลี่ยนแปลงตาม สภาพของสิ่งแวดล้อมและสังคมที่เจริญก้าวหน้าอยู่เรื่อย ๆ ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นมีน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัย ของนารีนุช สมวาสนาพานิช (2544) พบว่า การศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่งเพราะทำให้ ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษา และ การให้การศึกษาต่อ ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว มีโอกาสที่จะใช้เวลาและ ความรู้ใหม่ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

2.2 ด้านการฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีการนำเอาการ ฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพราะ โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการ พัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการและวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่ผู้บริหารและครูต้องการ พัฒนาทำให้มีปัญหาน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.00, S.D. = 1.23) สอดคล้องกับผลการวิจัยของเนาวรัตน์ สุทธินันท์ (2550) พบว่าการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของ งานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับ ความต้องการ ของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีการนำเอา การพัฒนาตนเองมาใช้ในการสร้างความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้นและการพัฒนาความสามารถ ที่ยังไม่ได้ พัฒนาของตนเองด้วย เพราะทุกคนต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า ดังนั้นทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนันต์ วัฒนไชย (2547) พบว่า การพัฒนาตนเองโดยการ เปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่ สังคมคาดหวัง และเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

2.4 ด้านการศึกษาดูงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอา การศึกษาดูงานมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ให้กับครู อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพื่อมให้แก่ทั้งตัวครู และ สร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของธงชัย อยู่วงษ์อื่น (2544) พบว่า ศึกษา ดูงานที่ได้ผลคุ้มค่าและนำไปสู่การพัฒนาอย่างแท้จริง ลงชั้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ต้องมีเป้าหมายที่ แน่นนอน มีการวางแผนและศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประโยชน์ที่จะได้รับ มีการติดต่อ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4

The 4th STOU Graduate Research Conference

ประสานงานล่วงหน้า และมั่นใจว่าจะได้รับความร่วมมือและอำนวยความสะดวกจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วางแผนเวลาให้เหมาะสมและเพียงพอที่จะช่วยให้ได้รับประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์

2.5 ด้านสัมมนาทางวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาการสัมมนาทางวิชาการมาช่วยในการพัฒนาบุคลากร เพราะการสัมมนาทางวิชาการเป็นวิธีการที่ครูจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ฯลฯ ต่างกัน สามารถเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการในระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับอำเภอและระดับจังหวัดได้อย่างดีทำให้มีปัญหาน้อย ($\bar{X} = 2.32$, S.D. = 0.80) สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิโรจน์ แก้วแดง (2548) พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และปัญหาที่พบมากที่สุดคือ งบประมาณในการสัมมนาไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพดีขึ้น กล่าวคือ

1. ด้านการศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง หลังการศึกษาต่อของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประเมินผลการศึกษาต่อของครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป
2. ด้านการฝึกอบรม ควรให้ความสำคัญในการส่งครูเข้าฝึกอบรมเพราะเป็นกระบวนการพัฒนาที่มีความกะทัดรัดใช้เวลาน้อย สามารถนำผลการฝึกอบรมมาใช้พัฒนาสถานศึกษาได้
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเพราะเป็นการกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของตนเองและส่งผลต่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา
4. ด้านการศึกษาดูงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกันวางแผนพิจารณาเลือกแหล่งศึกษาดูงานที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาบุคลากร
5. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการสัมมนาวิชาการให้ครูได้เข้าร่วม เพราะรูปแบบการสัมมนาวิชาการทำให้ครูได้มีบทบาทในกิจกรรมอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้ารับการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- เข็มทอง แสงง. (2544). *ความต้องการปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,มหาสารคาม.
- จิโรจน์ แก้วแดง. (2548).*ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนานุเคราะห์ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,กรุงเทพฯ.
- ธงชัย อยู่ขวัญ. (2544). *สภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นารีนุช สมวาสนาพานิช. (2544). *การพัฒนานุเคราะห์ ในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เนาวรัตน์ สุทธิสุน. (2550). *การปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,สุราษฎร์ธานี.
- บุษกร เพ็ชรพวง. (2547). *สภาพและปัญหาการบริหารงานตามกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เขาวัว ไรจันแสง. (2551). *แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาศักยภาพมนุษย์. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์* (หน่วยที่ 1-7 หน้า 51).นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิดา แซ่เจ็ย. (2551). *ความคิดเห็นต่อการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- วิโรจน์ สารัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2546). *การบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- สวาท กุศลรัตน์. (2549). *สภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนเอกชนในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,อุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- สุวัฒน์ นิลวงษ์. (2547). *การศึกษากฎปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น,สุพรรณบุรี.
- อนันต์ วัฒนไชย. (2547). *สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และ 2 จังหวัดชุมพร* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- Ubben et al. (2001). *The Principal*. 4 Ed. Boston : Allyn & Bacon.