

การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

DEVELOPMENT OF KNOWLEDGE IN USING TECHNOLOGY SKILLS OF SCHOOL

ADMINISTRATORS UNDER CHUMPHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นางสาวศกวรรณ ดำภูผา

Sakonwan Dumphupha

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, Bangkok Thonburi University

Email: 6533100087@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (2) เปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 103 คน โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีมุมมองต่อการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

Abstract

The research objects were:(1) to study development of knowledge in using technology skills of school administrators under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1; and (2) compare development of knowledge in using technology skills of school administrators under chumphon primary educational service area office 1, classified by educational level, and work experience.

This research was survey research. The sample used in the research were teacher determine total 103 teacher by Krejcie and Morgan's. The research method consisted of 4 steps: (1) study research papers, concepts, theories, and research conflict administrators; (2) creating instrument; (3) collecting

data; and (4) analyzing data. The instrument used for data collection was five-point rating scale questionnaire. Statistics used to Analyze the data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The research findings were revealed that: (1) development of knowledge in using technology skills of school administrators under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, the overall was at high level; and (2) comparison development of knowledge in using technology skills of school administrators under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, classified by educational level and work experience, were no different.

Keywords: Using Technology, Knowledge Development, School Administrators, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องศึกษาและเรียนรู้เรื่องปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถแทนที่ได้ เช่น ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ ทำให้การทำงานระหว่างเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับมนุษย์มีประสิทธิภาพ มากกว่าการทำงานโดยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือมนุษย์เพียงอย่างเดียวหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่พร้อมเรียนรู้อยู่เสมอ มีความสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำมาใช้บริหารงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญและมีผลต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จทางการศึกษา นั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สามารถกำหนด ทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะต่างๆ ดังนี้ ทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม (ชัยยนต์ เพาพาน, 2558) ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน นำไปสู่ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยใช้ทฤษฎีการพัฒนามนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (1989) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. การฝึกอบรม (Training) 2. การศึกษา (Education) และ 3. การพัฒนา (Development) เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี อันส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนามนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (1989) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) และ 3) การพัฒนา (Development)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ครูในสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 ซึ่งมีจำนวน 11 โรงเรียน มีประชากรทั้งหมด 144 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นำจำนวนประชากรมาเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 103 คน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามประชากรครูในโรงเรียนและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เรื่อง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่าของ Likert มี 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน

การสร้างเครื่องมือ

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

สร้างแบบสอบถามจากข้อบ่งชี้ที่กำหนด เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา นำผลมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: 10C) อยู่ระหว่าง 0.67 -1.00

นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Ty Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค(Cronbach, 1970) อยู่ที่ 0.90

จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่พัฒนาเรียบร้อยแล้ว นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง

เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด และตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert,1932) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เปรียบเทียบมุมมองของครูผู้สอนที่มีต่อการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยวิธีทดสอบค่าที (t- test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา ได้แก่

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean, X)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 1) ค่าที (t-test)
- 2) F-test

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมทุกด้าน (n = 103)

ข้อ	การพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี	(\bar{x})	S.D.	ระดับ
1	ด้านการฝึกอบรม (Training)	3.84	0.24	มาก
2	ด้านการศึกษา (Education)	3.87	0.18	มาก
3	ด้านการพัฒนา (Development)	3.95	0.16	มาก
ภาพรวม		3.88	0.19	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.88 , S.D.=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนา (Development) (\bar{x} = 3.95 , S. D. = 0.16) ด้านการศึกษา (Education) (\bar{x} =3.87 , S.D. =0.18) ด้านการฝึกอบรม (Training) (\bar{x} =3.84 , S.D. =0.24)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการฝึกอบรม (Training) (n = 103)

ข้อ	ด้านการฝึกอบรม (Training)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา	3.98	0.55	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้จากการอบรมการใช้เทคโนโลยีมาสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร	3.73	0.55	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสืบค้นข้อมูลการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง	3.91	0.54	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมมาใช้ในการบริหารงาน	3.84	0.53	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหาร	3.75	0.47	มาก
รวม		3.84	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการฝึกอบรม (Training) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.84 , S.D. =0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา (\bar{x} =3.98 , S.D. =0.55) ผู้บริหารสถานศึกษาสืบค้นข้อมูลการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง (\bar{x} =3.91 , S.D. =0.54) ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมมาใช้ในการบริหารงาน (\bar{x} =3.84 , S.D. =0.53)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการศึกษา (Education) (n = 103)

ข้อ	ด้านการศึกษา (Education)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาดูงานการใช้เทคโนโลยีทั้งภาครัฐและเอกชน	3.85	0.47	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารสถานศึกษา	3.83	0.44	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดงบประมาณสนับสนุนในเรื่องการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา	3.90	0.51	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษาด้วยตนเอง	3.87	0.41	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน	3.91	0.44	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกระตุ้นการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้เทคโนโลยีอยู่เสมอ	3.89	0.44	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีในมาสร้างสรรค์การบริหารและพัฒนาผู้เรียน	3.87	0.36	มาก
รวม		3.87	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการศึกษา (Education) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D. =0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน ($\bar{x}=3.91$, S.D. = 0.44) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดงบประมาณสนับสนุนในเรื่องการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ($\bar{x}=3.90$, S.D. =0.51) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกระตุ้นการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้เทคโนโลยีอยู่เสมอ ($\bar{x}=3.89$, S.D. =0.44)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการพัฒนา (Development) (n = 103)

ข้อ	ด้านการพัฒนา (Development)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินมาพิจารณาและกำหนดแผนพัฒนาด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	3.92	0.49	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำความรู้และทักษะมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่ทั่วถึง	4.03	0.55	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมหาแนวทางแก้ปัญหาโดยนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็ว	3.80	0.48	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการใช้งาน	3.83	0.54	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบโปรแกรมซอฟต์แวร์ภายในสถานศึกษา	3.89	0.39	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งบุคลากรในการดูแลเครือข่ายเทคโนโลยีในสถานศึกษา	3.93	0.42	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามสถานการณ์และความเหมาะสมที่ต่อเนื่อง	4.00	0.55	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติภายในสถานศึกษา	3.84	0.57	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกำหนดและจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นปัจจุบันเพื่อการใช้งาน	4.05	0.63	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้สามารถนำมาพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ	4.17	0.63	มาก
รวม		3.94	0.16	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการพัฒนา (Development) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D. =0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้สามารถนำมาพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ($\bar{X}=4.17$, S.D. =0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกำหนดและจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นปัจจุบันเพื่อการใช้งาน ($\bar{X}=4.05$, S.D. =0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำความรู้และทักษะมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่ทั่วถึง ($\bar{X}=4.03$, S.D. =0.55)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบจำแนกการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

จำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา						t	sig
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี				
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
ด้านกาฝึกอบรม (Training)	3.85	0.24	.627	3.76	0.23	มาก	1.178	.627
ด้านการศึกษา (Education)	3.87	0.18	.947	3.92	0.19	มาก	.836	.947
ด้านการพัฒนา (Development)	3.96	0.14	.077	3.79	0.19	มาก	3.676	.077
รวม	3.89	0.18	0.550	3.82	0.20	มาก	1.896	0.550

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						t	sig
	1-15 ปี			16 ปีขึ้นไป				
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
ด้านกาฝึกอบรม (Training)	3.84	0.24	.893	3.84	0.26	มาก	.061	.893
ด้านการศึกษา (Education)	3.86	0.18	.929	3.93	0.18	มาก	1.329	.929
ด้านการพัฒนา (Development)	3.96	0.14	.200	3.83	0.19	มาก	2.970	.200
รวม	3.88	0.18	0.674	3.86	0.21	มาก	1.453	0.674

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนา (Development) อยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษา (Education) อยู่ในระดับมาก ด้านกาฝึกอบรม (Training) อยู่ในระดับมาก

ครูในสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมอง การพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ครูในสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีมุมมอง การพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็น เพราะผู้บริหารและครูในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและการศึกษาในด้านการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษา มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี มีทัศนคติที่ดีและมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองตลอดจนมีการปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยมีแนวทางการพัฒนาที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เดชนครินทร์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ทรายเขียว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสายปฏิบัติการสำนักงานอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสายปฏิบัติการสำนักงานอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler, Wingg (1989) ได้ให้แนวคิดว่าการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำความรู้มาปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมการฝึกอบรม 2) กิจกรรมการศึกษาต่อ และ 3) กิจกรรมการพัฒนาตนเอง แนวคิดนี้มีเป้าหมายโดยรวมของการพัฒนาบุคลากรอยู่การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Improving Job Performance) และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

ด้านการพัฒนา (Development) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงให้สามารถนำมาพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกำหนดและจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นปัจจุบันเพื่อการใช้งาน นำความรู้และทักษะมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่ทั่วถึง มีสื่อสารกับบุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามสถานการณ์และความเหมาะสมที่ต่อเนื่อง มีการแต่งตั้งบุคลากรในการดูแลเครือข่ายเทคโนโลยีในสถานศึกษา มีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพิจารณาและกำหนดแผนพัฒนาด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มีการพัฒนาระบบโปรแกรมซอฟต์แวร์ภายในสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติภายในสถานศึกษา รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการใช้งาน จึงทำให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เดชนครินทร์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ทราวยเขียว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ศาสดิธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler, Wigg 1989 ที่ให้แนวคิดการพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคต ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัว งาน แต่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ

ด้านการศึกษา (Education) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่าย สถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 1 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานใน สถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน จัดงบประมาณสนับสนุนในเรื่องการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้ เทคโนโลยีอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษาด้วยตนเอง ผู้บริหารและครู นำความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีในมาสร้างสรรค์การบริหารและพัฒนาผู้เรียน มีการศึกษาดูงานการใช้เทคโนโลยีทั้ง ภาครัฐและเอกชน ทำให้มีสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพงษ์ แก้วฝ้าย (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบ้านนาฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต3 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนา ศักยภาพครู ในการ ใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่ อ การจั ด การเรี นรู้ ' ไ ต่ แก่ ' 1) ศึ ก ขาดู งาน 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 3) การนิเทศภายในสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler, Wigg (1989) ที่ให้แนวคิดว่า การศึกษาต่อ (Education) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจน เสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากร โดยวิธีการลาศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลา หรือใช้เวลา บางส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของหน่วยงานในอนาคต

ด้านการฝึกอบรม (Training) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่าย สถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเข้ารับ การอบรมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา มีการสืบค้นข้อมูลการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องนำ ความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมมาใช้ในการบริหารงานและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสพงศ์ จันทรนิล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหาร สังกัดกองพัน ทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ด้านความก้าวหน้า ได้แก่ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler, Wigg (1989) ที่ให้แนวคิดว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการ เรียนรู้ ถูกออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือกำลังจะได้รับมอบหมาย ให้ทำงานในอนาคต สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเป้าหมายก็คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของบุคลากรในขณะนั้นให้สามารถ ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงาน เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง อย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
3. ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้ส่งเสริมให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จ และใช้ข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปในอนาคต
4. ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้ส่งเสริมให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติหลังการเข้ารับการพัฒนาด้วยกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เช่น ให้เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา แก่บุคลากรในหน่วยงานรายงานผลการนำสิ่งที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามและประเมินผลการนำมาใช้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา
2. ควรวิจัยการบริหารความเสี่ยงภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- दन्य तेयनपुड. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งทำทหายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दन्य तेयनपुड. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงค์.
- ทिनกฤต รุ่งเมือง. (2552). *การบริหารเทคโนโลยีการศึกษาตามนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพิษณุโลก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร.
- วินัย เพชรช่วย. (2556). *การพัฒนาตนเอง*. สืบค้น กันยายน 15, 2566 จาก <http://std.eng.src.ku.ac.th/?q=node/354>.
- วิจิตร อวาทกุล. (2550). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมิต อาชวนิจกุล. (2551). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- อาภรณ์ภูวิทย์พันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- Harbison & Myers, C.A. (1964). *Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Nadler Leonard , and Wiggs Garland D. (1989). *Managing Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.