

ชื่อเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1

ผู้วิจัย สมชาย รัตนวิชัย **ปริญญา** ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการที่ปรึกษา	ผศ.ไพบูลย์ ยอดยิ่ง	ประธานกรรมการ
	ผศ.พัฒนา เหล่าวิศาลสุวรรณ	กรรมการ
	ดร.มานิตย์ อัญญาโพธิ์	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2548 จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 285 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู แบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 47 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test (Independent Samples)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู และด้านการจัดแหล่ง

เรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง , ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาครูมากกว่าครูผู้สอน และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง ด้านการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพครู และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร กล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการปฏิบัติตามบทบาท

ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พิจารณาโดยเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

- 1) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้แก่ ให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
- 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสื่อเพื่อการจัดกิจกรรมด้วยตนเอง
- 3) ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง ได้แก่ จัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร คู่มือครู แผนการจัดการเรียนรู้

Title : The Role of Educational Institution Administrators in Teacher Development in Schools Offering Education in Ranges 3 – 4, under the Office of Nongkhai Educational Service Area 1

Author : Somchai Ratanawichai **Degree:** M.Ed. (Educational Administration)

Advisors : Asst. Prof. Paiboon Yodying Chairman
Asst. Prof. Patana Laowisansuwan Committee
Dr. Manit Anyabho Committee

Rajabhat Maha Sarakham University, 2007

Abstract

This research aimed to study and compare the levels of the role, as a whole and by aspect, of educational institution administrators in the development of teachers in schools offering education in ranges 3 – 4, under the Office of Nongkhai Educational Service Area 1, classified by the status and the size of the school. The sample included 285 educational institution administrators and teachers who worked in basic educational institutions under the Office of Nongkhai Educational Service Area 1 in the academic year 2005, obtained through stratified random sampling. The instrument used was a Likert-styled rating scale questionnaire with 47 items. The total reliability value of the questionnaire was 0.95. A computer program was used to analyze the data and find the percentage, the mean and the standard deviation. T-test (independent samples) was used to test the hypothesis.

The results are as follows:

1. The levels of performing the role of educational institution administrators in teacher development in schools offering education in ranges 3 – 4 as a whole was at the much level. When considered by aspect, all aspects were at the much level. Ranked from high to low and the top 3 aspects appear as follows: the aspect of promotion and support for personnel's

professional experience for rank promotion, the aspect of promotion and support for teacher self-development according to the professional standard, the aspect of arrangement of learning sources for teacher self-development and the aspect of promotion and support for personnel to think and act freely and to have academic freedom.

2. The comparison of the levels of performing the role of educational institution administrators in Teacher development in schools offering education in ranges 3–4 showed that when classified by status they, as a whole, were different in every aspect with the statistical significance at .05. The administrators saw that their role in teacher development surpassed the role of the teachers. When classified by the size, there was no difference as a whole. When considered by aspect, it was found that the aspect of arrangement of learning sources for teacher self-development, the aspect of internal supervision, the aspect of promotion and support for teacher self-development according to the professional standard, and the aspect of promotion and support for personnel's professional experience for rank promotion, were different with .05 statistical significance. Meanwhile, the aspect of promotion and support for personnel to think and act freely and to have academic freedom, the aspect of promotion and support for working together, the aspect of promotion and support for personnel to join training, meetings, seminars, taking on-the-job training in other agencies, and the aspect of promotion and support for personnel to learn from exchanging experiences with personnel in other educational institutions, had no difference.

3. In terms of suggestions from the administrators and teachers, their frequencies are ranked from high to low and the top 3 aspects appear as follows. 1) The aspect of promotion and support for personnel's professional experience for rank promotion. It included boosting the morale of teachers whose work was outstanding. 2) The aspect of promotion and support for teacher self-development according to the professional standard. It included encouraging teachers to develop teaching media and activities by themselves. 3) The aspect of arrangement of learning sources for teacher self-development. It included providing documents relating to curriculums, teacher handbooks, and learning organization plans for teachers.