

ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

Problems and Needs of Self Development of School Administrators in Schools under
the Offices of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area

นราธิป ศรีลาศักดิ์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา วงษ์สวัสดิ์**

ดร.วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม 2) เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 3) เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร 4) เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา 5) เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน 6) เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรอง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนในกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มเป้าหมาย เก็บข้อมูลทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test ชนิด (One Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Sheffe')

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 2.1 ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 2.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเอง

* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านม่วงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณา ความดี ความชอบ ตามลำดับของผลการปฏิบัติงาน เพื่อลดความขัดแย้งภายในโรงเรียน สามารถวิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมายและ ขอบข่ายงานได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการออกแบบ การวิจัย การเขียนรายงานผลงานทางวิชาการและการจัดทำเอกสารเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

ABSTRACT

This study aimed at 1) investigating problems and needs of self-development of schools administrators in schools under the Offices of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area, 2) comparing problems and needs of self-development of school administrators in schools classified by administrative status attained, 3) comparing problems and needs of self-development of the school administrators classified by administrative experience attained, 4) comparing problems and needs of self-development of the school administrators classified by office of primary educational service area, 5) comparing problems and needs of self-development of school administrators classified by school size, and 6) finding out guidelines to promote self-development among school administrators. Samples used consisted of 400 school directors and assistant/deputy directors in schools under the Offices of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area in the academic year 2014 using multi-stage random sampling. A tool used was a questionnaire. Percentage, mean, standard deviation, F-test (One-Way ANOVA) and Scheffe's Method were employed to analyze data.

The findings of this study were as follows:

1. The problems and needs on self-development of the school administrators, as a whole, were at the moderate level.

2. The effects of the comparison on the problems and needs of self-development of the school administrators classified by position status attained were:

2.1 The problems on the school administrators' self-development classified by position status attained were at the .01 level of significance.

2.2 There was a difference on the needs of self-development among the school administrators classified by position status attained at the .05 level of significance.

3. The comparison of the problems and needs on self-development of the school administrators classified by administrative experience showed a difference at the .01 level of significance.

4. There was a significant difference on the effects of comparison on self-development among the school administrators classified by the office of primary educational service area at the .01 level.

5. The effects of comparison on the problems and needs of self-development among the school administrators classified by school size revealed that there was a difference at the .01 level of significance.

When the pair wise comparison was done, it was found that the small schools faced more problems and needs than the medium-sized and large schools at the .05 level of significance.

6. The guidelines on self-development of the school administrators in the perception of experts revealed that the administrators should evaluate the results of their subordinates' performances in order to judge the yearly rewarding schemes in order to reduce conflicts in the schools. Moreover, the administrators were to analyze policies, objectives and significant work networks in the concrete performance through technology and innovation employed. In addition, designation of research, writing of report on academic performance as well as the making of documents in order to get promoted up to the higher rank were also included.

Keyword : Problems and Needs on Self-Development of School Administrators.

กฤษฎีกา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จะต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน ยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ การกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี พร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมไปสู่การพัฒนาประเทศ การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ตอบสนองความต้องการทางการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวมถึงการเรียนการสอนในระดับต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานให้แก่การเรียนขั้นต่อไป ผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องอาศัยความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองของผู้บริหารเอง ฝึกฝนตนเองให้ทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมแวดล้อมและศึกษาความรู้และความเข้าใจในด้านทักษะความชำนาญการและด้านทัศนคติ ในการบริหารสถานศึกษา ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา เสาะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 2549, สำนักงานปลัดกระทรวง) ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมาก เพราะการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารตลอดจนทักษะในการบริหาร ความชำนาญ ประสบการณ์ การบริหาร และทัศนคติต่อการบริหารงานจะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา

และมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จากสภาพ และปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้พัฒนาตนเองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปพิจารณาเป็นข้อมูล เพื่อกำหนดนโยบายแนวทางให้การสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในลำดับต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารอย่างไร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนอย่างไร
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารอย่างไร
4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอย่างไร
5. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนอย่างไร
6. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน อย่างไร

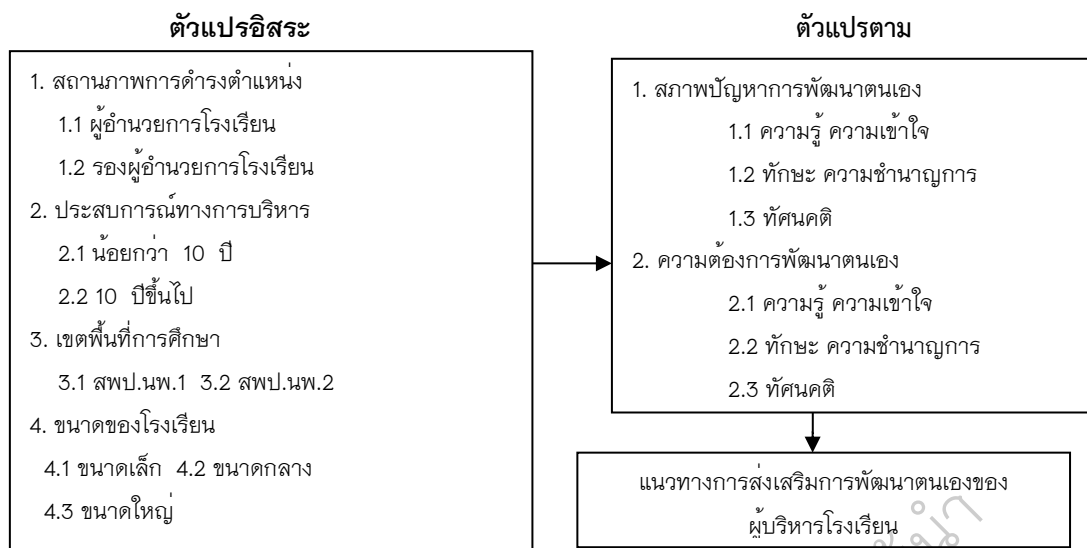
ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร
4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา
5. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
6. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2557 โดยจำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 447 คน และรองผู้อำนวยการจำนวน 44 คน รวมทั้งสิ้น 491 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2557 ทั้งหมด จำนวน 44 คน ในกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีจำนวน 447 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% อ้างอิง (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 356 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ ความชำนาญการ และด้านทัศนคติ จำนวน 62 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ ตามแบบประเมินแบบ ไลเคิร์ต (Likert scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารโรงเรียน และรองผู้บริหารโรงเรียนจากนั้นเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองได้แบบสอบถามกลับคืน และมีความสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation)
5. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach coefficient)
6. สถิติการทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Samples)
7. สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 2.1 ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 2.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร
 - 3.1 ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา
 - 4.1 ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 4.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน
 - 5.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe) พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนรวมทุกด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาการพัฒนาตนเองมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านและเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe) พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนรวมทุกด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนมด้านทักษะ ความชำนาญการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม จึงควรต้องพัฒนา ส่วนด้านความรู้ ความเข้าใจและด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จึงไม่จำเป็นต้องพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะ ความชำนาญการ ด้านความรู้ ความเข้าใจ และด้านทัศนคติ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จัดทำแผนปฏิบัติการที่มีรายละเอียดสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารของโรงเรียน จึงมองปัญหาในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ สุภาวัฒน์ (2552, หน้า 80) ได้ทำการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1 มีสภาพและความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะ ความชำนาญการ ด้านทัศนคติ และด้านความรู้ ความเข้าใจ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการสามารถจัดทำเกณฑ์มาตรฐาน การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมายและขอบข่ายงานได้อย่างชัดเจนมีความรู้ความเข้าใจนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับและทำเป็นนโยบายในการบริหารโรงเรียนได้สอดคล้องเหมาะสมจึงต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ ภูพลพันธ์ (2550, หน้า 104) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา

โดยการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน

2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนมที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนมที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะ ความชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนมองปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองคนละมุมมอง จึงมีความคิดต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ ภูพลผัน (2550, หน้า 110) ได้วิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารพบว่าปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนมที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ ความชำนาญการ และด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทางการบริหารน้อยกว่า 10 ปี ยังมีประสบการณ์น้อย และพบปัญหาน้อย จึงทำให้มองปัญหาแตกต่างจาก ผู้ที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 10 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, หน้า 80) ได้ทำการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีสภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี

4. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนมจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษามีความแตกต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ ความชำนาญการ และด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีทรัพยากรทางการศึกษาพร้อมมากกว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จึงมองปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ ใจอ่อน (2549, หน้า 118) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดกลาง

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe) พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนรวมทุกด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแต่ละขนาดจะมีทรัพยากรทางการบริหารไม่เท่ากัน จะมีข้อจำกัดเรื่องของบุคลากร และงบประมาณ จึงทำให้ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรากรณ สุชีลักษณ์ (2548, หน้า 118) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05

6. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง คน 10 เห็นด้วยกับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารควรประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณา ความดี ความชอบตามลำดับของผลการปฏิบัติงาน เพื่อลดความขัดแย้งภายในโรงเรียน สามารถวิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมายและขอบข่ายงานได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการออกแบบการวิจัย การเขียนรายงานผลงานทางวิชาการ และการจัดทำเอกสารเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านทักษะ ความชำนาญการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้น ควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน เช่น จัดอบรมสัมมนา ไปศึกษาดูงาน และควรมีการติดตามผลการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมต่อไป

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ดังนั้น ควรมีการให้ความสำคัญของขนาดของโรงเรียนในการสนับสนุนการสร้างเครือข่าย ตลอดจนการสนับสนุนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเฉพาะผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ควรเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะจะทำให้ได้สารสนเทศเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ถูกต้อง

2.2 ควรมีการวิจัยปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของครูที่ส่งผลให้นักเรียนในด้านดี เก่ง มีความสุขของนักเรียนสามารถปรับตัวเองให้อยู่ในสังคมได้ตลอดไป

2.3 ควรมีการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดเทศบาล

เอกสารอ้างอิง

- ธนวัฒน์ สุภาอ้วน. (2552). *สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศักดิ์สิทธิ์ ภูพลผัน. (2550). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อิสราภรณ์ สุชีลักษณ์.(2548). *ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- Bereron, R.A. (2005). *Transforming teacher practice: An analysis of the impact prescribed staff development in differentiated instruction*. Dissertation Abstracts International. 64(08) : 2712–A. (UMI No. 3103272)
- Chester, N.M. (2005). *An Introduction to School Administration : Selected Readings*. New York : McMillan.of two Connecticut public high school. Dissertation Abstracts International. 64(05) : 1605–A. (UMI No. 3091247)