

บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนเล็งสา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 นครราชสีมา
Administrators' role for teacher development in Soeng Sang School
under the jurisdiction of the secondary educational service area 31,
Nakhon Ratchasima

ศิริกาญจน์ ไกรบำรุง¹

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนเล็งสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 นครราชสีมา และเพื่อนำผลจากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนเล็งสา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนโรงเรียนเล็งสา จำนวนทั้งสิ้น 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุสูงกว่า 30 ปี จำนวน 35 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 46 คน ประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน (2) บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนเล็งสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 นครราชสีมาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการนิเทศภายในด้านการลาศึกษาต่อ และด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหาร

Abstract

The objective of this study is to study the role of administrators in the teacher development school soeng sang. Under the area Education Office designated 31 Nakhon Ratchasima and to bring the study used as a guide in the development of medical school teachers development. The population was 68 teachers of Soeng Sang School. The tools used in the study was questionnaire and statistical analysis include percentage, mean and standard deviation. The results showed that most of the respondents (1) is higher than 30 years of 35. Educational level degree of 46 people, work experience more than 5 years. The 31 people 2) the role of administrators in the teacher development school soeng sang. Under the office of the secondary 31 region. Nakhon Ratchasima in every aspects. By descending is the educational training visit on supervision on study leave And the classroom research respectively.

¹สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Keywords: Role of administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนด้านสังคมและวัฒนธรรม การจะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า สิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาประการหนึ่งคือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกการพัฒนา อันจะเป็นพลังผลักดันให้ชาติเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางอันพึงประสงค์ โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในชาติ ผู้บริหารโรงเรียนเปรียบเสมือนหัวใจของการศึกษา มิใช่ทำหน้าที่เพียงบริหารโรงเรียนเท่านั้น แต่จะเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถ จึงต้องเป็นทั้งผู้บริหาร และผู้นำควบคู่กันไป ผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถภาพความเป็นผู้นำสูง ย่อมทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดได้ แต่ต้องอาศัยความช่วยเหลือ กำลังสนับสนุนจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ผู้บริหารที่ดีต้องพยายามเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ และต้องสนใจปรับปรุงพัฒนาทักษะในการจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2537: 64)

ความสำเร็จของผู้บริหารก็คือ ความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ และมีความพอใจในผลงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถสร้างบรรยากาศการบริหาร ให้เกิดแรงจูงใจต่อบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญที่จะกระตุ้น ควบคุม อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีลักษณะตามที่สังคมต้องการ โดยผู้บริหารต้องพยายามกระตุ้นให้บุคลากรรู้ถึงคุณค่าในงานวิชาชีพครู ให้ความสนใจ และทักษะที่เป็นจุดขายของตน สร้างบรรยากาศการทำงาน รับฟังความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคน แสดงความสามารถกับงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายขององค์การอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ และการปฏิบัติงานในวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย โดยแสดงบทบาทในการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองเห็นจุดเด่น จุดด้อยขององค์การสามารถหาแนวทางแก้ไข ปัญหา ดังที่สุพล วังสินธ์ กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุพล วังสินธ์ (2540: 12-17) สอดคล้องกับสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ที่กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างจิตสำนึกในด้านทิศทางและเป้าหมาย มีความคาดหวังในครูและบุคลากรโดยเฉพาะผู้เรียน ให้ความสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน ติดตามดูแลการปฏิบัติงานและจูงใจครูและบุคลากรให้พยายามทำให้ดีที่สุดตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543: 8)

แนวทางในการพัฒนาประเทศต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะวิชาชีพครู ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษานอกจากนี้ในปัจจุบัน กระแสของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ครูเป็นองค์กรวิชาชีพที่จะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ครูต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้รู้เท่าทันสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี สถานการณ์ดังกล่าวเป็นเหตุผลให้ครูที่ไม่สามารถปรับ หรือพัฒนาตนเองได้ลาออกจากราชการเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังพบว่าครูยังมีปัญหาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่เพียงพอ ไม่รู้วิธีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ซึ่ง (วิไล ตั้งจิตสมคิด. 2544: 18) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้วางพื้นฐานที่ก่อให้เกิดการปฏิรูปหลายด้าน รวมทั้งการปฏิรูปการศึกษา โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกรอบในการปฏิรูปการศึกษาไทยทั้งระบบ ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือ ครู เพราะคุณภาพของครูจะบ่งบอกถึงคุณภาพของการจัดการศึกษา หากครูมีคุณภาพและศักยภาพครูก็สามารถสร้างและพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้ ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชน และท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็งมั่นคง และพึ่งตนเองได้ในที่สุด นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

ประชากรวัยเด็ก มีแนวโน้มลดลง ในปี 2559 จึงเป็นโอกาสที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาของประชากรกลุ่มนี้ให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพเด็กไทยให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

จากผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงจำเป็นที่ต้องปรับระบบ และกระบวนการผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษาของประเทศ เพื่อให้ได้ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสนองต่อความต้องการในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของประเทศได้ซึ่งรูปแบบการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของครูปัจจุบันพบว่าพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งครูยังพบปัญหาอุปสรรคหลายประการในการจัดการเรียนรู้ เช่น การศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล หรือการคิดค้น และใช้นวัตกรรมในการสอนที่หลากหลายและเหมาะสม การเรียนรู้จากโครงงาน เรียนรู้จากประสบการณ์จริงให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ครูผู้สอนยังดำเนินการได้ไม่ดีเท่าที่ควรทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดแคลนครู ครูหนึ่งคนต้องรับภาระในการจัดการเรียนการสอนหลายวิชา อีกทั้งมีงานประจำที่ต้องปฏิบัติให้ทันเวลาที่กำหนด จึงเป็นเรื่องยากในการเตรียมแผนการสอน การค้นคว้านวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการสอนของครูยังใช้รูปแบบเดิมในการเรียนการสอน คือ ยึดครูเป็นศูนย์กลาง การจัดการเรียนการสอนยังเน้นให้เด็กท่องจำ เพื่อตอบคำถามในรูปแบบของความจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ซึ่งเป็นปัญหาหนึ่งในการเรียนการสอนปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554: 6)

ในปัจจุบันโรงเรียนมีการแข่งขันสูงขึ้น การดำเนินงานในสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลสำคัญบุคคลหนึ่ง ที่จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามความสามารถทางด้านบริหารการศึกษาและการบริหารด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ในการประสานงาน ประสานความคิด การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้ร่วมงานให้มีความร่วมมือ ร่วมใจ มีความพึงพอใจและมีความรักใคร่

สามัคคีในหมู่คณะในการปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อไปสู่จุดหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2546: 30-31) ผู้บริหารโรงเรียนเองเป็นตัวจักรสำคัญในการที่จะบริหารงานต่างๆในโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่นในการที่ผู้ปกครองจะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนกับโรงเรียนของเรา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำอย่างไรในการส่งเสริมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) จะต้องแสดงบทบาทอะไรที่ช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาในด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดผลประโยชน์อันสูงสุดแก่องค์กร เพราะครูคือปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของเด็กผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการกระตุ้นให้บุคลากรครูหมั่นแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับโรงเรียน

เหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนโดยเฉพาะในทางปฏิบัติว่าอยู่ในระดับใด และการสร้างทักษะในการถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะมุ่งส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้นโรงเรียนในภาคเอกชนจึงต้องสรรหาผู้บริหารที่มีฝีมือหรือมีความสามารถสูงเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีหน้าที่และความรับผิดชอบบริหารงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา การแสดงบทบาทที่ถูกต้องทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนเสิงสาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31

2. เพื่อนำผลจากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนเลิงสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอน ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การลาศึกษาต่อ 4) การทำวิจัยในชั้นเรียน 5) การนิเทศภายใน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 10 -14)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยครูผู้สอนโรงเรียนเลิงสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 68 คน

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือปัจจัยส่วนบุคคลของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ตัวแปรดังนี้ 1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. ประสบการณ์ทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือผู้ศึกษามุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 10 -14) กล่าวว่าผู้นำสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนางานอาชีพได้ด้วยการแสดงบทบาท 5 ประการมีตัวแปรดังนี้ 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษาดูงาน 3. การลาศึกษาต่อ 4. การทำวิจัยในชั้นเรียน และ 5. การนิเทศภายใน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือครูผู้สอนโรงเรียนเลิงสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 จำนวน 68 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้แนวคิดจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 10 -14) โดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการศึกษาขอบเขตการศึกษารอบแนวคิดของการศึกษามา กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Operational Definition) เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามคำนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้คืออายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดได้แก่การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การทำวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศภายในโดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553:98)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 68 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้

ผู้ตอบแบบสอบถามทราบรวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดในเดือนมกราคม พ.ศ.2558

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่(Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2. แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ของเบสต์ (Best. 1977: 147 อ้างถึงในวารินแสดัน.2543:66)ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานคือค่าเฉลี่ย(Mean)ค่าร้อยละ (Percentage)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ดังต่อไปนี้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สรุปผลการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนโรงเรียนเสิงสาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31นครราชสีมา จำนวน 50 คน ส่วนมากมีอายุสูงกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษามีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมิน (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อนำมาจัดทำสรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะ

3. การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอน โรงเรียนเสิงสาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31นครราชสีมาพบว่า

3.1 ด้านการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อจำแนกเป็น

รายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือการส่งครูไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองที่จัดโดยหน่วยงานภายในรองคือการจัดฝึกอบรมในเรื่องที่ครูสนใจและความคิดเห็นต่ำสุดคือการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้ครูทราบก่อนการดำเนินการตามลำดับ

3.2 ด้านการศึกษาดูงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือมีแผนงาน/โครงการในการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาครู รองคือจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องดี และความคิดเห็นต่ำสุด คือจัดการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพตามลำดับ

3.3 ด้านการลาศึกษาต่อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นรองคือหาทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของครูและความคิดเห็นต่ำสุดคือมีข้อมูลช่วยชี้แนะแนวทางการศึกษาต่อให้แก่ครูตามลำดับ

3.4 ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนรองคือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่อง

การทำวิจัยในชั้นเรียนและความคิดเห็นต่ำสุดคือแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียนตามลำดับ

3.5 ด้านการนิเทศภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือได้แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการนิเทศภายในรองคือให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้และความคิดเห็นต่ำสุดคือมีแผนงานโครงการนิเทศภายในอย่างชัดเจนตามลำดับ

สรุปภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นความคิดเห็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการฝึกอบรม อันดับที่ 2 คือ ด้านการศึกษาดูงาน อันดับที่ 3 คือ ด้านการนิเทศภายใน อันดับที่ 4 คือ ด้านการลาศึกษาต่อ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนเสิงสาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีบทบาทมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงานด้านการนิเทศภายในด้านการลาศึกษาต่อและด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายเพิ่มเติมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนเสิงสาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 นครราชสีมาเป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่สามารถอภิปรายเพิ่มเติมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีบทบาทมากจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรมโดยภาพรวมบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนอยู่ในระดับมีบทบาทมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือการส่งครูไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองที่จัดโดยหน่วยงานภายในการจัดฝึกอบรมในเรื่องที่ครูสนใจการนำผลการประเมินมาปรับปรุงในการฝึกอบรมครั้งต่อไปในการฝึกอบรมครั้งต่อไปการส่งเสริมครูเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกการสนับสนุนให้มีการอบรมอย่างต่อเนื่องและการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้ครูทราบก่อนการดำเนินการ บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งและให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานอื่นได้และฐิระ ประवालพฤษ์(2538: 2) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเสริมสมรรถภาพของบุคลากรอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางที่อยู่ในความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับพงศ์ หรดาล (2540: 200-201) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะหรือความชำนาญและทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นอีกทั้งทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ด้านการศึกษาดูงานโดยภาพรวมบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนอยู่ในระดับมีบทบาทมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือมีแผนงาน/โครงการในการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาครูจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครูไปศึกษาดูงานส่งเสริมให้ครูเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกจัดการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับสมควร ทิพย์จันทร์ (2548: บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก และประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาดูงาน ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเห็นว่าผู้บริหารไม่ได้ปฏิบัติในด้านการศึกษาดูงาน คือ นำผลการประเมินมาปรับปรุงในการศึกษาดูงานครั้งต่อไปรวมถึงจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง จัดการศึกษาดูงานในช่วงปิดการเรียนการสอน และไม่แน่ใจในการพัฒนาครูของ

ผู้บริหารด้านการศึกษาดูงาน คือ นำผลการประเมินมาปรับปรุงในการศึกษาดูงานครั้งต่อไป รวมถึงประเมินผลงาน หลังจากการศึกษาดูงานและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ตลอดจนจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และ สมควร ทิพย์จันทร์ (2548: 29) พบว่าขาดแคลนงบประมาณในการไปศึกษาดูงาน ควรจัดตั้งงบประมาณหรือขอรับการงบประมาณจากองค์กรส่วนท้องถิ่น และควรจัดให้ศึกษาดูงานเป็นหมู่คณะหรือเป็นกลุ่มโดยจัดอย่างน้อยปีละครั้ง

3.ด้านการนิเทศภายในโดยภาพรวมบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนอยู่ในระดับมีบทบาทมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือได้แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน ให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้ มีแผนงานโครงการนิเทศภายในอย่างชัดเจน นำผลการประเมินมาปรับปรุงในการนิเทศภายในครั้งต่อไป นิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร และมีแผนงานโครงการนิเทศภายในอย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับสมควร ทิพย์จันทร์ (2548) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การคำปรึกษาประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายใน แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ เป็นผู้นำในการนิเทศภายใน และชารี มณีศรี (2542: 53) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบ ในด้านการนิเทศของผู้บริหารว่า ต้องทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูในทุกโอกาสคือสามารถให้คำปรึกษา แนะนำทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลการสอนและประเมินผลการเรียนการสอน

4.ด้านการลาศึกษาต่อโดยภาพรวมบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนอยู่ในระดับมีบทบาทมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ มีแผนงาน/โครงการในการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาครู มีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูลาศึกษาต่อ มีข้อมูลช่วยชี้แนะแนวทางการศึกษาต่อให้แก่ครูสอดคล้องกับสมควร ทิพย์จันทร์ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ มีข้อมูลชี้แนะแนวทางการศึกษาต่อแก่บุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีการศึกษาต่อที่สูงขึ้น ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งเห็นว่าผู้บริหารไม่ได้ปฏิบัติในด้านการลาศึกษาต่อคือ จัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของครู สรุปรวมความต้องการในการศึกษาต่อ รวมถึงประเมินผลงานหลังจากการศึกษาต่อ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงประกอบกรอบการอนุมัติให้ครูศึกษาต่อในครั้งต่อไป การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ปัญหาที่ครูผู้สอนพบมากที่สุด คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณดำเนินการไม่ให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของครูผู้สอนเท่าที่ควร คัดเลือกบุคลากรไม่เหมาะสมกับงานและให้การสนับสนุนเป็นบางครั้งขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจในการพัฒนาครูของผู้บริหารด้านการลาศึกษาต่อคือ กำหนดคุณสมบัติของครูที่จะศึกษาต่ออย่างชัดเจน มีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกครูให้ลาศึกษาต่อ และมีแผนงานโครงการในการส่งเสริมให้ครูลาศึกษาต่อ

5.ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนภาพรวมบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนอยู่ในระดับมีบทบาทมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดแทรกความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนในการประชุมประจำเดือน ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับขั้นตอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับ วิเชียร เกตุสิงห์ (2544: 47) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการให้โอกาสในการศึกษาอบรม การค้นคว้าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนธีระ รุญเจริญ (2546: 134-137) ได้กล่าวว่า การวิจัยในโรงเรียนมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการดำเนินภารกิจของโรงเรียน ทั้งภารกิจจัดการศึกษาและภารกิจจัดการบริหาร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอน โรงเรียนเสิงสาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31นครราชสีมา สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม พบว่าผู้บริหารควรนำผลการประเมินมาปรับปรุงในการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป โดยควรมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของคณะครู รวมถึงจัดการฝึกอบรมให้แก่คณะครูทุกคนอย่างทั่วถึง และจัดการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของครู
2. ด้านการศึกษาดูงาน พบว่าผู้บริหาร ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครูทุกคนได้รับการศึกษาดูงานอย่างทั่วถึง รวมถึงส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานที่พัฒนาทักษะวิชาชีพ
3. ด้านการลาศึกษาต่อ พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตรงกับวิชาชีพ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการศึกษาต่อของครู
4. ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่คณะครูทุกคนสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้อง ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน มีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาแก่คณะครู อีกทั้งมีการติดตามและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง
5. ด้านการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารควรดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดทีมงานที่มีความรู้ และชำนาญในการนิเทศภายใน และมีกรนิเทศแบบกัลยาณมิตร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ชารี มณีศรี. (2542). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ.
- สุพล วัณสินธ์. (2540). การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. วารสารวิชาการ. 4, 11 (2540,พฤศจิกายน) : 12-17. กรุงเทพฯ : เอดิชั่นเพรสโปรดักส์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2549). ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา: สภาพปัญหาความจำเป็น.
- พงศ์ ทรताल. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วาริน แซ่ตัน. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา.ปริญญาโทบริหารการศึกษา ม ห า บั ญ ฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2544). การวิจัยสถาบันกับการเรียนรู้ : การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ. เอกสารสรุปการสัมมนาทางวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สมควร ทิพย์จันทร์. (2548). การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัด ลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล.