

การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
THE DEVELOPMENT OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS AMPHOE
KAENG HANG MAEO, CHANTHABURI PROVINCE

จรรยา รุ่งโรจน์¹, ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิต²
 นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
 ที่ปรึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
 ผู้รับผิดชอบบทความ : dd2-vv2@hotmail.com

¹Jungya Rungrut, ²Prof. Emeritus. Dr. Suthep Chaovalit
 Student-Master of Educational Administration, Siam Technology College
 Advisor-Master of Educational Administration, Siam Technology College
 E-mail address: dd2-vv2@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 13 สิงหาคม 2565
 วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 10 กันยายน 2565
 วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 15 ตุลาคม 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ซึ่งศึกษาและพัฒนาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการศึกษา พบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 และเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมา 11 – 20 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ส่วนใหญ่มีขนาดของโรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 300 คน) จำนวน 84 คน คิด

เป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป) จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 121 คน) จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0

2. การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย จำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านการนิเทศภายใน อยู่ในอันดับแรก รองลงมาด้านการลาศึกษาต่อ และด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในอันดับสุดท้าย และด้านการฝึกอบรม อยู่ในสองอันดับสุดท้าย

คำสำคัญ : การพัฒนา, ครู, อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

Abstract

This study aimed to investigate the development of primary school teachers Kaeng Maeo Chanthaburi The sample used in this study are primary school teachers. Amphoe Kaeng Hang Maeo, Chanthaburi Province 2558 academic year, A

sample was selected from 200 teachers of primary school Kaeng Maeo Chanthabur. The instrument used in the study was a questionnaire. The education and development of the document related research and advisor's advice for accuracy prior to data collection. The statistics used in this study consists of the percentage (%), mean ($\bar{X}$) and standard deviation (S.D.).

The study found that 1. All 200 respondents, mostly female 114 representing 57.0 percent, 86 were male accounted for 43.0 percent. According to the work experience 5-10 years, 89 for 44.5 percent, minor 11-20 years were 57 for 28.5 percent and less than five years, the number of 54, representing 27.0 percent of the size of a medium schools (students 121-300 employees) were 84 of 42.0 percent, followed by large size school (301 or more students) of 82 people, representing 41.0 percent and small size school (less than 121 students), 34 of 17.0 percent.

2. The development of primary school teachers Amphoe Kaeng Hang Maeo, Chanthaburi Province. Overall at a low level when considering by the side, the supervision in the first. The second aspect of the study and the research done in the classroom and training was ranked last, and the field of study in the second last.

Keywords: development, teachers, Kaeng Maeo Chanthaburi

บทนำ

การเรียนรู้ เป็นกระบวนการสำคัญยิ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เจริญเติบโตองงามไปสู่ความสมบูรณ์พร้อมของชีวิต คือเป็นคนดี คนเก่งที่มีความสุข และมีความใฝ่รู้จากนโยบายการศึกษาของวิจิตร ศรีสอาน (2549) ซึ่งมีเนื้อหาที่สำคัญคือ แรงบันดาลใจในการศึกษาโดยยึดคุณธรรม นำความรู้

สร้างความตระหนัก สำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงความสามัคคีสันติวิธี วิถีชีวิตประชาธิปไตย พัฒนาคน โดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชนและสถาบันการศึกษา ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทุกระดับและประเภทการศึกษา พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดทำหลักสูตรและการเรียนการสอนสร้างเครือข่ายคุณธรรมในทุกเขตพื้นที่การศึกษา เชื่อมโยงความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำของบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) จากนโยบายดังกล่าวเห็นได้ว่าการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาถือว่าเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เนื่องด้วยครู และบุคลากรทางการศึกษาล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับผู้เรียน โรงเรียนจะสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหลักทางการศึกษานั้นคือคุณภาพของผู้เรียนได้ นั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้หรือกระบวนการจัดมวลงประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนควรได้รับ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อคุณภาพผู้เรียน

บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้นั้นมากที่สุดคือ ครูที่ปฏิบัติการสอน ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นผู้กระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง ฉะนั้นครูจำเป็นต้องมีความรู้มีทักษะในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ในการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนทั้งนี้ เพราะผู้เรียนต้องได้รับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานการณ์การเรียนรู้ที่ครูผู้สอนเป็นผู้จัดการเรียนรู้หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ดังที่ ยุทธนา ปฐมวรชาติ (2547 : 23) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ดีเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะผู้เรียนต้องการการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์

การเรียนรู้ที่ครูผู้สอนเป็นผู้จัดการเรียนรู้หรืออำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูจึงเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งในคุณภาพของผู้เรียน

นอกจากนั้นบุคคลที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ของครูคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำหลักขององค์กรหรือโรงเรียน ในการก้าวไปสู่หนทางการปฏิรูปการศึกษา และเป็นผู้นำไปสู่เป้าหมายหลักทางการศึกษานั้นคือ คุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนด้วยเหตุที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะต้องจัดวางนโยบาย และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู การวางมาตรฐานการจัดการศึกษา การวางแผนการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ การเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องให้ครูผู้สอนเกิดทักษะมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียนให้เป็นที่พยานกรมนุสย์ให้เจริญเติบโตงอกงามไปสู่ความสมบูรณ์พร้อมของชีวิต คือเป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความสุขและมีความใฝ่รู้ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อสังคมหรือประเทศชาติซึ่ง อุษณีย์ โพธิ์สุข (2543, น. 42) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารควรวางนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจรทั้งการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงการเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมที่จะให้การศึกษาอบรมพัฒนาเยาวชนของชาติ

การส่งเสริมและพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นของผู้บริหาร เพราะงานทุกชนิดจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำจะต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนสามารถใช้ชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วยกันทั้งสิ้น 16 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านช่องกะพัต โรงเรียนวัดแก่งหางแมว โรงเรียนบ้านโป่งวัว โรงเรียนบ้านเนินจำปา โรงเรียนบ้านโคกวัด โรงเรียนบ้านซอยสอง โรงเรียนวัดขุนช่อง โรงเรียนบ้านโป่งเกตุ โรงเรียนบ้านวังอีแอ่น โรงเรียนบ้านหนองบัวทอง โรงเรียนบ้านหนองเจ็กสร้อย โรงเรียนวัดเขาวงกตฯ โรงเรียนบ้านบ่อไฟไหม้ โรงเรียนบ้านคลองครก โรงเรียนบ้านวังไม้แดง และโรงเรียนบ้านประแกต ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีการพัฒนาบุคลากรหรือการจัดอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเทคนิควิธีการสอน การพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จะเป็นผู้ดำเนินการในการจัดการอบรมสัมมนา

ในปัจจุบันทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ให้อำนาจการจัดการอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวมถึง งบประมาณในการฝึกอบรมให้แก่ศูนย์ประสานงานเครือข่าย เนื่องจากการรวมกันเป็นศูนย์ประสานงานเครือข่ายของแต่ละโรงเรียนทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จะแบ่งศูนย์ประสานงานเครือข่ายตามลักษณะพื้นที่ของโรงเรียนที่อยู่ใกล้ชิดกันหรือตั้งอยู่ในตำบลเดียวกัน ซึ่งทำให้แต่ละศูนย์ประสานงานเครือข่ายจะประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาและประถมศึกษา สภาพปัญหาในการจัดการฝึกอบรม การสัมมนา และการพัฒนาครูของศูนย์ประสานงานเครือข่าย จึงประกอบด้วยการที่ครูในกลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระของครูโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันทั้งในธรรมชาติเนื้อหาสาระรายวิชา รวมถึงความแตกต่างกันของเทคนิคและวิธีการสอน ทำให้ในการพัฒนาครูหรือการจัดสัมมนาอบรมจึงไม่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และความต้องการในการพัฒนาครูของแต่ละโรงเรียนเท่าที่ควร

ด้วยเหตุผลข้างต้นจะเห็นว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา

ในฐานะผู้นำนองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการบริหารที่เหมาะสมเพื่อที่จะได้บรรลุถึงเป้าหมายทางการศึกษา ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาถึงตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. ประสบการณ์ทำงาน
3. ขนาดของโรงเรียน

2) ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการศึกษาดูงาน
3. ด้านการลาศึกษาต่อ
4. ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
5. ด้านการนิเทศภายใน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำนวน 214 คน

ขอบเขตระยะเวลา

การศึกษานี้ดำเนินการศึกษาการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ระหว่างเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2564

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการศึกษาครั้งนี้ เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

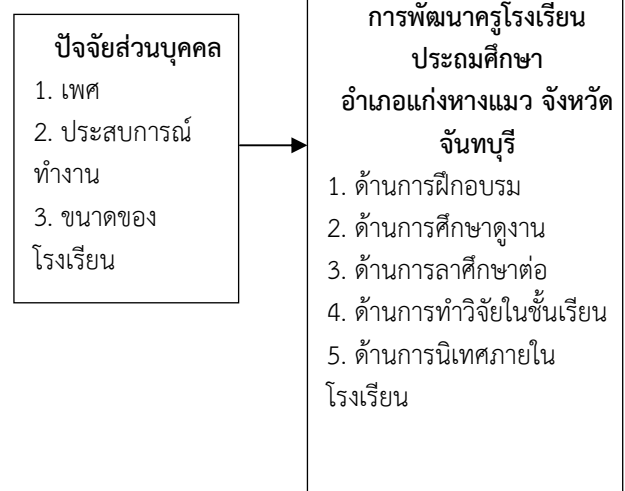
2. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เพื่อใช้เป็นข้อพิจารณาในการพัฒนาบทบาทการบริหารของตนเอง

กรอบความคิดในการศึกษา

ในการศึกษาการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ครั้งนี้ มีกรอบแนวความคิดในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 16 โรงเรียน จำนวน 214 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check-lists) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ 3 ตัว ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับโดยใช้เกณฑ์ของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตาม คือ การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา งาน การศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนด

2. กำหนดลักษณะของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3. ร่างแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยและความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรเก็บข้อมูลที่โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำนวน 200 คน

3. เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตามจำนวนประชากร และนำข้อมูลมาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลตามประเด็นในวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า แปลผลค่าเฉลี่ยเป็นระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การพัฒนาครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การพัฒนาครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การพัฒนาครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง
การพัฒนาครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลจะเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของข้อมูล สถิติที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย จำแนกตามรายด้าน:โดยรวม พบว่า ด้านการนิเทศภายในอยู่ในอันดับแรก รองลงมาด้านการลาศึกษาต่อ และด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนด้านการศึกษาดูงานอยู่ในอันดับสุดท้าย และด้านการฝึกอบรมอยู่ในสองอันดับสุดท้าย

อภิปรายผล

การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ผู้ศึกษามีความเห็นในประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านการฝึกอบรม พบว่า การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการฝึกอบรม พบว่า สืบเนื่องจากความต้องการในการฝึกอบรม อยู่ในอันดับแรก รองลงมาจัดเตรียมแผนงาน/โครงการในการอบรมเพื่อพัฒนาครู และ ประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมให้ครูทราบก่อนการดำเนินการส่วนจัดฝึกอบรมในเรื่องที่ครูสนใจ อยู่ในอันดับสุดท้าย รองลงมา จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการการฝึกอบรม และส่งครูไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองที่จัดโดยหน่วยงานภายในอยู่ในสี่อันดับสุดท้าย

ซึ่งสอดคล้องกับ สมควร ทิพย์จันทร์ (2548) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ มีข้อมูลเพื่อชี้แนะแนวทางและมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากรส่วนปัญหาที่พบคือ งบประมาณที่จำกัด ในการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรไม่มีการวางแผนโครงการอย่างเป็นระบบ ตลอดจนขาดการประเมินผลโครงการ ส่วนด้านข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดหาแหล่งค้นคว้า ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศสำหรับบุคลากรได้ใช้พัฒนาตนเอง

2. ด้านการศึกษาดูงาน พบว่าการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า จัดการศึกษาดูงานในช่วงปลอดการเรียนการสอน อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกและจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ส่วน แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการการศึกษาดูงาน อยู่ในอันดับสุดท้าย รองลงมา สืบเนื่องจากความต้องการในการศึกษาดูงานประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการไปศึกษาดูงานของครูประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาดูงาน และ มีแผนงาน/โครงการ ในการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาครู อยู่ในห้าอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับ วราวรรณ วาจารย์พรหม (2547) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต 2 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามีสภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ส่วนปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษานั้น เมื่อพิจารณาถึงการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นปัญหาแรก

รองลงมาคือด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

3. ด้านการลาศึกษาต่อ พบว่าการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการลาศึกษาต่อ พบว่า สำนวนความต้องการในการศึกษาต่ออยู่ในอันดับแรก รองลงมาอนุญาตให้ครูได้ใช้เวลาบางส่วนของราชการในการศึกษาต่อ และมีแผนงาน/โครงการในการส่งเสริมให้ครูลาศึกษาต่อ ส่วน มีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูลาศึกษาต่อ อยู่ในอันดับสุดท้าย รองลงมา ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ ประชาสัมพันธ์ให้ครูได้ศึกษาต่อ อยู่ในสามอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับ ดุสิต จันทรมง (2548) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน และได้ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน แต่ไม่ได้เชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้ครูพัฒนาสื่อและอุปกรณ์ แต่ไม่ได้จัดให้มีห้องและศูนย์สารสนเทศเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้เสนอแนะครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้งบประมาณเพียงเล็กน้อย และให้ครูร่วมวางแผนจัดหางบประมาณสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนแต่ไม่ได้จัดตั้งกองทุน หรือกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อหารายได้สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

4. ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในอันดับแรก รองลงมา ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และประชุมชี้แจงเกี่ยวกับขั้นตอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนกำหนดนโยบายในการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในอันดับสุดท้าย รองลงมา กำหนดแผนงานในการทำวิจัยใน

ชั้นเรียนและ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในสามอันดับสุดท้ายซึ่งสอดคล้องกับธนภัทร จอชมง (2549) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอนพบว่าด้านการนิเทศภายใน ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและติดตามการปฏิบัติการสอน ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษา

5. ด้านการนิเทศภายใน พบว่า การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการนิเทศภายใน พบว่า ให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้อยู่ในอันดับแรก รองลงมา แต่งตั้งครูเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นผู้นำการนิเทศภายใน และ แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการนิเทศภายในส่วน สำนวนความต้องการในการนิเทศภายใน อยู่ในอันดับสุดท้าย รองลงมา ประชาสัมพันธ์ให้ครูเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายใน มีแผนงานโครงการนิเทศภายในอย่างชัดเจน นิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร และ เป็นผู้นำการนิเทศภายใน อยู่ในห้าอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีการปฏิบัติได้แก่ จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ จัดโอกาสให้มีการประชุมสัมมนาอบรม เป็นหมู่คณะ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งเห็นว่า ไม่ได้ปฏิบัติคือ ไม่ได้จัดให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศ ไม่มีการพัฒนาความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมาย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขณะที่ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรคือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ไม่มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรไว้

ล่วงหน้าขาดการติดตามผลในด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ขาดแหล่งสำหรับศึกษาค้นคว้า ตลอดจนบุคลากรปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงจากเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามและละทิ้งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบรรจุแผนการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการมีการนิเทศและติดตามผลที่เป็นมาตรฐานซึ่งในการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมการศึกษานอกสถานที่ หรือกระทั่งการสนับสนุนบุคลากรครูในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ เป็นการสนองต่อการปฏิรูปการศึกษา และเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสภาพที่เปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการศึกษาคครั้งนี้จากผลการศึกษาข้างต้นผู้ศึกษาขอเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดจันทบุรี

1. ด้านการฝึกอบรม พบว่า การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการฝึกอบรม พบว่า สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ จัดฝึกอบรมในเรื่องที่ครูสนใจ มีจัดการฝึกอบรมในเรื่องที่ไม่ตรงตามความสนใจของครู ผู้บริหารควรจัดการฝึกอบรมตามความสนใจของครูมากที่สุด โดยจัดการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับเนื้อหาที่ครูสนใจทำการฝึกอบรมรองลงมา จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ รองลงมา แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการการฝึกอบรม ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดทำเอกสารคำสั่งสำหรับแต่งตั้งคณะกรรมการ

รับผิดชอบโครงการการฝึกอบรม ระบุผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน ตามลำดับ

2. ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการการศึกษาดูงาน ผู้บริหารควรมีการจัดทำเอกสารคำสั่งสำหรับแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการการศึกษาดูงานให้ชัดเจน รองลงมา สำรวจความต้องการในการศึกษาดูงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการการศึกษาดูงาน จัดทำแบบสำรวจความต้องการของคณะครูทุกท่าน เพื่อให้ได้ผลการสำรวจที่เป็นที่น่าพอใจของครู รองลงมา ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการไปศึกษาดูงานของครู ผู้บริหารควรให้ผู้รับผิดชอบโครงการการศึกษาดูงานจัดทำเอกสารที่ระบุละเอียดเกี่ยวกับการไปศึกษาดูงานของครูอย่างชัดเจน และจัดการประชุมชี้แจงรายละเอียดโดยให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน รองลงมา ประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาดูงาน ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาดูงานทุกครั้ง โดยจัดทำเป็นใบปลิวหรือเอกสารติดป้ายนิเทศเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ครูได้รับทราบทุกครั้ง

3. ด้านการศึกษาต่อ พบว่า การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการศึกษาต่อ พบว่า สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ มีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูลาศึกษาต่อ การบริหารยังขาดนโยบายที่ชัดเจน ผู้บริหารควรวางนโยบายเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อให้ชัดเจน ทั้งนี้ นโยบายควรมีการส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อความต้องการได้ รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ตรงกับวิชาชีพและความสนใจของครู รองลงมา ประชาสัมพันธ์ให้ครูได้ศึกษาต่อ ผู้บริหารควรจัดให้มีเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาต่อสำหรับครู

4. ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ กำหนดนโยบายในการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่มีนโยบายในการปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ชัดเจน รองลงมา เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่มีผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้กับคำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน และแต่งตั้งครูในสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแก่ครูทุกคนได้ รองลงมา กำหนดแผนงานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดแผนงานในการวิจัยในชั้นเรียนอย่างครอบคลุมและชัดเจน

5. ด้านการนิเทศภายใน พบว่า การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการนิเทศภายใน พบว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สำรวจความต้องการในการนิเทศภายใน ผู้บริหารควรจัดประชุมครูเพื่อทำการสำรวจความต้องการในการนิเทศภายในจากครูว่าจะดำเนินไปในทิศทางใดเพื่อให้เกิดประโยชน์กับครูและการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมา คือ ประชาสัมพันธ์ให้ครูเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายใน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์สำหรับการนิเทศภายใน โดยเฉพาะให้ครูเกิดความเข้าใจเรื่องการนิเทศภายในเป็นอย่างดี รองลงมา มีแผนงานโครงการนิเทศภายในอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรจัดทำแผนงานโครงการการนิเทศภายในอย่างชัดเจน โดยแต่งตั้งครูรับผิดชอบดูแลแผนงานโครงการนิเทศภายในให้จัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดแผนงานให้ชัดเจน รองลงมา นิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร และ เป็นผู้นำการนิเทศภายใน ผู้บริหารควรเป็นผู้นำการนิเทศภายใน กระตุ้นให้ครูมีความ

กระตือรือร้นในการนิเทศภายใน และทำการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาอย่างลึกซึ้ง และควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่เหมาะสม

บรรณานุกรม

- ดุสิต จันทรง. (2548). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนภัทร จงหม่อง. (2549). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในอำเภอบางละมุง จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมควร ทิพย์จันทร์. (2548). *การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุทธนา ปฐมวรชาติ. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: แนวคิดเชิงปฏิบัติที่เป็นพื้นฐานสำคัญสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. *วารสารวิชาการ*. 5(5): 11-18.
- วิจิตร ศรีสอาด (2549). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- วรารรรถ วาจารย์พร. (2547). *สภาพ ปัญหา ความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

อุษณีย์ โพธิสุข (2543). รายงานวิจัยรูปแบบการจัด
การศึกษาสำหรับผู้ที่มีความสามารถ ด้าน
ทักษะความคิดระดับสูง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2549). การบริหารงานบุคลากรใน
สถานศึกษาอำเภอจอมทอง สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.