

การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้น
การปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
Development of Induction Program for Administrators in Schools Affiliated
with the Office of the Basic Education Commission

¹ภทรชัย ธรรมมาตยกุล, ²ทวีศิลป์ กุลนภาดล และ ³มนตรี แยมกสิกร

¹Phatharatch Thammatayakul, ²Taweetil Koolnaphadol, and ³Montree Yamkasikorn

^{1, 2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

^{1, 2}Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand

³สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

³Secretariat Office of The Teachers Council of Thailand, Thailand

E-mail: ¹patchayanon7111@gmail.com, ²taweetil@g.swu.ac.th, ³guru4plc@gmail.com

Received March 27, 2024; Revised August 29, 2024; Accepted August 31, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้น การปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเขียนอนาคตภาพของระบบ การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้น การปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และมีประสบการณ์ เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน คัดเลือกโดยวิธีจำเพาะเจาะจง โดยใช้ เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) โดยการผสมผสานเทคนิค แบบ Ethnographic Futures Research (EFR) กับเทคนิคการวิจัยแบบ Delphi เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแนวโน้มเข้าสู่ ส่วนกลางค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่ามัธยฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาระยะเริ่มต้น การปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ระบบการคัดเลือก ระบบการเตรียมความพร้อม ระบบสนับสนุน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญถึงแนวโน้มในอนาคต ทั้ง 3 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด และ มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ภาพอนาคตของระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้น การปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1

ระบบการคัดเลือก จำนวน 9 องค์ประกอบย่อย, องค์ประกอบที่ 2 ระบบการเตรียมความพร้อม จำนวน 12 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบที่ 3 ระบบสนับสนุน จำนวน 10 องค์ประกอบย่อย

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา; การปฏิบัติงาน; ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are: To study the system for entering the position of school administrator at the initial stage of operation under the Office of the Basic Education Commission, and To write the future of the system of entering the position of school administrator at the initial stage of operation. Affiliated with the Office of the Basic Education Commission The subjects in the research are: A group of knowledgeable and experienced professionals on entering school management positions. 15 candidates selected by specific method (Purposive Sampling) Using futuristic research techniques. Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) by blending. Model technique Ethnographic Futures Research (EFR) with model research techniques. Delphi The instruments used in the research consisted of semi-structured interviews and questionnaires. Analyze data using trend statistics to the central interquartile range value and the value Median. The results showed that the system for entering the position of school administrator in the early stages of operation is under the Office of the Basic Education Commission. It consists of 3 components: Selection system Onboarding system Support system. The expert group focuses on the three components of future trends. It is at the highest level and has consistent opinions. The future of the system for entering the position of school administrator at the initial stage of operation. Affiliated with the Office of the Basic Education Commission consist of the Component: Component 1 Selection system the 9 sub-elements Component 2 Preparation System the 12 sub-elements and Component 3 Support System.

Keywords: School Administrator; Operation; System for Entering the Position of School Administrator

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการดำรงชีพ รวมทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังสร้างความได้เปรียบในการประกอบอาชีพที่ต้องแข่งขันกันในทุกด้าน จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ รัฐบาลให้ความสำคัญด้านการศึกษา โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ การลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะแรงงาน

ที่มีคุณภาพ “การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” ซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องกลไกเพื่อปฏิรูปโครงสร้างการบริหารการศึกษาและระบบการเรียนรู้ทุกระดับเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในมาตรา 258 ได้บัญญัติว่าให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา จะต้องผ่านกระบวนการคัดกรอง พัฒนา จนได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคคลภายในประเทศ ได้ดำเนินการตามภารกิจหลักภายใต้นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และตามยุทธศาสตร์ชาติแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) ได้เห็นถึงความสำคัญในประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การพัฒนาช่วงวัยเรียน การมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีมาตรฐานเท่าเทียมกัน จากความสำคัญดังกล่าวผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้วางระบบการจัดการเรียนรู้และระบบการบริหารการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อมุ่งไปสู่การบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ประชากรในช่วงวัยเรียนเข้าถึงระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

ความสำคัญของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำวิชาการสูงสุดขององค์กรและนำพาองค์กรไปสู่การปฏิรูปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การบริหารงานและการจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพยังส่งผลให้มีการใช้งบประมาณ เทคโนโลยี เวลาและบุคลากรในองค์กรได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม (Ministry of Education, 2021) การพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต้องมีการจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (Phumphongkhochasorn et al., 2022) ปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องมีผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ตระหนักรู้ในหน้าที่เป็นผู้นำในการกำกับดูแลการบริหารงานในสถานศึกษา สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ (Sarattana, 2019)

กระบวนการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2517 มาตรา 19 (4) ซึ่งในมาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ เมื่อสามารถสอบขึ้นบัญชีได้ต้องผ่านกระบวนการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง 2 กระบวนการ คือ 1) การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา กำหนดระยะเวลาการพัฒนาจำนวนไม่น้อยกว่า 150 ชั่วโมง 2) กระบวนการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในระยะเวลา 1 ปีแรกเข้าปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปัญหาและความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการในการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้อำนวยการสถานศึกษาแนวใหม่เข้ามาใช้เพิ่มเติมจากกระบวนการเดิมที่มีอยู่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ 1) d'Arbon et al. (2002) ที่กล่าวว่าในอดีตทางวงการศึกษของประเทศออสเตรเลีย มีกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้มีการจัดกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถแต่ละด้านที่คล้ายคลึงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการแต่งตั้งไปยังโรงเรียนที่มีความเหมาะสมกับความถนัดเฉพาะด้านของบุคคลนั้น นอกจากการคัดเลือกด้วยการวัดความรู้ความสามารถและความถนัดเฉพาะด้านแล้ว ยังมีการคัดเลือกด้วยการให้แสดงวิสัยทัศน์ ภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ที่ต้องปฏิบัติ ทั้งนี้ยังไม่มีกระบวนการหรือโปรแกรมในการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ทำให้เกิดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมเพียงพอ 2) Gentilucci et al. (2013) จากการศึกษาได้กล่าวถึงสภาพปัญหาและความจำเป็นในการที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ไว้ว่าจากการศึกษางานวิจัยทางการศึกษาได้ระบุถึงความเชื่อมโยงระหว่างการมีภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย โดยกล่าวว่าการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ดีในหลายรูปแบบ แต่ยังไม่พบบางงานวิจัยใดที่ชี้ให้เห็นการวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมการเข้าสู่ตำแหน่งและเตรียมความพร้อมผู้นำทางการบริหารการศึกษาที่หลากหลายเพียงพอ

จากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยและสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งและกระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษานั้น เมื่อพิจารณากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งในปัจจุบันถูกกำหนดกระบวนการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้ระเบียบและวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ซึ่งกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 2 หมวด คือ 1) การคัดเลือกผู้บริหาร (Selection) และ 2) การเตรียมผู้บริหาร (Preparation) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ได้มาซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสม มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาและมีภาวะผู้นำสูงเข้ามาสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่สร้างความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเขียนอนาคตภาพของระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

การให้ความสำคัญของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนและความสำเร็จ ได้รับการยอมรับมานานหลายปี จากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มจากรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการฝึกฝนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง อย่างไรก็ตามเมื่อไม่กี่ปีมานี้ การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษา (leadership preparation) ถูกให้ความสำคัญน้อยลงเป็นอย่างมาก (Crow, 2023) กระบวนการบริหารสถานศึกษามีหลายขั้นตอนส่งผลให้การะงานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีมากกว่าที่จำเป็น และทำให้เกิดปัญหาเกิดระหว่างการทำงาน งานวิจัยที่ผ่านมามีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ดีในหลายรูปแบบ แต่ยังไม่มียานวิจัยใดที่แสดงให้เห็นการวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมการเตรียมความพร้อมผู้นำทางการศึกษาที่ดี การที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีได้นั้นควรมีหลักสูตรการเตรียมผู้บริหารการศึกษาที่ดีและเหมาะสมด้วย (Hage & Powers, 1992) จากการพัฒนาแนวคิดโดยให้ความสำคัญกับนักศึกษาเป็นศูนย์กลางของการสอนการประเมินผล การสอน และให้มีการปฏิบัติโดยอาจารย์ผู้สอนคอยกระตุ้นเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบ กึ่งมีโครงสร้าง พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะที่ได้กำหนดไว้ตามเกณฑ์เป็นการพัฒนาที่ดีในอนาคต ที่ทำให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ (Bellanca & Brandt, 2008)

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากลซึ่งระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสากลประกอบด้วย 3 ระบบ คือ ระบบการคัดเลือก (Selection) ระบบการเตรียมความพร้อม (Preparation) ระบบสนับสนุน (Support system) ระบบทั้ง 3 ระบบช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะทางการบริหารสถานศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยคุณภาพของผู้บริหารเกิดจากกระบวนการทั้ง 3 ระบบดังกล่าว ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกฝนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง หลักสูตรการฝึกอบรมทักษะทางด้านการบริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างสมรรถนะทางเทคโนโลยี เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นวิธีการที่มีความเหมาะสมเนื่องจากมีการผสมผสานวิธีวิจัยด้วยการใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในรอบที่ 1 แล้วตามด้วยเทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในเรื่องระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และรวบรวมข้อมูลจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญมายืนยันอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 1 ขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Unstructured Interview) และนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน โดยการนัดหมายล่วงหน้า เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Content synthesis) เพื่อเขียนกำหนดเป็นประเด็นหรือแนวโน้มเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ขั้นตอนที่ 2 เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เพื่อทำการจำแนกข้อมูลหาฉันทมติ (Consensus)

ขั้นตอนที่ 3 เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยในขั้นตอนนี้ผู้เชี่ยวชาญจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistic Feedback) เป็นของกลุ่มโดยหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่มและคำตอบเดิมของตนเอง เพื่อพิจารณายืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนเอง เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการวิจัยและนำเสนอภาพอนาคตของรูปแบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัย

จุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและแนวโน้มหรือทิศทางของระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคตที่เหมาะสม โดยใช้กรอบแนวคิดระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ระบบการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา (Selection) ของ Schleicher (2012), Point et al. (2008), Ejiwale (2013), and d'Arbon

(2002) 2) ระบบการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษา (Preparation) (Ortega, 2001; Schleicher, 2012; Point, et al., 2008; Barnes, 2015; Mishra, 2005) 3) ระบบสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา (Support system) (Knight, 2002; Education Bureau of the Hong Kong SAR, 2023; Point et al., 2008) และเมื่อพิจารณาอย่างละเอียดแล้วระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าทั้ง 3 องค์ประกอบ มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ระบบการคัดเลือก (Selection) พบว่ามี 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะ 2) ด้านเครื่องมือ 3) ด้านวิธีการ 4) ด้านการสัมภาษณ์ 5) ด้านคุณสมบัติพิเศษ 6) ด้านการฝึกอบรม 7) ด้านการประเมินสมรรถนะ 8) ด้านการประเมินความสามารถ และ 9) ด้านการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์

องค์ประกอบที่ 2 ระบบการเตรียมความพร้อม (Preparation) พบว่ามี 12 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านประสบการณ์ 2) ด้านเครือข่าย 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง 5) ด้านวิทยากร พี่เลี้ยงและคณะกรรมการ 6) ด้านระบบติดตาม 7) ด้านหลักสูตรการเตรียมความพร้อม 8) ด้านสมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 9) ด้านการวิจัยทางการศึกษา 10) ด้านมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงบุคคล 11) ด้านการเตรียมความพร้อมรอบด้าน และ 12) ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่ 3 ระบบสนับสนุน (Support system) พบว่ามี 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านเครือข่ายทางการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านความเป็นนักบริหารมืออาชีพ 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4) ด้านการอบรมและพัฒนาพี่เลี้ยง 5) ด้านการเตรียมตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของโลก 6) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน 7) ด้านนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา 8) ด้านทักษะและคุณลักษณะในอนาคต 9) ด้านความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน และ 10) ด้านการบริหารและการเสริมสร้างบุคคล

แนวโน้มระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 3 องค์ประกอบใหญ่ 31 องค์ประกอบย่อย และมีจำนวนข้อรายการ 175 ข้อรายการ พบว่า มี 163 ข้อ รายการที่ผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความสำคัญมากที่สุด และมี 12 ข้อรายการ ที่มีระดับความสำคัญมาก ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเป็นฉันทามติทั้ง 3 กระบวนการดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้กระบวนการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบริหารสถานศึกษา

Table 1 The Overview of Median, Interquartile Range and Opinion level for Induction Program for Administrators in Schools Affiliated with the Office of the Basic Education Commission

Development of Induction Program for Administrators in Schools	Md	IR	Opinion level
Component 1 Selection system			
1. Attributes	4.92	0.00	strongly agree
2. Tools	4.93	0.00	strongly agree
3. Methodology	4.96	0.00	strongly agree
4. Interview	5.00	0.00	strongly agree
5. Special qualifications	4.96	0.00	strongly agree
6. Training	4.97	0.00	strongly agree
7. Competency Assessment	5.00	0.00	strongly agree
8. Ability assessment	4.40	1.00	agree
9. Direction and Vision	4.45	1.00	Agree
Component 2 Preparation System			
1. Experience	4.93	0.00	strongly agree
2. Network	4.93	0.00	strongly agree
3. Information Technology	5.00	0.00	strongly agree
4. Personal Development	4.97	0.00	strongly agree
5. Lecturer Mentors and Board of Directors	5.00	0.00	strongly agree
6. Monitoring systems	4.96	0.00	strongly agree
7. Preparatory courses	4.47	1.00	agree
8. Competencies, skills and desirable attributes	4.96	0.00	strongly agree
9. Educational research	4.92	0.00	strongly agree
10. Interpersonal and human access	5.00	0.00	strongly agree
11. All-round preparation	5.00	0.00	strongly agree
12. Leadership	5.00	0.00	strongly agree
Component 3 Support System			
1. Network of school administration	5.00	0.00	strongly agree
2. Professional Management	5.00	0.00	strongly agree
3. Professional Development	5.00	0.00	strongly agree
4. Training and Development of Mentors	4.48	0.70	agree
5. Preparation for Global Changing	5.00	0.00	strongly agree
6. Enhancing work experience	5.00	0.00	strongly agree
7. Innovation in school administration	5.00	0.00	strongly agree
8. Skills and future characteristics	4.94	0.00	strongly agree
9. Operational initiatives	4.95	0.00	strongly agree
10. Management and human resource enhancement	4.44	0.29	agree

จากตารางที่ 1 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์และระดับความสำคัญของระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญทั้ง 3 องค์ประกอบในระดับมากและมากที่สุด มีความสอดคล้องกันเป็นนัยทางสถิติโดยพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ระบบการคัดเลือก (Selection) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญเรียงตามลำดับของค่าระดับความสำคัญ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการสัมภาษณ์ (Md = 5.00, IR = 0.00) และด้านการประเมินสมรรถนะ (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านการฝึกอบรม (Md = 4.97, IR = 0.00) ด้านคุณสมบัติพิเศษ (Md = 4.96, IR = 0.00) ด้านวิธีการ (Md = 4.96, IR = 0.00) ด้านเครื่องมือ (Md = 4.93, IR = 0.00) ด้านคุณลักษณะ (Md = 4.92, IR = 0.00) รองลงมา มีระดับความสำคัญมาก ด้านการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ (Md = 4.45, IR = 1.00) ด้านการประเมินความสามารถ (Md = 4.40, IR = 1.00) มีระดับความสำคัญมาก

องค์ประกอบที่ 2 ระบบการเตรียมความพร้อม (Preparation) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญเรียงตามลำดับของค่าระดับความสำคัญ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านวิทยากร พี่เลี้ยง และคณะกรรมการ (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงบุคคล (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านการเตรียมความพร้อมรอบด้าน (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านภาวะผู้นำ (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านการพัฒนาตนเอง (Md = 4.97, IR = 0.00) ด้านระบบติดตาม (Md = 4.96, IR = 0.00) ด้านสมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Md = 4.96, IR = 0.00) ด้านประสบการณ์ (Md = 4.93, IR = 0.00) ด้านเครือข่าย (Md = 4.93, IR = 0.00) ด้านการวิจัยทางการศึกษา (Md = 4.92, IR = 0.00) รองลงมา มีระดับความสำคัญมาก คือ ด้านหลักสูตรการเตรียมความพร้อม (Md = 4.47, IR = 1.00)

องค์ประกอบที่ 3 ระบบสนับสนุน (Support system) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญเรียงตามลำดับของค่าระดับความสำคัญ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านเครือข่ายทางการบริหารสถานศึกษา (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านความเป็นนักบริหารมืออาชีพ (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านการเตรียมตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของโลก (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา (Md = 5.00, IR = 0.00) ด้านความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน (Md = 4.95, IR = 0.00) และด้านทักษะและคุณลักษณะในอนาคต (Md = 4.91, IR = 0.00) รองลงมา มีระดับความสำคัญมาก คือ ด้านการอบรมและพัฒนาพี่เลี้ยง (Md = 4.48, IR = 0.70) และด้านการบริหารและการเสริมสร้างบุคคล (Md = 4.44, IR = 0.29)

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายแนวโน้มระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ระบบการคัดเลือก (Selection) มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 9 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 2 ระบบการเตรียมความพร้อม (Preparation) มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 12 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 3 ระบบสนับสนุน (Support system) มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 10 องค์ประกอบย่อย รวมทั้งสิ้น 31 องค์ประกอบย่อย สามารถอธิบายโดยภาพรวม ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ระบบการคัดเลือก (Selection) พบว่ามี 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะ 2) ด้านเครื่องมือ 3) ด้านวิธีการ 4) ด้านการสัมภาษณ์ 5) ด้านคุณสมบัติพิเศษ 6) ด้านการฝึกอบรม 7) ด้านการประเมินสมรรถนะ 8) ด้านการประเมินความสามารถ และ 9) ด้านการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ d'Arbon (2002) กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการการคัดเลือกโดยการให้แสดงวิสัยทัศน์ ภาวะความเป็นผู้นำและบทบาทหน้าที่ปัจจุบันของตนที่จะต้องปฏิบัติภายในสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงภาวะความเป็นผู้นำ การเป็นหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหมวด หรือการได้ช่วยบริหารสถานศึกษา เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพและภาวะการเป็นผู้นำ และแนวคิดของ Schleicher (2012) กล่าวว่า การอบรมถือเป็นคุณสมบัติพิเศษที่เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสร้างขึ้นเพื่อให้กลุ่มครูผู้ต้องการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้รับประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการสร้างเครือข่ายทางการบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 ระบบการเตรียมความพร้อม (Preparation) พบว่า มี 12 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านประสบการณ์ 2) ด้านเครือข่าย 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง 5) ด้านวิทยากร พี่เลี้ยงและคณะกรรมการ 6) ด้านระบบติดตาม 7) ด้านหลักสูตรการเตรียมความพร้อม 8) ด้านสมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 9) ด้านการวิจัยทางการศึกษา 10) ด้านมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงบุคคล 11) ด้านการเตรียมความพร้อมรอบด้าน และ 12) ด้านภาวะผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ortega (2001) กล่าวว่า การเตรียมความพร้อมผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพในสถานศึกษาในรูปแบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

ซึ่งเป็นหนึ่งในการเสริมสร้างประสบการณ์ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าถึงงานทุกงานในสถานศึกษาอย่างลึกซึ้งและครบถ้วนอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ และแนวคิดของ Point et al. (2008) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ามารับตำแหน่งใหม่จะมีผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์และมีทีมผู้ถ่ายทอดความรู้ โดยบทบาทของผู้ถ่ายทอดจะทำหน้าที่คอยให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำความก้าวหน้าในวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 3 ระบบสนับสนุน (Support system) พบว่า มี 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านเครือข่ายทางการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านความเป็นนักบริหารมืออาชีพ 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4) ด้านการอบรมและพัฒนาที่เลี้ยง 5) ด้านการเตรียมตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของโลก 6) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน 7) ด้านนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา 8) ด้านทักษะและคุณลักษณะในอนาคต 9) ด้านความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน และ 10) ด้านการบริหารและการเสริมสร้างบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Knight (2002) กล่าวว่า ระบบสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาด้านนวัตกรรมมีวิธีการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาหรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นรูปแบบหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ภาพอนาคตของรูปแบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพที่ 1 ภาพอนาคตของรูปแบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยนี้ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการทบทวนวรรณกรรมที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นใหม่ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำรูปแบบการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาไปจัดทำเป็นมาตรฐาน หลักเกณฑ์เพื่อใช้ในระบบเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำแนวทางการพัฒนากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงานที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

สรุป

แนวโน้มระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 3 องค์ประกอบใหญ่ 31 องค์ประกอบย่อย และมีจำนวนข้อรายการ 175 ข้อรายการ พบว่า มี 163 ข้อรายการ ที่ผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความสำคัญมากที่สุด และมี 12 ข้อรายการ ที่มีระดับความสำคัญมาก ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเป็นฉันทามติ ทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าว มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้กระบวนการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สามารถนำระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปจัดทำมาตรฐาน หลักเกณฑ์การสอบคัดเลือก การพัฒนากรแต่งตั้ง กระบวนการฝึกทดลองงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้
2. กลุ่มวิจัยและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปพัฒนาต่อยอด ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน ทั้งในระบบการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา (Selection) ระบบการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษา (Preparation) และระบบสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา (Support system)
3. ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นปฏิบัติงานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จะดำรงตำแหน่งในอนาคตมีคุณลักษณะคุณสมบัติและสมรรถนะที่เหมาะสม

4. ภาพอนาคตสามารถใช้ในการกำหนดทิศทางหรือแนวโน้มการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดและดำเนินการในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงขั้นตอนวิธีการและผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการใช้ระบบการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา (Selection) ระบบการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษา (Preparation) และระบบสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา (Support system)

2. ควรมีการศึกษาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดการศึกษา

References

- Barnes, F. D. (2015). *Principal Professional Development: A Multiple Case Exploratory Study of District-Led Aspiring Principal Programs Through the Lens of Knowledge Management* (Doctoral dissertation). Harvard Graduate School of Education.
- Bellanca, J., & Brandt, R. (2000). *21st Century Skills: Rethinking How Students Learn*. Indiana: Solution Tree Press.
- Crow, G. M (2023). School Leader Preparation: A Short Review of the Knowledge Base. Retrieved September 2, 2023, from [https://www.cyut.edu.tw/~t2021013/teaching/9-101principal/refer1-1\(randd-gary-crow-paper\).pdf](https://www.cyut.edu.tw/~t2021013/teaching/9-101principal/refer1-1(randd-gary-crow-paper).pdf)
- d'Arbon, T., Duignan, P., & Duncan, D. J. (2002). Planning for Future Leadership of Schools: An Australian Study. *Journal of Educational Administration*, 40(5), 468–485. <https://doi.org/10.1108/09578230210440302>
- Education Bureau of the Hong Kong SAR. (2023). *The Selection and Appointment of a School Principal*. Retrieved September 2, 2023, from [https://www.edb.gov.hk/attachment/en/teacher/qualification-training-development/development/cpd-principals/EN_Guide_2011\(revised\)_2014.pdf](https://www.edb.gov.hk/attachment/en/teacher/qualification-training-development/development/cpd-principals/EN_Guide_2011(revised)_2014.pdf)

- Ejiwale, J. A. (2013). Facilitating Teaching and Learning across STEM Fields. *Journal of STEM Education: Innovations for School administration*, 13(3), 87–94. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ988078>
- Gentilucci, J. L., Denti, L., & Guaglianone, C. L. (2013). New Principals' Perspectives of Their Multifaceted Roles. *Educational Leadership and Administration: Teaching and Program Development*, 24, 75–85. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1013151>
- Hage, J., & Powers, C. H. (1992). *Post-Industrial Lives: Roles and Relationships in the 21st Century*. California: Sage Publications.
- Knight, P. (2002). A Systemic Approach to Professional Development: Learning as Practice. *Teaching and Teacher Education*, 18(3), 229–241. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ646413>
- Ministry of Education. (2021). *Administration of Basic Educational Institutions*. Bangkok: Shipping and Parcel Organization.
- Mishra, R. C. (2005). *Educational Research and Development*. Delhi: APH Publishing Corporation.
- Ortega, J. (2001). Job Rotation as A Learning Mechanism. *Management Science*, 47(10), 1361–1370. <https://doi.org/10.1287/mnsc.47.10.1361.10257>
- Phumphongkhochasorn, P., Damnoen, S., Tuwanno, P. D. M., Srichan, P. W., & Udomdhammajaree, P. (2022). Educational Quality Assurance and School Management Standards According to International. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 6(1), 1–16. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ajrc/article/view/244349>
- Point, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2018). *Improving School Leadership Volume 1: Policy and Practice*. Paris: OECD Publishing.
- Sarattana, W. (2019). *Administration of Educational Principles*. Bangkok: Arksornpipat Publisher.
- Schleicher, A. (ed.) (2012). *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from around the World*. Paris: OECD Publishing.