

รูปแบบการพัฒนาคู่มือโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์



นายสมชาย วิเชียรเลิศ

005192

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2524

A PERSONNEL DEVELOPMENT MODEL FOR  
PRINCIPALS OF THE BURI RAM ELEMENTARY  
EDUCATION OFFICE

Mr. Somchai Wichienlurt

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education

Department of Educational Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1981



หัวข้อวิทยานิพนธ์      รูปแบบการพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อผู้วิจัย                นายสมชาย วิเชียรเลิศ

อาจารย์ที่ปรึกษา        อาจารย์ ดร.ฉัฐนิภา คุปรัตน์

ภาควิชา                    บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา                2523

บทคัดย่อ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีดำเนินการพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อสำรวจความต้องการของจังหวัดบุรีรัมย์และของครูใหญ่โรงเรียนประถม  
 ศึกษ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์เกี่ยวกับการพัฒนา
3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาแผนและโครงการอบรมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงาน  
 การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ในปี 2521 และ 2523
2. ศึกษาความต้องการของจังหวัดบุรีรัมย์และความต้องการของครูใหญ่เกี่ยวกับ  
 การพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

โดยข้อมูลจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและหัวหน้าฝ่ายวางแผนและพัฒนา และ ครูใหญ่ 530 คน นำข้อมูลการสำรวจมาวิเคราะห์โดยหาการยอด เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและหัวหน้าฝ่าย วางแผนและพัฒนา และแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของ ครูใหญ่ด้วย

3. กำหนดรูปแบบการพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

สรุปผลการวิจัย และขอเสนอแนะ

1. ส่วนการศึกษา(สำนักงานการประถมศึกษา)จังหวัดบุรีรัมย์ได้จัดโครงการอบรมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาขึ้น 2 โครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ การบริหารงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูใหญ่ด้วย ครูใหญ่ ที่เข้ารับการอบรมรับผิดชอบค่าน้ำค่าใช้จ่ายทั้งหมดตลอดระยะเวลาที่มีการอบรมทั้ง 3 วัน หลักสูตรการอบรมครอบคลุมการบริหารโรงเรียนทุกด้าน ส่วนเทคนิคการอบรมเน้นใช้วิธีการ บรรยายและอภิปรายกลุ่ม

2. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์มีนโยบายให้ครูใหญ่ได้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะการบริหารงานโดยการฝึกอบรม โดยให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้ รับผิดชอบโครงการอบรมเป็นประจำทุกปี ปีละ 3 รุ่น รุ่นละ 30-50 คน และผู้ที่จะได้ รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาได้นั้นจะต้องผ่านการอบรม หลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนเสียก่อน

3. ความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหารงาน 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านคตินิยม พบว่า ครูใหญ่ส่วนมาก มีความต้องการพัฒนาทักษะดังกล่าว ในระดับมาก ในด้านการดำเนินการ ครูใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดบุรีรัมย์ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาและเห็นควรให้จัดโครงการพัฒนาเป็นโครงการตลอดปีการศึกษา ในระยะเวลาตามความจำเป็นในระหว่างปีภาคเรียน โดยวิธีจัดประชุมสัมมนา หรือเชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราวก็ได้ ครูใหญ่ส่วนมาก ยังต้องการลาศึกษาต่อทางการบริหารการศึกษาด้วย และครูใหญ่ส่วนมากต้องการให้สำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอได้มีการดำเนินการประเมินผลและติดตามผลอย่างจริงจังโดยใช้แบบ สอบตาม สังกะและสัมภาษณ์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอแนะใหญ่ที่มีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนา อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา ได้ดำเนินการตามกระบวนการของรูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยได้ เสนอไว้ คือ หากความจำเป็นหรือความต้องการในการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนด หลักสูตร กำหนดรูปแบบการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา ประเมินและติดตามผลการพัฒนา

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



2. To identify the needs of the Buri Ram province for principals development and the principals' need for administrative skill.

Data were obtained from the director of the Buri Ram elementary education office, the chief of the division of planning to development, and the 530 elementary school principals by using an interviewing form and a survey form. The principals' need were determine by using percentage analysis.

3. To set up a personnel development model for principals of the Buri Ram elementary education office.

#### Findings and Recommendations

1. The Buri Ram education division (The Buri Ram Elementary Education Office) had two principals training programs to give some knowledge in administrative skills and to contribute to the principals morale in their duties. The principals spent their own money in attending the two training programs which lasted three days in each program. The contents of the training programs covered all school administrative task area. The training techniques were lecture and group discussion.

2. The Buri Ram elementary education policy was to give principals knowledge and skills in administrative task area by training. It was the district elementary education office's responsibility to set up training programs in a group of 30 to 50 principals and there should not be over three programs per year. Every prospective

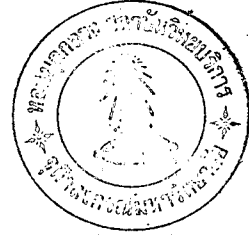


elementary school principal had to attend this training program.

3. The principals' need to develop the skills in three administrative tasks were technical skill, human skill and conceptual skill. Most principals indicated their needs to develop those skills in a high level. They agreed that the Buri Ram elementary education office should prepare some budget to support every training program and set up training programs continuously in every academic year. The training programs should take place during school recessions and the length of time of the programs should be varied. The methods used to the principals development programs could be conference, seminar or lecture. Most of principals also want to have a leave of absent to continue study in educational administration. They suggested that the programs should be evaluated and followed up by the district elementary education office staff by distributing questionnaires, observing, and interviewing.

From the results of this research, it was recommended to the district elementary education office staff that a personnel development model for principals should include the needs of principal development, indentifying the objectives, curriculum planning, model and processes for the development, evaluation and follow up study.

กิติกรรมประกาศ



การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งของอาจารย์  
ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์ อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย ซึ่งได้ให้คำปรึกษาแนะนำและ  
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็น  
อย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ให้ทุนสนับสนุนในการ  
วิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมฆ หัวหน้าภาควิชาบริหาร  
การศึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ หัวหน้าภาคอุดมศึกษา อาจารย์  
ดร. ประกอบ คุปรัตน์ อาจารย์ภาควิชาอุดมศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เขาวดี  
รางชัยกุล อาจารย์ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาจารย์ ดร. สนานจิต สุคนธ์ทรัพย์ ฝ่ายพัฒนานโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการ  
การประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ และอาจารย์ประทีป โรจนากาศ  
ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็น  
ประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดบุรีรัมย์ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ ซึ่งช่วยให้การวิจัยครั้งนี้  
สำเร็จลงได้ด้วยดี

สมชาย วิเชียรเลิศ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
รายการตารางประกอบ.....	๗



บทที่

1. บทนำ

ความเป็นมาและปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
ข้อจำกัดของการวิจัย .....	7
ขอตกลงเบื้องต้น.....	8
คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย .....	8
วิธีดำเนินการวิจัย .....	9
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย .....	10
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย.....	10

2. แนวคิดและหลักการในการพัฒนานักบริหาร .....

แนวคิดเกี่ยวกับระบบในการบริหารการศึกษา .....	12
โครงสร้างการบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา .....	13
การพัฒนานักบริหาร .....	16
ความจำเป็นที่ต้องพัฒนานักบริหาร.....	17
จุดมุ่งหมายของการพัฒนานักบริหาร .....	18

บทที่

แนวคิดทางการพัฒนานักบริหาร.....	20
ประเภทหรือรูปแบบการพัฒนานักบริหาร.....	23
หลักสูตรสำหรับพัฒนานักบริหาร.....	31
การวางแผนพัฒนานักบริหาร.....	32
สภาพการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไป..	34
3. วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	37
ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	37
แผนการอบรมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาและโครงการอบรมผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา.....	38
กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	51
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์โครงการอบรมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ดังกั สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์.....	53
ผลการวิเคราะห์ความต้องการของจังหวัด เกี่ยวกับการพัฒนาครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาดังกัสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด บุรีรัมย์.....	56
ผลการวิเคราะห์แบบสำรวจข้อมูลพื้นฐาน.....	57

สารบัญ

บทที่	หน้า
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายและขอเสนอแนะ.....	74
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	74
วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปราย.....	79
ขอเสนอแนะ.....	86
รูปแบบการพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์.....	88
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	97
ประวัติผู้เขียน.....	126

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนตัวอย่างประชากรในแต่ละอำเภอจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง.....	46
2	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร.	50
3	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ-ครู อายุ อายุราชการ ระยะ เวลาในการดำรงตำแหน่งครูใหญ่ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งใน ปัจจุบัน.....	57
4	ระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหารงานทางด้านเทคนิค...	31
5	ระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหารงานทางด้าน มนุษยสัมพันธ์.....	63
6	ระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหารงานทางด้านคตินิยม...	65
7	ความคิดเห็นของครูใหญ่เกี่ยวกับวิธีดำเนินการในการพัฒนาทักษะ การบริหารงาน.....	67
8	คะแนนของแบบสำรวจที่ได้จากการนำไปทดลองใช้.....	121