

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุป ผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. การดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาครูใน โรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนา ครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและขนาด สถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 1

2. สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ และขนาดสถานศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. การดำเนินการวิจัย

1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู ตามแนวทางของกรมวิชาการ 8 ด้าน (2544 : 21-22) ดังต่อไปนี้ คือ

- 1.1 ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
- 1.2 ด้านการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา
- 1.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ
- 1.4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน
- 1.5 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น
- 1.6 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น
- 1.7 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู
- 1.8 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จาก 21 โรงเรียน จำนวน 620 คน จำแนกเป็น

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 5 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 45 คน

2.1.2 ครูผู้สอน ได้แก่

- 1) ครูผู้สอนสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 50 คน
- 2) ครูผู้สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 520 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 285 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้นเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) แล้วจึงเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ได้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 241 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 3.1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
- 3.1.2 ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาครู ตามแนวทางของกรมวิชาการ 8 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยรวมและรายด้าน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test (Independent Samples)

5. นำข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด มาวิเคราะห์เนื้อหาและแจกแจงความถี่ แล้วคิดเป็นร้อยละของข้อเสนอแนะแต่ละด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางความถี่ร้อยละ

5. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น ด้านการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น และอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ด้านการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 การจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดหาสื่อ เทป วีดิทัศน์ VCD เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกองค์กรการศึกษาเพื่อรับทราบข้อมูลข่าวสาร จัดหาเอกสารที่เกี่ยวกับหลักสูตรการสอน คู่มือครู เอกสารประกอบการสอนและการวัดผลประเมินผลให้ครูได้ศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และจัดให้มี INTERNET ให้ครูได้ค้นคว้าความก้าวหน้าทางการศึกษา

ด้านที่ 2 การจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดทำแผนการนิเทศพร้อมปฏิทินปฏิบัติการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าช่วงชั้นสังเกตการสอนและเยี่ยมชั้นเรียน จัดให้มีการประชุมและติดตามผลการดำเนินงานการนิเทศและประเมิน และจัดอบรมสร้างความเข้าใจระบบการนิเทศในสถานศึกษาแก่ครู และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ให้ครูประเมินตนเองและแสดงความคิดเห็นต่อการสอนของตนเอง หลังการสังเกตการสอนและการเยี่ยมชั้นเรียนจัดให้ มีการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน

ด้านที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร กล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ หรือในรูปแบบที่หลากหลาย และจัดการประกวดผลงานครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดให้ครูมีการประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำสื่อการเรียนสอน ให้ครูจัดทำแผนการเรียนการสอนแบบบูรณาการร่วมกัน และให้ครูร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและปัญหา พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรม

ด้านที่ 5 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดครูเข้าร่วมประชุม อบรม เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูตามความต้องการของโรงเรียน ให้ครูเข้าอบรมตามความถนัดความสนใจและความต้องการของครู จัดทำแผนงานพัฒนาครูในการส่งครูเข้าการศึกษาและอบรม และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อจัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 6 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดให้ครูได้ดูงานการจัดทำแผนการเรียนรู้อิงโรงเรียนต้นแบบ จัดให้ครูได้ศึกษาดูงานการใช้นวัตกรรมเกี่ยวกับสื่อการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของหน่วยงานอื่น และส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนกระบวนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสถานศึกษา

ด้านที่ 7 การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อเพื่อจัดกิจกรรมการสอน ส่งเสริมและจัดหาข้อมูลให้ครูเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และให้ครูมีโอกาสเผยแพร่ผลงานความรู้ทางวิชาชีพครู

ด้านที่ 8 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพครูเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูทำเพิ่มสะสมผลงาน ส่งเสริมให้ครูทำบันทึกการปฏิบัติงาน และส่งเสริมครูเขียนประสบการณ์สอนเผยแพร่ความรู้เป็นเอกสารวิชาการ

5.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้เหมาะสมประสิทธิภาพทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น ด้านการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้เหมาะสมประสิทธิภาพทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู และด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และด้านการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้เหมาะสมประสิทธิภาพทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู และด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 การจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดหาสื่อ เทป วิดีทัศน์ VCD เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกองค์กรการศึกษา เพื่อรับทราบข้อมูล ข่าวสาร จัดหา

อุปกรณ์ คู่มือสำหรับการผลิตสื่อในการจัดกิจกรรม จัดหาเอกสารที่เกี่ยวกับหลักสูตรการสอน คู่มือครู เอกสารประกอบการสอนและการวัดผลประเมินผลให้ครูได้ศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียน การสอน และจัดให้มี INTERNET ให้ครูได้ค้นคว้าความก้าวหน้าทางการศึกษา

ด้านที่ 2 การจัดระบบการนิเทศในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดทำแผนการนิเทศพร้อมปฏิทินปฏิบัติการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู หัวหน้าช่วงชั้นสังเกตการสอนและเยี่ยมชั้นเรียน จัดให้มีการประชุมและติดตามผลการดำเนินงาน การนิเทศและประเมินผล การนิเทศใช้ระบบนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยให้บุคลากรแต่ละระดับชั้น ประชุม พิจารณาแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ ให้ ครูประเมินตนเองและแสดงความคิดเห็นต่อการสอนของตนเอง หลังการสังเกตการสอนและการ เยี่ยมชั้นเรียนจัดให้ มีการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน จัดนิเทศโดยการให้ คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม

ด้านที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของ นักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ หรือในรูปแบบที่หลากหลาย และจัดการประกวดผลงานครูเกี่ยวกับการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้

ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดให้ครูมีการประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำสื่อการเรียนสอน ให้ครูจัดทำแผนการเรียนการสอนแบบบูรณาการร่วมกัน และให้ครูร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุ และปัญหา พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรม

ด้านที่ 5 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วม ประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดครูเข้าร่วมประชุม อบรม เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูตามความต้องการของโรงเรียน ให้ครูเข้าอบรม ตามความถนัดความสนใจและความต้องการของครู จัดทำแผนงานพัฒนาครูในการส่งครูเข้า การศึกษาและอบรม และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อ จัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 6 การส่งเสริมและสนับสนุนให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดให้ครูได้ดูงานการจัดทำแผนการเรียนรู้อื่นในโรงเรียนต้นแบบ จัดให้ครูได้ศึกษาดูงานการใช้นวัตกรรมเกี่ยวกับสื่อการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของหน่วยงานอื่น และส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนกระบวนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสถานศึกษา

ด้านที่ 7 การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อเพื่อจัดกิจกรรมการสอน ส่งเสริมและจัดหาข้อมูลให้ครูเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และให้ครูมีโอกาสนเผยแพร่ผลงานความรู้ทางวิชาชีพครู

ด้านที่ 8 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพครูเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูทำเพิ่มสะสมผลงาน ส่งเสริมให้ครูทำบันทึกการปฏิบัติงาน และส่งเสริมครูเขียนประสบการณ์สอนเผยแพร่ความรู้เป็นเอกสารวิชาการ

5.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง ด้านการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พิจารณาโดยเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู

พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสื่อเพื่อการจัดกิจกรรมด้วยตนเอง
 3) ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง จัดหาเอกสารที่เกี่ยวกับหลักสูตร
 คู่มือครู แผนการจัดการเรียนรู้

6. อภิปรายผล

จากการวิจัยการศึกษา การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู
 ในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 มี
 ประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่
 จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อพิจารณา
 โดยรวม พบว่า

6.1.1 การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูใน
 โรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1
 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น
 เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสภาวะปัจจุบันจะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาครู
 ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มี
 คุณสมบัตินักที่กฎหมายทางการศึกษากำหนดในการเข้าสู่ตำแหน่ง ทำให้ต้องมีความวิริยะ
 อุตสาหะในการพัฒนาตนเองของครูให้สูงขึ้น ดังที่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาพุทธศักราช 2547 หมวด 5 มาตราที่ 79 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : 46)
 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนา
 ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
 วิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ
 ความก้าวหน้าแก่ราชการ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคคลให้มี
 ความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิเชษฐ
 สุทธิวัฒน์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร
 โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดย
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรชัย บัวภาเรือง (2542 : บทคัดย่อ)
 ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
 ศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการ

พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้เหมาะสม ประสิทธิภาพทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอน ให้มีความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชาชีพด้วยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุสุมาวรรณวงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารได้ส่งเสริมบุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อทุกประเภทตามระเบียบกำหนดการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ การปฏิบัติให้สูงขึ้น จัดให้มีการอบรมและนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนและการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนาและฝึกอบรมตามสถาบันอื่น ๆ เพื่อเสริมความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน พร้อมกันนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรด้วยการจัดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน และปฏิบัติให้อุปกรณ์จริงจังและจัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อเสริมทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้เหมาะสม ประสิทธิภาพทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระแสความเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในแต่ละสถานศึกษา เนื่องจากว่าครูผู้สอนเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต่างก็ให้ความสำคัญส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้เหมาะสม ประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากกันและกัน มอบหมายงานให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ ขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อันส่งผลให้ครูผู้สอนมีขวัญ และกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มีชัย น้อยเมืองคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารและครู-อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนโดยส่วนรวมและ

จำแนกตามสถานภาพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนมอบหมายงานทุกครั้ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน คำนึงถึงคุณวุฒิและประสบการณ์ ยกย่องและให้เกิดิบบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

6.1.2 การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรครูของแต่ละสถานศึกษาเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าต่อการบำรุงรักษา เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีคุณภาพ และเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การให้การยอมรับในความสามารถ การยกย่องเชิดชูความสามารถของครู อาจารย์ ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความสำเร็จของบุคลากรของแต่ละสถานศึกษาที่สำคัญเกิดจากการปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย มีความรับผิดชอบในการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ มีความพึงพอใจในงาน และการได้เรียนรู้จนสามารถขยายบทบาทการทำงานของตนเองได้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งจะเป็นหนทางในการสร้างเสริมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป (กรมวิชาการ. 2539 : 17) ซึ่งความสำคัญตามเหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งต่างพยายามในอันที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูที่ได้ชื่อเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาในสภาพปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีติลล (2542 : 118) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งการงานอีกด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนาจ ศรีแสง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหารผลการศึกษา พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการหลายกิจกรรมแต่กิจกรรมที่จัดมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ทำให้พัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จอย่างมาก ได้แก่ การฝึกอบรม สัมมนา และการลาศึกษาต่อโดยมีการจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดร่วมกันว่าการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสัมมนา ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการพิจารณาความดีความชอบที่บริสุทธิ์ยุติธรรม หรือแม้กระทั่งการให้การยอมรับโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติในโอกาสต่าง ๆ จะส่งผลให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุสุมา วรณวงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เมื่อโดยรวมและรายด้านมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นร่วมกันว่าการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะเมื่อครูผู้สอนแต่ละคนได้ปฏิบัติงานท่ามกลางความสำเร็จด้านวิชาชีพถือว่าเป็นความภาคภูมิใจอย่างสูงยิ่งของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวนครูค่อนข้างมากและมีความหลากหลายทั้งด้านความคิดและแนวทางในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มีชัย น้อยเมืองคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารและครู - อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

6.2 การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

6.2.1 ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก คือ จัดหาสื่อ เทป วีดิทัศน์ VCD เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าภายในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในปัจจุบันอยู่ในลักษณะของการเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งที่

เป็นการศึกษาตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน การเรียนรู้จากสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องจัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าอย่างหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวตนา บรรดิษฐ์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่พัฒนาบุคลากร โดยวิธีการจัดหาเอกสารทางวิชาการ และจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานให้พอใช้

6.2.2 ด้านการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก คือ จัดทำแผนการนิเทศพร้อมปฏิทินปฏิบัติการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นกระบวนการที่มีผลการต่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับทราบข้อมูล การปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่ามีสิ่งใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งกระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับ กุสุมา วรณวงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิธิดำเนินการพัฒนาบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์การ โดยจัดให้มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน การปฏิบัติให้ถูกต้องจริงจัง และจัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อเสริมทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเทือง สถาพพัทธ์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการปฐมนิเทศ การนิเทศงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

6.2.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรัสศรี บัวรุ่ง (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีบทบาทในการพัฒนาครูในระดับมาก

ร้อยละ 86.39 ถึง ร้อยละ 99.41 ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดความสุข และความอบอุ่นต่อผู้เรียน ร้อยละ 99.41

6.2.4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก คือ จัดให้ครูมีการประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันค่อนข้างมาก และมีความหลากหลายทั้งด้านความคิด และแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูผู้สอนโดยการส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสประชุมปรึกษาหารือเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเรียนการสอนว่าควรดำเนินการไปในทิศทางใด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรชัย บัวภาเรือง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานตามลำดับ

6.2.5 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก คือ จัดครูเข้าร่วมประชุม อบรม เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูตามความต้องการของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การอบรม สัมมนาของครูผู้สอนแต่ละคน เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานเพราะครูผู้สอนสามารถนำความรู้ ความคิดเห็น ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรม สัมมนา มาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือแม้กระทั่งนำมาใช้ประกอบการพัฒนาสถานศึกษาให้มีสภาพน่าอยู่น่าเรียนมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าหรือการเข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุสุมา วรณวงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการศึกษา ได้แก่ จัดให้มีการส่งเสริมบุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้การศึกษาต่อทุกประเภทตามระเบียบกำหนด ด้านการฝึก

อบรมได้แก่ให้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติให้สูงขึ้น จัดให้มีการอบรม และนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน การเรียนการสอนและการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และฝึกอบรม ตามสถาบันอื่น ๆ เพื่อเสริมความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนาจ ศรีแสง (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหารผลการศึกษา พบว่า กิจกรรมที่จัด มากที่สุดและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ทำให้พัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จอย่างมาก ได้แก่ การฝึกอบรม สัมมนา และการลาศึกษาต่อมีการจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร

6.2.6 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ บุคลากร ในสถานศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก คือ จัดให้ครูได้ดูงานการจัดทำแผนการเรียนรู้อใน โรงเรียนต้นแบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้หรือแนวทางในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมของครูผู้สอนแต่ละคน เป็นสิ่งที่มี ความสำคัญยิ่ง ครูผู้สอนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวความคิดต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับแนวทางใน การพัฒนาวิชาชีพหรือแม้กระทั่งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเขียน แผนการสอน ซึ่งถือว่าเป็นคู่มือที่มีความสำคัญสำหรับครูต่อการนำไปจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มี โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำแผนการเรียนรู้อ จากโรงเรียนต้นแบบ หรือบุคลากรครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและการเขียนแผนการสอน ซึ่งอาจอยู่ในลักษณะของการร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ การเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้ ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพา ดวงสว่าง (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา บุคลากรของโรงเรียนเอกชนในระดับก่อนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ เจตคติ วิธีการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ และส่วนใหญ่พัฒนาด้านการเรียนการสอนโดยเชิญวิทยากรจากหน่วยงานทาง การศึกษา ใช้งบประมาณของโรงเรียน สถานที่ที่ใช้คือโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน กิจกรรมการ พัฒนาใช้การ ฝึกอบรมเป็นอันดับแรก มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมตามหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานร่วมกัน

6.2.7 ด้านการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อเพื่อจัด กิจกรรมการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของ บุคลากรครูว่าเป็นทรัพยากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้ก้าว ไปสู่ความ

เป็นมาตรฐาน และเพื่อพัฒนาผลแห่งการจัดการศึกษาคือผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถปฏิบัติตนให้อยู่ร่วมกับสมาชิกอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น รวมไปถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวลนภา บรรลือทรัพย์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่พัฒนาบุคลากรโดยวิธี การไปสังเกตการทำงาน การศึกษาดูงาน การจัดประชุม สัมมนา การฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน การจัดเอกสารทางวิชาการ จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานให้ พอใช้ การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ให้ทำการทดลองวิจัย

6.2.8 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพครูเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูทำเพิ่มสะสมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาที่สำคัญอีกด้านหนึ่งที่จะส่งผลให้ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งต่างให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้พัฒนาวิชาชีพของตนเอง โดยการจัดทำเพิ่มสะสมผลงานเพื่อประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะในระดับครูชำนาญการดังที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน หรือแม้กระทั่งการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการศึกษา อบรม สัมมนาจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุทธศาสตร์ โยระพล (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการประชุม ด้านการนิเทศภายใน ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

6.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เป็นภารกิจหลักคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถ

ปฏิบัติตัวให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น เป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน และเป็นผู้นำในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาต้องวางระบบการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจประสานความร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอันที่จะร่วมกันกำหนดนโยบายการพัฒนาให้เห็นเป็นรูปธรรม ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน สุรชัย สมป่าง. 2542 : 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรโดยปกติจะดำเนินการในด้านหนึ่งด้านใดหรือหลายด้านประกอบกัน คือ ด้านความรู้ หมายถึง การพัฒนาให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้น ด้านความชำนาญหรือทักษะ หมายถึง การพัฒนาให้เกิดความชำนาญหรือทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และด้านทัศนคติหรือเจตคติ หมายถึง การพัฒนาให้เกิดทัศนคติ หรือเจตคติที่ดีต่องานหรือต่อการทำงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น อาจมีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ ดูงาน การฝึกปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจริง ๆ ส่วนครูผู้สอนซึ่งรับผิดชอบภารกิจด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและนำนโยบายการดำเนินงานจากผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงบางครั้งยังประสบปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมจิต มาใจ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจง เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บทบาทการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 แต่ละแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งดำเนินการภายใต้จุดมุ่งที่มีลักษณะเป็นอย่างเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องเข้าใจแนวทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ และการปลูกฝังพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ดังที่

วราภรณ์ รักวิชัย (2543 : 8-9) กล่าวไว้ว่า ครูเป็นผู้จัดการให้เกิดการเรียนรู้ กระตุ้นเตรียมกิจกรรม คำถามให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ จัดบรรยากาศ สถานการณ์ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน ครูเป็นผู้สร้างคน เป็นผู้นำเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยความสนใจของผู้เรียนเอง ครูจะช่วยในการวางแผนการจัดการเรียนรู้นั้น การค้นหาคำตอบ วิธีการสร้างองค์ความรู้ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่เรียนรู้นั้นหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งการพัฒนาตามกระบวนการดังกล่าวในบางโอกาสอาจเกิดปัญหาเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นราลักษณ์ พันธะสา (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนเอกชน ต่างมีปัญหาการพัฒนาบุคลากร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสภาวะปัจจุบันจะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้การพัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพา ดวงสว่าง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในระดับก่อนประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ เจตคติ วิธีปฏิบัติงาน ศึกษาความต้องการพัฒนาโดยสังเกตพฤติกรรมการทำงาน พัฒนาด้านการเรียนการสอน โดยการเชิญวิทยากรจากหน่วยทางการศึกษาจัดกิจกรรมการพัฒนาโดยการฝึกอบรม

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

7.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น แต่ด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้

บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ดังนั้น สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องประสานความร่วมมือกัน ในอันที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ วิถีปฏิบัติงาน พัฒนาค้นการเรียนการสอนของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

7.1.2 สถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

7.1.3 สถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนา และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูใน สถานศึกษาที่เป็น โรงเรียนต้นแบบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7.2.2 ควรวิจัยเปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู ระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจะได้รับทราบข้อแตกต่างเกี่ยวกับการดำเนินงาน และนำข้อมูล ที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นแนวเดียวกัน