

การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

The Promoting on Personnel Development of School under the Jurisdiction
of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2

แสงดาว คงนาวัง
Saengdown Khongnawung
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Pitchayabundit College
มนูญพงศ์ ชัยพันธุ์
Manoonpong Chaiyaphan
สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
Suvarnabhumi Institute of Technology
E-mail: sangdownkk60@gmail.com

(Received: July 4, 2024/ Revised: August 28, 2024/ Accepted: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการส่งเสริมมากที่สุดคือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมาคือ ด้านการศึกษาดูงาน ส่วนด้านที่มีการส่งเสริมน้อยที่สุดคือ ด้านการอบรมสัมมนา

การเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การ



ทำงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การส่งเสริม; การพัฒนาบุคลากร; โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิ เขต 2

Abstracts

The objectives of this research were 1) to studied the promotion of school personnel development under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Education Service Area Office, Area 2 and 2) to compared the views of teachers and educational personnel towards promoting the development of school personnel under the Chaiyaphum Primary Education Service Area Office, Area 2, classified by age, education level, and work experience. The sample group consisted of 357 government teachers and educational personnel. The instrument used to collect data was a questionnaire to promote the development of school personnel under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2, data was analyzed by finding percentages, means, and standard deviations. and t-test

The research results found that:

Promoting the development of school personnel under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall level was at a moderate level. When considering each aspect, it was found that the aspect that received the most promotion was Continuing education, followed by work study. The aspect that was least promoted is training and seminars.

Comparing the views of government teachers and educational personnel towards promoting the development of school personnel under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by age, it was found that overall they were significantly different at the .05 level.

Comparing the views of government teachers and educational personnel towards promoting the development of school personnel under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by educational level, it was found that overall they were significantly different at the .05 level.

Comparing the views of government teachers and educational personnel towards promoting the development of school personnel under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by work experience, it was found that overall they were significantly different at the .05 level.

Keywords: promotion; Personnel development; schools under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2



1. บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังดำเนินไปท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในทุกด้านอย่างรวดเร็วที่เรียกว่า โลกยุคโลกาภิวัตน์ หรือโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญของงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตให้มีความสอดคล้องกับสภาพของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 5) การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างรวดเร็ว ปัจจัยสำคัญคือคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา แม้ครูจะมีความรู้ความสามารถดีแค่ไหนก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนานๆ บรรดาความรู้ความสามารถนั้นย่อมอ่อนลงเป็นธรรมดา ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานจึงมีความจำเป็นและต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมด้วย (ธีระ รุญเจริญ, 2557: 7)

ประการสำคัญในปัจจุบันนี้โลกกำลังอยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่วันจบสิ้น เพื่อผลงานของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องเอาใจใส่เรื่องการพัฒนาตัวบุคลากรอย่างเต็มที่ด้วย (สมาน รังสิโยภุชณ์, 2559: 15)

ด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาการศึกษา โดยได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาว่า รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาคนในฐานะเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทั้งปวง โดยจะดำเนินการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยจัดให้มีการกำกับดูแลพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน และการปฏิบัติวิชาชีพตามจรรยาบรรณครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษา และองค์การวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับรัฐบาลคือ ปฏิรูปการผลิตครูและพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบ รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายทั่วประเทศ และส่งเสริมการพัฒนาครู นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการโดยคณะกรรมการข้าราชการครูได้ตระหนักถึงบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของครูในระบบการศึกษาแห่งชาติให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและวิสัยทัศน์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการและเทคโนโลยีของโลกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพประชากรของประเทศ อันเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูขึ้น เพื่อเป็นกรอบเป้าหมายและมาตรการในการพัฒนาข้าราชการครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563: 16)

การศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกและต้องจัดให้อย่างทั่วถึงกับเด็กทุกคน โดยยึดหลักการว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตาม



ศักยภาพ ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้นโรงเรียนประถมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากำลังคน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การ หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติ ซึ่งเจริญเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้มีหน้าที่ในการให้ความรู้ อบรมสั่งสอน คือ ครูอาจารย์ที่มีคุณภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาครูอาจารย์ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ คือ ตัวนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงได้นำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดทุกแห่งได้ทำการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามไปด้วย แต่จากการศึกษาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาบางแห่งยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ มีครูไม่ครบทุกกลุ่มสาระและไม่ครบชั้นเรียน การที่จะส่งครูผู้สอนเข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ จึงทำไม่ได้เท่าที่ควร เพราะหากส่งครูผู้สอนเข้ารับการอบรมแล้ว ก็จะไม่มีการสอนเด็กซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมาย นอกจากนี้ก็ไม่สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เนื่องจากมีบุคลากรน้อยจะส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน การศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาพัฒนางานในสถานศึกษาของตนเองนั้นก็ทำไม่ได้เท่าที่ควร เพราะขาดแคลนงบประมาณ จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไม่เกิดขึ้นเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2566: 3)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลและเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษาของตน ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต

2.2 เพื่อเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับศึกษา และประสบการณ์การทำงาน



3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (1976) ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำราและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

2) เลือกแนวคิดและหลักการเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ที่สนใจมากำหนดเป็นเนื้อหา ตัวแปรในการวิจัย และนำมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) สร้างแบบสอบถามการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณภาพของแบบสอบถามโดยทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับนิยามปฏิบัติการของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- +1 คะแนน แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ
- 0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ
- 1 คะแนน แน่ใจว่าข้อความไม่มีมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อประเมินค่าความสอดคล้องของข้อความคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (Content Validity) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาตรวจสอบแก้ไขให้เหมาะสมอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้อีก



หาความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2555) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.823

7) ผู้วิจัยพิจารณาทบทวนข้อคำถามอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยยื่นเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2) นำหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ยื่นเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดที่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พร้อมกับนำแบบสอบถามยื่นเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายการในแบบสอบถามนั้น

3) นัดหมายวัน เวลา ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

4) ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองตามวันและเวลาที่นัดหมายไว้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของความตรงเชิงเนื้อหาที่ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน แล้วคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้คำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ และ ร้อยละ

3) คำนวณระดับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2558)

4.50-5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

4) การคำนวณเปรียบเทียบพรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามกลุ่มอายุ จำนวน 2 กลุ่ม ระดับการศึกษา จำนวน 2 กลุ่ม และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 2 กลุ่มโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)



4. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่ปฏิบัติในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการศึกษาดูงานและด้านการศึกษาต่อ ส่วนด้านอื่น ๆ มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยด้านที่ปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมาคือ ด้านศึกษาดูงาน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านอบรมสัมมนา ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน	ระดับปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านปฐมนิเทศ	2.98	0.56	ปานกลาง	8
2	ด้านการอบรมสัมมนา	2.93	0.59	ปานกลาง	9
3	ด้านประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.03	0.53	ปานกลาง	7
4	ด้านประชุมบุคลากรในโรงเรียน	3.10	0.54	ปานกลาง	5
5	ด้านการสอนงาน	3.11	0.56	ปานกลาง	3
6	ด้านเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.05	0.50	ปานกลาง	6
7	ด้านการสืบเปลี่ยนหน้าที่	3.10	0.45	ปานกลาง	4
8	ด้านการศึกษาดูงาน	3.51	0.67	มาก	2
9	ด้านการศึกษาต่อ	4.26	0.42	มาก	1
	รวม	3.23	0.37	ปานกลาง	-

การเปรียบเทียบทฤษฎีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทุกด้านมีด้านมีความแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อภิปรายผล

ผลการวิจัย การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อภิปรายผล ได้ดังนี้

1) การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา



ชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในบางสถานศึกษา มีการรับโอนย้ายบุคลากรทุกปีจึงทำให้การพัฒนาไม่มีความต่อเนื่อง และประการสำคัญสถานศึกษามีภารกิจสำคัญซึ่งเป็นภารกิจในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนซึ่งในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เร่งรัดให้ครูได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างจริงจัง จึงทำให้ข้าราชการครูซึ่งเป็นครูผู้สอนอาจไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารโรงเรียนได้ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายด้านการพัฒนาผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเคร่งครัด จึงได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากกว่าการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นจึงทำให้สภาพการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารวรรณ วาจารย์พรหม(2561) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ ศรีรักษ์ (2562) ที่ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในด้านการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยมี 3 ด้านได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ ทางวิชาการและการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่พบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของกำลังคนและความไม่พร้อม ด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ส่วนกลุ่มอาจารย์พบว่าขาดแคลนด้านงบประมาณ กำลังคน วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่พร้อมเพียงพอของหนังสือคู่มือครูทางด้านวิชาชีพ ความไม่พร้อมด้านโรงฝึกงาน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ด้านการศึกษาต่อ เป็นด้านที่มีการปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในปัจจุบันโลกแห่งการศึกษาได้เปิดกว้างให้มีการเรียนได้อย่างเต็มที่ในทุกเวลาและทุกโอกาส ครูสามารถที่จะเลือกเรียนหรือพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการดังนั้น จึงทำให้การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อเป็นด้านที่มีการปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่น

2) การเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาระงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและมุมมองต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไป อายุที่ต่างกันอาจส่งผลให้มุมมองหรือความคิดเห็นเกิดความแตกต่างกันเนื่องจากการตัดสินใจลงความเห็นตามประสบการณ์หรือมุมมองที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนซึ่งโดยปกติการมอบหมายภาระงานหรือการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมองความเหมาะสมด้านอายุเข้ามาเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาเสมอ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรพงศ์ อึ้งโพธิ์, ขวน ภารังกุล (2562) ที่ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ราชบุรี เขต 2 ซึ่งจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริม การพัฒนา บุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันหลายกลุ่ม แต่ละกลุ่มก็มีความคิดในการที่จะพัฒนาตนเองแตกต่างกัน บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีซึ่งได้แก่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาเอก ต่างก็ได้รับการศึกษาพัฒนาตนเองในระดับสูง มาแล้ว ความรู้ที่ได้จากการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีทำให้บุคลากรเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสูงส่วนบุคลากรที่มีความรู้ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีลงมาเป็นผู้ที่ได้รับความรู้มาใน ระดับหนึ่งเท่านั้น ทักษะบางได้อาจจะรับมาอย่างไม่มากพอ ไม่มั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบจึง ต้องการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของแตกต่างกันสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ยุทธิพร เพชรจันทร์ (2563) ที่ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยสรุปว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยบุคลากร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

4) การเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริม การพัฒนา บุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงแนวทางในการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี นับว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรใน ด้านต่าง ๆ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง ด้านการอบรม สัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการประชุมบุคลากรในโรงเรียน ด้านการสอนงาน ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ และด้านการศึกษาดูงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ใน การทำงานมากที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมากกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันต่อ สภาพการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงศ์ อึ้งโพธิ์, ชวน ภาวีกุล (2562) ที่ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. องค์กรความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้คือ การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการอบรมสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการประชุมบุคลากรในโรงเรียน ด้านการสอนงาน ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสืบเปลี่ยนหน้าที่ ด้านการศึกษาดูงานและด้านการศึกษาต่อต้งภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

7. ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงนำมาเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารควรมีการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมทุกครั้งเป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดในด้านปฐมนิเทศผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมทุกครั้ง

2) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ควรนำผลที่ได้จากการอบรมสัมมนามาแนะนำให้กับผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ในงาน เป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ด้านการอบรมสัมมนา สถานศึกษาควรนำผลที่ได้จากการอบรมสัมมนามาแนะนำให้กับผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ในงาน

3) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ควรมีการเตรียมการก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานศึกษาควรมีการเตรียมการก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น สถานที่ วิทยากรและอุปกรณ์ต่างๆ



7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
- 2) ควรมีการศึกษา รูปแบบความร่วมมือในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
- 3) ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

8. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ.2563 - 2565*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.2563. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2564, จาก <https://moe360.blog.com>.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สุริยาสาน.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2555). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุทธิพร เพชรจันทร์. (2563). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.*
- วรารวรรณ วาจารย์พร. (2561). *การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- สมาน รังสิโยภุชณ. (2559). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: อักษรสารการพิมพ์.
- สุรพงศ์ อั้งโพธิ์, ขวน ภารังกุล. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 10(1), 266-286.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. ชัยภูมิ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการทำงานแห่งศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการดำเนินงานขององค์คณะบุคคลและการมีส่วนร่วม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อดุลย์ ศรีรักษ์. (2562). *ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*



ภาษาอังกฤษ

- Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2. (2023). *Fiscal year action plan. 2023*. Chaiyaphum : Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2.
- Ministry of Education. (2020). *Digital Action Plan for Education 2020 - 2022*. Bangkok: Information and Communication Technology Center.2020. Retrieved on 25 June 2021, from <https://moe360.blog.com>.
- Office of the Basic Education Commission. (2017). *Driving Thai secondary education 4.0. For employment in the 21st century*. Bangkok: Agricultural Cooperative Assembly Press Thailand.
- Office of the Basic Education Commission. (2019). *Guidelines for the operation of the body of persons and Participation*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Phetchan Y. (2020). Guidelines for personnel development in basic educational institutions Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office, Area 3. *Master of Education Thesis*. Educational Administration field: Nakhon Si Thammarat Rajabhat University.
- Rangsiyokrit S. (2016). *Personnel management*. Bangkok: Aksornsan Printing.
- Runcharoen T. (2014). *School administration in the era of educational reform*. Bangkok : Expert Net.
- Srirak A. (2019). Opinions of administrators regarding personnel development in affiliated colleges Office of the Vocational Education Commission. *Master of Education Thesis*. Faculty of Education: Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.
- Srisa-at B. (2015). *Preliminary research*. Bangkok: Suriyasan.
- Thaweerat P. (2012). *Research methods in behavioral and social sciences*. Bangkok: Testing Bureau Education and Psychology Srinakharinwirot University.
- Ungpho S and Parangkul C. (2019). The role of school administrators in promoting student-centered learning in educational institutions under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office, Area 2. *Social Science Journal Research*. 10(1), 266-286.
- Wacharuprom W. (2018). Study of problems, needs and guidelines for personnel development in educational institutions. Under the jurisdiction of the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office, Area 2. *Master of Education Thesis, Educational Administration*. Graduate School: Kamphaeng Phet Rajabhat University.