

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2” เห็นสมควรรับ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ของมหาวิทยาลัยนเรศวร



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรินทร์ บุญยิ่ง)

อาจารย์ที่ปรึกษา



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรรณศรี)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา

กรกฎาคม 2559

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรินทร์ บุญยั้ง ที่ปรึกษาและคณะกรรมการผู้วิพากษ์ทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ คณะผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร นายสัมพันธ์ จิตธรรม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และดร.สามารถ กมขุนทดศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร บุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ของผู้ศึกษาค้นคว้าที่ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ คณะผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน

ลาญ วรเจริญ

ชื่อเรื่อง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า	ลายู วรเจริญ
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรินทร์ บุญยิ่ง
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2558
คำสำคัญ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ และการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลัง (Post hoc-tests) โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ผลการศึกษารoles of school administrators in developing teachers to have characteristics in the 21st century, Faculty of Education, Kamphaeng Phet 2 Provincial Educational Office, Kamphaeng Phet 2, found that the respondents were mostly in the middle range, and when discussing the findings, it was found that the aspect with the highest score was aspect 2, the practice of teaching and seeing the value of the teacher's role.

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่าด้านที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีมีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันทางสถิติ



Title	THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN DEVELOPMENT TEACHERS DESIRED CHARACTERISTICS IN 21 st –CENTURY UNDER KAMPHAENGPHEP PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Authors	Layu Worajaroen
Advisor	Assistant Professor Varinthorn Boonying, Ph.D.
Academic Paper	Independent Study M.A. in Educational Administration, Naresuan University, 2015
Keywords	The roles of educational institute administrators, The development of teachers to have the desired 21 st -Century characteristics.

ABSTRACT

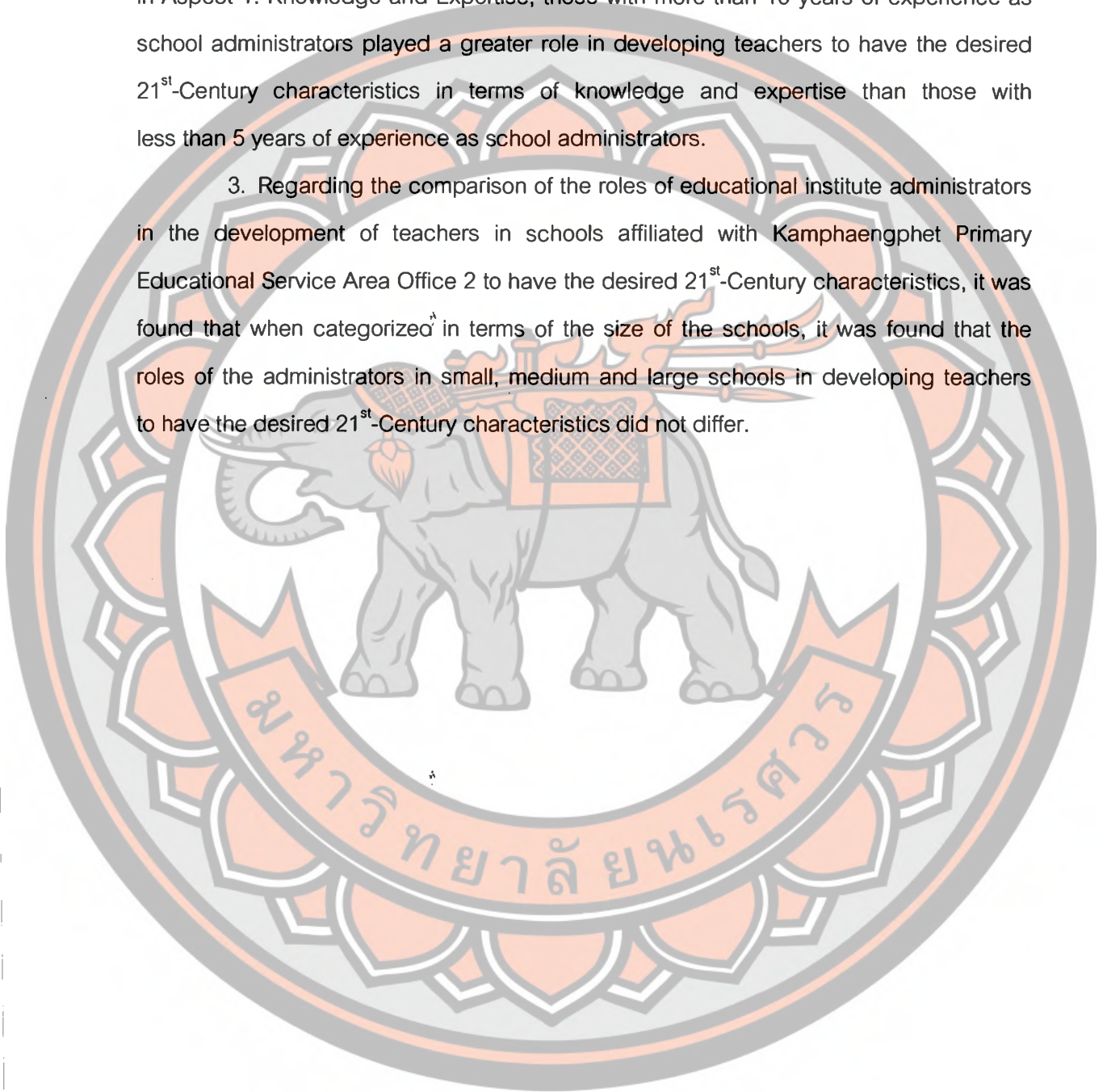
This study aimed to explore and compare the roles of educational institute administrators in the development of teachers in schools affiliated with Kamphaengphet Primary Educational Service Area Office 2 to have the desired 21st-Century characteristics. The population in this study comprised 127 teachers in Kamphaengphet Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a rating-scale questionnaire. The data were collected using the questionnaire and analyzed using the statistical devices of percentage, mean, standard deviation, F-test and Post hoc-tests based on Scheffe's method. The findings revealed the following:

1. Regarding the roles of educational institute administrators in the development of teachers in schools affiliated with Kamphaengphet Primary Educational Service Area Office 2 to have the desired 21st-Century characteristics, it was found that the overall score was at a High level. The aspect with the highest score was Aspect 2: Conduct and Perception of the Value of the Teaching Profession.

2. Regarding the comparison of the roles of educational institute administrators in the development of teachers in schools affiliated with Kamphaengphet Primary Educational Service Area Office 2 to have the desired 21st-Century characteristics, it was

found that when categorized in terms of the experience as school administrators, in Aspect 1: Knowledge and Expertise, those with more than 10 years of experience as school administrators played a greater role in developing teachers to have the desired 21st-Century characteristics in terms of knowledge and expertise than those with less than 5 years of experience as school administrators.

3. Regarding the comparison of the roles of educational institute administrators in the development of teachers in schools affiliated with Kamphaengphet Primary Educational Service Area Office 2 to have the desired 21st-Century characteristics, it was found that when categorized in terms of the size of the schools, it was found that the roles of the administrators in small, medium and large schools in developing teachers to have the desired 21st-Century characteristics did not differ.



สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
จุดมุ่งหมายของการศึกษา.....	3
ขอบเขตของงานวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	8
แนวคิดและหลักการบริหารงานบุคคล.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	41
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ พัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	43
ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ พัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา.....	49
5 บทสรุป.....	64
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผลการวิจัย.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	75
ประวัติผู้วิจัย	91

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการสังเคราะห์บทบาทของผู้บริหาร.....	16
2 แสดงการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาบุคลากร.....	22
3 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21.....	30
4 แสดงกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	35
5 แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพ.....	42
6 แสดงผลการศึกษามุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มี คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวม.....	43
7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) มุมมองของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านความรู้ ความสามารถในสาขาวิชา.....	44
8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) มุมมองของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการ ปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู.....	46
9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มุมมองของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านสังคมและ การสื่อสาร.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

10	แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มี คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21b สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวม.....	49
11	แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มี คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา.....	50
12	แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มี คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษาด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู.....	53
13	แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มี คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษาด้านสังคมและการสื่อสาร.....	55
14	แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มี คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม.....	57
15	แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มี คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านความรู้ ความสามารถในสาขาวิชา.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 16 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มี
คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการ
ปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู..... 60
- 17 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มี
คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านสังคม
และการสื่อสาร..... 62



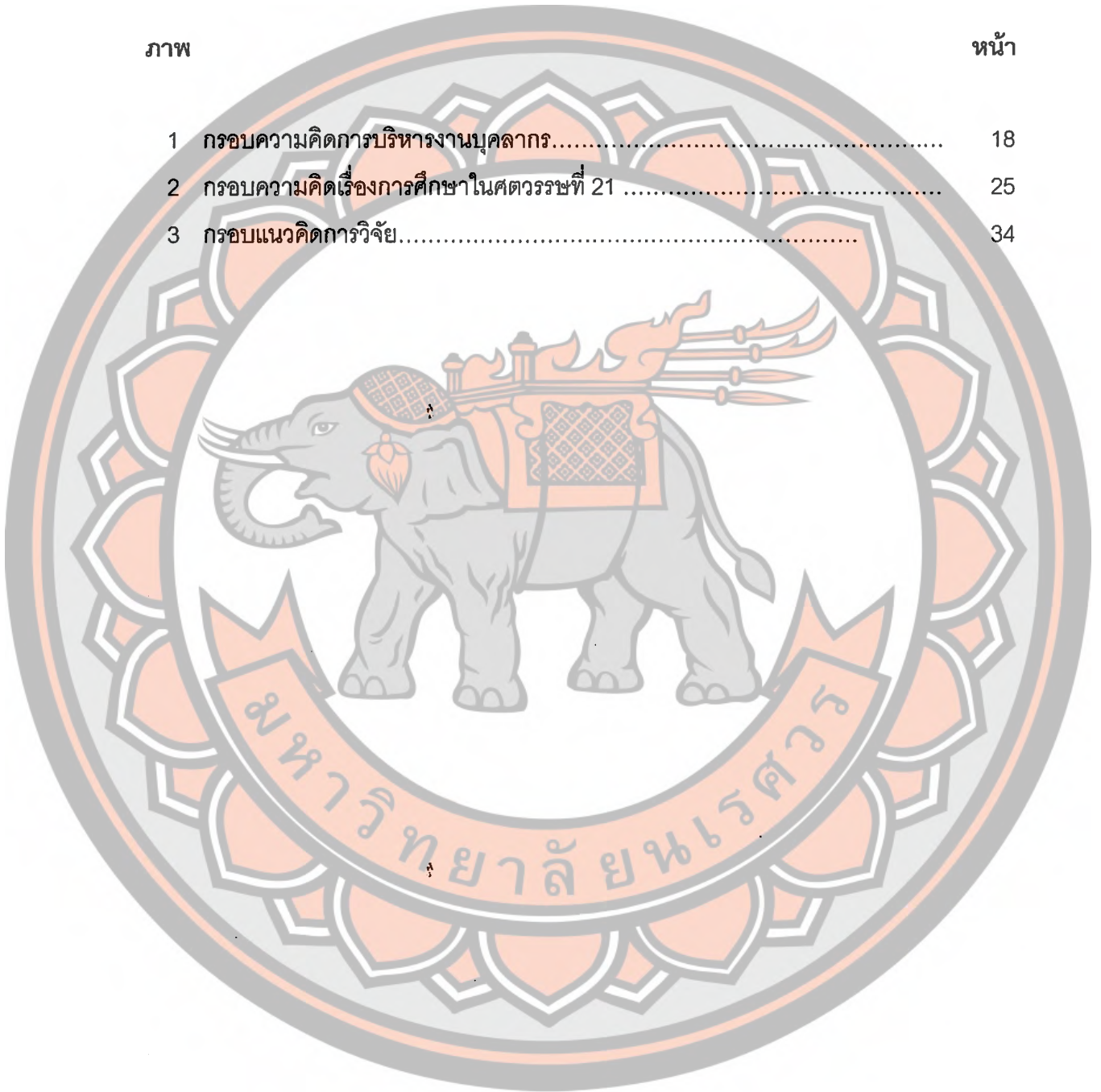
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | กรอบความคิดการบริหารงานบุคคลากร..... | 18 |
| 2 | กรอบความคิดเรื่องการศึกษาในศตวรรษที่ 21 | 25 |
| 3 | กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 34 |



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของไทยได้กำหนดให้ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา, 2542) มีหลักการสำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (มาตรา 65) จะต้องมีระบบที่เน้นเรื่องกระบวนการผลิต การพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและผสมผสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (ดิเรก พรสีมา, 2543) และพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา 79 80 และ 81) ซึ่งมีหลักสำคัญว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการโดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู

ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด จากการทดสอบระดับนานาชาติประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูง จะมีแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่าขณะเดียวกันประเทศที่มีประชากรมีการศึกษามีคุณภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตยและเสถียรภาพทางการเมืองและสังคมสูงกว่า ครูในสถานศึกษาหรือครูในระบบปัจจุบัน เป็นครูกลุ่มหลักที่ยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน อีกทั้งคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดให้มีการคืนอัตรา

เกษียณให้กระทรวงศึกษาธิการไว้เพียงปี 2556 หลังจากนั้นจะคืนให้เพียงร้อยละ 20 จึงนับเป็นวิกฤติการณ์และความท้าทายต่อระบบครูและระบบการศึกษาที่น่าห่วงใยยิ่ง การขาดแคลนครูเชิงคุณภาพตามสาระวิชา เช่น ภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ บางแห่งไม่มีครูสอนเฉพาะวิชา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2552; สำนักงานทดสอบทางการศึกษา, 2554) ครูยุคใหม่จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีคิดปรับวิธีสอน หรือมีกระบวนการที่ถูกต้อง คือ ไม่เน้นสอนแต่เน้นจัดการเรียนรู้ทักษะและความรู้ที่จำเป็นและนักเรียนต้องเรียนแบบให้รู้จริง (Mastery Learning) เน้นลงมือปฏิบัติ (Action Learning) ไม่ใช่เรียนเพื่อสอบแต่เรียนเพื่อการค้นหาศักยภาพของตนเองจึงต้องเป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการไม่ใช่แค่เรียนรู้วิชา สิ่งที่เป็นอันตรายยิ่งของระบบการศึกษาทั่วโลก คือ สอนเพื่อไปสอบให้ได้และเอาผลการสอบเป็นปัจจัยหลัก ซึ่งเป็นอันตรายที่ทำลายเด็กเป็นที่สุด (วิจารณ์ พานิช, 2556) อีกประการหนึ่ง คือ ครูทั้งหลายต้องเป็นนักประเมินแบบเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา (Formative Assessment) ดังนั้น ครูยุคใหม่จึงต้องสอนให้ลูกศิษย์ได้เรียนรู้ที่หลากหลาย มีโอกาสฝึกทักษะ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง นั่นก็คือการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอน บุคลากรจึงมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะให้ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีงามให้กับเยาวชนของชาติได้โดยตรงที่สุด ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมาย วางแผน สั่งการ ควบคุม ชี้นำ ดูแล บำรุงขวัญและตลอดจนวิธีดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้กับเยาวชนและส่งผลให้เป็นเป็นประชากรที่มีคุณภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายได้

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษารolesของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 190 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน เอี่ยมพร หลินเจริญ, 2554, น. 143) จำนวน 127 คน แยกเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ 2 คน ขนาดกลาง 52 คน และขนาดเล็ก 73 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) 10 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา
- 2) มีการพัฒนาหลักสูตร
- 3) มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4) มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย
- 5) มีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
- 6) มีการวัดและประเมินผล

3.2.2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู

- 1) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู
- 2) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 3) เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
- 4) มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 5) เป็นผู้รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันสมัย ทันเหตุการณ์
- 6) มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.2.3 ด้านสังคมและการสื่อสาร

- 1) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 2) มีการสื่อสารและการใช้ภาษา
- 3) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
- 4) มีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฟังบรรยาย การสัมมนา การวิจัย การสังเกต การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การนิเทศ การแลกเปลี่ยนข่าวสาร การทำงานเป็นทีม การหมุนเวียนตำแหน่ง

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

4. การพัฒนา หมายถึง วิธีการได้มาซึ่งทักษะความรู้ ความสามารถในสาขาวิชา การปฏิบัติตน การเห็นคุณค่าวิชาชีพครู และการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฟังบรรยาย การสัมมนา การวิจัย การสังเกต การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การนิเทศ การแลกเปลี่ยนข่าวสาร การทำงานเป็นทีม การหมุนเวียนตำแหน่ง

5. คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ครูที่มีพฤติกรรมแสดงถึงเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์เหมาะสมกับการประกอบวิชาชีพครู สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา 2) ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู 3) ด้านสังคมและการสื่อสาร โดยใช้กรอบแนวคิดของการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 (Professionalism in Teacher for the 21st Century) ของ Partnership for the 21st Century Skills (สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัตติ, 2557, น. 70-71) ได้แก่

5.1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ประกอบด้วย

5.1.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชา

5.1.2 มีการพัฒนาหลักสูตร

5.1.3 มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.1.4 มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย

5.1.5 มีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

5.1.6 มีการวัดและประเมินผล

5.2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู

5.2.1 รักและศรัทธาในวิชาชีพครู

5.2.2 มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

5.2.3 เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

5.2.4 มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

5.2.5 มีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและชุมชน

5.2.6 มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

5.3 ด้านสังคมและการสื่อสาร

5.3.1 มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5.3.2 มีการสื่อสารและการใช้ภาษา

5.3.3 มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา

5.3.4 เป็นผู้รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันสมัย ทันเหตุการณ์

6. ความรู้ความสามารถในสาขาวิชา หมายถึง ความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา เทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย รู้จักและเข้าใจผู้เรียน ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอน กิจกรรม และสามารถวัดประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

7. การปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และใฝ่หาความรู้ อยู่เสมอ รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันเหตุการณ์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รักและศรัทธาในวิชาชีพครูและปฏิบัติตนตามนโยบายของหน่วยงาน

8. ด้านสังคมและการสื่อสาร หมายถึง การอยู่ร่วมกับคนอื่นๆ ที่มีความหลากหลาย ทั้งเชื้อชาติ ศาสนา สถาบัน สามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลง โดยมีความสามารถ ด้านการใช้ภาษา การสื่อสาร และเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการบริหารการจัดการ มีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทำงานเป็นทีมได้

9. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การจำแนกขนาดของโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนที่มีของโรงเรียนนั้นๆ จำแนกขนาดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2549 จำแนกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

9.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน

9.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน

9.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาครูต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาครูต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
 - 1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและหลักการบริหารงานบุคคล
3. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 3.2 วิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 3.3 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
 - 4.1 การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 4.2 คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ ได้ศึกษาถึงพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่กล่าวถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

1. พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

มาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม

และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิต่างๆ ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาลงไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. (อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลงไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ภายใต้บังคับ มาตรา 73 วรรคสาม

2. บทบาทของผู้บริการสถานศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) กำหนดหลักเกณฑ์ในการกระจายอำนาจ การศึกษา เน้นให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไปส่งผลให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล จึงต้องศึกษา ถึงความหมายของบทบาทของผู้บริการสถานศึกษา ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, น. 32) กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคลเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย
 - 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
- 1.5 การศึกษาการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศก์วีการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้วิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.2 การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและดำเนินงาน
 - 2.3 การระดมทรัพยากรและลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.4 การบริหารการเงิน
 - 2.5 การบริหารบัญชี
 - 2.6 การบริหารพัสดุสินทรัพย์
3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งสรรหา
 - 3.2 การบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.4 การรักษาวินัย
 - 3.5 การออกจาดราชการ
4. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย
 - 4.1 งานสำนักงาน
 - 4.2 การพัฒนาระบบเครือข่าย
 - 4.3 ข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.4 งานอาคารสถานที่
 - 4.5 การจั้ดระบบควบคุมภายใน

4.6 ประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานราชการอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน สุทธิวงศ์ คำกลม, 2553, น. 13) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 ข้อ ดังนี้

1. การวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน
 2. กำหนดวิธีการและควบคุมการปฏิบัติงาน การสั่งการ การประสานงานและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
 3. กำกับดูแลในสถานศึกษา
 - 3.1 กำกับดูแลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา
 - 3.2 กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรและมาตรฐาน
 - 3.3 กำกับดูแลให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด
 - 3.4 กำกับดูแลการบริหารงบประมาณและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ
 4. การเป็นผู้นำ
 - 4.1 เป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา
 - 4.2 เป็นผู้นำในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับชุมชนและสถานศึกษา
 5. การส่งเสริมและสนับสนุน
 - 5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าและวิจัย
 - 5.2 ส่งเสริมและสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 - 5.3 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม ค่านิยมและลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม
 - 5.4 ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา
 - 5.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
 6. การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อกรมเจ้าสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน
 7. เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางาน ระเบียบข้อปฏิบัติต่อกรมเจ้าสังกัด
 8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 บทบาท (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2551, น. 130) ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือร่วมสติปัญญาของบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเพื่อการบริหาร
6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรของบุคลากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ยุคส์ (Yuki, 1998 อ้างถึงใน อนิวัตติ โกรกิจราษฎร์, 2554, น. 11-13) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำการปฏิบัติและความรับผิดชอบในกิจกรรมของโรงเรียน พบว่าบทบาทของการบริหารของผู้นำมีมากมายทั้งในและนอกองค์การ ซึ่งสรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจากพฤติกรรมกรรมการบริหารได้ดังนี้

1. บทบาทการสร้างเครือข่าย (Networking) คือ การให้ผู้นำพยายามเข้าสังคมเพื่อจะได้พบปะกับบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูล และพยายามรักษามิตรภาพนั้นไว้อย่างต่อเนื่องโดยการไปเยี่ยมเยียน พูดคุยทางโทรศัพท์ ให้ความร่วมมือในสิ่งที่ร้องขอ เข้าร่วมกิจกรรมการประชุมต่างๆ และกิจกรรมทางสังคม
2. บทบาทการให้การสนับสนุน (Supporting) คือ ผู้นำให้ความสนใจและความเป็นเพื่อนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ยินดีรับฟังการปรึกษาหารือและปัญหาต่างๆ ได้รับความสนใจของผู้อื่น พยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ
3. บทบาทการจัดความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน (Managing Conflict and Team Building) คือ การกระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการหาหนทางแก้ไขความขัดแย้ง ผลักดันให้มีการสร้างทีมงานและความร่วมมือ สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การและทีมงาน
4. บทบาทการติดตาม (Monitoring) คือ บทบาทในการติดตามดูแลการดำเนินการและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ทำโดยการติดตามดูแลความก้าวหน้าและคุณภาพของการ

ปฏิบัติงาน ดูความสำเร็จหรือล้มเหลวในแต่ละโครงการ ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ติดตามและวิเคราะห์ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมองค์การที่จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการและโอกาสต่างๆ

5. บทบาทการให้ข้อมูล (Informing) คือ การให้ข้อมูลและการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาเอกสารทางวิชาการที่จำเป็น ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการที่จะเพิ่มคุณภาพพจน์หรือชื่อเสียงที่ดีขององค์การ

6. บทบาทในการสร้างความชัดเจน (Clarifying) คือ การที่ผู้นำต้องสร้างความชัดเจนในภาระหน้าที่และวัตถุประสงค์ของงานต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยมอบหมายงาน ให้คำชี้แนะวิธีการทำงานและความรับผิดชอบต่องาน เน้นวัตถุประสงค์ของงาน กำหนดเวลาและความคาดหวังต่อการทำงานให้ทราบชัดเจน

7. บทบาทวางแผนและจัดองค์การ (Planning and Organization) คือ บทบาทหน้าที่ของผู้นำในการเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนระยะยาว และกลยุทธ์ในการปรับตัวขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เสนอกิจกรรม โครงการต่างๆ จัดแบ่งปันทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกิจกรรมหรือโครงการ

8. บทบาทในการแก้ปัญหา (Problem Solving) โดยชี้ให้เห็นความสัมพันธ์หรือผลของปัญหาหรืองาน วิเคราะห์ปัญหาต่างๆ เพื่อหาสาเหตุและทางเลือกในการแก้ปัญหา จัดการแก้ปัญหาและวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้น

9. บทบาทในการศึกษาและมอบหมายงาน (Consulting and Delegating) คือ บทบาทในการไต่ถามความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานก่อนจะมีการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลต่อพวกเขา กระตุ้นให้เสนอและวิธีการปรับปรุง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานที่สำคัญและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง

10. บทบาทในการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) คือ การใช้อิทธิพลต่อความรู้สึก ค่านิยม อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจและทุ่มเทความสามารถในการทำงานและยอมรับในวัตถุประสงค์ของการชักจูงให้บุคคลต่างๆ สนับสนุนร่วมมือช่วยเหลือ รวมทั้งกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

11. บทบาทในการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัล (Recognizing and Rewarding) คือ การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้ทราบทั่วกันและมอบรางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม สำเร็จตามเป้าหมาย การทำผลประโยชน์พิเศษแก่องค์กร แสดงการยอมรับและซาบซึ้งในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

เศวณิต เศษณานนท (2542, น. 48-53) กล่าวว่ำ เป็นผู้นำการปฏิบัติและ ความรับผิดชอบงานในกิจกรรมของโรงเรียน บทบาทของการบริหารของผู้นำที่มีหน้าที่มากมาย ทั้งในและนอกองค์การ เช่น กรสร้างเครือข่าย การให้การสนับสนุน การขจัดความขัดแย้ง การติดตาม การวางแผนและจัดองค์การ การศึกษาและมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจ เป็นต้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543, น. 10) ได้กำหนดบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1. บทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด
3. บทบาทในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร ในสถานศึกษา
5. บทบาทในการสร้างความร่วมมือรวมสติปัญญาของบุคลากรในสถานศึกษาและ ชุมชนเพื่อการบริหาร
6. บทบาทในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรของ บุคลากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ทรัสต์ตี (Trusty, 1986, p.30 อ้างถึงใน รัชดาภรณ์ นาคสวัสดิ์, 2557, น.18-19) กล่าวถึงผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. ส่งเสริม จัดกิจกรรมของสถานศึกษาและจัดการการเรียนการสอนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
3. ส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นในโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาอันเป็นผล มาจากการวิจัยและการปฏิบัติ
4. มีการวางแผนโครงการต่างๆ ทางวิชาการร่วมกับคณะครู เพื่อสนองความต้องการ ของผู้เรียน
5. ส่งเสริมการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการของครู
6. มีการประเมินผลโครงการต่างๆ ร่วมกับคณะครู
7. ติดต่อสื่อสารกับคณะครู นักเรียนเกี่ยวกับการคาดหวังมาตรฐานทางวิชาการ

8. ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมของนักเรียนร่วมกับชุมชนและสังคม
 9. สนับสนุนและจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างเชาว์ปัญญาของนักเรียน
 10. กำหนดและจัดปฏิทินในการปฏิบัติงานร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
 11. มีการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบเพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน
 12. ส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบที่กำหนดสร้างขึ้น
 13. ร่วมมือกับคณะครูนำกฎเกณฑ์ ระเบียบที่กำหนดสร้างขึ้นไปใช้แก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
 14. มีการประชุมพิเศษคณะครู ชี้แนะโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา
 15. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วยความยุติธรรม
 16. สนับสนุนการพัฒนาระบบงานให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- วันทนา เมืองจันทร์ (2546, น.11-12) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารงานโรงเรียนในการที่บริหารให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาคนั้น ผู้บริหารควรมีบทบาทดังนี้
1. บทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์
 2. บทบาทในฐานะนักพัฒนาโรงเรียน
 3. บทบาทในการเป็นนักวางแผน
 4. บทบาทในการกำหนดมาตรฐาน
 5. บทบาทในการประสานงาน
 6. บทบาทในการการบริหารจัดการ
 7. บทบาทในการเรียนการสอนวิชาชีพ

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์บทบาทของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	กระทรวงศึกษาธิการ				พริตตี้ (รักษาภรณ์ นาคสวัสดิ์)
	ส.ป.ช.	ก.ค.	ยุคลี		
1. บทบาทในการวิเคราะห์นโยบายและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	
2. บทบาทการควบคุมและติดตาม	✓	✓	✓	✓	✓
3. บทบาทการดูแลจัดการศึกษาในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
4. บทบาทการเป็นผู้นำ	✓	✓	✓	✓	
5. บทบาทการส่งเสริมทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓
6. บทบาทการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓
7. บทบาทการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง		✓	✓	✓	
8. บทบาทการสร้างขวัญกำลังใจ	✓	✓	✓	✓	
9. บทบาทการสร้างวินัยและรักษาวินัย		✓	✓	✓	✓
10. บทบาทการสร้างทีมงาน			✓	✓	
11. บทบาทการให้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี	✓	✓		✓	
12. บทบาทการบริหารจัดการสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	
13. บทบาทการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรอื่น	✓	✓	✓	✓	✓
14. บทบาทการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ	✓		✓	✓	✓
15. บทบาทการจัดการงบประมาณและทรัพยากร	✓	✓	✓		
16. บทบาทการประเมินและรายงานผล		✓		✓	✓

จากตารางสังเคราะห์บทบาทของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำขององค์กร กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมงานวิชาการ สร้างขวัญและกำลังใจ ประสานสัมพันธ์ สร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรต่างๆ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนจัดหาทรัพยากรในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดนั้นเกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นสำคัญ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรพยายามส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพ การบำรุงรักษาให้บุคลากรนั้นอยู่กับหน่วยงานนานๆ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 32)

แนวคิดและหลักการบริหารงานบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, อ้างถึงใน สมชาย โตเทียม 2553, น. 33) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในภารกิจทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารมี 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม

พะยอม วงศ์สารศรี (2544, อ้างถึงใน สุรพงษ์ แสงสีมูข 2556, น. 25) ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ พิจารณาบุคคลที่มีอยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าอยู่ในองค์กร และในขณะที่บุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา อนุรักษ์รักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

พัชรา จงศิริกุล (2546, น. 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลในหน่วยงานต่างๆไป ซึ่งโดยหลักแล้วสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนได้เป็นส่วนใหญ่ แตกต่างกันที่ขั้นตอนของการบริหารบุคลากรซึ่งบางขั้นตอนโรงเรียนมีอำนาจในการจัดการได้โดยตรง

เช่น การสรรหา การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในโรงเรียน การให้พ้นจากตำแหน่งหรือเรื่องอื่นๆ ซึ่งอำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่จะอยู่ในอำนาจของผู้รับใบอนุญาตผู้จัดการ

อนิวัตติ์ ไกรกิจราษฎร์ (2554, น. 21) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ เริ่มตั้งแต่การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ การบำรุงรักษาพัฒนาให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ การบริหารงานบุคคลที่ดีย่อมจะทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ทักษะวิธีการต่างๆ เพื่อดำเนินการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าอยู่ในองค์การ การบำรุงรักษาพัฒนาให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพ 1 กรอบความคิดการบริหารงานบุคลากร

ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ, 2545

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สมชาย โตเทียม (2553, น. 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรควรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญอย่างมีระเบียบแบบแผน ตลอดจนพัฒนานิสัยแห่งความคิด เจตคติที่ดีในการทำงาน มีขวัญดี มีสมรรถภาพในการทำงาน ก่อประโยชน์ให้กับโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คะเนิงนิจ กองผาทอง (2543, น. 10) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการปรับปรุงเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากรทั้งครูที่ปฏิบัติการสอนและฝ่ายสนับสนุนการสอนรวมทั้งการปฐมนิเทศครูใหม่ ซึ่งขอบเขตการพัฒนาจะครอบคลุมถึงการพัฒนาด้านเจตคติ และวิธีปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

เจสสิยว บริภักดี (2542, น. 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่จะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อที่จะนำความรู้และประสบการณ์นั้นไปปฏิบัติและปรับปรุงพัฒนางานที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นการประสิทธิภาพแก่หน่วยงานหรือองค์การ

พะยอม วงศ์สารศรี (2544, น. 146) กล่าวไว้ว่า การดำเนินเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

กิริติ ยศยิ่งยง (2549) ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ทักษะและทัศนคติ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีความสุขในการปฏิบัติงานนั้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, น. 52) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมหรือกรรมวิธีต่างๆ รวมไปถึงการวางแผนที่กระบวนการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุถึงวัตถุประสงค์ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรและในขณะเดียวกันยังสนองความต้องการผู้ปฏิบัติให้ได้รับการพัฒนาตนเองและได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2556, น. 12) สรุปไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดี เพื่อให้สามารถนำไปใช้ปรับพฤติกรรมการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สูงสุดตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับตนเองและองค์กร ได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่จะเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กรสามารถนำไปใช้ปรับพฤติกรรม การทำงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2530. น. 87-132 อ้างถึงใน สมชาย โตเทียม 2553, น.25) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากรแบ่งเป็น 2 ประเภท กว้างๆ คือ กิจกรรมที่ทำตามลำพังกับกิจกรรมที่จัดทำเป็นหมู่คณะ กิจกรรมที่ทำเองตามลำพัง ได้แก่ การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่นๆ เช่น ฟังบรรยาย การอภิปราย การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเขียน การหมุนเวียนตำแหน่ง การทดลอง การวิจัย การสังเกต การดูตัวอย่าง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน กลุ่มองค์กร การศึกษาต่อ การตรวจสอบประเมินตนเอง ส่วนกิจกรรมที่ทำเป็นหมู่คณะได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปรึกษาการทำงานในรูปคณะกรรมการ การแลกเปลี่ยนข่าวสาร

วีรพร เนื่องศรี (2540, น. 25) ได้สรุปว่า กิจกรรมและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร มีอยู่มาก ซึ่งผู้บริหารสามารถเลือกใช้กิจกรรมและแนวทางดังกล่าวให้เหมาะสมแก่บุคลากร แต่ละระดับ แต่ละหน้าที่ตามความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร สำหรับกิจกรรมที่สมควรนำมาใช้กับการพัฒนานักวิชาการศึกษา ครูหรือบุคลากร ได้แก่

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การสัมมนาทางวิชาการ
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การศึกษาต่อ
6. การนิเทศในสำนักงาน
7. การทัศนศึกษา และสังเกตวิธีการทำงาน
8. การแต่งตั้งโยกย้าย หรือการเวียนเปลี่ยนหน้าที่การงาน

กীরติ ยศยิ่งยง (2549, น. 100) ศึกษาและสรุปไว้ดังนี้

1. กิจกรรมการฝึกอบรม (Training) มุ่งเน้นการพัฒนาคนเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ให้ประโยชน์ในระยะสั้น เป็นการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำแต่มีผลตอบแทนที่สามารถตรวจสอบได้
2. กิจกรรมการศึกษา (Education) มีเป้าหมายที่จะรองรับการสร้างงานในอนาคตขององค์กร เป็นการลงทุนในระยะกลางต้องรอให้บุคคลเข้าทำงานก่อนจึงจะเห็นผล
3. กิจกรรมการพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำและงานในอนาคตเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ทักษะคิดและความคิดสร้างสรรค์เป็นหลัก เป็นการลงทุนที่องค์กรจัดไว้สำหรับผู้บริหารเท่านั้น

สุรพงษ์ แสงสีมข (2556, น. 28) สรุปไว้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยมีความเชื่อว่าบุคคลต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง แบ่งวิธีการพัฒนาเป็น 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษา
3. การพัฒนา

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการ	พนัส ทัศนาคินทร์	สุวิพร เนืองศิริ	ศิริติ ยศยิ่งยง	สุรพงษ์ แสงสีมธุ
1. การปฐมนิเทศ	✓	✓	✓	✓
2. การฟังบรรยาย	✓	✓	✓	✓
3. การอภิปราย	✓			
4. การสัมมนา		✓	✓	✓
5. การทดลอง	✓			
6. การวิจัย	✓	✓		
7. การสังเกต	✓	✓		
8. การดูตัวอย่าง	✓			
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓
10. การปรึกษา	✓			
11. การศึกษาต่อ	✓	✓	✓	✓
12. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	✓	✓		✓
13. การตรวจสอบประเมินตนเอง	✓	✓		✓
14. การนิเทศ		✓	✓	
15. การแลกเปลี่ยนข่าวสาร	✓	✓		
16. การทำงานเป็นทีม	✓	✓		
17. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	✓			
18. การหมุนเวียนตำแหน่ง	✓	✓		
19. การทัศนศึกษา		✓		

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งแม้ว่าบุคคลจะมีความสามารถมากเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนานๆ ความรู้ความชำนาญที่มีก็จะลดลง

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องหาวิธีการพัฒนาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี โดยผู้ศึกษาจะเลือกคุณลักษณะที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฟังบรรยาย การสัมมนา การวิจัย การสังเกต การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การนิเทศ การแลกเปลี่ยนข่าวสาร การทำงานเป็นทีม การหมุนเวียนตำแหน่ง ซึ่งการพัฒนาตนเองในแต่ละวิธีจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล

3. ความสำคัญของการพัฒนา

พนัส หันนาคินทร์ (2530, น. 87-132 อ้างถึงใน สมชาย โตเทียม 2553, น. 20) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เมื่อคนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วก็ย่อมหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต และได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่า

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
2. พัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย
3. การพัฒนาบุคลากรต้องสนองความต้องการของโรงเรียนแลบุคลากรในโรงเรียน
4. การพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ
5. ต้องมีการวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรมีส่วนร่วม

ในการวางแผนด้วย

อุทัย หิรัญโต (อ้างถึงใน สุรพงษ์ แสงสีมูช 2556, น. 35) กล่าวว่า ในการสรรหาและเลือกสรรคนแม้จะได้คนมีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตามแต่ยังหยุดแค่นั้นไม่ได้เพราะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์การจะก้าวไม่ทันโลก จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานให้สูงขึ้นด้วย

กวี วงศ์พุด (2542) อธิบายว่า ผู้บริหารย่อมรู้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นไม่ใช่เรื่องซับซ้อนแต่อย่างใด แต่มีผู้บริหารจำนวนมากมองข้ามไม่ให้ความสำคัญ มีโครงการพัฒนาบุคลากรก็เพื่อแสดงให้เห็นว่าทำแล้วเท่านั้น แท้จริงแล้วการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

มานิตย์ นาคเมือง (2552, น. 25) สรุปไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญและมีความจำเป็น เพราะการเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อหาวิชาที่สอนและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานและครูเอง

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2556, น. 13) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญ เพราะครูคือบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการอบรม และพัฒนาผู้เรียน ถ้าครูมีความรู้ ทักษะและความชำนาญในสาขาวิชาที่พนอกจากจะช่วยทำให้ ประสพผลสำเร็จและมีความพึงพอใจทั้งตัวครูและโรงเรียนแล้วย่อมส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ครอบคลุมทุกด้านและทำให้ผู้เรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่คุณภาพของประเทศชาติและสังคม

พินสุดา สิริธรงค์ศรี (2556, น. 3) กล่าวเกี่ยวกับการพัฒนาครูในปัจจุบันว่า การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของต้นสังกัดและมืองค์กรกลางด้านนโยบายและส่งเสริมการพัฒนาครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา: สคบศ.) ที่ยังคงต้องการการกระจาย การพัฒนาไปที่สถานศึกษาโดยตรง ตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของครู ความเสมอภาค ในโอกาสได้รับการพัฒนาระหว่างครูในเมืองและครูในชนบท ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และครู ในโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็ก โดยเฉพาะนวัตกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย ที่ให้ความสำคัญว่าครูคือผู้เรียน (Teachers as Learners) ที่ต้องแสวงหาและได้รับการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง เพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู กับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ทักษะ การจัดการกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนแบบรู้อัจจริง ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้กำกับกับการเรียนรู้ ของตนเองได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมบุคลากรทั้งความรู้ ทักษะความสามารถของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพการทำงาน สูงและพัฒนางานให้ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในทุกด้าน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

1. การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

สุกรีย์ อุดคนดี (2556, น. 11-12) กล่าวเกี่ยวกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า เครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) หรือเรียกย่อๆ ว่า เครือข่าย "P21" เสนอแนวคิดว่าการศึกษายุคปัจจุบันมีรากฐานมาจาก ระบบโรงงานที่เกิดขึ้นตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม เมื่อศตวรรษที่ 17 จึงมุ่งสร้างคนเข้าโรงงานหรือ ออฟฟิศ โดยให้คนเก่งรายวิชาเพื่อตอบสนองวิธีผลิตแบบแบ่งงานตามความชำนาญ (Division of Labor) แต่กลุ่ม P21 บอกว่าโลกในยุคศตวรรษใหม่จะไม่ใช้ระบบโรงงานอีกต่อไป เมื่อเยาวชนเรียน

จบไม่จำเป็นต้องทำงานในโรงงานประเทศตนเองเท่านั้น แต่สามารถทำงานไปได้ทั่วโลก เทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้อุปสรรคเรื่องเวลาและสถานที่ลดน้อยไป รวมทั้งสินค้า ทุนบริการและคนสามารถเคลื่อนย้ายไปทั่วโลก การศึกษาที่จะเตรียมเยาวชนยุคใหม่จึงต้องปรับจาก “เรียนในท้องถิ่นเหลี่ยม” ไปสู่การเรียนกับ “ห้องเรียนโลก” ในโลกยุคใหม่การเรียนรู้เกิดขึ้นทุกวินาที ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้นแบบทวีคูณ การเรียนรู้ยุคใหม่จึงมาสามารถได้เรียนเนื้อหาวิชาได้อีกต่อไป เพราะไม่สามารถจะตามเนื้อหาทั้งหมดได้ทัน เยาวชนพลเมืองโลกรุ่นใหม่จะต้องมีทักษะในการเรียนรู้แทน กล่าวคือสามารถจะค้นคว้าหาความรู้ที่ตนเองจำเป็นต้องใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีทักษะดำรงชีวิตในโลกยุคไร้พรมแดนที่ต้องรู้เท่าทันเทคโนโลยีใหม่ๆ และข่าวสารที่ฟรั่งพรูออกมาสามารถเลือกเอาที่มีประโยชน์ มีสาระมาใช้กับชีวิต เครื่องข่าย P21 ได้เนอกรอบแนวคิดเรื่องการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้



ภาพ 2 กรอบความคิดเรื่องการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

การรอบรู้สาระวิชามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของนักเรียน สาระวิชาหลักได้แก่ ภาษาอังกฤษ ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์การเมืองการปกครอง แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21 โรงเรียนต้องส่งเสริมความเข้าใจเนื้อหาวิชาการให้อยู่ในระดับสูงด้วยการสอดแทรกทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ต่อไปนี้เข้าไปในวิชาหลัก

1. ความรู้เรื่องโลก (Global Awareness)
2. ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economic, Business and Entrepreneurial Literacy)
3. ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy)
4. ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy)
5. ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมจะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียน ในการเข้าสู่การทำงานซึ่งมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นในโลกปัจจุบัน ทักษะด้านนี้ได้แก่

1. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)
2. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking and Problem Solving)
3. การสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaboration)

ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

ปัจจุบันนี้เราอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ขับเคลื่อนด้วยสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งจะเห็นได้จากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจำนวนมากมาย การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยีการศึกษา และความสามารถในการเชื่อมโยงกันและการมีส่วนร่วมที่ไม่เคยมีมาก่อน พลเมืองและแรงงานที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย และจำเป็นต้องมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy)
2. ทักษะด้านสื่อ (Media Literacy)
3. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information, Communication and Technology Literacy)

ทักษะชีวิตและอาชีพ

สภาพการทำงานในทุกวันนี้จำเป็นต้องมีทักษะการคิดและองค์ความรู้เพิ่มขึ้นมากมาย ความสามารถในการยุคที่แข่งขันกันด้านข้อมูลข่าวสารและการดำรงชีวิตที่มีความซับซ้อนให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาทักษะชีวิตต่อไปนี้ให้เพียงพอ

1. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)
2. การริเริ่มและการกำกับดูแลตนเอง (Initiative and Self-Direction)
3. ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills)
4. การมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Productivity and Accountability)
5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility)

2. คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21

พิณสุดา สิริรังศรี (2556, น.4) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 (OECD, 2012) รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีการกำหนดสมรรถนะของครูโดยภาพรวมประกอบด้วย 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน, 2555)

สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัตติ (2557, น. 70-71) สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของนักวิชาการและสถาบันผลิตครูทั้งในและต่างประเทศสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู และด้านสังคมพหุวัฒนธรรม โดยใช้กรอบแนวคิดของการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 (Professionalism in Teacher for the 21st Century) ของ Partnership for the 21st Century Skills เพื่อนำมาจัดกลุ่มคุณลักษณะได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา
 - 1.1 มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา
 - 1.2 มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย
 - 1.3 มีทักษะการคำนวณ
 - 1.4 มีความสามารถในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
 - 1.5 รู้จักและเข้าใจผู้เรียน
 - 1.6 มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอน กิจกรรม และการประเมินผลที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน
2. ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู
 - 2.1 เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
 - 2.2 มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล
 - 2.3 เป็นผู้มีความประพฤติ จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
 - 2.4 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 - 2.5 รักและศรัทธาในวิชาชีพครู
 - 2.6 เป็นผู้มีความประพฤติดีทางวิชาการ
 - 2.7 ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน
3. ด้านสังคมพหุวัฒนธรรม
 - 3.1 มีความสามารถด้านการใช้ภาษา
 - 3.2 เป็นผู้เลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม
 - 3.3 เป็นผู้รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันสมัย ทันเหตุการณ์
 - 3.4 มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
 - 3.5 มีความสามารถในการบริหารจัดการ

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์ (2554, น.118-119) สรุปประเด็นสำคัญ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้และการคิด นอกจากการเรียนรู้ทางวิชาการแล้วผู้เรียนจำเป็นต้อง เรียนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วย การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา การสื่อสาร การสร้างสรรค์และการผลิตนวัตกรรม การทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ตามบริบท ทักษะด้านข้อมูลและสื่อ ความรู้พื้นฐานไอซีที

2. ทักษะชีวิต ครูที่ย่อมรู้จักสอดแทรกทักษะชีวิตในบทเรียน คือการผสานทักษะที่จำเป็นเหล่านี้ในโรงเรียนอย่างจริงจัง แยกคล้ายและรอบด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความมีจริยธรรม การรู้จักรับผิดชอบ ความสามารถในการปรับตัว การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของตนเอง การเข้าถึงคน การชี้แนะตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม และการประเมินผล

พินสุดา สิริรังศรี (2557 อ้างถึงใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ อภิวัฒน์ การเรียนรู้ สู่อุดเปลี่ยนประเทศไทย. 2557) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า คุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ คือ 1) เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ 2) มีความรู้ ความสามารถและทักษะ การจัดการเรียนรู้ 3) มีทักษะการสื่อสาร 4) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 5) ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ 6) ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความรู้ 7) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน 8) ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 9) เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม



มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะ	พัฒนา	สุจริต	วราพจน์ และอธิป	การยกระดับคุณภาพครูฯ
1. ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา				
1.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชา	✓	✓		✓
1.2 มีการพัฒนาหลักสูตร	✓	✓		
1.3 มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓			✓
1.4 มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย	✓	✓		
1.5 มีทักษะการคำนวณ		✓		
1.6 มีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน	✓			✓
1.7 มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	✓			
1.8 การสร้างสรรค์และการผลิตนวัตกรรม			✓	
1.9 มีการวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	
2. ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู				
2.1 การรู้จักรับผิดชอบ			✓	
2.2 รักและศรัทธาในวิชาชีพครู		✓		✓
2.3 มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	✓	✓	✓	
2.4 ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน		✓		
2.5 เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์		✓		✓
2.6 รู้จักและเข้าใจผู้เรียน	✓			
2.7 มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์		✓	✓	
2.8 เป็นผู้รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันสมัย ทันเหตุการณ์		✓		✓
2.9 มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	✓		✓	✓

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พิณสุดา	สุพรทิพย์	วราพจน์ และอภิป	การยกระดับคุณภาพครู
3. ด้านสังคมและการสื่อสาร				
3.1 มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	
3.2 ความสามารถในการปรับตัว			✓	
3.3 มีการสื่อสารและการใช้ภาษา	✓	✓	✓	✓
3.4 มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา	✓	✓	✓	
3.5 มีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและชุมชน	✓		✓	

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา 2) ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู 3) ด้านสังคมและการสื่อสาร โดยใช้กรอบแนวคิดของการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 (Professionalism in Teacher for the 21st Century) ของ Partnership for the 21st Century Skills (สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต, 2557, น. 70-71) โดยผู้ศึกษาจะเลือกคุณลักษณะที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ที่ควรพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมถึงการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมและความยืดหยุ่นของหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับทักษะการดำเนินชีวิตของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชา
 - 1.2 มีการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.3 มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 1.4 มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย
 - 1.5 มีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
 - 1.6 มีการวัดและประเมินผล

2. ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู

- 2.1 รักและศรัทธาในวิชาชีพครู
- 2.2 มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 2.3 เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
- 2.4 มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 2.5 เป็นผู้รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันสมัย ทันเหตุการณ์
- 2.6 มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3. ด้านสังคมและการสื่อสาร

- 3.1 มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
- 3.2 มีการสื่อสารและการใช้ภาษา
- 3.3 มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
- 3.4 มีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญโชติ จันทรสุพัฒน์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัย พบว่า ครูประจำการมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการอยู่ในระดับมาก และพบว่าความต้องการระดับมากที่สุดในเรื่องต่อไปนี้ ให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริงและใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง จัดให้ครูมีโอกาสไปดูงานในโรงเรียนตัวอย่างในระดับต่างๆ ที่มีผลงานดีเด่น ให้มีคู่มือปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา ให้พิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเป็นกรณีพิเศษ ให้มีการติดตามประเมินการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ ให้มีห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูภายในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน ให้จัดห้องสมุดเป็นศูนย์ในการเผยแพร่ข่าวสารใหม่ๆ แก่ครูภายในโรงเรียน ให้โรงเรียนจัดบริการไลต์ทัศนวัสดุ และให้มีการอบรมครูอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

สมหมาย ช่างเจรจา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครู เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านทักษะภาษาและการสื่อสาร ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านการจัดหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก เพราะครูนั้นได้ตระหนักดีว่าครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นจะต้องจัดการความรู้ให้แก่ผู้เรียนในระดับต่างๆ ซึ่งต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม ครูก็ต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมอยู่เสมอสำหรับการเป็นครูมืออาชีพ

รัชดาภรณ์ นาคสวัสดิ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ

นิรุทธิ มีไทย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองรวมถึงการพัฒนาสถานศึกษา บุคลากร และผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งด้านการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางด้านภาษา และเจตคติในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน และมีเจตคติที่ดีกับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาให้มีความพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
1. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา <ul style="list-style-type: none"> 1.1 น้อยกว่า 5 ปี 1.2 5-10 ปี 1.3 10 ปีขึ้นไป 	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ <ul style="list-style-type: none"> 1. ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> 1.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชา 1.2 มีการพัฒนาหลักสูตร 1.3 มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4 มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย 1.5 มีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 1.6 มีการวัดและประเมินผล 2. ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู <ul style="list-style-type: none"> 2.1 รักและศรัทธาในวิชาชีพครู 2.2 มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 2.3 เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ 2.4 มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 2.5 มีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและชุมชน 2.6 มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3. ด้านสังคมและการสื่อสาร <ul style="list-style-type: none"> 3.1 มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3.2 มีการสื่อสารและการใช้ภาษา 3.3 มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 3.4 เป็นผู้รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทันสมัย ทันเหตุการณ์

ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 190 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน เอื้อมพร หลินเจริญ, 2554, หน้า 143) จำนวน 127 คน แยกเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ 2 คน ขนาดกลาง 52 คน และขนาดเล็ก 73 คน

ตาราง 4 แสดงกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	109	73
ขนาดกลาง	79	52
ขนาดใหญ่	2	2
รวม	190	127

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 5-10 ปี
 - 2.3 10 ปีขึ้นไป
3. ขนาดสถานศึกษา
 - 3.1 ขนาดเล็ก
 - 3.2 ขนาดกลาง
 - 3.3 ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ใน 3 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู | จำนวน 9 ข้อ |
| 3. ด้านสังคมและการสื่อสาร | จำนวน 6 ข้อ |

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|-------------------|-----------------|
| ปฏิบัติน้อยที่สุด | เท่ากับ 1 คะแนน |
| ปฏิบัติน้อย | เท่ากับ 2 คะแนน |
| ปฏิบัติปานกลาง | เท่ากับ 3 คะแนน |
| ปฏิบัติมาก | เท่ากับ 4 คะแนน |

ปฏิบัติมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน

2. การสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษามีวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

2.2 สร้างแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู ให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.3 นำแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู ให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาเบื้องต้น และทำการปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 นำแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู ให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

2.4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน รองคณบดีฝ่ายบริหารและ พัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

2.4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย อาจารย์คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

2.4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

2.4.4 นายสัมพันธ์ จิตรธร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

2.4.5 ดร.สามารถ กมขุนทดศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการพิจารณา ดังนี้

+1	เมื่อแน่ใจว่า	แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
0	เมื่อไม่แน่ใจว่า	แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
-1	เมื่อแน่ใจว่า	แบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ลัวิน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 249)

ซึ่งแบบสอบถาม 23 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

2.5 นำแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 (รายละเอียดใน ภาคผนวก)

2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะของความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้วยตนเอง

3. รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list) นำมาวิเคราะห์ โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารในพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะของความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

ปฏิบัติน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน
ปฏิบัติน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ปฏิบัติมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ปฏิบัติมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน

โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 85-86)

4.21-5.00	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติมาก
2.61-3.40	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะของความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 119)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)
3. ค่าร้อยละ (Percentage)
4. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
5. สถิติทดสอบ F – test
6. ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe)

มหาวิทยาลัยพระศวร

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ เป็นการดำเนินการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษารoles บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 5 แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	78	71.6
หญิง	31	28.4
รวม	109	100
2. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา		
น้อยกว่า 5 ปี	22	20.2
5-10 ปี	30	27.5
10 ปีขึ้นไป	57	52.3
รวม	109	100
3. ขนาดสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก	63	57.8
สถานศึกษาขนาดกลาง	44	40.4
สถานศึกษาขนาดใหญ่	2	1.8
รวม	109	100

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 เพศหญิงจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมามีประสบการณ์ในการบริหารอยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และมีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และบริหารงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตาราง 6 แสดงผลการศึกษารายด้านของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวม

ด้าน	คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21	N = 109		ระดับการปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา	3.99	0.52	มาก
2	ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู	4.36	0.42	มากที่สุด
3	ด้านสังคมและการสื่อสาร	4.14	0.49	มาก
เฉลี่ยรวม		4.18	0.42	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการปฏิบัติต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือด้านที่ 3 ด้านสังคมและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านความรู้ความสามารถ
ในสาขาวิชา

ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา	N = 109		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
1. มีบทบาทในการพัฒนาครูที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชา ที่สอน	3.90	0.73	มาก
2. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้พัฒนาหลักสูตรการ จัดการเรียนการสอน	3.99	0.63	มาก
3. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.14	0.60	มาก
4. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้ใช้เทคนิควิธีการ ถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย	3.98	0.69	มาก
5. มีบทบาทในการพัฒนาครูในการพัฒนาคุณลักษณะ ของผู้เรียน	4.12	0.60	มาก
6. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการวัด ประเมินผลที่ สอดคล้องกับตัวชี้วัดและความแตกต่างระหว่างผู้เรียน	4.01	0.58	มาก
7. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดทำ แผนการสอนและกิจกรรมที่สอดคล้องกับผู้เรียน	3.96	0.65	มาก
8. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้สามารถบูรณาการ การเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทิศทางของการศึกษา ในศตวรรษที่ 21	3.86	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม	3.99	0.52	มาก

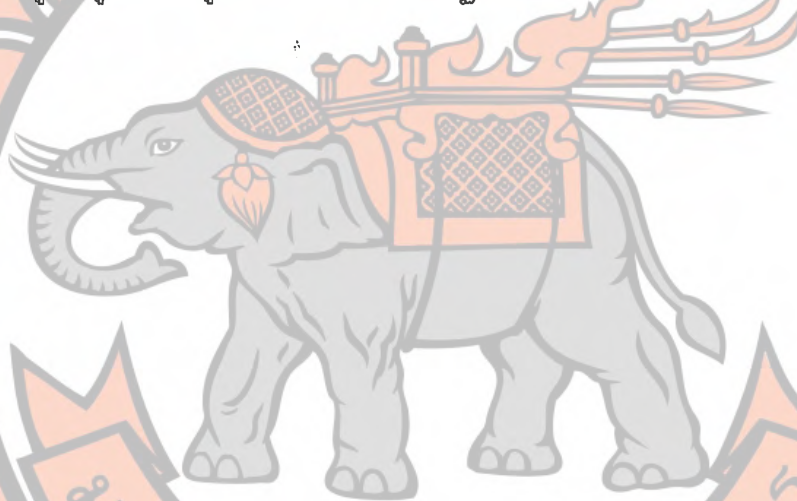
จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณา รายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 3 มีบทบาทในการ พัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือข้อที่ 5 มีบทบาท ในการพัฒนาครูในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 8 มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้สามารถบูรณาการการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทิศทาง ของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X} = 3.86$)



ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการปฏิบัติตนและ
เห็นคุณค่าวิชาชีพครู

ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู	N = 109		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
1. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้รักและศรัทธาใน วิชาชีพครู	4.51	0.55	มากที่สุด
2. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.53	0.51	มากที่สุด
3. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	4.53	0.55	มากที่สุด
4. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้า ในอาชีพการงาน	4.39	0.57	มากที่สุด
5. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	4.34	0.54	มากที่สุด
6. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้เป็นบุคคลแห่งการ เรียนรู้ และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ	4.31	0.55	มากที่สุด
7. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้ครู มีภาวะผู้นำทาง วิชาการ และปฏิบัติตนตามนโยบายของหน่วยงาน	4.26	0.63	มากที่สุด
8. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำและการ ทำงานเป็นทีม	4.36	0.57	มากที่สุด
9. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวได้ตาม การเปลี่ยนแปลง รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้ง เหตุการณ์ในศตวรรษที่ 21	4.05	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม	4.36	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ด้านการปฏิบัติตน
และเห็นคุณค่าวิชาชีพครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายชื่อ
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 มีบทบาทในการส่งเสริมครู
ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพและข้อที่ 3 มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้เป็น
ผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 มีบทบาทในการส่งเสริมครู
ให้รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 7 มีบทบาทในการ
ส่งเสริมครูให้ครู มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และปฏิบัติตนตามนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.26$)



มหาวิทยาลัยพระนคร

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านสังคมและการสื่อสาร

ด้านสังคมและการสื่อสาร	N = 109		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
1. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความคิดและ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.04	0.62	มาก
2. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการ บริหารการจัดการงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.24	0.59	มากที่สุด
3. มีบทบาทในการพัฒนาครูในการสร้างความสัมพันธ์ กับเพื่อนครู ผู้ปกครองและชุมชน	4.39	0.59	มากที่สุด
4. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการใช้ภาษาอังกฤษ และการสื่อสารที่ดี	3.98	0.74	มาก
5. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสม	4.16	0.64	มาก
6. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีทาง การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู ใน การพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21	4.10	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม	4.14	0.49	มาก

จากตาราง 9 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านสังคมและ
การสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไป
น้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 3 การมีบทบาทในการพัฒนาครูในการสร้างความสัมพันธ์
กับเพื่อนครู ผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้ม
ีความสามารถในการบริหารการจัดการงานในหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการใช้ภาษาอังกฤษและการสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 3.98$)

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

รายการ	(1) น้อยกว่า 5 ปี		(2) 5-10 ปี		(3) มากกว่า 10 ปี		F	Sig	การ เปรียบเทียบ รายคู่
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
	1. ด้านความรู้ ความสามารถใน สาขาวิชา	3.68	0.52	4.03	0.53	4.09			
2. ด้านการปฏิบัติ ตนและเห็นคุณค่า วิชาชีพครู	4.17	0.42	4.41	0.45	4.41	0.38	2.85	0.06	-
3. ด้านสังคมและ การสื่อสาร	4.00	0.47	4.18	0.46	4.18	0.52	1.13	0.32	-
เฉลี่ยรวม	3.96	0.39	4.22	0.42	4.24	0.41	3.82	0.02*	3>1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไปกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา

รายการ	(1)		(2)		(3)		F	Sig	การเปรียบเทียบรายคู่
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน	3.55	0.73	3.90	0.80	4.04	0.65	3.72	0.02*	3>1
2. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน	3.73	0.36	3.87	0.73	4.16	0.52	4.81	0.01*	3>1
3. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.82	0.58	4.30	0.53	4.18	0.60	4.61	0.01*	2,3>1
4. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้ใช้เทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย	3.86	0.78	4.00	0.64	4.09	0.66	2.82	0.06	-
5. มีบทบาทในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน	3.86	0.56	4.17	0.64	4.19	0.58	2.55	0.08	-
6. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการวัด ประเมินผลที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดและความแตกต่างระหว่างผู้เรียน	3.68	0.56	4.10	0.54	4.09	0.57	4.60	0.01*	2,3>1

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการ	(1)		(2)		(3)		F	Sig	การเปรียบเทียบรายคู่
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
7. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดทำแผนการสอนและกิจกรรมที่สอดคล้องกับผู้เรียน	3.64	0.58	4.07	0.69	4.04	0.62	3.66	0.02*	3>1
8. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้สามารถบูรณาการการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทิศทางของการศึกษาในศตวรรษที่ 21	3.55	0.59	3.87	0.68	3.98	0.64	3.66	0.02*	3>1
เฉลี่ยรวม	3.68	0.52	4.03	0.53	4.06	0.47	5.32	0.01*	3>1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีความรู้คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีขึ้นไปกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 5 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ข้อที่ 2 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ข้อที่ 7 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้จัดทำแผนการสอนและกิจกรรมที่สอดคล้องกับผู้เรียน และข้อที่ 8 มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้สามารถบูรณาการการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทิศทางของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีขึ้นไปมีการแสดงบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความรู้คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 5 ปี ส่วนในข้อที่ 3 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

และข้อที่ 6 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการวัด ประเมินผลที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดและความแตกต่างระหว่างผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5-10 ปีและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป มีมีการแสดงบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 5 ปี



ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู

รายการ	(1)		(2)		(3)		F	Sig	การเปรียบเทียบรายคู่
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้รักและศรัทธาในวิชาชีพครู	4.27	0.55	4.50	0.63	4.61	0.49	3.13	0.04*	3>1
2. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.41	0.50	4.53	0.57	4.58	0.49	0.84	0.43	-
3. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	4.27	0.63	4.60	0.56	4.60	0.49	3.14	0.05	-
4. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	4.23	0.42	4.47	0.62	4.42	0.59	1.22	0.22	-
5. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.09	0.52	4.33	0.60	4.44	0.50	3.33	0.03*	3>1
6. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้เป็นผู้ดูแลนักเรียน และเฝ้าหาความรู้อยู่เสมอ	4.18	0.50	4.40	0.56	4.32	0.57	0.98	0.37	-

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการ	(1)		(2)		(3)		F	Sig	การเปรียบเทียบรายคู่
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
7. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้ครู มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน	4.09	0.52	4.40	0.62	4.25	0.66	1.56	0.21	-
8. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความรู้และการทำงานเป็นทีม	4.23	0.52	4.40	0.62	4.39	0.55	0.72	0.48	-
9. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลง รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันเหตุการณ์ ในศตวรรษที่ 21	3.82	0.66	4.10	0.54	4.11	0.58	2.02	0.13	-
เฉลี่ยรวม	4.17	0.42	4.41	0.45	4.41	0.38	2.85	0.06	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู โดยภาพรวม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 1 มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้รักและศรัทธาในวิชาชีพครูและข้อที่ 5 มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีขึ้นไปมีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ด้านสังคมและการสื่อสาร

รายการ	(1) น้อยกว่า 5 ปี		(2) 5-10 ปี		(3) มากกว่า 10 ปี		F	Sig	การ เปรียบเทียบ รายคู่
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
	1. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.91	0.52	4.13	0.68	4.04			
2. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการบริหารจัดการงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.23	0.52	4.20	0.66	4.26	0.58	0.11	0.89	-
3. มีบทบาทในการพัฒนาครูในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนครูผู้ปกครองและชุมชน	4.41	0.50	4.40	0.62	4.37	0.61	0.05	0.95	-
4. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการใช้ภาษาอังกฤษและการสื่อสารที่ดี	3.77	0.68	4.03	0.71	4.04	0.77	1.08	0.34	-
5. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสม	3.86	0.64	4.20	0.55	4.25	0.66	3.02	0.05	-

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการ	(1) น้อยกว่า 5 ปี		(2) 5-10 ปี		(3) มากกว่า 10 ปี		F	Sig	การ เปรียบเทียบ รายคู่
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
	6. มีบทบาทในการพัฒนา ครูให้ใช้เทคโนโลยีทาง การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู ใน การพัฒนาการเรียนการ สอนให้สอดคล้องกับ คุณลักษณะของครูใน ศตวรรษที่ 21	3.86	0.64	4.13	0.50	4.18			
เฉลี่ยรวม	4.00	0.47	4.18	0.46	4.18	0.52	1.13	0.32	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาด้านสังคมและการสื่อสารโดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5-10 ปีและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไปไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มี
คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม

รายการ	(1) ขนาดเล็ก (n = 63)		(2) ขนาด กลาง (n = 44)		(3) ขนาดใหญ่ (n = 2)		F	Sig	การ เปรียบเทียบ รายคู่
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
	1. ด้านความรู้ ความสามารถใน สาขาวิชา	3.94	0.49	4.08	0.54	3.68			
2. ด้านการปฏิบัติ ตนและเห็นคุณค่า วิชาชีพครู	4.34	0.40	4.39	0.43	4.44	0.62	0.19	0.82	-
3. ด้านสังคมและ การสื่อสาร	4.11	0.48	4.20	0.53	4.16	0.23	0.45	0.63	-
เฉลี่ยรวม	4.14	0.40	4.23	0.45	4.10	0.64	0.61	0.54	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มี
คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา

รายการ	(1) ขนาดเล็ก (n = 63)		(2) ขนาด กลาง (n = 44)		(3) ขนาดใหญ่ (n = 2)		F	Sig	การ เปรียบเทียบ รายคู่
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
	1. มีบทบาทในการพัฒนาครู ให้มีความรู้ในเนื้อหาวิชา ที่สอน	3.87	0.68	3.95	0.80	3.50			
2. มีบทบาทในการพัฒนาครู ให้พัฒนาหลักสูตรการ จัดการเรียนการสอน	3.95	0.58	4.07	0.69	3.50	0.70	1.05	0.35	-
3. มีบทบาทในการพัฒนาครู ให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.06	0.59	4.25	0.57	0.40	1.41	1.31	0.27	-
4. มีบทบาทในการพัฒนาครู ให้ใช้เทคนิควิธีการถ่ายทอด ความรู้ที่หลากหลาย	3.90	0.66	4.09	0.70	0.40	1.41	0.93	0.39	-
5. มีบทบาทในการพัฒนาครู ในการพัฒนาคุณลักษณะ ของผู้เรียน	4.10	0.56	4.18	0.65	3.50	0.70	1.34	0.26	-
6. มีบทบาทในการพัฒนาครู ให้มีการวัด ประเมินผลที่ สอดคล้องกับตัวชี้วัดและ ความแตกต่างระหว่าง ผู้เรียน	3.92	0.57	4.16	0.56	3.50	0.70	3.03	0.05	-

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	(1) ขนาดเล็ก (n = 63)		(2) ขนาด กลาง (n = 44)		(3) ขนาดใหญ่ (n = 2)		F	Sig	การ เปรียบ เทียบ รายคู่
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
	7. มีบทบาทในการพัฒนา ครูให้มีทักษะการจัดทำ แผนการสอนและกิจกรรมที่ สอดคล้องกับผู้เรียน	3.98	0.66	3.95	0.64	3.50			
8. มีบทบาทในการส่งเสริม ครูให้สามารถบูรณาการ การเรียนการสอนที่ สอดคล้องกับทิศทางของ การศึกษาในศตวรรษที่ 21	3.76	0.61	4.00	0.68	4.00	1.41	1.75	0.17	-
เฉลี่ยรวม	3.94	0.49	4.08	0.54	3.68	0.97	1.26	0.28	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู

รายการ	(1) ขนาดเล็ก (n = 63)		(2) ขนาด กลาง (n = 44)		(3) ขนาดใหญ่ (n = 2)		F	Sig	การ เปรียบเทียบ รายคู่
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
	1. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้รักและศรัทธาในวิชาชีพครู	4.48	0.56	4.57	0.54	4.50			
2. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.56	0.50	4.50	0.55	4.50	0.70	0.15	0.86	-
3. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	4.54	0.56	4.52	0.54	4.50	0.70	0.01	0.98	-
4. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	4.41	0.58	4.36	0.57	4.50	0.70	0.12	0.88	-
5. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.33	0.56	4.34	0.52	4.50	0.70	0.08	0.91	-
6. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ	4.29	0.55	4.34	0.56	4.50	0.70	0.24	0.78	-

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	(1) ขนาดเล็ก (n = 63)		(2) ขนาด กลาง (n = 44)		(3) ขนาดใหญ่ (n = 2)		F	Sig	การ เปรียบ เทียบ รายคู่
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
	7. มีบทบาทในการส่งเสริม ครูให้ครู มีภาวะผู้นำทาง วิชาการ และปฏิบัติตนตาม นโยบายของหน่วยงาน	4.21	0.62	4.32	0.63	4.50			
8. มีบทบาทในการพัฒนา ครูให้มีภาวะผู้นำและการ ทำงานเป็นทีม	4.33	0.56	4.39	0.57	4.50	0.70	0.17	0.84	-
9. มีบทบาทในการพัฒนา ครูให้สามารถปรับตัวได้ ตามการเปลี่ยนแปลง รอบรู้เท่าทันต่อการ เปลี่ยนแปลง ทันเหตุการณ์ ในศตวรรษที่ 21	3.95	0.63	4.18	0.54	4.00	0.00	1.93	0.14	-
เฉลี่ยรวม	4.34	0.40	4.39	0.43	4.44	0.62	0.19	0.82	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครูพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านสังคมและการสื่อสาร

รายการ	(1) ขนาดเล็ก (n = 63)		(2) ขนาด กลาง (n = 44)		(3) ขนาดใหญ่ (n = 2)		F	Sig	การ เปรียบเทียบ รายคู่
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
	1. มีบทบาทในการพัฒนา ครูให้มีความคิดและ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.98	0.60	4.11	0.65	4.00			
2. มีบทบาทในการพัฒนา ครูให้มีความสามารถใน การบริหารการจัดการงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ	4.21	0.57	4.27	0.62	4.50	0.70	0.35	0.70	-
3. มีบทบาทในการพัฒนา ครูในการสร้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนครู ผู้ปกครองและชุมชน	4.44	0.53	4.30	0.66	4.50	0.70	0.85	0.42	-
4. มีบทบาทในการพัฒนา ครูให้มีการใช้ภาษาอังกฤษ และการสื่อสารที่ดี	3.92	0.74	4.07	0.75	4.00	0.00	0.50	0.60	-
5. มีบทบาทในการพัฒนา ครูให้มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรม ทางการศึกษาที่เหมาะสม	4.08	0.60	4.27	0.69	4.00	0.00	1.24	0.29	-

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการ	(1) ขนาดเล็ก (n = 63)		(2) ขนาด กลาง (n = 44)		(3) ขนาดใหญ่ (n = 2)		F	Sig	การ เปรียบเทียบ รายคู่
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
	6. มีบทบาทในการพัฒนา ครูให้ใช้เทคโนโลยีทาง การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูใน การพัฒนาการเรียนการ สอนให้สอดคล้องกับ คุณลักษณะของครูใน ศตวรรษที่ 21	4.03	0.62	4.20	0.59	4.00			
เฉลี่ยรวม	4.11	0.48	4.20	0.53	4.16	0.23	0.45	0.63	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านสังคมและการสื่อสารพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

บทที่ 5

บทสรุป

ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ เป็นการดำเนินการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 190 คน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษารoles ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู รองลงมาคือด้านที่ 3 ด้านสังคมและการสื่อสาร และต่ำที่สุดคือด้านที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5-10 ปีและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีมีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี

2.1.1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชาพบว่า ข้อที่ 1 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ข้อที่ 2 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ข้อที่ 3 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อที่ 6 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการวัด ประเมินผลที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดและความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ข้อที่ 7 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดทำแผนการสอนและกิจกรรมที่สอดคล้องกับผู้เรียน และข้อที่ 8 มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้สามารถบูรณาการการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทิศทางของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5-10 ปี และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้อที่ 1 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ข้อที่ 2 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ข้อที่ 7 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดทำแผนการสอนและกิจกรรมที่สอดคล้องกับผู้เรียน และข้อที่ 8 มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้สามารถบูรณาการการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทิศทางของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี และสอน ข้อที่ 3 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อที่ 6 มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการวัด ประเมินผลที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดและความแตกต่างระหว่างผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

5-10 ปีมีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี

2.1.2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู พบว่า ข้อที่ 1 มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้รักและศรัทธาในวิชาชีพครู และข้อที่ 5 มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5-10 ปีและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีมีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี

2.1.3 ด้านสังคมและการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5-10 ปีและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

2.2.1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ด้านสังคมและการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีประเด็นที่จะอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนิวัตต์ ไกรกิจราษฎร์ (2554, น.105) ที่ศึกษาผลการศึกษาค้นคว้าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเด็นที่ 2 ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีกระบวนการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ยกย่องครูให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีศักยภาพพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจุบันวิชาชีพครูถูกกำหนดให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งเป็นองค์กรที่คอยควบคุมคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องพัฒนาครูให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จึงให้ความสำคัญด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครูมากที่สุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ที่สุดคือด้านที่ 1 ด้านความสามารถในสาขาวิชา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัตต์ (2557, น.196) กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันสถาบันผลิตครูของประเทศไทย จัดประสบการณ์วิชาชีพออกเป็นสองส่วนหลัก ได้แก่ การเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ และการเตรียมความพร้อมในด้านวิชาชีพ การเตรียมความพร้อมในด้านวิชาการจะถูกกำหนดอยู่ในโครงสร้างหลักสูตรทั้งวิชาเอก วิชาชีพครูบังคับ

และวิชาชีพครูเลือกโดยมีมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิต ทำให้มีความชำนาญในสาขาวิชาที่เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จึงให้ความสำคัญด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่า วิชาชีพครูน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถ ในสาขาวิชา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5-10 ปีและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 10 ปี ขึ้นไป มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปีซึ่งเป็นไป ตามสมมติฐานการศึกษาค้นคว้า ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารที่มีมากกว่า สอดคล้องกับยุทธพิพร เพชรจันทร์ (2550, น.13) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นอีกหนึ่งขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคลากร ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่สุดของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน

3. ผลการเปรียบเทียบบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาด กลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษ ที่ 21 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เ็นไปตามสมมติฐานการศึกษาค้นคว้า สอดคล้องกับกบอณิวัตต์ ไกรกิจราษฎร์ (2554, น.108) กล่าวไว้ว่า เนื่องจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีและเลื่อนขั้นวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สอดคล้องกับ รัชดาภรณ์ นาคสวัสดิ์ (2557) พบว่า พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก โสสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวมผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ในการทำงานที่ต่างกัน มีปัญหาปัญหาการบริหารงานบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสุกรีย์ อุดคนดี (2556, น.95) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างช่วงเวลากัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์บริหาร 11 ปี มากกว่า 3-5 ปี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ควรนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมครูให้บูรณาการการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทิศทางของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และปรับตัวในสังคมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ควรจัดการอบรมเพื่อให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้และทักษะในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 อย่างเท่าเทียมเพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาร่วมกันแบบองค์รวม

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกโดยทำการศึกษาเชิงคุณภาพบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่น (Best Practices)

2.2 ควรศึกษาแนวทางการปฏิบัติและผลการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2542). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บี.เค. อินเตอร์พริ้นท์.
- กীরติ ยศยิ่งยง. (2549). การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย).
- คะเนิงนิจ กองผาพา. (2543). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บ็ุกพอยท์.
- เฉลียว บุรีภักดี. (2542). ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน. ศูนย์ประชาสัมพันธ์สำนักงานสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- ดิเรก พรสีมา. (2543). ปฏิรูปการศึกษาไทยทำอย่างไร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ส.รุ่งทิพย์ ออฟเซ็ท.
- ดิเรก พรสีมา. (2554). แนวทางพัฒนาวิชาชีพครู [เอกสารอัดสำเนา]. กรุงเทพฯ: บ็ุกพอยท์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิรุทธ์ มีไทย. (2558). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- บุญโชติ จันทร์สุพัฒน์. (2557). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหาร การศึกษาและครูประจำการ สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พนัส หันนาคินทร์. (2530). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: นติกุลการพิมพ์.

- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรา จงศิริกุล. (2546). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พิณสุดา สิริธวัชศรี. (2556). *การจัดการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ฟินแลนด์ ญี่ปุ่นและนิวซีแลนด์ ในรายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิณสุดา สิริธวัชศรี. (2557). *การยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และพรทิพย์ แท็งขัน. (2555). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อความเป็นเลิศของการครุศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มานิตย์ นาคเมือง. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ยุทธิพร เพชรจันทร์. (2550). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- รัชดาภรณ์ นาคสวัสดิ์. (2557). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 11*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, และอธิป จิตตฤกษ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส์.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2546). *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542*. *วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา*, 20(2), 11-12.

- วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ สดศรี-สฤณีวงศ์.
- วีรพร เนื่องศรี. (2540). *การพัฒนาวิชาการและวิชาชีพของนักวิชาการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษาและนักวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เศวณิต เศษานนท์. (2542). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา: พิมพ์ลักษณ์.
- สมชาย โตเทียม (2553). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สมหมาย ช่างเจรจา. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของครู เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไซทัย เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). *ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สายวสันต์ จันทร์ตา. (2542). *การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2552). *สภาวะตลาดแคลนครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษาและข้อเสนอแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ.2551-2555)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *สรุปผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (2554-2558) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทาง การศึกษา .
- สุกรีย์ อุดคนดี. (2556). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

- สุทธิวงษ์ คำกล่อม. (2553). บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สุรพงษ์ แสงสีมูข. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สุรพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต. (2557). การพัฒนารูปแบบจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- อนิวัตต์ ไกรกิจราษฎร์. (2554). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.



๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความร่วมมือเพื่อใช้ในการวิจัย
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจ แกะไขและเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. นายสัมพันธ์ จิตรรร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุโขทัย เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
5. ดร.สามารถ กมขุนทด ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๙

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๔๓๑๗

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน

ด้วย นายลาภ วรเจริญ รหัสประจำตัว ๕๗๐๗๑๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรินทร์ บุญยิ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอ๋อมพร หลินเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๓๙

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๔๓๑๗

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย

ด้วย นายลายู วรเจริญ รหัสประจำตัว ๕๗๐๗๑๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรินทร์ บุญยิ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์เกษตรศาสตร์และเทคโนโลยีสวนหลวง
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
(วิทยาเขตวังน้อย จังหวัดอยุธยา)



คุณสุภาวดี วัฒนศิริ

คุณสุภาวดี วัฒนศิริ อาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยีสวนหลวง
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดอยุธยา ขอเรียนแจ้งให้ทราบว่า
คุณสุภาวดี วัฒนศิริ อาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยีสวนหลวง
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดอยุธยา ขอเรียนแจ้งให้ทราบว่า

ขอเรียนแจ้งให้ทราบว่า คุณสุภาวดี วัฒนศิริ อาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยีสวนหลวง
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดอยุธยา ขอเรียนแจ้งให้ทราบว่า
คุณสุภาวดี วัฒนศิริ อาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยีสวนหลวง
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดอยุธยา ขอเรียนแจ้งให้ทราบว่า

คุณสุภาวดี วัฒนศิริ

ขอเรียนแจ้งให้ทราบว่า

๒๕๖๓ ๓๐/๑๒/๒๕๖๓

ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยีสวนหลวง

ศูนย์เกษตรศาสตร์และเทคโนโลยีสวนหลวง





ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๔๓๑๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรียน คุณสัมพันธ์ จิตรธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายถาย วรเจริญ รหัสประจำตัว ๕๗๐๗๑๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรินทร์ บุญยิ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอ่อมพร ทลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๓๑

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นายถาย วรเจริญ

โทร ๐๘-๖๖๓๓-๔๘๖๓



ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๔๓๑๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ดร.สามารถ กมขุนทด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายลายู วรเจริญ รหัสประจำตัว ๕๗๐๗๑๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรินทร์ บุญยิ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๓๑

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นายลายู วรเจริญ

โทร ๐๘-๖๖๓๓-๙๘๖๓



ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/๑๔๘๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน...190.....ฉบับ

ด้วย นายลายู วรเจริญ รหัสประจำตัว ๕๗๐๗๑๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรินทร์ บุญยิ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑.งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๓๑

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒.นายลายู วรเจริญ

โทร ๐๘-๖๖๓๓-๙๘๖๓

ภาคผนวก ข ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
 คั่นคว่ำด้วยตนเอง ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาคั่นคว่ำ

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

คำชี้แจง ขอให้ท่านได้โปรดพิจารณาว่าข้อคำถามในแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
 เฉพาะหรือไม่เพียงใด โดยขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเห็น โดยพิจารณาจาก
 เกณฑ์ต่อไปนี้

- +1 หมายความว่า มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายความว่า ไม่มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายความว่า มั่นใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ความรู้ความสามารถในสาขาวิชา หมายถึง ความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา เทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย รู้จักและเข้าใจผู้เรียน ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอน กิจกรรม และสามารถวัดประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับความ แตกต่างระหว่างผู้เรียน							
รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	แปลผล
ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา							
1. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ในเนื้อหาวิชาที่สอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้พัฒนา หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้จัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้ใช้เทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูในการพัฒนา คุณลักษณะของผู้เรียน	-1	1	1	1	1	0.6	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	แปลผล
6. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดและความแตกต่างระหว่างผู้เรียน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
7. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดทำแผนการสอนและกิจกรรมที่สอดคล้องกับผู้เรียน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
8. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้สามารถบูรณาการการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทิศทางของการศึกษาในศตวรรษที่ 21	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
<p>การปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันเหตุการณ์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รักและศรัทธาในวิชาชีพครูและปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน</p>							
ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู							
9. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้รักและศรัทธาในวิชาชีพครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
13. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	0	1	0	1	1	0.6	ใช้ได้
14. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	แปลผล
23. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21	-1	1	1	1	1	0.6	ใช้ได้



ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกอบการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 23 ข้อ

โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้นำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น โดยวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในภาพรวมซึ่งไม่ผลกระทบท่อสถานภาพและงานทางราชการของตัวท่านแต่ประการใด

ผู้ค้นคว้าขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ลาญ วรเจริญ

นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

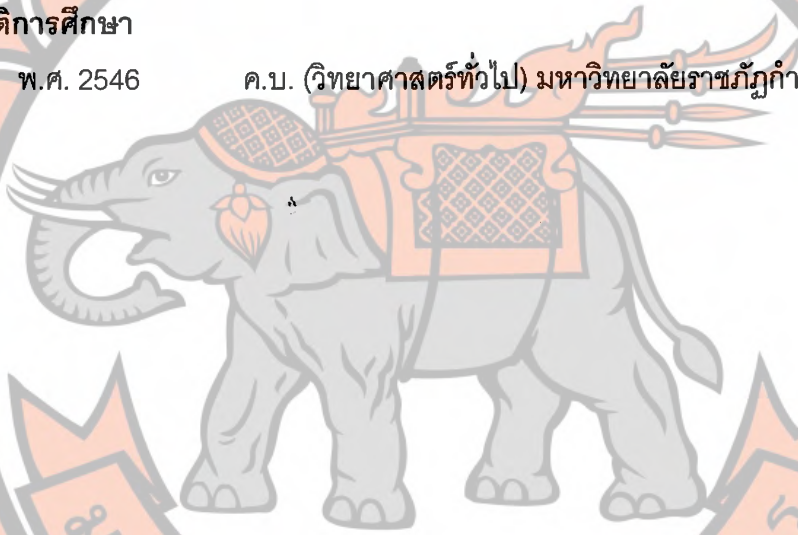
รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	ปฏิบัติ มาก ที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด
7. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีทักษะ การจัดทำแผนการสอนและกิจกรรมที่ สอดคล้องกับผู้เรียน					
8. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้สามารถ บูรณาการการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ ทิศทางของการศึกษาในศตวรรษที่ 21					
ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู					
9. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้รักและ ศรัทธาในวิชาชีพครู					
10. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ					
11. มีบทบาทในการส่งเสริมครูให้เป็นผู้ปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์					
12. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน					
13. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้มีการ พัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
14. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ					
15. ท่านมีบทบาทในการส่งเสริมครูให้ครู มี ภาวะผู้นำทางวิชาการ และปฏิบัติตนตาม นโยบายของหน่วยงาน					
16. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	ปฏิบัติ มาก ที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด
17. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลง รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันเหตุการณ์ในศตวรรษที่ 21					
ด้านสังคมและการสื่อสาร					
18. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
19. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการบริหารการจัดการงานในหน้าที่รับผิดชอบ					
20. มีบทบาทในการพัฒนาครูในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนครู ผู้ปกครองและชุมชน					
21. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการใช้ภาษาอังกฤษและการสื่อสารที่ดี					
22. มีบทบาทในการพัฒนาครูให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสม					
23. ท่านมีบทบาทในการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21					



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล อายุ วรเจริญ
วัน เดือน ปีเกิด 28 เมษายน 2523
ที่อยู่ปัจจุบัน 101 หมู่ 2 ตำบลคลองขลุง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร
 62120
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ครู ค.ศ.2 โรงเรียนบ้านท่าพุทธา
ประวัติการศึกษา ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
 พ.ศ. 2546



มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร