

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้ เรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีจุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก 2) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก 3) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน 4) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ที่บริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในปีงบประมาณ 2547- 2552 ระยะเวลาภายใน 5 ปีงบประมาณ โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการทดสอบค่าที (t-test Independent)

### สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษากาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีข้อค้นพบ ดังนี้

1.1 ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยจนถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัญหาการบริหารงานด้านวิชาการ รองลงมาด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านงบประมาณ ตามลำดับ ส่วน

ปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

1.2 ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านวิชาการ มีปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสูงสุด ส่วนปัญหาการนิเทศ ติดตาม กำกับงานวิชาการ มีปัญหาต่ำสุด

ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา มีปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งสามรูปแบบ(ในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัย)สูงสุด ส่วนปัญหาการส่งเสริมงานที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม มีปัญหาต่ำสุด

ด้านงบประมาณ มีปัญหาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาสูงสุด ส่วนปัญหาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา มีปัญหาต่ำสุด

ด้านการบริหารทั่วไป มีปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนสูงสุด ส่วนพัฒนาการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น มีปัญหาต่ำสุด

ด้านการบริหารงานบุคคล มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสูงสุด ส่วนปัญหาการดำเนินการทางวินัยและลงโทษมีปัญหาต่ำสุด

2. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีดังนี้

2.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาสูงสุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ รองลงมาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนตามลำดับ

2.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านมาตรฐานความรู้ มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบสูงสุด ส่วนความสามารถในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน มีความต้องการพัฒนาต่ำสุด

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานสูงสุด ส่วนการมีความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่จะเกิดกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน ชุมชน มีความต้องการพัฒนาต่ำสุด

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติตนเกี่ยวกับวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้วยวิชาชีพพัฒนาบุคลิกและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจสังคมและการเมืองสูงสุด ส่วนการมีความสามารถในการปฏิบัติตนในการให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกร้องหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ มีความต้องการพัฒนาต่ำสุด

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นครูมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมีปัญหาการบริหารงาน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นครูมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาในการพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานความรู้และมาตรฐานการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากสรุปผลการศึกษาค้นคว้าปัญหาการบริหารงานและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้ามาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก โดยภาพรวม มีปัญหาการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนทั้งที่สถานภาพเดิมเคยเป็นครูมาก่อนและเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนนั้น ได้สั่งสมภูมิรู้รวมถึงประสบการณ์ในการทำงานที่นอกเหนือจากงานด้านการจัดการเรียนรู้ออกแล้วทุกคนยังต้องปฏิบัติหน้าที่ต่างๆตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายซึ่งงานเหล่านั้นก็คือ งานที่อยู่ในกรอบของงานบริหารด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ทุกคนต้องเคยผ่านงานดังกล่าวข้างต้นมาไม่มากนักน้อย นอกจากนั้น เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารใหม่ย่อมต้องหาทางพัฒนาความรู้ของตนเอง โดยการรับรู้จากสื่อหนังสือพิมพ์ วารสารต่าง ๆ สื่อวิทยุ สื่อโทรทัศน์ การเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา หรือการศึกษาต่อ และการได้รับคำแนะนำจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่จึงมีองค์ความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40-50 ปี ร้อยละ 50.60 แสดงถึงการผ่านประสบการณ์การเป็นครูที่ปฏิบัติงานมานาน และยังเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยละ 56.80 แสดงถึงประสบการณ์การบริหารงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนั้นยังมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีทางการบริหารร้อยละ 70.40 แสดงถึงความสามารถจากการศึกษาต่อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ วงศ์โสภณา (2545) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ผู้บริหารรับรู้จากสื่อหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ รับรู้จากสื่อวิทยุองค์การสื่อสารมวลชน และรับรู้จากสื่อโทรทัศน์สี กองทัพบก ช่อง 7 มากที่สุดนอกจากนั้น ยังสมัครเข้าร่วมการฝึกอบรมสัมมนาด้วยตนเอง และได้รับคำแนะนำการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

ส่วนปัญหาการบริหารงานด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารสูงกว่าการบริหารงานด้านอื่น ๆ โดยพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นปัญหามากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยมากเพียงพอที่จะสามารถทำงานวิจัยได้ โดยเฉพาะงานวิจัยเพื่อพัฒนาซึ่งเป็นงานวิจัยที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะและความชำนาญเกี่ยวกับงานวิจัยเป็นอย่างมาก นอกจากนั้นช่วงระยะเวลาที่ทำงานวิจัยก็ต้องใช้เวลานานพอสมควรจึงจะได้งานวิจัยสัก 1 เรื่อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นว่ายุ่งยากจึงไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับงานวิจัยเท่าไร

ซึ่งเท่ากับเป็นจุดบอดในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาเพราะงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษานั้น เป็นงานวิจัยที่สะท้อนถึงสิ่งที่เป็นปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและสิ่งที่จะส่งเสริม พัฒนาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษา นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งเป็นโรงเรียนที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษาค่อนข้างมากเพราะเป็นโรงเรียนที่ขาดแคลนและไม่พร้อมในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ จึงต้องใช้ความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ ที่ตนเองมี นำพาสถานศึกษาที่ตนเอง บริหารอยู่ก้าวไปข้างหน้าให้ได้ทำให้ไม่มีเวลาที่จะพัฒนาและสนใจเกี่ยวกับงานวิจัย จากเหตุผล ดังกล่าวถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ให้ความสำคัญการบริหารงานวิชาการมาอันดับหนึ่งแต่ ปัญหาวางานวิชาการก็ยังคงสูงสุด เป็นเหตุผลหนึ่งที่สะท้อนถึงปัญหาการบริหารงานวิชาการซึ่งมี ปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นปัญหาสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาวดี ทับเงิน (2550) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยสถาบัน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมี ทรรศนะต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยสถาบันในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เพราะผู้บริหารคิดว่าตนเองได้ปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ เมื่อเปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยตามทรรศนะของผู้บริหารและครูโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้านในทั้งหมด 5 ด้าน เพราะผู้บริหารอาจมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยไม่เพียงพอไม่เห็นความสำคัญหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับ สถานศึกษาอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับข้อมูลด้านการขอวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติ งานบริหารในลักษณะการวิจัยซึ่งผลการประเมินโดยส่วนใหญ่พบว่าผู้ขอรับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะ ไม่ผ่านการประเมินผลงานวิชาการของคณะกรรมการแสดงถึงความไม่พร้อมด้านคุณสมบัติ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานวิจัย สอดคล้อง กับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในครั้งนี้เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาใหม่พบว่ามีปัญหาการทำวิจัยแผนและนโยบาย (ค่าความถี่ 27) มีปัญหาการขาดแคลน ครูมีครูไม่ครบชั้น (ค่าความถี่ 15) มีปัญหาในด้านส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน (ค่าความถี่ 12) สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา แสนใจวุฒิและคณะ (2549) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนในฝันในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนในฝันด้านวิชาการมีปัญหาสูงสุด ผู้ศึกษาได้ วิเคราะห์เพิ่มเติมงานวิจัยของจรรยา แสนใจวุฒิ ที่ศึกษาโรงเรียนในฝันซึ่งถือว่าเป็นโรงเรียนที่มีความ

พร้อมยังพบว่ามีปัญหาด้านวิชาการสูงกว่าปัญหาอื่น ๆ แต่งานการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ส่วนใหญ่จะบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมักขาดความพร้อมด้านปัจจัยการบริหารงาน ดังนั้นย่อมมีปัญหการบริหารงานโดยเฉพาะมีปัญหการบริหารงานด้านวิชาการอย่างแน่นอน และผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านวิชาการเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร เฟื่องรอด (2541) เรื่องภารกิจการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุดรธานี ให้ลำดับความสำคัญงานด้านวิชาการเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิยม แพนคร (2541) เรื่อง สภาพโรงเรียนและลักษณะการบริหารงานของโรงเรียนดีเด่นระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่าลักษณะการบริหารงานของโรงเรียนดีเด่นระดับอำเภอทุกขนาดผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติงานด้านวิชาการสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ รุ่งสมัย (2549) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารและการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป อันเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากปัจจัยสำคัญหลายประการโดยเฉพาะการขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณนอกจากนี้ในด้านกรดำเนินงานบริหารจัดการโรงเรียนยังขาดการดำเนินงานเชิงระบบ

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากเหตุผลเช่นเดียวกับปัญหการบริหารงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ นอกจากนั้นคุณสมบัติส่วนตัวก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่โดดเด่นมากในเรื่องความรู้ความสามารถที่เป็นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยวิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พุกษ์ (2545, หน้า 121) กรณีผู้บริหารใหม่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังนี้ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ประสบการณ์ การพัฒนาตนเอง และผลงานเคยทำงานในฐานะผู้ช่วยผู้บริหาร การเรียนรู้จากการเรียนต่อหรือจากผู้บริหารอาวุโส จากเหตุผลดังกล่าวแสดงถึงความสามารถในการพัฒนาตนเองที่เป็นปัจจัยภายในอยู่ในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากข้อค้นพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้สูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ทำให้บทบาทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เป็นเหตุให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีความรู้และรอบรู้ในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งต้องรู้จักพัฒนาและฝึกฝนตัวเองให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของวิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 51-52) กล่าวว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ผ่านการคัดเลือกและสรรหาแล้วจะเข้าสู่ระยะความคาดหวังที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์งานและต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่สามารถชนะอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ได้จึงมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สอดคล้องกับ Daresh and Plarko (1992 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์, 2545, หน้า 20-24) ได้กล่าวถึงกรอบแนวคิดในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหาร 3 ทัศนะคือ ทัศนะที่ยึดหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ ทัศนะที่ยึดหลักการมนุษยสัมพันธ์ ทัศนะที่ยึดหลักการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ กรอบแนวคิดดังกล่าวจะส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารในระยะต่างๆ ผู้บริหารจึงพึงตระหนักถึงความสำคัญในหลักการทั้งสามอยู่เสมอเพียงแต่จุดเน้นในแต่ละสถานการณ์อาจแตกต่างกันออกไปเท่านั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเหตุผลที่ทำให้ความต้องการพัฒนาด้านมาตรฐานความรู้สูงสุด โดยพบว่า มีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการมีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย แนวปฏิบัติ การบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นเรื่องส่งผลต่อการบริหารอย่างยิ่ง ซึ่งมีผลกระทบต่ออนาคตในสายอาชีพผู้บริหารเพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความผิดทางวินัย ในกรณีถ้าเกิดการผิดพลาดเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านงบประมาณทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นถึงความสำคัญเป็นอันดับแรกในความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการบริหารงบประมาณดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของประทุม นามไสวรรณ์ (2534) เรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารในทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาศึกษานครสวรรค์ พบว่าผู้บริหารมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 2 เรื่อง คือ การบริหารงานการเงินและพัสดุกับเรื่องการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2536) เรื่อง ความต้องการความรู้ความสามารถเพื่อนำไปพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการความรู้ในหมวดวิชาความรู้ทั่วไปมากที่สุดและยังมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในครั้งนี้เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ พบว่า ข้อเสนอแนะในการบริหารงานด้านงบประมาณการบริหารต้องสอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน (ค่าความถี่ 11)

3. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมระดับปัญหาการบริหารงานทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เนื่องจาก สถานภาพเดิมที่เคยเป็นครูหรือเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเคยได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้บริหารงานสถานศึกษามาเช่นเดียวกันทำให้สิ่งสมประสงค์มาคล้ายกันเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาทำให้สามารถบริหารจัดการได้ตรงกับสภาพที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องจากผลการวิจัยของวิโรจน์ สารวัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 113-118) เรื่อง ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีส่วนช่วยให้ได้กลายมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นครูมาก่อนและสถานภาพเดิมเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนจึงมีภาพรวมปัญหาการบริหารงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นครูมาก่อนจะมีระดับปัญหาการบริหารงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากส่วนใหญ่จะมอบหมายให้รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่เปรียบเสมือน " แขนงขา " ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนตนเองในการรับผิดชอบงานสำคัญดังกล่าว โดยตนเองเป็นผู้กำกับ ติดตาม เท่านั้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนมีโอกาสได้ปฏิบัติงานดังกล่าวโดยตรงมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นครูมาก่อน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นครูมาก่อน มักจะได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานด้านการบริหารงานบุคคลและงานด้านงบประมาณ หรือหากได้รับมอบหมายก็ตามแต่ก็ไม่ได้มีบทบาทหน้าที่ และไม่ให้อำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน



เหมือนกับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนทำให้มีความรู้ความชำนาญน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นครูมาก่อนจะมีระดับปัญหาการบริหารงานในด้านการบริหารงานบุคคลและงานด้านงบประมาณมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมที่เคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน

4. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นครูมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมีพื้นฐานเกี่ยวกับความรู้ และพื้นฐานการปฏิบัติงานในบางด้านน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นครูมาก่อนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่นั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเข้ามาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาใหม่อย่างจริงจังต่อเนื่องและตรงกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ แสนจักร (2543) เรื่อง ความต้องการและแนวทางพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่าผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา กอนพวง (2550, หน้า 295 -296) เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยการพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง และการพัฒนาต่อ ยอดหลังเข้าสู่ตำแหน่งซึ่งควรมีการพัฒนาเป็นระยะ ๆ ในช่วง 5 ปีแรกของการเข้าสู่ตำแหน่ง

นอกจากนี้ผลการพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นครูมาก่อนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ด้านมาตรฐานความรู้เกี่ยวกับเรื่องการมีความสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นครูมาก่อนขาดพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ทำให้ไม่สามารถจัด

ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อน ส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบจัดทำงานวิจัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีโอกาสเข้ารับการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัย นอกจากนั้นการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทสาขาวิชาบริหารการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนย่อมมีความสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มากกว่า

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการมีความสามารถในการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ โดยผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นครูมาก่อน จะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนเคยมีประสบการณ์รับผิดชอบงานทางด้านบริหารที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงเรียนทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และมีแนวโน้มการพัฒนาตนเองไปในทิศทางด้านการบริหารจัดการศึกษาอีกทั้งส่วนใหญ่มักจะศึกษาต่อในระดับปริญญาโทสาขาวิชาบริหารการศึกษา รวมทั้งมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกับผู้อำนวยการโรงเรียน ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เดิมเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อน บางคนเคยมีโอกาสปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เนื่องจากตำแหน่งได้ว่างลงทำให้ได้เรียนรู้การปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยสามารถตัดสินใจได้เต็มที่เสมือนผู้อำนวยการโรงเรียนอีกด้วย จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนย่อมมีความสามารถในการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มีสถานภาพเดิมเคยเป็นครูมาก่อน

นอกจากนั้นการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เคยเป็นครูผู้สอนมาก่อนและที่เคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อน ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้บริหารว่าผู้บริหารจะต้องดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรม เพื่อรักษาศักดิ์ศรีและเกียรติของตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติตนของข้าราชการที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ข้าราชการทุกคนถือปฏิบัติ และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นนอกจากจะต้องมีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการศึกษาแล้วยังจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในการครองตน ครองคน ครองงาน โดยสามารถควบคุมความต้องการและการ

กระทำต่างๆให้อยู่ในขอบเขตอันควรแก่สภาพและฐานะของตน ทำให้เป็นที่เคารพนับถือ เป็นที่รักของคนทั่วไปและผู้ใต้บังคับบัญชา นั้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ประสบความสำเร็จ เหตุผลดังกล่าวทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนทุกข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมกนุสัน (Magnuson, 1971 หน้า 78-91 อ้างอิงใน วินัยทองมัน, 2548, หน้า 89) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะเป็น 2 แบบ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพกับคุณลักษณะส่วนตัว พบว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ สามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือและมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงานให้ความสนใจกับบุคคลอื่น มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ ส่วนคุณลักษณะส่วนตัวประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีวิจรรย์ญาณและมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเป็นมิตร มีอารมณ์ขัน มีใจกว้างขวางและเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความเมตตาปรานีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

### ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการศึกษาปัญหาการบริหารงานและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในเรื่อง ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานในสถานศึกษา และการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดในการจัดการศึกษา
2. ศูนย์เครือข่ายที่โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่สังกัดอยู่ควรเข้ามามีบทบาทในการร่วมกันพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ซึ่งอาจใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันให้ความเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่โดยใช้ระบบโรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกควรนำข้อมูลผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นว่าตนเองมีปัญหการบริหารงานสูงสุดเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องต่อไปนี้

3.1 ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นว่าตนเองมีปัญหเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีการจัดทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาโรงเรียนในสังกัดตามบริบทแต่ละโรงเรียน โดยอาจจัดอบรมให้ความรู้ มีกระบวนการที่ชัดเจน รวมทั้งมีการติดตามผลสำเร็จในการนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาแต่ละโรงเรียนนั้นมาปฏิบัติและควรมีการเผยแพร่เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ได้

3.2 ด้านงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นว่า ตนเองมีปัญหการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ควรประสานความร่วมมือกับ ชุมชน เอกชนและหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ เห็นว่าตนเองมีปัญหเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ข้าราชการครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งให้ศูนย์เครือข่ายให้ความช่วยเหลือทางด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.4 ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นว่าตนเองมีปัญหการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

3.5 ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นว่าตนเองมีปัญหการส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งสามรูปแบบ (ในระบบ นอก ระบบ ตามอัธยาศัย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกควรให้ความรู้และศึกษาดูงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา ทั้งสามรูปแบบ (ในระบบ นอก ระบบ ตามอัธยาศัย)

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกควรนำข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองที่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นว่าตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุดเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนา ในเรื่องต่อไปนี้

4.1 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นว่าตนเองมีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการมีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ

การบริหารจัดการงบประมาณรวมจัดหาเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเข้าไปช่วยเหลือในการบริหารจัดการงบประมาณให้เป็นระบบและถูกต้อง

4.2 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นว่าตนเองมีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการมีความสามารถในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกควรให้ความรู้ จัดอบรม ศึกษาดูงานและสร้างศูนย์การเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆในวงวิชาการและวิชาชีพให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

4.3 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เห็นว่าตนเองมีความต้องการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติตนเกี่ยวกับวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้วยวิชาชีพพัฒนาบุคลิกและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกควรให้ความรู้และจัดอบรมรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนยกย่องบุคคลที่เป็นแบบอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

#### **ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ
3. ควรมีการวิจัยบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่บริหารสถานศึกษาอยู่
4. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ในด้านต่าง ๆ จำแนก ตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา วุฒิการศึกษา อายุ ขนาดโรงเรียน เป็นต้น