

**ชื่อเรื่อง** บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามหาสารคาม เขต 1

**ผู้วิจัย** เพิ่มพร พลศิริ **ปริญญา** ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

**กรรมการที่ปรึกษา** ผศ.ไพบุลย์ ยอดยิ่ง ประธานกรรมการ  
ผศ.พัฒนา เหล่าวิศาลสุวรรณ กรรมการ  
ดร.มานิตย์ อัญญาโพธิ์ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2549

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2548 จากสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 506 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิกิรท์ (Rating Scale) จำนวน 46 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.977 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็น

แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พิจารณาโดยเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) จัดหาข้อมูลข่าวสารและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร คู่มือครู แผนการจัดการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูหัวหน้าวงชั้นได้จัดระบบนิเทศสังเกตการสอนและเยี่ยมชั้นเรียน 3) ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดความสุขและความอบอุ่นต่อผู้เรียน 4) ให้คณะครูร่วมกันแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์หาสาเหตุและปัญหาพร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรม 5) จัดส่งครูเข้าร่วมประชุม อบรม เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูตามความต้องการของโรงเรียน 6) ให้ครูศึกษางานการใช้นวัตกรรม เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่น 7) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสื่อเพื่อจัดกิจกรรมด้วยตนเอง 8) ให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

**Title** : The Roles of Educational Institution Administrators in Teacher Development  
Under Maha Sarakham Office of Education Service Area, Zone 1

**Author** : Permporn Polsiri                      **Degree** : M.Ed. (Educational Administration)

**Advisors** : Asst. Prof. Paiboon Yodying                      Chairman  
Asst. Prof. Patana Laowisansuwan                      Committee Member  
Dr. Manit Anyapho                      Committee Member

**Rajabhat Maha Sarakham University, 2006**

**Abstract**

This research aimed to study and compare, by whole and by part, the levels of the roles of educational institution administrators in teacher development under Maha Sarakham Office of Education Service Area, Zone 1, classified by status and sizes of the educational institutions. The sample consisted of 506 educational administrators and teachers working in the academic year 2005 in basic education institutions under Maha Sarakham Office of Education Service Area, Zone 1, obtained through stratified random sampling. The instrument used was a Likert-type rating scale questionnaire with 46 items. The reliability value of the questionnaire was 0.977. The analysis employed a computer program to find percentage, mean, and standard deviation. T-test and F-test were used to test the hypothesis.

The results are as follows:

1. The level of the role performance of the administrators in teacher development by whole as well as by part was at the much level.
2. The result of the comparison of the levels of the role performance of the administrators in teacher development according to status, by whole, showed that there was a difference with statistical significance of .05. When considered by the size of the educational institution and by whole, the difference existed as well. The opinions of administrators and

teachers from small educational institutions were different from the opinions of those in large and extra large educational institutions with statistical significance of .05. The opinions of administrators and teachers from medium educational institutions were different from the opinions of those in large educational institutions with statistical significance of .05. And the opinions of administrators and teachers from large educational institutions were different from the opinions of those in extra large educational institutions with statistical significance of .05. However, the opinions of administrators and teachers from small educational institutions were not different from the opinions of those in medium educational institutions.

3. Suggestions from administrators and teachers on the role performance of administrators and teachers in teacher development under Maha Sarakham Office of Education Service Area, Zone 1 are ranked from higher to lower frequencies as follows: 1) Provide with information and documents involving curriculums, teacher's handbooks, and learning organization plans. 2) Administrators and teachers who are range leaders should organize supervision system, classroom observations and class visits. 3) Encourage learning atmosphere that gives learners happiness and warmth. 4) Encourage teachers to voice their opinions, analyze problems and causes and look for ways out in order to develop activities. 5) Provide for teachers opportunities of conferences and training according to the needs of the school. 6) Encourage teachers to study the usage of innovation and participate in activities of exchanging ideas with other agencies. 7) Encourage teachers to develop learning aids and activities by themselves. 8) Boost the morale of outstanding working personnel.