

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัย ได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาตนเอง
2. ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
3. กระบวนการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 4.1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
  - 4.2 ด้านการพัฒนาร่างกาย
  - 4.3 ด้านการพัฒนาจิตใจ
5. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. ความหมายของการพัฒนาตนเอง

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารงานของตน ไปด้วย โดยที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าวนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกรูปแบบ เพื่อให้การบริหารงาน บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามแผน หรือจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับความหมายของการพัฒนาตนเอง ได้มีผู้ให้ทัศนะไว้ แตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้

พจน์ เพชรบูรณิน (นิคม นามบุญเรือง. 2545 : 8 ; อ้างอิงมาจาก พจน์ เพชรบูรณิน. 2528 : 4 - 5) ได้กล่าวถึงความหมายของ การพัฒนาตนเอง (Self Development) ว่าหมายถึง การส่งเสริม และการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้และมีความสามารถดีขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตัวเอง

เขาเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนในการช่วยเหลือ สนับสนุนเพียงบางส่วน เพื่อให้มีความรู้ มี  
 ความสามารถดีขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดหมายในชีวิต  
 โดยที่ไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิต หน้าที่การงานของตนให้สูง  
 เด่นมีคุณประโยชน์และมีความสุข

สุทธิตรา จันทนา (2539 : 208) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคล  
 แต่ละคนแสวงหา และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองขึ้นเอง เพื่อเป็น  
 การเตรียมคนสำหรับความก้าวหน้าในสายงาน หรือสายอาชีพต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 54) ให้ความหมาย  
 ของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและ  
 ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้มีสภาพสมบูรณ์ที่สุด

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาตนเอง สรุปว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง  
 การเพิ่มพูนหรือปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ มีความชำนาญ  
 มีประสบการณ์ และมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตน รวมทั้ง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง  
 ตนเองให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น รวมทั้ง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดความสมบูรณ์ทั้งในด้าน  
 ร่างกายและด้านจิตใจ โดยเกิดขึ้นจากความพยายามของตนเอง

## 2. ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ได้มีหน่วยงาน  
 ที่เกี่ยวข้องและนักการศึกษา ให้ความเห็นไว้สอดคล้องและแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้

ทิวบูรณ์ หอมเย็น (2530 : 35 - 36) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องพัฒนา  
 ตนเองว่า เป็นเพราะความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ที่ส่งผลทำให้สภาพสังคม  
 เปลี่ยนแปลงไป ความซับซ้อนในการทำงาน ทั้งในด้านบุคลากรและเครื่องมือต่างๆ เพิ่มมากขึ้น  
 ทำให้องค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น การแบ่งงานจึงละเอียดมากขึ้นกว่าเดิม หน่วยงานจะต้องปรับปรุง  
 โครงสร้างทางการบริหารให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง  
 อยู่ตลอดเวลา และเพราะเหตุผลดังต่อไปนี้ คือ

1. การปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ แต่ความรู้  
 ในเรื่องนั้น มิได้เน้นหรือกำหนดไว้ในหลักสูตรของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยต่างๆ ไป ดังนั้น  
 บริหาร จึงต้องขวนขวายและแสวงหาความรู้เพิ่มมากขึ้น

2. ความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีโอกาสเป็นไปตามสายงาน ซึ่งจะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงาน
4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานแล้ว
5. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2540 :111) กล่าวว่า ผู้บริหารควรต้องพัฒนาตนเอง และบุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะผู้บริหารกับบุคลากรอื่นๆ ต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายจึงต้องมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม อยู่ในระดับที่ดีอยู่เสมอ เพราะการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกฝ่าย จะประสบกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดีทุกฝ่าย จึงต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทุกคนได้อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540 : 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหารนั้น นับได้ว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ทั้งนี้ เกิดจากปัจจัยต่างๆ หลายประการด้วยกัน เช่น องค์กรย่อมมีขนาดใหญ่ขึ้นตลอดเวลา บุคลากรย่อมหวังความก้าวหน้า และเตรียมตัวที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปในอนาคต และความเจริญทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ย่อมเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต้องพัฒนาผู้บริหารแต่ละระดับให้พร้อมและมีสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 52) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารไว้ว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา เพราะถึงแม้ผู้บริหารจะมีความรู้ ความสามารถมากเพียงไร ถ้าเวลาผ่านไปนานๆ บรรดาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญที่เคยมี ย่อมจะอ่อนลงเป็นธรรมดา ดังนั้น หากผู้บริหารมีโอกาสพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกันและเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่างๆ อยู่เสมอ จะทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานการบริหารสถานศึกษาของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

จากการศึกษา ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อเสริมสร้างความพร้อมและมีสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อความสำเร็จตามจุดหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยเหตุปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และความเจริญทางเทคโนโลยี ความก้าวหน้าและเตรียมตัวที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นในอนาคต เป็นต้น

### 3. กระบวนการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับกระบวนการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของกระบวนการในการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างและสอดคล้องกันในรายละเอียด ดังนี้

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรทางการบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (นิคม นามบุญเรือง. 2545 : 11 ; อ้างอิงมาจาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2528 : 29) ได้เสนอ ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง 6 ขั้นตอน คือ

1. การยอมรับและประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
2. การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่เป็นไปได้ เปลี่ยนแปลงได้ มีประโยชน์และท้าทายในการพัฒนา
3. การปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น โดยไม่หวังผลเลิศ
4. การยกย่องตนเอง
5. การยกย่องผู้อื่น
6. การช่วยผู้อื่นยกย่องตัวของเขาเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 62) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นสำรวจตนเอง
2. ขั้นวิเคราะห์หาสาเหตุของความสำเร็จ ความล้มเหลวที่ประสบมา
3. ขั้นวิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติและค่านิยมในการทำงาน
4. ขั้นวางแผนฝึกฝนตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายและกำหนดวิธีการ
5. ขั้นฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ
6. ขั้นสรุปประเมิน
7. ขั้นปรับปรุงแก้ไข

วิภากร มาพบสุข (ม.ป.ป. : 196) กล่าวถึง ขั้นตอนการพัฒนาตนเองไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง
2. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะปรับปรุงแก้ไขตนเอง
3. วิเคราะห์ส่วนที่ดีและส่วนเสียของตนเอง
4. วางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างมีระเบียบ

จากการศึกษา เรื่อง กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ควรประกอบด้วย การสำรวจตนเอง เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของตนเองที่ต้องการพัฒนา การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา การปรับปรุงพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้ง การตรวจสอบความสำเร็จจากการดำเนินการพัฒนา

#### 4. แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรประกอบด้วยการพัฒนา รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาร่างกาย และด้านการพัฒนาจิตใจ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเอง ทั้ง 3 ด้าน ไปพร้อมๆ กันเพื่อยกระดับการบริหารงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541 : 54) ส่วนรายละเอียดของการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านนั้น ได้มีนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความเห็นไว้สอดคล้องและแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้ คือ

##### 4.1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพนั้น ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

ศวกิจ ศรีปัดดา (2533 : 215 - 216) มีความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ ในหลักการบริหารต่างๆ เช่น การจัดองค์กร พฤติกรรมขององค์กร หลักการวิเคราะห์งาน และการวางแผน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 8 - 13) กล่าวถึง การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรม สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความรู้ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ต้องฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างน้อยในเรื่องต่อไปนี้ คือ

- 1.1) มีความรู้ในเรื่องการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
- 1.2) มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตร และการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
- 1.3) มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ
- 1.4) มีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคล
- 1.5) มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด
- 1.6) มีความรู้ ความเข้าใจแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และปัญหาการเมืองของประเทศ เพื่อประโยชน์ด้านการบริหารสถานศึกษา

## 2) ด้านความสามารถ

ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะต้องฝึกฝนตนเอง ให้มีความสามารถในเรื่องต่างๆ อย่างน้อยในเรื่องต่อไปนี้ คือ

- 2.1) สามารถกำหนดคัลักษณะงาน มอบหมายงานให้บุคลากร ได้อย่างเหมาะสม
- 2.2) สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้
- 2.3) สามารถพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากร ได้อย่างมีหลักเกณฑ์และความเป็นธรรม
- 2.4) สามารถกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- 2.5) สามารถจัดการ จัดหาและดูแล เกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจน สามารถถ่ายทอดและแนะนำได้

- 2.6) สามารถกำกับ ดูแลการเรียนการสอน การวัดผลการศึกษา  
ให้เป็นไปตามหลักสูตร
- 2.7) สามารถรวบรวมข้อมูลและสถิติต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อใช้  
ประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนการสอน
- 2.8) สามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
ของการปฏิบัติงาน
- 2.9) สามารถนำความรู้ด้านปรัชญาการศึกษาและจิตวิทยา มาใช้ใน  
การบริหารงานได้อย่างเหมาะสม
- 2.10) สามารถปฏิบัติและควบคุมการปฏิบัติงานของโรงเรียน  
ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายและแบบแผนของทางราชการ
- 2.11) สามารถปฏิบัติและควบคุมการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการเงิน  
การจัดซื้อ จัดจ้าง การบัญชีและพัสดุ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ
- 2.12) สามารถควบคุมการก่อสร้าง ควบคุม ดูแล รักษา ซ่อมแซม  
และใช้อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 2.13) สามารถติดต่อประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกับบุคคล  
และหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาโรงเรียนและชุมชน
- 2.14) สามารถครองตน ครองคนและครองงาน
- 2.15) สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีได้ในทุกรูปแบบ  
และสถานการณ์
- 2.16) สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมี  
หลักเกณฑ์ และปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.17) สามารถกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การวางแผนงาน  
โครงการ แผนการปฏิบัติงาน และประเมินโครงการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.18) สามารถใช้ทรัพยากรของโรงเรียนและชุมชน ให้เกิด  
ประโยชน์สูงสุดร่วมกัน
- 2.19) สามารถแนะนำและป้องกันการทำผิดวินัยของบุคลากร
- 3) ด้านคุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน  
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การประถมศึกษาแห่งชาติ ควรมีคุณธรรมในเรื่องต่อไปนี้นี้เป็นพื้นฐาน ได้แก่

- 3.1) มีเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น  
 3.2) มีความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่า  
 ประโยชน์ส่วนตัว  
 3.3) ไม่เอาใจเอาเปรียบผู้ร่วมงาน  
 3.4) มีความยุติธรรม มีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ  
 3.5) มีความรักและความห่วงใยเพื่อนร่วมงาน  
 3.6) ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น  
 3.7) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น  
 3.8) มองโลกในแง่ดี  
 3.9) บริหาร โดยยึดความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง

และความเป็นกลางทางการเมือง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537 : 12) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะ  
 ของผู้บริหารมืออาชีพว่า ควรมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ โดยมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพ  
 ดังนี้

1) คุณลักษณะในฐานะนักการศึกษา (Educator)

- 1.1) เข้าร่วม ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ  
 1.2) มีทักษะในการบริหารงานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร  
 สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี  
 1.3) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันได้  
 1.4) เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติ  
 ในการปฏิบัติงาน  
 1.5) มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด กระบวนการ

และเทคนิคทางการบริหาร

2) คุณลักษณะในฐานะนักจัดการ (Manager)

- 2.1) มีทักษะในการประสานงานและสื่อความหมาย  
 2.2) มีเทคนิคในการจัดระบบและการมอบหมายงานที่เหมาะสม  
 2.3) เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน  
 2.4) มีทักษะในการบริหารทรัพยากร  
 2.5) สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ



- การปฏิบัติงาน
- 2.6) มีทักษะในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล
- 2.7) เป็นนักวางแผนเพื่อพัฒนางาน
- 2.8) เข้าใจความสัมพันธ์ของระบบเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม
- ที่มีผลต่อการจัดการศึกษา
- 2.9) นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร
- 3) **คุณลักษณะในฐานะนักพัฒนา (Developer)**
- 3.1) ส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน
- 3.2) มีทักษะในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหาร
- และการจัดการเรียนการสอน
- 3.3) เป็นนักวิจัยและพัฒนา
- 3.4) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้
- ในการบริหาร
- 3.5) เป็นผู้พัฒนาตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร
- 4) **คุณลักษณะเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม (Ethic)**
- 4.1) มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์
- 4.2) มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- 4.3) พัฒนาตนเองให้มีคุณค่าและเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม
- 5) **คุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Leadership)**
- 5.1) มีทักษะในการบริหารเป็นทีม
- 5.2) มีทักษะในการตัดสินใจสั่งการและแก้ปัญหา
- 5.3) มีความจริงใจและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน
- 5.4) สร้างบรรยากาศในการทำงาน
- 5.5) เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี
- 5.6) มีจิตวิทยาในการบริหารเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
- 5.7) เป็นผู้ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- 5.8) ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนา
- สิ่งแวดล้อม

## 6) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ (Personality)

- 6.1) มีสุขภาพกายและจิตที่ดี
- 6.2) มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
- 6.3) มีทักษะการฟังและการพูดแบบนักวิชาการ
- 6.4) มีทักษะในการบริหารความเครียด
- 6.5) มีความสามารถในการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพชีวิต

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 เพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาวิชาชีพของตนเอง 12 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

จากการศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง การเสริมสร้างและฝึกฝนตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 4.2 ด้านการพัฒนาร่างกาย

การพัฒนาร่างกายให้มีสมรรถภาพที่ดีนั้นเป็นความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ เพราะเป็นการช่วยให้กล้ามเนื้อทุกส่วนของร่างกาย ให้มีการประสานงานและตื่นตัว มีความสมดุลและแข็งแรงช่วยให้ปรับปรุงกำลังและความต้านทานให้แก่ร่างกาย โดยส่วนต่างๆ ของร่างกายเคลื่อนไหวได้เต็มที่ ถ้าเป็นการออกกำลังกาย จะช่วยให้หัวใจเต้นแรง หายใจถี่เร็ว ช่วยกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานของหัวใจและปอด ถ้าออกกำลังกายทุกวันจะทำให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ กระฉับกระเฉง คล่องตัว มีชีวิตชีวา และทำงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 54) สำหรับการพัฒนาตนเองในด้านร่างกายของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีเรื่องที่ควรทราบ คือ

4.2.1 ความหมายของการพัฒนาสมรรถภาพทางกาย ได้มีหน่วยงานและนักการศึกษา ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

สุนทร นวกิจกุล (นิคม นามบุญเรือง. 2545 : 23 ; อ้างอิงมาจากสุนทร นวกิจกุล. 2524 : 1) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ความหมายของสมรรถภาพทางกาย ไว้ว่า หมายถึง ลักษณะของร่างกาย ที่มีความสมบูรณ์ แข็งแรง อดทนต่อการปฏิบัติงาน มีความคล่องแคล่ว ว่องไว ร่างกายมีความต้านทาน โรคสูง ผู้ที่มีสมรรถภาพทางกายดี มักเป็นผู้มีจิตใจร่าเริง แจ่มใส ร่างกายสง่าผ่าเผย สามารถปฏิบัติกิจกรรมการงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 54) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาด้านร่างกายว่า หมายถึง การปรับปรุง ดูแล บำรุงรักษาสุขภาพร่างกาย ให้สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถภาพทางกาย จึงเป็นการปรับปรุงสภาวะของร่างกาย เพื่อให้อวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกายมีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ และมีการประสานงานในระบบต่างๆ ของร่างกายอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.2 ความมุ่งหมายของการพัฒนาสมรรถภาพทางกาย ได้มีหน่วยงานและนักการศึกษา กล่าวถึงไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 55) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาสมรรถภาพทางกายไว้ว่า มีความมุ่งหมาย ดังนี้

- 1) เพื่อให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ
- 2) เพื่อให้มีบุคลิกภาพ และทรวดทรงดีขึ้น

3) เพื่อช่วยให้ระบบการทำงานต่างๆ ของร่างกาย ทำงานประสาน สัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ

4) เพื่อบำบัดหรือป้องกัน โรคบางชนิด

5) เพื่อชะลอความชรา

6) เพื่อเป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย

#### 4.2.3 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพดี

สุชาติ โสภประยูร และคณะ (2528 : 14 - 15) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพดี ซึ่งสามารถใช้กับผู้บริหารได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้

1) ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความพิการหรือความผิดปกติต่างๆ พร้อมทั้งยังมีความต้านทานโรคอีกด้วย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการบ่งบอกถึงการมีสุขภาพดี

2) ไม่มีความวิตกกังวลในส่วนต่างๆ ของร่างกาย

3) มีจิตใจแจ่มใส ร่าเริงอยู่เสมอ

4) มีกำลังวังชาแข็งแรง เพียงพอกับการที่จะดำเนินการกิจในชีวิตประจำวันได้อย่างสะดวกสบาย

5) มีความรู้สึกสนุก และเพลิดเพลินอยู่กับการดำเนินชีวิต

6) มีความรู้สึกผ่อนคลาย สบายใจ ไร้กังวล ไม่เคร่งเครียด

7) มีความรู้สึกอยากรับประทานอาหาร

8) มีความเจริญเติบโตสมวัย และมีสภาพร่างกายที่เหมาะสม

9) สามารถพักผ่อน และนอนหลับได้อย่างเพียงพอ

10) มีอารมณ์สดชื่น และมั่นคง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

#### 4.2.4 ปัจจัยของการมีสุขภาพร่างกายที่ดี

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2539 : 2) กล่าวถึง ปัจจัยของการมีสุขภาพร่างกายที่ดีว่าประกอบด้วย

1) ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1.1) สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ เช่น เชื้อโรคต่างๆ หรือสัตว์ หรือพืชต่างๆ ที่อาจทำให้เกิดพิษ รวมทั้งมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียด ก่อให้เกิดความขัดแย้ง รวมทั้ง เป็นต้นตอที่ทำให้เกิดโรคต่างๆ

1.2) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ที่อยู่อาศัย น้ำดื่ม น้ำใช้ ส้วม อากาศ แสง สี เสียง ความร้อน สารเคมี สุรา บุหรี่ ยาเสพติด ภาวะมลพิษ ขาดพาหนะ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ส่งผลต่อการติดเชื้อ ภาวะทุพโภชนาการ เกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ เกิดโรคมะเร็ง หรือความพิการมาแต่กำเนิด เป็นต้น

1.3) สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ ถิ่นนิยม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ กฎหมาย การเมือง เป็นต้น

1.4) เทคโนโลยี และการบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข ก้าวหน้า จนสามารถป้องกันโรคต่างๆ ได้มากมาย

## 2) ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่

2.1) กรรมพันธุ์ เช่น สติปัญญา จิตใจ ภูมิคุ้มกันโรค รวมทั้ง การเกิดโรคต่างๆ เช่น ตาบอดสี โรคหัวใจ โรคเบาหวาน โรคไมเกรน เป็นต้น

2.2) พฤติกรรม พฤติกรรมที่บั่นทอนสุขภาพ เช่น การทำงานหักโหม ขาดการพักผ่อน การกินมากเกินไป การกินอาหารดิบๆ การดื่มสุราจัด การใช้จ่ายเกิน ความจำเป็น การขาดการออกกำลังกาย การสำส่อนทางเพศ เป็นต้น

2.3) จิตใจหรือจิตวิญญาณขาดความรู้สึกรู้สึกผิดในเชิงบวก เช่น คนมีนิสัยก้าวร้าว ทำให้เกิดโรคความดันเลือดสูง โรคหลอดเลือดหัวใจตีบ คนอารมณ์เครียด ทำให้เกิดโรคปวดศีรษะ ท้องผูก นอนไม่หลับ เป็นต้น

## 4.2.5 วิธีการพัฒนาตนเองของผู้บริหารด้านการพัฒนาร่างกาย

พระศรีสุทธีภิกขุ (นิคม นามบุญเรือง. 2545 : 25 ; อ้างอิงมาจาก พระศรีสุทธีภิกขุ. 2527 : 1) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพร่างกายดีว่าควรประกอบด้วย การออกกำลังกาย รู้จักบริหารร่างกาย รู้จักบริโภคอาหารที่ถูกต้องลักษณะพักผ่อนอย่างเพียงพอ และได้อากาศที่บริสุทธิ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2533 : 592 - 598) ได้กล่าวถึง การที่ผู้บริหารจะมีสุขภาพแข็งแรงได้นั้นว่า จะต้องมีการสร้างของร่างกายที่แข็งแรงมาแต่กำเนิด มีพฤติกรรมอนามัยดี มีพัฒนาการทางด้านร่างกายและจิตใจที่เหมาะสม และเมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ สิ่งที่จะส่งเสริมสุขภาพให้แข็งแรง คือ การปฏิบัติในสิ่งที่ควรปฏิบัติ และหลีกเลี่ยงในสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง รวมทั้ง การตรวจสุขภาพร่างกายเพื่อจะได้ทราบว่าร่างกายของตนเองนั้นปกติหรือไม่ ซึ่งมีวิธีการตรวจตามความเหมาะสม ดังนี้

1) การตรวจร่างกาย

1.1) การตรวจร่างกายด้วยตนเองที่บ้าน ซึ่งคนส่วนใหญ่ หรือ คนมีการศึกษาสูงมักปฏิบัติ เพราะง่ายและสะดวก ซึ่งมีขั้นตอนการตรวจสอบ ดังนี้

1.1.1) การชั่งน้ำหนักและวัดส่วนสูง น้ำหนักและส่วนสูง ต้องมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้ร่างกายมีรูปร่าง โครงสร้างเหมาะสมดี เคลื่อนไหวร่างกาย ได้ดี ประกอบอาชีพหรือทำงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวและมีประสิทธิภาพ

1.1.2) การตรวจผิวหนัง ตรวจสอบว่าผิวหนังมีการเปลี่ยนสี มี อาการคันบวม การเจ็บปวดหรือมีอาการอื่นๆ หรือไม่

1.1.3) ศีรษะ ดูด้วยสายตาว่า ศีรษะมีอาการผิดปกติอะไร หรือไม่ เช่น หนังศีรษะ เส้นผม กล่าวว่ามีอาการบวมหรือมีก้อนอยู่หรือไม่

1.1.4) หู ทดสอบการได้ยินเสียงนาฬิกา หรือการกระซิบ โดยการอุดหูข้างหนึ่งไว้ แล้วทดสอบทีละข้าง

1.1.5) ช่องปาก ตรวจดูฟัน โยก ฟันผุหรือฟันที่ผิดปกติ

1.1.6) คอ ตรวจดูโครงสร้างขนาดของคอ ผิวหนังบริเวณ คอ ว่าผิดปกติหรือไม่

1.1.7) ต่อมไทรอยด์ คำนวณต่อมไทรอยด์ ที่บริเวณข้างๆ ลำคอ ได้รักแร้ และหาหนีบว่าโตหรือเจ็บหรือไม่

1.1.8) การตรวจเต้านม ผู้หญิงควรตรวจเต้านมเสมอ โดย สังเกตลักษณะของเม็ดสีที่หัวนม การบวมเฉพาะที่ ขนาด รูปร่าง ความเหมือนกันทั้งสองข้าง คลำเบาๆ ควรคลำสลับกันทั้งสองข้าง เพื่อเปรียบเทียบกัน และกดดูว่ามีก้อนเนื้อหรือไม่ กดเจ็บหรือไม่

1.2) การตรวจสุขภาพประจำปี โดยการขอรับบริการจากแพทย์ เหมาะกับผู้ที่มีความและมีเงินมาก เพราะต้องใช้ค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง การตรวจสุขภาพประจำปี ควรตรวจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

1.2.1) ความดันโลหิต

1.2.2) การตรวจปัสสาวะ

1.3) การตรวจอย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยการขอรับบริการจาก แพทย์ สามารถทำได้โดยการตรวจทุก 2 - 3 ปี ดังนี้

1.3.1) การตรวจเลือดอย่างละเอียด

1.3.2) การเอกซเรย์ทรวงอก

1.3.3) การทดสอบการทำงานของปอด

1.3.4) การวัดอัตราเต้นของหัวใจ

1.3.5) การตรวจการรับฟัง และการเห็น

2) การกินอาหารให้เพียงพอ โดยเลือกบริโภคอาหารให้ครบทุกหมู่  
ทุกวัน

3) การดูแลรักษาฟันสำหรับผู้ใหญ่ โดยกินอาหารให้ครบ 5 หมู่ เพราะการกินอาหารที่ดีมีประโยชน์ ช่วยรักษาและทำให้ฟันให้แข็งแรง รวมทั้ง การแปรงฟัน อย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง หลังอาหาร

4) การนอนหลับ คือ พยายามนอนหลับให้ได้ในแต่ละคืน เพราะในวัยนี้ มักนอนไม่ค่อยจะหลับ หรือหากช่วงกลางวันถ้ามีเวลานอนหลับสักชั่วโมงจะทำให้ทำงาน กระฉับกระเฉงขึ้น

5) การพักผ่อน หมายถึง การพักผ่อนคลายความเครียด และลดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า รวมทั้ง การปรับปรุง รวบรวมกำลังกายและจิตใจ ให้สดชื่นมีกำลังขึ้นใหม่อย่างปกติสมบูรณ์

6) การออกกำลังกาย โดยผู้บริหารสามารถออกกำลังกายง่ายๆ ได้ เช่น พยายามเดินระหว่างทำงาน ควรวิ่งโดยใช้เวลาประมาณ 15 - 30 นาที ถ้าหากอายุเกิน 45 ปี ควรวิ่งเหยาะๆ แทน และควรเล่นกีฬาที่เหมาะสมกับสุขภาพของตนเอง

7) การงดสูบบุหรี่

8) การงดดื่มสุรา

9) การสนใจใฝ่หาความรู้เองในด้านสุขภาพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2539 : 4) ได้กล่าวถึง สูตร 9 อ. เพื่อใช้ในการดูแลสุขภาพตนเอง ดังนี้

1. อนามัย ได้แก่ การรักษาความสะอาดของร่างกาย และของเสื้อผ้า การดื่มน้ำสะอาดวันละ 8 ถึง 12 แก้ว การกินอาหารที่สุกสะอาด ไม่กินเนื้อดิบทุกชนิด การล้างมือทุกครั้งก่อนกินอาหารและหลังถ่ายอุจจาระ การรู้จักมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย เป็นต้น

2. อากาศ ควรอยู่ในบริเวณที่มีอากาศบริสุทธิ์ ถ้าทะเลสาบควกร่มรื่น ไม่มีฝุ่นควัน และพยายามอยู่ใกล้ธรรมชาติ

3. อาหาร ควรกินอาหารให้ครบ 5 หมู่ ลดอาหารจำพวกไขมันชนิดอิ่มตัว ใช้น้ำมันจากพืช กินปลาแทนเนื้อสัตว์อื่นๆ ลดของหวาน รวมทั้ง อาหารจำพวกแป้ง เพื่อป้องกันโรคอ้วน

4. อารมณ์ หมายถึง การฝึกฝน บ่มเพาะให้มีจิตใจ และมีอารมณ์ที่ดี รวมทั้ง รู้จักผ่อนคลายความเครียด ลดความวิตกกังวล ความทุกข์ใจ ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพกาย

5. อิริยาบถ หมายถึง การพยายามรักษาอิริยาบถ เช่น ขณะนอน นั่ง ยืน เดินหรือทำงาน พยายามรักษาแผ่นหลังให้อยู่ในแนวตรงเสมอ และรวมถึง การรู้จักเจริญสติอยู่ที่อิริยาบถประจำวัน เช่น การฝึกสมาธิ จะช่วยให้รู้ตัวเองตลอดเวลา

6. ออกกำลังกาย จะทำให้ร่างกายกระปรี้กระเปร่า มีจิตใจสงบ และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค มีผลทั้งสุขภาพกายและจิตใจ

7. อดบวช หมายถึง การหลีกเลี่ยงสิ่งเสพติดให้โทษต่างๆ รวมทั้งการไม่สำส่อนทางเพศ และรู้จักป้องกันการติดโรคทางเพศสัมพันธ์ เช่น โรคเอดส์ เป็นต้น

8. อุบัติเหตุ ซึ่งสร้างความเสียหายแก่สุขภาพมาก รวมทั้ง อาจทำให้เสียชีวิตได้

9. โอสถ หมายถึง การรู้จักใช้วัคซีนป้องกันโรคต่างๆ และรู้จักใช้ยาที่เหมาะสม

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และคณะ (2540 : 95 - 97) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาร่างกาย ว่าควรประกอบด้วย

1. กินอาหารให้ถูกต้อง หลีกเลี่ยงอาหารหวานจัด อาหารจานด่วน อาหารใส่สี

2. ตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. ควบคุมน้ำหนักตัวให้เหมาะสม ไม่อ้วนหรือผอมเกินไป

4. ออกกำลังกาย เล่นกีฬาเป็นประจำและต่อเนื่องตลอดชีวิต

5. นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ อย่างน้อยคืนละ 6 ชั่วโมง

6. ดูแลสุขภาพร่างกายทั่วไป ไม่ให้เจ็บป่วย

7. หากมีโรคประจำตัว จะต้องติดตาม ดูแล ให้อาการทุเลาเบาบางอย่าให้ถึงขั้นมีอาการทรุดลง หรือต้องล้มหมอนนอนป่วยเป็นเดือน



#### 4.2.6 การพัฒนาสมรรถภาพร่างกายด้วยการกีฬา

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น การปฏิบัติงานหรือการประกอบกิจกรรมต่างๆ ของคนนั้น จึงถูกทดแทนด้วยเครื่องจักรกล ทำให้คนได้ใช้กำลังกายน้อยลง ส่งผลทำให้อวัยวะต่างๆ ขาดการกระตุ้นอย่างเพียงพอ ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมด้านรูปร่างและสมรรถภาพในการทำงาน ดังนั้น การที่จะทำให้ร่างกายมีสมรรถภาพดีเหมือนเดิม ในวัยผู้ใหญ่จึงจำเป็นต้องออกกำลังกายด้วยการเล่นกีฬาประเภทต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพของเพศและวัย โดยลักษณะของกีฬาที่มีความเหมาะสมกับวัยของผู้บริหารหรือวัยผู้ใหญ่ นั้น มีข้อที่ควรคำนึงถึง 2 ลักษณะ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 75) ดังนี้

1. ลักษณะบังคับ คือ เหมาะสมกับสภาพร่างกาย สามารถควบคุมความหนักเบาได้ด้วยตนเอง มีการฝึกความอดทนของระบบหายใจและการไหลเวียนของโลหิต และสามารถปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอได้
2. ลักษณะประกอบ คือ มีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุน้อยหรือไม่มี ปฏิบัติง่าย ไม่มีกติกากฎหรือเทคนิคที่ยุ่งยาก มีความสนุกสนานเพลิดเพลิน และไม่สิ้นเปลืองมาก

จากการศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปว่า การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย หมายถึง ความประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย การดูแล บำรุง รักษาสุขภาพร่างกายของตน เพื่อให้สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี

#### 4.3 ด้านการพัฒนาจิตใจ

สำหรับการพัฒนาจิตใจหรือการบริหารจิตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น ได้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้รู้ เสนอรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้ คือ

##### 4.3.1 ความหมายของการพัฒนาจิตใจ

พระศรีสุททธิกวี (นิคม นามบุญเรือง. 2545 : 31 ; อ้างอิงมาจาก พระศรีวิสุทธิกวี. 2527 : 25) ให้ความหมายของการพัฒนาจิตใจ ไว้ว่า หมายถึง จิตภาวนาหรือการอบรมใจหรือการปฏิบัติกรรมฐาน ส่วนการบริหารจิตนั้น หมายถึง การรักษาคุ้มครองจิตฝึกฝนจิต อบรมจิต หรือทำให้จิตสงบ ให้สะอาด ปราศจากความวุ่นวายเดือดร้อน ให้เข้มแข็งให้มีสุขภาพจิตดี และนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ดี

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 54) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาจิตหรือการบริหารจิตว่าหมายถึง การฝึกฝนอบรมจิตให้เจริญงอกงามด้วยคุณธรรม มีความอ่อนโยนประณีต เอื้ออาทร มีความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบานผ่องใส สงบสุขพร้อมด้วยความเพียร มีสติ สมาธิและปัญญา รู้เท่าทันสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนมีจิตใจที่เป็นอิสระไม่ถูกรอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์

#### 4.3.2 ประโยชน์ของการพัฒนาจิตหรือการบริหารจิต

การกระทำของคนเราทั้งทางกาย ทางวาจา นั้น เกิดจากใจเป็นผู้บงการใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุด มีฤทธิ์ มีอำนาจที่สุด สามารถบงการให้เราทำความดีก็ได้ ทำความชั่วก็ได้ ความสุข ความทุกข์ ความสงบ ความวุ่นวายเกิดจากใจทั้งสิ้น ความจริง ใจเป็นสิ่งที่ฝึกได้ บังคับได้ สามารถควบคุมให้อยู่ในอำนาจได้ ใจเรานั้นฝึกอย่างไรก็เป็นอย่างนั้น อบรมอย่างไรก็เป็นอย่างนั้น ฝึกให้สงบใจก็สงบ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นจะต้องสนใจที่จะฝึกใจให้รักษาใจ ฝึกจิตชำระจิตให้บริสุทธิ์ผ่องแผ้วอยู่เสมอ ถ้าตั้งใจฝึกอย่างจริงจังย่อมจะเกิดผลสำเร็จได้อย่างแน่นอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 170)

พระศรีวิสุทธิกวี (นิคม นามบุญเรือง. 2545 : 31 ; อ้างอิงมาจากพระศรีวิสุทธิกวี. 2527 : 10) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนาจิตไว้ดังนี้ คือ

1. สามารถกำจัดกิเลสต่างๆ อันเป็นเหตุแห่งความทุกข์ และเหตุแห่งความเดือดร้อนลงได้ หรือทำให้เบาบางลงได้
2. มีความทุกข์น้อยลง และมีความสุขมากขึ้น
3. คลายความยึดมั่นในสิ่งทั้งปวงลง ไม่วุ่นวายเดือดร้อนตามกระแสของโลก
4. มีจิตใจมั่นคง รู้เท่าทันความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลาย ไม่ฟูขึ้นหรือยุบลง ด้วยอำนาจโลกธรรม
5. มีความเห็นแก่ตัวน้อยลง และบำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่นมากขึ้น
6. จิตใจมีคุณธรรมหรือคุณภาพสูงขึ้นตามขั้นของการปฏิบัติ

#### 4.3.3 ความมุ่งหมายและหลักปฏิบัติในการพัฒนาจิตหรือการบริหารจิต

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 170) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาจิตหรือการบริหารจิตว่า เพื่อทำจิตใจให้สงบ บริสุทธิ์ผ่องใส

สามารถควบคุมกาย วาจา ใจ เพื่อให้พ้นจากอำนาจกิเลสด้วยปัญญา มีการดำเนินชีวิตที่ตั้งงาม เอื้อประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและสังคม และได้กล่าวถึงหลักปฏิบัติในการพัฒนาจิต หรือ บริหารจิตว่ามีหลักปฏิบัติอยู่ 2 ประการ คือ

1. สมถภาวนา คือ การฝึกอบรมจิตให้เกิดความสงบหรือการฝึกสมาธิ
2. วิปัสสนาภาวนา คือ การฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามความเป็นจริง

#### 4.3.4 วิธีการพัฒนาจิตใจหรือการบริหารจิต

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 171)

แบ่งวิธีการพัฒนาจิตไว้หลายวิธี หากต้องการให้เกิดผลดีที่สุด สามารถทำหลายวิธีประกอบกัน อันได้แก่ การไหว้พระสวดมนต์ การแผ่เมตตาหรือเจริญเมตตา การรักษาศีล การให้ทาน และการสงเคราะห์ การพิจารณาธรรม การฝึกสมาธิในอริยาบถ ยืน เดิน นั่ง นอน การเจริญสติ และการรักษาสุขภาพจิตด้วยวิธีอื่นๆ การฝึกจิตใจให้มีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นก็คือ การฝึกให้จิตมีสมาธิ จิตที่มีสมาธิ คือ จิตที่มุ่งมั่น ไม่คิดฟุ้งซ่าน ไม่คิดปรุงแต่งในเรื่องต่างๆ เป็นจิตที่มีพลังมาก เมื่อต้องการคิดพิจารณาใคร่ครวญ ในเรื่องการทำงานใดๆ หรือการแก้ปัญหาใดๆ ที่มีจิตที่มีสมาธินี้จะหมั่นให้ปัญญาทำงานได้อย่างเต็มที่และคล่องตัว การฝึกจิตให้มีสมาธิ จะเริ่มต้นด้วยการฝึกสติให้เป็นปัจจุบัน สติ ก็คือ ความรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า ตนกำลังอยู่ในอริยาบถใด หรือกำลังอยู่ในอารมณ์ใด เป็นต้น เมื่อจิตมีสมาธิ มีสมรรถภาพที่ดี นั่นก็แสดงว่า บุคคลผู้นั้นมีจิตที่สมบูรณ์

#### 4.3.5 ลักษณะของผู้ที่มีจิตที่สมบูรณ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533 : 602 - 603) กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีจิตสมบูรณ์ไว้ดังนี้

1. มีเจตคติต่อตนเอง มีความสามารถรับรู้ความต้องการเกี่ยวกับตนเอง ยอมรับข้อดี ข้อเสียของตนเองและของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเคารพในความสามารถของผู้อื่น
2. มีความเข้าใจ และรู้จักตนเอง พัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์ ตามศักยภาพของตนเอง มีความสร้างสรรค์อย่างจริงจังตามความสามารถ
3. มีความเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการเลือก ตัดสินใจด้วยตนเอง

4. สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม โดยขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ได้
5. มีการรับรู้สภาพความเป็นจริง มีเหตุผลและมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
6. มีการควบคุมสิ่งแวดล้อม และเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้

#### 4.3.6 การส่งเสริมสุขภาพจิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2533 : 606 - 607) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมสุขภาพจิตโดยการปรับปรุงตนเองว่า สามารถกระทำได้ดังนี้

1. ดูแลรักษาร่างกายให้มีสุขภาพกายดี โดยการรับประทานอาหารให้ถูกส่วน ออกกำลังกายให้เหมาะสม เพื่อร่างกายจะได้แข็งแรง ส่งผลให้จิตใจพลอยสมบูรณ์
2. ทำจิตใจให้ร่าเริง มองโลกในแง่ดีและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น
3. ไม่ควรตั้งความหวังของชีวิตสูงเกินไป
4. ควรร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ตนชอบและสมัครใจเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ
5. ปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป
6. ควรยอมรับสภาพความเป็นจริงในชีวิต ยอมรับว่าทุกสิ่งทุกอย่างจะเป็นไปตามสภาพของมัน

จากการศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า การพัฒนาด้านจิตใจ หมายถึง ความประสงค์ในการฝึกฝนตนเอง เพื่อให้มีจิตใจสงบ มีความหนักแน่น มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเองและยึดมั่นในหลักศีลธรรม

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ให้ครบในองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ในด้านวิชาชีพ ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ โดยเกิดขึ้นจากความพยายามของตน ในด้านวิชาชีพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพิ่มพูน ปรับปรุงตนเอง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะและความชำนาญ มีประสบการณ์ และมีศักยภาพ คือ มีความรู้ในเรื่อง การบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ หลักการบริหารบุคคล บทบาท หน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีความสามารถในการกำหนดและมอบหมายงานให้บุคลากร การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของ โรงเรียน ความสามารถในการหาความรู้เพิ่มเติม

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น สำหรับด้านร่างกายนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาสมรรถภาพทางกายให้แข็งแรงสมบูรณ์ รวมทั้ง รับประทานอาหารที่มีสารอาหารครบทั้ง 5 หมู่ ดื่มน้ำสะอาด อยู่ในบริเวณที่มีอากาศบริสุทธิ์ มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ พักผ่อนอย่างเพียงพอ หลีกเลี่ยงอบายมุข ไม่สำส่อนทางเพศ และควรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จะทำให้เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ส่วนในด้านจิตใจนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีจิตใจแจ่มใส มีอารมณ์ที่สดชื่นและมั่นคง มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีสมาธิในการทำงาน ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาตนเองได้ครบตามองค์ประกอบดังกล่าว จะทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาบังเกิดประสิทธิผล

## 5. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1

สำหรับการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 มีบริบทด้านความเป็นมา ขอบข่ายและภารกิจ สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 1 หมายถึง หน่วยบริหารจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งรองรับการกระจายอำนาจ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยในพื้นที่จังหวัดหนองคาย แบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ออกเป็น 3 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองหนองคายนั้น มีสถานศึกษาในสังกัด ที่ตั้งกระจายอยู่ในพื้นที่ 4 อำเภอ และ 2 กิ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอสังคม กิ่งอำเภอสระใคร และกิ่งอำเภอ โพนธ์ดาก สำหรับ ในปีการศึกษา 2548 มีสถานศึกษาในสังกัด 179 แห่ง จากจำนวนดังกล่าว มีสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 300 คน 129 แห่ง และมีสถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนนักเรียนเกิน 300 คน ขึ้นไป 50 แห่ง จากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 179 คน สามารถจำแนกเป็นรายอำเภอหรือ กิ่งอำเภอ ตามขนาดสถานศึกษาและวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1 ต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. 2547 : 24) คือ

ตารางที่ 1 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1  
จำแนกรายอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ตามขนาดสถานศึกษาและวุฒิการศึกษา

อำเภอ หรือ กิ่งอำเภอ	จำนวนสถานศึกษา จำแนกตามขนาด (แห่ง)		จำนวนผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)		รวม (คน)
			ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	
เมืองหนองคาย	เล็ก	47	44	3	47
	ใหญ่	16	10	6	16
	รวม	63	54	9	63
ท่าบ่อ	เล็ก	23	20	3	23
	ใหญ่	16	9	7	16
	รวม	39	29	10	39
ศรีเชียงใหม่	เล็ก	20	18	2	20
	ใหญ่	6	3	3	6
	รวม	26	21	5	26
สังคม	เล็ก	19	18	1	19
	ใหญ่	4	2	2	4
	รวม	23	20	3	23
สระใคร	เล็ก	13	13	-	13
	ใหญ่	5	2	3	5
	รวม	18	15	3	18
โพธิ์ตาก	เล็ก	7	7	-	7
	ใหญ่	3	3	-	3
	รวม	10	10	-	10
รวมทั้งสิ้น		179	149	30	179

(ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. 2547 : 24)

สำหรับภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และหมายรวมถึง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การประชุม อบรม สัมมนา เป็นต้น ตามหลักสูตร เนื้อหาที่กำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 1. 2547 : 3) แต่ด้วยเหตุผลในด้านของความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้ง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในภารกิจที่เกี่ยวข้องหลายๆ ด้าน ทำให้ไม่สามารถสนองตอบ ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดีเท่าที่ควร จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ ผู้วิจัย สนใจทำการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อได้ข้อสนเทศ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

อรุณพ จินะวัฒน์ (2538 : 197 - 215) ศึกษา การนำเสนอ โปรแกรมการพัฒนา ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่ม คือ บุคลากรระดับนโยบายของกรมสามัญศึกษา ใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ และกลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้แบบสอบถาม สักเคราะห์ข้อมูล นำเสนอ โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน ส่วนมากยังเป็นแบบ ทั่วๆ ไป คือ การประชุม สัมมนา อบรมระยะสั้นๆ รูปแบบการพัฒนา จึงควรจัดให้หลากหลาย ควรนำสื่อทางไกลมาใช้ให้มากขึ้น อีกทั้งควรร่วมมือกับสถาบันพัฒนาอื่นๆ กลยุทธ์การกำหนด กลไกให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองควรที่จะ ได้รับการส่งเสริม โดยเฉพาะในรูปแบบที่ผู้บริหาร ยังถือปฏิบัติน้อย ได้แก่ การศึกษาต่อเพื่อขอรับปริญญา การสมัครสมาชิกวารสารทางการศึกษา และการศึกษาดูงานการบริหาร ในหน่วยงานธุรกิจเอกชน เป็นต้น

2. จัดโปรแกรมพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน โดยกำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่า เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร โรงเรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น
- 3.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง
  - 3.2 การศึกษา ดูงาน ด้านการบริหารในหน่วยงานราชการ องค์กรธุรกิจ เอกชน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
  - 3.3 การฝึกอบรม ทั้งที่จัดดำเนินการเองหรือร่วมอบรมกับองค์กรอื่นๆ
  - 3.4 การศึกษาต่อเพื่อขอรับปริญญา โดยเน้นสาขาการบริหารการศึกษา
  - 3.5 การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา หรือ สมาคมอื่นๆ

บูรพาพิท พลอยสุวรรณ (2539 : 211 - 216) ได้ทำศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ระบบ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยศึกษา ข้อมูลจาก แหล่งข้อมูล 2 กลุ่ม คือ แหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร และแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล ซึ่ง ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารระดับสูง 2) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคคล และ กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียน โดยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของระบบ แนวทางการแก้ปัญหาของระบบ และทางเลือกกับข้อกำหนดที่เหมาะสม สำหรับระบบพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาและความต้องการ เกี่ยวกับ ระบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจุบันระบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ซึ่ง เป็นการฝึกอบรมตามหลักสูตร เพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนและเพื่อปรับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนการฝึกอบรมระหว่างประจำการและการพัฒนาในรูปแบบอื่นยังมีน้อย ปัญหาสำคัญ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนส่วนหนึ่งยังขาดคุณธรรม ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการบริหาร และการพัฒนาผู้บริหารมีลักษณะแบบไม่ต่อเนื่อง

2. ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูงจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการเสริมสร้างบรรยากาศ และอำนวยความสะดวกในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนอย่างจริงจัง ให้การเสริมแรงจูงใจผู้บริหารที่ปฏิบัติงานหรือพัฒนาตนเองได้ดี เช่น ให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย อย่างจริงจัง และใช้ผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนามาแล้ว ให้เกิดประโยชน์ในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติ รวมทั้ง การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม



3. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องรับรู้ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และหน่วยงาน ตื่นตัว ให้ความสนใจ และความร่วมมือในการพัฒนา และให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

4. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีความรู้ มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน จัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีความสามารถด้านการแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ และต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ

กนก สีตะบุตร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู ระดับประถมศึกษา ในโรงเรียน โครงการปฏิรูปการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัด นครสวรรค์ ในด้านต่างๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม และด้านการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูระดับประถมศึกษา ในโรงเรียน โครงการปฏิรูปการศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียนและวุฒิการศึกษาของครู ที่มีต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน

จำลอง ภู่อ่าง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. ครู - อาจารย์ โดยส่วนรวม มีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงสุดและรองลงมา 3 ด้าน คือ การจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน การนิเทศภายใน การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้
2. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหาร มีด้านการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนครูผู้สอน มีด้านการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารและครูผู้สอนมีปัญหา 4 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีปัญหามากกว่าครูผู้สอน ในด้านการนิเทศภายใน และด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ส่วนครูผู้สอนมีปัญหามากกว่าผู้บริหารในด้าน การส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ดูงาน

3. ครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัญหาในด้านการจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขนาดกลาง มีปัญหาในด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และในโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาการปฐมนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู - อาจารย์โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในด้านการปฐมนิเทศ และด้านการนิเทศภายใน และครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดกลาง มีปัญหามากกว่า ครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ในด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ดูงาน ด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และด้านการจัดประชุมในโรงเรียน

4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ต่อการมีปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ดูงาน และด้านการจัดประชุมในโรงเรียน

สมบัติ ชัยศึก (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการผลงระบบประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา และด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา

2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนและวุฒิการศึกษาของครู ที่มีต่อสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา และด้านการผลงระบบประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา และด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ไม่มีปฏิสัมพันธ์

จิราวัฒน์ พิมพาสร้อย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประดอง รัตมีแก้ว (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำ ที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. วุฒิต่างการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาอบรม มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการบริหารอย่างไม่มีนัยสำคัญ
2. วุฒิต่างการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนสภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 การศึกษาอบรม มีอิทธิพลทางตรงต่อแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ในตำแหน่ง มีอิทธิพลทางตรงต่อแบบ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. วุฒิทางการศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการบริหารผ่านแบบภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาอบรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการบริหารผ่านแบบภาวะผู้นำอย่างไม่มีนัยสำคัญ และประสบการณ์ในตำแหน่งมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการบริหารผ่านแบบภาวะผู้นำอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ประกอบ กุญโพนธ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพ และปัญหาของการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน โดยภาพรวม โรงเรียนขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ยกเว้นด้านห้องสมุด และพบว่า ปัญหาของการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน และ โดยภาพรวม โรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่

## 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

สต็อกคิลล์ (1974 : 62 - 63) ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งพอสรุปเสนอให้เป็นข้อปฏิบัติ ได้ดังนี้

1. มีสติปัญญาดี
2. มีความเป็นนักวิชาการ
3. มีความผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
4. มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ และกิจกรรมทางสังคม
5. เป็นผู้มีความรู้ทางสังคมและเศรษฐกิจ
6. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. มีความมานะอดทนไม่ท้อถอย
9. มีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ

10. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
11. มีความตื่นตัว สายตาวาว และรู้สถานการณ์
12. ให้ความร่วมมือ
13. มีความเด่นดังเป็นที่นิยมชมชื่น
14. มีความสามารถในการปรับปรุงงาน
15. มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด

คริสตี้ (1991 : 160) ได้ศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้นำทางการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผน และการเตรียมการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลทรัพยากร และกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีเนื้อหา 5 บท เป็นงานวิจัยแนวโน้มการประยุกต์ และการเลือกทางเลือก ที่ควรปฏิบัติ

แฮนสัน (1994 : 3308 - A) ได้ศึกษา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกส่วนตัวของบุคลากรบริษัท โดยสำรวจจากบริษัทที่มีบุคลากรตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ในสหรัฐอเมริกา ที่เมืองซานฟรานซิสโก ลอสแอนเจลิส ออเรนจ์ เค้าทัตส์ ซานดิเอโก และฟีนิกซ์ ในการช่วยเหลือบุคลากร พบว่า มีบริษัท 39 แห่ง ที่เน้นการพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรมบุคลากรของตนมากที่สุด และจากการสำรวจ ครั้งที่ 2 พบข้อมูลเพิ่มเติมว่า มี 12 บริษัท ที่อยู่ในข่ายที่จะต้องดำเนินการด้านการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรเพิ่มเติมเป็นพิเศษเพื่อลดการขาดทุน ลดหนี้สินของบริษัท สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจ ซึ่งให้เห็นว่าการลงทุนของบริษัทในด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐาน 2 สาเหตุ คือ

1. เพื่อพัฒนาความชำนาญในการทำงานของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการของแต่ละบุคคล
2. เพื่อพัฒนาความคิด และยอมรับความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

จากการศึกษา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษานั้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีหลายปัจจัย โดยขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ โดยมีข้อสังเกตจากผลการศึกษาวิจัย ที่สนับสนุน

ข้อบ่งชี้ดังกล่าว เช่น กนก สีตะบุตร (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนโครงการปฏิรูปการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านต่างๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม และด้านการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่าครูระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนโครงการปฏิรูปการศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียนและวุฒิการศึกษา ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของครู ทั้ง โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน และสมบัติ ชัยศึก (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนและวุฒิการศึกษาของครู ที่มีต่อสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา และด้านการผดุงระบบประกันคุณภาพการศึกษา จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย จึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษา และวุฒิการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน