

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาค้นคว้านี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษา จากกลุ่มประชากรซึ่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามมีลักษณะของ คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบเอฟ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป รองลงมา มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาระหว่าง 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี น้อยที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก รองลงมา อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง และอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ น้อย ที่สุด สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยม และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร มีบทบาทในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สามารถจำแนกสรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด คือ การจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้กับบุคลากรใน สถานศึกษา รองลงมา คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกภาค

เรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดให้ครูวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาทางการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

1.2 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ รองลงมา คือ มีการสนับสนุนให้ครูศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปรับปรุงพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การกำหนดให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน รองลงมา คือ มีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่บุคลากรในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การให้เกียรติยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในโอกาสที่เหมาะสม และมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล /ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตามสถานการณ์ต่างๆ รองลงมา คือ มีการช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

1.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการสนับสนุนให้ครูรักษาสีทิวประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น รองลงมา คือ มีการส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีนโยบายยกย่อง ชื่นชมบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี มีบทบาทในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนในด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการป ฏิบัติงานแตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ในการบริหาร สถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี มีบทบาทในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักของครูสูง กว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ใน การบริหาร สถานศึกษามากกว่า 20 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีเพียง 3 ข้อที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในทุกภาคเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี มีบทบาทในการเสริมสร้าง การพัฒนา สมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ในการบริหารมากกว่า 20 ปี ก่อนเปิดภาคเรียนให้ครูจัดทำแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ใน การบริหาร สถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี มีบทบาทในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักของครูสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษา 10 - 20 ปี และประสบการณ์ใน การบริหาร สถานศึกษามากกว่า 20 ปี และในการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร น้อยกว่า 10 ปี มีบทบาทในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีประสบการณ์ใน การบริหารสถานศึกษา 10 - 20 ปี และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 20 ปี

2.2. ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่ อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าไม่มีข้อใดที่แตกต่างกัน

2.3. ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่ อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าไม่มีข้อใดที่แตกต่างกัน

2.4. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมพบว่าไม่ แตกต่างกัน และเมื่ อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีเพียง 2 ข้อ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การส่งเสริมให้ครูทำงานร วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 10 - 20 ปี มีบทบาทในการเสริมสร้าง การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ ในการบริหาร สถานศึกษา มากกว่า 20 ปี และการให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่ เหมาะสม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีประสบการณ์ ในการบริหาร สถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี

มีบทบาทในการเสริมสร้าง การพัฒนา สมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา
ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 20 ปี

2.5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีเพียง 2 ข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ในการบริหาร สถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี มีบทบาทในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหาร สถานศึกษาประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษา 10 - 20 ปี และการส่งเสริมให้ครูสามารถยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี มีบทบาทในการเสริมสร้าง การพัฒนา สมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 20 ปี

3. การ เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนา สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียน ขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

3.1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีเพียง 1 ข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การกำหนดให้ครูพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีบทบาทในการเสริมสร้าง การ สมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง

3.2. ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่ามีข้อใดที่แตกต่างกัน

3.3. ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีข้อใดที่แตกต่างกัน

3.4. ด้านการทำงานเป็น โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่ามีข้อใดที่แตกต่างกัน

3.5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพ รวมพบว่าไม่ แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีเพียง 2 ข้อ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีบทบาทในการเสริมสร้าง การพัฒนา สมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ และการส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบทบาทในการเสริมสร้าง การพัฒนา สมรรถนะหลักของครูต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง

อภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร มีประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่อง มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเด็นที่ 2 ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการผลิต และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ยกย่องคุณูปการครู ให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีศักยภาพพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพข้าราชการของสำนัก งานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2552 - 2556 ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ยุทธศาสตร์ที่ 1 และยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ วราวรรณ วาจาพรหม (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาสภาพปัญหาความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ควรนำนโยบายการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปพัฒนากิจกรรม การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และควรมีการประเมินผล การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้น พร้อมทั้งควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและนำผล

จากการรายงานการพัฒนาบุคลากรมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและสถานศึกษาสูงสุดและการศึกษาค้นคว้าของ ทนุพันธ์ หิริญเรือง (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะในการบริหาร วิจารณ์บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านทักษะและศิลปะในการถ่ายทอด โนม์นำบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด และด้านการนิเทศและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ สมชาย โตเทียม (2553, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อันเนื่องมาจากปัจจุบันวิชาชีพครูถูกกำหนดให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจาก สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งเป็นองค์กรนิติบุคคล ที่คอยควบคุมคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติ ติสภาคครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 จึงเป็นหน้าที่ของครูทุกคนที่ต้องปฏิบัติตนให้มีคุณภาพ ให้เป็นครูเก่ง ครูดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จึงให้ความสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า ทั้งนี้อาจ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ทุกระดับต่างให้ความสำคัญในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะ หลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร สอดคล้องกับยุทธพิพร เพชรจันทร์ (2550, หน้า 13) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ งาน องค์กรจะก้าวหน้าและมั่นคง หรือล่มสลายอยู่ที่บุคลากรนี้เอง และสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ เศรษฐพล สัจดวงศ์ (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีสภาพการ บริหารงาน บุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและ รายด้าน แต่พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายชื่อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในประเด็นการกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในทุกภาคเรียน ก่อนเปิดภาคเรียนให้ครูจัดทำแผนการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน และในการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้กับ บุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษา น้อยจะมีบทบาทในการเสริมสร้าง การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า อันเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีประสบการณ์ ในการบริหาร สถานศึกษาน้อยจะให้ความสำคัญกับ การเสริมสร้าง การพัฒนา สมรรถนะหลักของครู เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จและมั่นคง สอดคล้องกับสมมติฐานการ ศึกษาค้นคว้าข้อ 1 ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน จะมีบทบาทในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู แตกต่างกัน

2.2. ด้านการทำงานเป็นทีม ในประเด็น การส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในโอกาสที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2540, หน้า 531) ที่ให้ ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความ รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือ นักบริหารทุก ท่านที่ต้องเอาใจใส่และส่งเสริม ให้มีการพัฒนา บุคลากรโดยทั่วถึง และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ในการ บริหารสถานศึกษา น้อย จะมีบทบาทในการเสริมสร้าง การพัฒนา สมรรถนะหลักของครูสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า

2.3. ด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในประเด็น การสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ และการส่งเสริมให้ครูสามารถ

ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อย จะมีบทบาทในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมุติฐานการศึกษา ค้นคว้า ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชรได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตราฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สอดคล้องกับเจดีย์ บุรีภักดี (2542, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างตนให้มีความเจริญ ซึ่งความเจริญดังกล่าวพิจารณาได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นสิ่งที่ดีงามให้เกิดกับตน 2) การแก้ปัญหา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนและบุคคลอื่น และ 3) การรักษาสิ่งที่ดี คือ การรักษาคุณธรรมความดีของตนไว้ ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นการพัฒนาบุคลากรที่เสริมสร้างประสิทธิภาพ พยายามให้กับตนเองและองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของวนิดา บุญนำ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารงานของบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรโดยในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายละเอียดต่อไปนี้

3.1. ด้านการมุ่งผล สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในประเด็น การกำหนดให้ครูพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีความซับซ้อนของการบริหารน้อยจึงทำให้มีความใกล้ชิดกับผู้ปกครอง และชุมชนมากกว่าสถานศึกษาที่มีขนาดกลางและใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีบทบาทในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง

3.2. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในประเด็นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน และการส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง ผู้บริหาร

สถานศึกษาขนาดเล็กมีบทบาทในการเสริมสร้าง การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษานขนาดกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสจังหวัดกำแพงเพชร ควรนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู เพื่อให้ครูมีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหา หางานการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ บออย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการปรับปรุงพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควร สนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย รวมทั้งจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยให้เพียงพอ

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

1.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายและการยกย่อง ชื่นชม บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่มีผลต่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักครู

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และเกิดความหลากหลายในการศึกษาค้นคว้า