

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ภัทรคุณ บุญดูจาว

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของ
มหาวิทยาลัยนเรศวร



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

อาจารย์ที่ปรึกษา



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

รักษาราชการแทน หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา

มิถุนายน 2564

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด จนการวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย หัวหน้าภาควิชาบริหารและ พัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนา การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร และ ดร.สาโรช ยกให้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือจนทำให้การวิจัยครั้งนี้มี ความสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ขอบพระคุณ ดร.สถิรพร เขาวนชัย ที่มอบความรักความเมตตาและความเสียสละ ชี้นำและ แนวทางการวิจัยครั้งนี้ ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริง

ขอบคุณ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่ได้ให้ ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ คณะผู้ครู ผู้บริหารที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบคุณบิดา มารดาของผู้วิจัยที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจ และ ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน

ภัทรคุณ บุญดูขาว

ชื่อเรื่อง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41
ผู้วิจัย	ภัทรคุณ บุญดูฉาว
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2563
คำสำคัญ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร จำนวน 62 โรงเรียน รวม 2,285 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 340 คน การคำนวณเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โย ยามาเน่ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของครูตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อสมมติฐาน เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี

ประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

Title ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING PROFESSIONAL ADVANCEMENT OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA 41

Author Phattarakun Bunduchaw

Advisor Assistant Professor Anucha Kompuang, Ph.D.

Academic Paper Independent Study M.Ed. in Educational Administration, Naresuan University, 2020

Keywords Role of Educational Administrators, Teacher Profession Progress

ABSTRACT

This research aimed to study and compare roles of school administrators in promoting teachers' professional progress under the Secondary Educational Service Area Office 41, classified by the gender of the administrators, school size, and work experience of the administrators of 62 schools, a total of 2,285 people. 340 teachers under the Secondary Educational Service Area Office 41, in academic year 2020, calculations for sample size according to Taro Yamane formula and stratified sampling according to the proportion of teachers and the size of the school. The tools used for data collection were questionnaires on the role of school administrators in promoting the teachers' professional progress under the Secondary Educational Service Area Office 41, an approximation of 5, 5, and 30 items, the consistency index was between 0.67 - 1.00 and the confidence was 0.95. The deviation and analysis of gender hypotheses, work experience, and the size of the school size. The results of this research were:

1. The role of school administrators in promoting the teachers' professional progress was found to be at a high level.

2. Roles of School Administrators in promoting teacher's professional progress classified by gender were found that school administrators of different genders played a role in promoting the teacher's professional progress as a whole. There was not statistically significant difference at a level of 0.05 in all aspects.

3. Roles of the school administrators in promoting the teachers' professional progress classified by the overall experience of the school administrators were found that school administrators with different experiences played a role in promoting the teachers' professional progress. There was no significant difference at the 0.05 level.

4. Roles of School Administrators in promoting teachers' professional progress by overall school size were found that the educational institution administrators with different educational institutes had no significant differences in their roles in promoting teachers' professional progress at the level of 0.05 significance.

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	สมมุติฐานของการวิจัย.....	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
	แนวคิดในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู.....	20
	ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.....	32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4	ผลการวิจัย.....	48
	ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
	ตอนที่ 2 ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	58
5 บทสรุป.....	100
สรุปผลการวิจัย.....	101
อภิปรายผลการวิจัย.....	105
ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	114
ประวัติผู้วิจัย.....	133

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41	32
2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.....	42
3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน	49
4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู.....	50
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	51
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม.....	52
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก.....	54
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร.....	55
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา.....	56
10 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศ.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	59
12 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม.....	60
13 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก.....	61
14 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร.....	62
15 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา.....	64
16 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	65
17 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	67
18 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก.....	73
20 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	76
21 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา.....	79
22 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามประเภท ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	82
23 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามประเภท ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	84
24 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามประเภท ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม.....	88
25 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามประเภท ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก.....	92
26 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางทางวิชาชีพของครู จำแนกตามประเภท ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 27 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามประสบการณ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการสนับสนุนการวิจัย
และพัฒนา..... 98

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถและทักษะจำเป็นซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ดังกล่าว (วิจารณ์ พานิช, 2555, น.16-21)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พุทธศักราช 2560 – 2564) ได้จัดทำในช่วงเวลาที่ประเทศไทย อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น เป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมาก ที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลาง การแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลง ตั้งแต่ปี 2558 และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ

ฉบับที่ 12 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็ร่อยหรอเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นทั้ง ต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหารจัดการ ภาครัฐ ยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอร์รัปชันเป็นวงกว้าง จึงส่งผลให้ การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่ บางภาคส่วนของสังคมจึงยังถูกทิ้งอยู่

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ในด้านต่างๆ ให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะ นำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารและการจัด การศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การเป็นผู้นำทาง วิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4) การประสาน ความสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6) การประเมินผล 7) การส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และ 9) การส่งเสริมเทคโนโลยี (ธีระ รุญเจริญ, 2554, น. 37-38) สอดคล้องผลการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริม การสอนของครูตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด กาญจนบุรี พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมมากที่สุด ด้านการพัฒนาคุณภาพของครู คือ การส่งครูเข้ารับการอบรมและศึกษา ต่อ ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการสอนเป็นทีม ด้านการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครู ผู้บริหารส่งเสริมมากที่สุดคือ ให้ครูตระหนักในหน้าที่ความเป็นครู ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ ด้านให้ครูคำนึงถึงขั้นเงินเดือนพิเศษที่จะได้รับ และด้านการยกย่องเชิดชูครูผู้มีผลงาน ผู้บริหาร ส่งเสริมมากที่สุด คือ มอบเกียรติบัตรรางวัลแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่นในที่ประชุมครู ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ จัดสันทนากาการเพื่อเป็นเกียรติแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่น

การบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องกระตุ้นจูงใจ บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมและ งานที่ตนทำอยู่ซึ่งอาจจะเป็นทั้งความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี หากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานและ สภาพแวดล้อมของงาน ตลอดทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรจะทำงาน ด้วยความสุข และความตั้งใจ (อาคม วัดโทสง, 2547, น. 122) และ (ฮอลโลแลน, 1978, p. 129) กล่าวว่ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง การปกครองบังคับบัญชา บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบายและ เป้าหมายขององค์การ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การ

บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าของบุคลากร มีความรักสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและทำงานเป็นทีม บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจต่องานที่ทำองค์การจ้ดระบบสวัสดิการที่ดี การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและยุติธรรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นธรรม ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารเห็นคุณค่าการทำงานของบุคลากร บุคลากรมีโอกาาเจริญก้าวหน้าในการงานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรได้ดังนี้ (Lussier & Achua, 2001, p. 81) จัดสถานศึกษาให้มีความสะอาดปลอดภัยเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลบุคลากรให้บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ก่ลั่นแกล้งจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ได้ทำงานตรงตามความสามารถ เห็นความสำคัญของบุคลากร ให้ทำงานที่ท้าทาย เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้ความก้าวหน้า ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ให้อิสระในการทำงานในหน้าที่ การสร้างขวัญกำลังใจจึงมีความจำเป็น เพราะจะทำให้ บุคลากรเกิดความรักสามัคคีในการทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน บุคลากรรู้นโยบายเป้าหมายของสถานศึกษาของนักเรียน (อาคม วัดโทสง, 2547, น. 121) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหมั่นตรวจสอบขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงานและสังคมให้เอื้อต่อการเกิดขวัญกำลังใจ อันจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจ และเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อสร้างปัจจัยจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหวังผลสุดท้ายที่คุณภาพการจัดการศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหรือได้เงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นทุกสายงานในลักษณะที่เป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงาน ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นประการสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546, น. 10-13) อันจะเป็นการยกระดับฐานะของข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั่นคือวางระบบและกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือ ระดับเงินเดือนให้มีเงื่อนไขให้ครูได้มุ่งพัฒนาคุณภาพการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ มิให้ครูต้องทำวิทยานิพนธ์ หรือเขียนตำราวิชาการ แต่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเลย ซึ่งถือว่าไม่เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โดยตรงด้วยเหตุนี้จึงต้องมีเกณฑ์เกี่ยวกับชั่วโมงสอนมีเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานดีเด่น การกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูผู้สอนดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องมีความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านการสอนด้วย ซึ่งเงื่อนไขหรือเกณฑ์เหล่านี้คือผลของการพัฒนาคุณภาพของการสอนหรือผลของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครู (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546, น. 24)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เป็นหน่วยงานดูแลการจัดการศึกษา รับผิดชอบในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ดังนี้ 1) ประกันสิทธิและโอกาสในการได้รับการศึกษา 2) ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 5) ระดมทรัพยากรและการมีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ คือ ครูที่ได้รับเงินเดือนในระดับที่สามารถส่งผลงานทางวิชาการ ไม่ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนขั้นเงินเดือน อาจมาจากครูในสายผู้สอนขาดแรงจูงใจ ขาดการเสริมสร้างกำลังใจ และปัญหาครูมีภาระมาก ไม่ใช่เพียงแค่เป็นครูผู้สอนจะต้องทำงาน กิจกรรมในโรงเรียนจะต้องเตรียมข้ออุปกรณ์การเรียนการสอน ทำให้เกิดความสิ้นหวังที่จะต้องมาทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับในตนเอง ส่วนในปัญหาเรื่องการเงิน การมีหนี้สิน เป็นปัญหาที่ไม่ส่งผลต่อการทำผลงานเท่าที่ควร ตลอดจนมีข้าราชการครูจำนวนน้อยมากที่ได้พัฒนาผลงานทางวิชาการ มีครูกำลังจะทำและไม่คิดจะทำ ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากข้าราชการครูยังไม่มีความรู้ในการทำผลงานทางวิชาการ ขาดความชัดเจนในเรื่อง ของหลักเกณฑ์การประเมิน ประกอบกับมีความเข้าใจว่าการทำผลงานทางวิชาการเป็นการทำผลในรูปแบบของการวิจัย และภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนมาก จึงไม่มีเวลาจัดทำผลงาน วิชาการ รวมถึงขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและขาดแรงจูงใจในตนเอง ดังนั้นจึงต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป (สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41, 2563)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาครู ด้านการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้า

ทางวิชาชีพของครู และนำข้อมูลสารสนเทศของศรัทธาที่ได้อาจการวิจัย เพื่อวางแผนจัดการศึกษา และหาแนวทาง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 กระตุ้นส่งเสริมให้ครูได้จัดทำผลงาน ทางวิชาการ เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและความเป็นครูมืออาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และเป็นข้อมูล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษาได้นำไปใช้วางแผนเพื่อ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ได้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 (เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41, 2563) รวมทั้งสิ้น 2,285 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2563)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน 340 คน โดยการคำนวณเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร

ของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พุทธิพันธ์, 2553, น. 203) และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรต้น

- 1) เพศ จำแนกเป็น
 - 1.1) เพศชาย
 - 1.2) เพศหญิง
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
 - 2.1) ต่ำกว่า 5 ปี
 - 2.2) 6 -10 ปี
 - 2.3) 11 – 15 ปี
 - 2.4) 16 ปีขึ้นไป
- 3) ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น
 - 3.1) เล็ก
 - 3.2) กลาง
 - 3.3) ใหญ่
 - 3.4) ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 3.2.2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- 3.2.3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก
- 3.2.4) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
- 3.2.5) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรมหรือปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาฯ ใหม่ ซึ่งประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร และการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

1.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ผ่านการกำหนดในแผนยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ การดำเนินงานของครู การทำแผนพัฒนา เป้าหมายบุคคล ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การอบรมพัฒนาเกณฑ์วิทยฐานะและการประเมินผล การปฏิบัติงาน

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างเครือข่าย เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.3 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นประสานงานให้แก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมทางด้านวิชาการ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยสอน จัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลงานของครู ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้

1.4 การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก รวมทั้งสนับสนุนให้นำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมการทำ PLC เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกันและสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาชีพครู เป็นผู้นำในการปฏิบัติตนตามระเบียบและวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.5 การส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนา หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนสนับสนุนครูในการทำวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูผู้สอนที่ต้องการมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย และสำเร็จได้โดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร

2.1 วิชยฐานะครู หมายถึง ตำแหน่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานวิชาชีพ

2.2 ผลงานทางวิชาการ หมายถึง งานทางวิชาการอย่างอื่น เช่น เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ หนังสือ ตำรา หรืองานวิจัย โดยปกติหมายถึงสิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ อาทิ การประดิษฐ์เครื่องทุ่นแรง ผลงานการสร้างสิ่งมีชีวิตพันธุ์ใหม่ วัคซีน สิ่งก่อสร้าง หรือผลงานด้านศิลปะ หรือสารานุกรม

2.3 ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึก หรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัย หรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกริยาโต้กลับ คือพฤติกรรม ในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

2.4 ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นไปตามความคาดหวังตามตำแหน่งในอาชีพหรือตำแหน่งที่สังคมกำหนดขึ้น ซึ่งโครงสร้างของบทบาทประกอบด้วยลักษณะที่เฉพาะของแต่ละบุคคล การแสดงพฤติกรรมและตำแหน่งที่ครองอยู่ หรือพฤติกรรมที่คนในสังคมต้องทำตามสถานภาพในกลุ่มหรือสังคม

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

4. เพศ หมายถึง สถานะทางเพศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกเป็น
1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 6 - 10 ปี 3) 11 - 15 ปี 4) มากกว่า 16 ปี

6. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ปฏิบัติงานอยู่ จำแนกเป็น
1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง 3) ขนาดใหญ่ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ต่างกัน

2. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ต่างกัน

3. ผู้บริหารที่อยู่ในขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร ตำราวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สามารถนำเสนอแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารและการบริหารสถานศึกษา

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2. แนวคิดในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

2.1 ครู และความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

2.2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

2.2.1 วิทยฐานะครู และตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2.2 ผลงานทางวิชาการ

2.2.3 ขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

2.3.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

2.3.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

2.3.3 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก

2.3.4 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

2.3.5 การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

2.4 ความสำคัญของการพัฒนาครูด้านการทำผลงานทางวิชาการ

3. ความเป็นมา และปริมณฑลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

3.1 ที่ตั้ง และความเป็นมา

3.2 เขตอำนาจในการจัดการศึกษาและจำนวนประชากร

3.3 การทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 41

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. กรอบแนวคิดวิธีวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาท (Roles) หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่และสิทธิของตนตามสถานภาพในสังคม เช่น สถานภาพเป็นนักเรียนก็จะต้องมีบทบาทเรียนหนังสือ ชยันหมั่นเพียร เป็นคนดี เชื่อฟังคำสั่งสอนของครู เป็นต้น บทบาทจึงเกี่ยวข้องกับสถานภาพทางสังคมของบุคคล เนื่องจาก “มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Human being is social animal)” ต้องอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มสังคม มิอาจใช้ชีวิตอยู่ตามลำพังคนเดียวได้ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและมีกิจกรรมต้องทำร่วมกันอยู่ตลอดเวลา เมื่อมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มในแต่ละกลุ่มจึงต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” และมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย และนำพาสังคมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในสังคมสภาพเช่นนี้เกิดขึ้น ตั้งอยู่ และมีวิวัฒนาการคู่กับสังคมมนุษย์ตลอดมาตั้งแต่สังคมขนาดใหญ่ระดับประเทศลงมาถึงระดับหัวหน้าครอบครัวย่อมต้องมีทั้งผู้นำ และวิธีการจัดการดูแลกลุ่มของตนเอง ในปัจจุบันนิยมเรียกว่า “ผู้บริหาร” มากกว่าผู้นำ ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น นิยมเรียกว่า การบริหาร (administration) หรือการบริหารจัดการ ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารหรือการบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร” การบริหารเป็นกระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ขององค์การเพื่อนำพานุคลากรทั้งหมดขององค์การไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว การศึกษาถึงแนวคิดและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจัดหัวข้อการศึกษาเริ่มตั้งแต่ความหมายและความสำคัญของการบริหารและการบริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษาและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อบุคลากรในสถานศึกษา, บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยในเบื้องต้นจำเป็นต้องทราบความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเสียก่อน

1. ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

คำศัพท์ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีอำนาจปกครองดูแลและการจัดระเบียบจัดการต่างๆภายในองค์การ มีใช้อยู่หลายคำ เช่น “การปกครอง” “การบริหาร” “การบริหารจัดการ” ภายหลังจากนี้ มีคำว่า “ประศาสนการ” ที่บัญญัติขึ้นมาใหม่ให้ตรงกับคำว่า “Governance” ในภาษาอังกฤษ แต่ผู้คนที่ทั่วไปคุ้นชินกับคำว่า “การบริหาร”(Administration) มากกว่า และมักได้ยินคู่กับคำว่า “การจัดการ” (Management) คือ “การบริหารจัดการ” ซึ่งใช้แทนกันได้ คำว่า “การบริหาร” มักถูกใช้เป็นการขยายค่านามที่ตามหลัง เช่น “การบริหารราชการ” “การบริหารสถานศึกษา” เป็นต้น ในหัวข้อความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาจึงแบ่งออกเป็นการศึกษาความหมายของการบริหาร และการบริหารสถานศึกษา กับความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

ส่วนคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (management administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามาจับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่ง เหล้า บุหรี่ อยากรู้ก็ดี ภาคธุรกิจก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น การบริหารบางครั้งจึงเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึง ของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้อง

กับคน สิ่งของ และหน่วยงานโดยครอบคลุมเรื่องต่างๆ เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แพมส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCORB) แต่ละตัว มาเป็นแนวทางในการให้ความหมายคำว่า “การบริหาร” นักวิชาการทางบริหารหลายท่าน ได้ให้นิยามความหมายไว้ ดังนี้

Simon A. Herbert (1950) กล่าวว่า การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

Bamard Chester (1962) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Sergiovanni (1992) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตวณะบุตร (2542) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกัน กับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและ อาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมาย ของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆ อย่างที่ บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่าง เหมาะสม

พะยอม วงศ์สารศรี (2544) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการที่ ผู้บริหารใช้ศิลป์และกลยุทธ์ดำเนินการ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย สามารถดำรงตนอยู่ใน องค์การของสังคมได้อย่างมีความสุข

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นการใช้อิทธิพล (Influencing) ต่อคนอีกกลุ่มหนึ่งคือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญอกงาม บรรลุสู่วัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนด โดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สอง ได้แก่ ครู ในฐานะตัวแทน (Agent) ดำเนินการเพื่อ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) กล่าวว่า การบริหารว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหลักการในการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ

การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้ มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ในแวดวงของการศึกษามีคำเรียกด้านการบริหารมีอยู่ 2 คำ ได้แก่ คำว่า “การบริหารการศึกษา (Educational Administration)” ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารเรียกว่านักบริหาร การศึกษาและ คำว่า “การบริหารสถานศึกษา” ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารเรียกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายต่างกันทั้งในหลักการและการปฏิบัติ ในส่วนความหมายการบริหาร การศึกษานักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ทองหล่อ เดชไชย (2544) กล่าวว่า บริหารจัดการสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การบริหาร (Administration) เป็นการจัดการ (Management) อย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้ทำเนนไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล การบริหารและจัดการนั้นบางครั้งใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้ เป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน

สุรพล พนมคำ (2544) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดหาวิธีการที่จะทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิก องค์การและการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2552) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน ร่วมกันกับกลุ่มบุคคลมืออาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ณัฐรฎา พวงธรรม (2553) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ บริหารการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง เพื่อนำพาสถานศึกษา สู่อุทิศความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียน เพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง วิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาสถานศึกษา สู่ความก้าวหน้าส่งเสริมความเจริญด้านความคิด เพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ระบุเกณฑ์การแบ่งงานการบริหารจัดการ โรงเรียนไว้ 4 ด้าน ตามความในหมวดที่ 5 ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของภาครัฐ มาตรา 39 ได้ระบุไว้ถึงการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับส่วนที่ 3 มาตรา 43 ที่กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับสถานศึกษาของภาครัฐ การบริหารโรงเรียน หรือสถานศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการจัดระบบ การศึกษา เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กร ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหาร งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วม ในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุน และเสนอแนวทางให้ครู จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้การบริหารงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ การจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำ ข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรใน สถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผล แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำระเบียบประวัติของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผน

และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศแก่สาธารณชนรวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีการกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ หลักการบริหารโรงเรียนที่ดีนั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ชัดเจน 2) การมีเทคนิค การบริหารงานที่เหมาะสม และ 3) การและติดตามประเมินผลผลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา งานให้ดียิ่งขึ้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) โดยความสำเร็จของการบริหารนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับ ความสามารถ ในการจัดการ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการทำงาน 2) การกำหนดภารกิจและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ 3) การกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับ งาน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538) เมื่อพิจารณาการบริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบ การบริหารโรงเรียน จะต้องประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน (transformation process) และ ผลผลิต (output) เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากร การเงิน และ องค์ความรู้ นอกจากนี้ จะต้องคำนึงถึงนโยบายด้านการศึกษาของรัฐ และกฎหมายการศึกษา 2) กระบวนการเปลี่ยนผ่านเป็นการนำปัจจัยนำเข้ามาเกิดมูลค่าโดยผ่านโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การสื่อสารที่ดีการยอมรับการ เปลี่ยนแปลง หลักสูตรการเรียนการสอน การปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาวิชาชีพ 3) ผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความก้าวหน้าของนักเรียนและครูความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและครู ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ทักษะคตินักเรียนมีต่อโรงเรียน (Lunenburg & Omstein, 2008) โดยสรุป การบริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องมี การวางแผน ดำเนินการ และกำกับติดตามผลอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ และ มอบหมายงานให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงปัจจัยนำเข้า การจัดกระบวนการ และผลผลิตที่คาดหวังไว้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดย บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนด นโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ

(วาสนา เต่าพาลี, 2557) โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล (2543) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำในการบริหารโรงเรียน เป็นที่คาดหวังว่าจะเป็นผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนและแสดงบทบาทในการเกี่ยวข้องและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน แต่เป็นที่น่าสังเกตได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไทย จะเป็นผู้บริหารอาคารสถานที่และงานธุรการมากกว่างานวิชาการ หน้าที่และบทบาทของผู้บริหารการศึกษา โดยมีหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารวิชาการ มี 2 ประการ คือ

1. หน้าที่ผู้นำทางการสอนและนิเทศการสอน
2. หน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร ประเมินผลการเรียน ตารางสอน สื่อการเรียนการสอนและการจัดกระบวนการเรียนการสอน

ส่วนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

1. บทบาทของผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้บริหารต้องสามารถทำความรู้จักและสร้างความเข้าใจกับครูอาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถและรู้จักตนเองอย่างแท้จริง

2. บทบาทของผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โดยตรงไปตรงมาโดยเฉพาะในส่วนที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างแท้จริง

3. บทบาทของที่ปรึกษา (Advisor) ผู้บริหารจะต้องช่วยกระตุ้นความคิดริเริ่มให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

4. บทบาทของผู้ช่วยเหลือ (Referral Agent) ผู้บริหารต้องหาทางสนับสนุนให้ครูอาจารย์ประสบความสำเร็จในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในสายงานการสอน

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2540) ได้แบ่งหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านวัตถุประสงค์ ผู้บริหารการศึกษาควรมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

1.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษาแล้วกำหนดจุดมุ่งหมายทางการบริหาร

1.2 ระลึกเสมอว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา

1.4 ทำให้บุคลากรทางการศึกษายอมรับเป้าหมายทางการศึกษา ทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายเฉพาะและให้ทุกคนแบ่งจุดมุ่งหมายสู่การปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

1.5 ค้นหาวิธีทางที่มีสำหรับทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์

1.6 หาวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาทุกคน และก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นในระหว่างบุคลากรทางการศึกษาด้วยกัน

2. ด้านการวางแผน ผู้บริหารการศึกษาควรมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ออกรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยการเลือกแนวทางที่ดีที่สุด

2.2 กำหนดผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

2.3 ทำความกระจ่างในสิ่งที่ต้องการให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและวิธีการ

2.4 วางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์และการปรับปรุงค่านิยมของสังคม

2.5 ทำงานให้ยืดหยุ่น เพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรม

2.6 ทำแผนให้สมบูรณ์

2.7 ทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ

2.8 ทำแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนของชาติ

2.9 ร่างแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย

2.10 ทำแผนให้เป็นจริงและปฏิบัติได้จริง

2.11 ใช้บริการของผู้เชี่ยวชาญ

2.12 ทำให้บุคลากรทุกคนเข้าใจแผน

3. ด้านการจัดองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 วางโครงสร้างของการจัดองค์การ

3.2 กำหนดตำแหน่งของบุคลากร

3.3 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร

3.4 ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยการปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อความหมายและการประเมินผล

3.5 ก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของกลุ่มทางความสัมพันธ์ที่ดีและการแสดงออกด้วยตนเอง

3.6 ทำให้เกิดบรรยากาศที่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน

3.7 ทำให้องค์การเกิดบรรยากาศที่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย

3.8 ส่งเสริมประสิทธิผล และประสิทธิภาพสัมฤทธิ์ผล

- 3.9 คงไว้ซึ่งมิตรภาพ และความเคารพระหว่างบุคลากร
4. ด้านการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา ควรทำหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 4.1 แนะนำบุคลากร
 - 4.2 เข้าใจกิจกรรมทั้งหลายดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 - 4.3 ประสานงานองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทิศทางของการทำงาน
 - 4.4 ได้ผลงานจากการทำงานมากที่สุด โดยลงทุนน้อยที่สุด
 - 4.5 เคารพความรู้ บุคลิกภาพ และเกียรติของบุคลากรทุกคน
 - 4.6 ทำให้บุคลากรเคารพตนเอง และมีความพอใจในตนเอง
 - 4.7 ก่อให้ความสามัคคีในพลังทางกาย สังคม และเศรษฐกิจ
 - 4.8 เป็นผู้ประสานงานระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง
 - 4.9 เป็นผู้ประสานในเรื่องหลักสูตร วิธีสอน กฎ ระเบียบ บรรยากาศ
 - 4.10 ใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจในกิจกรรมของบุคลากร
 - 4.11 ทำให้บุคลากรรับผิดชอบต่องานที่ตนเองกระทำ
 - 4.12 กำหนดขั้นตอนของปัญหาเพื่อการแก้ปัญหา
 - 4.13 ใช้วิธีการแก้ปัญหาจากผลการอภิปรายของกลุ่ม
 - 4.14 เข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากร
5. ด้านการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 5.1 ประเมินผลกระบวนการทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ
 - 5.2 ค้นหาจุดอ่อนและแก้ไขจุดอ่อนดังกล่าว
 - 5.3 รู้จุดแข็งของบุคลากร
 - 5.4 ประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานและตัวบุคลากร
 - 5.5 ประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดความพอใจทางจิตวิทยาและปรับปรุงทักษะ
- เรื่องมนุษยสัมพันธ์
- 5.6 ก่อให้เกิดความเข้าใจแก่ประชาชนให้ได้รับการสนับสนุน
 - 5.7 ประเมินเจตคติของประชาชนเพื่อให้ได้รับการสนับสนุน
 - 5.8 ทำการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ
 - 5.9 ส่งเสริมการประเมินผลตนเองและการปรับปรุงตนเองของบุคลากร

แนวคิดในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

1. ครู และความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดว่า (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) ครูซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องมิใช่ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งใบอนุญาตมีอายุ 5 ปี ผู้ต่อใบประกอบวิชาชีพครู นอกจากจะมีวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรีแล้ว จะต้องแสดงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยมีการพัฒนาตนเอง หรือมีกิจกรรมการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมที่ก่อประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวม ไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรมภายในเวลา 5 ปี โดย เป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจนถึงปัจจุบัน และ กิจกรรมจะต้องไม่ซ้ำกันทั้ง 3 กิจกรรม ดังรายการกิจกรรมการพัฒนาต่อไปนี้

1. การเข้ารับการศึกษามีวุฒิเพิ่มขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
2. การเข้ารับการอบรมและได้รับวุฒิบัตรแสดงความชำนาญการในการประกอบวิชาชีพ จากคุรุสภา
3. การผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
4. การผ่านการประเมินหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

4.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ จัดการศึกษาซึ่งกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้ และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ โดยกำหนดไว้ ดังนี้

4.1.1 วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง

4.1.2 วุฒิปริญญาตรีทางวิชาการหรือวิชาชีพอื่น และได้ศึกษาวิชาการศึกษาหรือฝึกอบรม วิชาชีพทางการศึกษา มาไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

4.1.3 ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง และผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด

4.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือ การแสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานหรือการพัฒนางานซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผล เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อ ให้เกิดความชำนาญ ในการประกอบวิชาชีพทั้งความชำนาญเฉพาะด้าน และความชำนาญตามระดับ คุณภาพของมาตรฐาน การปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบ วิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพทุกๆ 5 ปี โดยเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) กำหนด ประกอบด้วย 12 เกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินปฏิบัติการต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์

4.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็น แบบแผนในการประพฤติตนซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามโดยมีจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยคุรุสภากำหนดเป็นข้อบังคับ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2548 หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ จนเกิด ความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการ

มาตรฐานวิชาชีพวินิจัยชี้ขาด ลงโทษได้ โดยจรรยาบรรณครูที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) กำหนด ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ ดังนี้

1) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

2) ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะ และนิสัยที่ครูต้องตั้งงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3) ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ

4) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

5) ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการฝึกปฏิบัติหน้าที่

6) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

7) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8) ครูจึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9) ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย มาตรฐานวิชาชีพครูจะเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพโดยผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูดังกล่าวข้างต้น

2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

2.1 วิทยฐานะครู และตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ครูมีวิทยฐานะดังนี้ 1) ครูชำนาญการ 2) ครูชำนาญการพิเศษ 3) ครูเชี่ยวชาญ และ 4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547)

2.1.1 ครูชำนาญการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษาพัฒนาตนเองและวิชาชีพประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนการบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายส่วนคุณภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) มีความรู้ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับพื้นฐานมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

บริหารจัดการชั้นเรียนพัฒนาผู้เรียนโดยแสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนดและมีการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 2) มีทักษะการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้และ 3) เป็นผู้ที่มีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.1.2 ครูชำนาญการพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนการบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายส่วนคุณภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) มีความรู้ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับพื้นฐานมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้บริหารจัดการชั้นเรียนพัฒนาผู้เรียนโดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการปรับปรุงประยุกต์จากแนวทางที่หลักสูตรกำหนดและมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 2) มีทักษะการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียนสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้และ 3) เป็นผู้ที่มีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.1.3 ครูเชี่ยวชาญ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษาพัฒนาตนเองและวิชาชีพประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนการบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายส่วนคุณภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) มีความรู้ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับสูงมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้บริหารจัดการชั้นเรียนโดยแสดงให้เห็นว่า มีการวิเคราะห์สังเคราะห์คิดค้นวิจัยและนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 2) มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียนรวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้และ 3) เป็นผู้ที่มีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.1.4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษาพัฒนาตนเองและวิชาชีพประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชน และ/หรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนการบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายส่วนคุณภาพการปฏิบัติงานมีดังนี้ 1) มีความรู้ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับสูงมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้บริหารจัดการชั้นเรียนโดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิจัยและพัฒนาสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางมีการถ่ายทอดและได้รับการยอมรับและมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพและ 2) มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียนรวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้มีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2 ผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการ นับได้ว่าเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริม พัฒนาการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนของครู ได้มีผู้ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้อง กับผลงานวิชาการไว้ดังนี้

จรรยา ธรณินทร์ (2542) กล่าวว่า การจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครูหากครูมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะส่งผลถึงการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติและผลที่เกิดขึ้นกับครูคือครูได้รับการพัฒนาผลงานทางวิชาการในวิชาชีพของตนเองให้มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคง และอยู่อย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรีของความเป็นครูอย่างภาคภูมิใจ

เข็มทอง แสงวง (2544) กล่าวว่าผลงานวิชาการคือสิ่งที่เกิดจากการนำเสนอรูปแบบวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่สามารถช่วยส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ได้อย่างเป็นรูปธรรมในเชิงประจักษ์ที่ครูได้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นการเผยแพร่และประกอบการขอเลื่อน หรือเพิ่มวิทยฐานะให้มีสวัสดิการค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครูทุกประเภท ทุกสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537) ได้จำแนกประเภทผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการ ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ผลงานทางวิชาการประเภทที่เป็นเอกสาร เช่น ตำรา หนังสือคู่มือครู ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ งานวิจัย เป็นต้น

2. ผลงานทางวิชาการประเภทที่ไม่เป็นเอกสาร หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ได้แก่ ผลงานประเภทรูปประติมากรรมทางศิลปกรรม นวัตกรรมทางการศึกษา เครื่องทุนแรงหรือสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ ผลงานทางวิชาการในลักษณะนี้จะต้องเสนอรายละเอียดต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของผลงานทางวิชาการอย่างชัดเจนด้วย เพื่อให้เกิดความสะดวกรในการเรียกชื่อและการจัดทำผลงานทางวิชาการ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดและจัดประเภทผลงานทางวิชาการเป็นกลุ่ม ๆ ให้ใกล้เคียงกันดังนี้

2.1 ประเภทเอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ครูผู้สอนนำไปใช้ประกอบการสอน ได้แก่ โครงการสอน บันทึกการสอน แผนการสอน แผนจัดกิจกรรม เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู ชุดการสอนสำหรับครู แผนจัดประสบการณ์ บทวิทยุ (สำหรับสอนทางไกล)

2.2 ประเภทเอกสารประกอบการเรียนหรือเอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตร ได้แก่ หนังสือเรียน หนังสือเรียนแบบหน่วย เอกสารประกอบการเรียน เอกสารคำบรรยาย ชุดการสอน (สำหรับนักเรียน) บทเรียนสำเร็จรูป ชุดสอนซ่อมเสริม แบบฝึกหัด แบบฝึกทักษะ

2.3 ประเภทหนังสือเสริมประสบการณ์ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน หรือเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน นอกเหนือจากหนังสือเรียนตามหลักสูตร ได้แก่ หนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสือส่งเสริมการอ่าน หนังสืออ่านนอกเวลา หนังสืออ้างอิง

2.4 ประเภทสื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง สื่อการเรียนการสอนหรืออุปกรณ์การสอน รวมทั้งเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ได้จัดทำเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน โดยปกติจะมีคู่มือประกอบเพื่อแนะนำวิธีทำและวิธีใช้ด้วย ได้แก่ ชุดอุปกรณ์ ชุดทดลอง ชุดแผ่นใส ชุดเตรียมความพร้อม ใบการสอน ใบความรู้ ภาพนิ่ง วีดิทัศน์ แถบบันทึกเสียง ภาพยนตร์ ใบงาน ใบแบบฝึกหัด

2.5 ประเภทงานแต่งหรืองานเรียบเรียง หมายถึง เอกสารที่แต่งหรือเรียบเรียงอย่างมีระบบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ มีเนื้อหาและรายละเอียดทันสมัย มีการศึกษาค้นคว้าและการอ้างอิงถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นหลักในการเรียนการสอน หรือ ใช้ประกอบการเรียนการสอน ตามหลักสูตรในสถานศึกษา ได้แก่ ตำรา งานแปล คู่มือการปฏิบัติงาน รายงาน การศึกษาค้นคว้า บทความทางวิชาการ

2.6 ประเภทรายงานการวิเคราะห์หรือวิจัย หมายถึง เอกสารที่เป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้าอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเรียนการสอน หรืองานในหน้าที่เพื่อนำผลไปพัฒนาหรือ แก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ได้แก่ งานวิจัย งานวิเคราะห์ รายงานการประเมินผล โครงการ รายงานการประเมินผล การพัฒนางาน การศึกษาเฉพาะกรณีบันทึกประสบการณ์ การปฏิบัติงาน เครื่องมือการวัดผลประเมินผล

2.7 ประเภทเอกสารประกอบการนิเทศ หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการนิเทศการเรียนการสอน ได้แก่ ชุดนิเทศ ชุดฝึกอบรม แผนการนิเทศการศึกษา แผนการบริหาร งานนิเทศการศึกษา คู่มือการนิเทศ โครงการนิเทศ บันทึกการนิเทศการศึกษา

2.8 ผลงานประเภทอื่น ๆ หมายถึง ผลงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว เช่น สิ่งประดิษฐ์ เครื่องทุนแรง ผลงานทางศิลปะ

2.3 ขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

นุวัฒน์ ทองจันทร์ (2557) กล่าวถึง การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษามีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

2. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาคนใหม่นั้น เป็นผู้บริหารที่มุ่งจะปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่ง และมีภาวะเป็นผู้นำ เพราะความมีประสิทธิภาพ ของหน่วยงานใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานนั้น ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ที่ควบคุมดูแลและบังคับบัญชาการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา อย่างไรก็ตามถึงแม้จุดมุ่งหมายของการศึกษาจะวางไว้อย่างแน่ชัดถ้าผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีที่สามารถนำองค์การให้ร่วมมือกันทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น (พนัส หันนาคินทร์, 2543)

Resnick (2002) ได้ให้ข้อเสนอแนะกับบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

1. แนะนำครูในการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน
2. แนะนำครูในการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียนในชั้นเรียนและให้มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของโรงเรียนที่กำหนดไว้
3. ให้การแนะนำครูในการนำตำราหรือสื่อการเรียนการสอนมาใช้ให้เกิดมาตรฐาน
4. มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการณ์สอนของครู ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ

5. วางแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
6. ให้การแนะนำครูโดยการให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยง

Van & Kruger (2003) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
2. การจัดการหลักสูตรและการสอน
3. การนิเทศการสอน
4. การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
5. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger & Murphy (1985) Hallinger & Murphy ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ Hallinger and Murphy ได้สร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การกำหนดนิยามพันธกิจ (Defining Mission) 2) การบริหารโปรแกรมการเรียนการสอน (Managing the instructional program) และ 3) การสนับสนุนบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก (Promoting a positive school climate) โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. การกำหนดนิยามพันธกิจ (Defining mission) หมายถึง การกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนประกอบด้วยภารกิจ 2 ด้าน

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการ ของโรงเรียนให้มีความชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนโดยเป้าหมายมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมในการทำงานของคณะครูในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโรงเรียนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้มีความเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและทั่วถึง

2. การบริหารโปรแกรมการเรียนการสอน (Managing the instructional program) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลการด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ประกอบด้วย ภารกิจ 3 ด้าน

2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู ทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรม การประสานงาน กับครูในการดำเนินการช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบของนักเรียนเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูล ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และวัดผล ความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา นักเรียน

3. การสนับสนุนบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก (Promoting a positive school climate) หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ประกอบด้วยภารกิจ 6 ด้าน

3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอนของนักเรียนและครู และควรดูแลให้ครูใช้เวลาในห้องเรียนอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียนในทุก ๆ เรื่อง และควรหาเวลาเข้าพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียนอย่างไม่เป็นทางการนอกห้องเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริงในด้านความต้องการของครูและนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้ครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ การมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การส่งเสริมการเข้ารับการอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ

3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการเรียนของนักเรียนให้มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยมีคณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยครูจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น รอยยิ้ม การยกย่อง ชมเชย การแสดงออกถึงการตระหนักในคุณค่าของความสำเร็จของนักเรียน การแสดงความเอาใจใส่เป็นต้น ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการ สำคัญไว้อย่างชัดเจนว่าจะยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญโดยมุ่งหวังว่าจะทำให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยทั้งระบบ จากบทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทศนี วงศ์เย็น (2555) กล่าวถึงหลักการบริการแบบมีส่วนร่วม ด้วยความสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่เปรียบเสมือนเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เป็นงานที่ต้องมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับงานของสถานศึกษาทั้งระบบ โดยมีหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแกนกลางซึ่งนำการทำงานทุกฝ่ายของสถานศึกษา ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายส่งเสริมผู้เรียน และฝ่ายพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน กระบวนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ในความเป็นคน

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, น. 88-89) ยังกล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการต้องสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน บริหารจัดการให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู และพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) ได้กล่าวถึง บทบาทผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น ดังนี้

1. จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมและมีความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. จัดหาแหล่งเรียนรู้ แหล่งวิทยาการและปราชญ์ท้องถิ่นและชุมชน
3. จัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้
4. ประสานกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

4. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม (วาสนา เต่าพาลี, 2559)

จิราภา เพียรเจริญ (2556) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาทุกรูปแบบที่สามารถส่งเสริมและเกิดการพัฒนาดังกล่าวได้จริง จนได้บุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ ส่งผลให้พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพผลิผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพเป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณธรรม ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

การส่งเสริมให้มีการวิจัยในโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการวิจัย และการใช้ผลงาน การวิจัยเพื่อพัฒนาการให้บริการการศึกษาของ สถานศึกษา แต่ละแห่งเป็นอย่างยิ่งผลสำเร็จดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียน ซึ่งจากกรอบแนวทางการส่งเสริมการวิจัยที่ปรากฏในปัจจุบันนี้เป็นกรอบที่มีขอบเขตค่อนข้างกว้าง ยากต่อการนำไปปฏิบัติในโรงเรียนแต่ละระดับ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จึงได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัด (วาสนา เต่าพาลี, 2559)

กมล ภูประเสริฐ (2545) กล่าวว่า การบริหารการวิจัยและพัฒนา จัดให้มีการดำเนินงานในการทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องร่วมกันในสถานศึกษาหรือประเด็นที่ควรพัฒนาร่วมกันในสถานศึกษาควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน

ความเป็นมา และปริมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

1. ที่ตั้ง และความเป็นมา

ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดพิจิตร โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองกำแพงเพชร ในส่วนของจังหวัดพิจิตรขึ้น โดยตั้งอยู่ ณ อาคาร 6 ชั้น 2 โรงเรียนพิจิตรพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร

2. เขตอำนาจในการจัดการศึกษาและจำนวนประชากร

ตาราง 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

สถานศึกษา	ครูและบุคลากร (คน)	นักเรียน 10 มิ.ย.63	ห้องเรียน 10 มิ.ย.63
กำแพงเพชรพิทยาคม	135	2,704	66
วชิรปราการวิทยาคม	77	1,428	36
ทุ่งโพธิ์ทะเลพิทยา	47	762	21
วัชรวิทยา	97	1,855	48
คณทัฬหวิทยาคม	42	503	18
นาบ่อคำวิทยาคม	38	552	19
นครไตรตรึงษ์	54	745	21

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานศึกษา	ครูและบุคลากร (คน)	นักเรียน 10 มิ.ย.63	ห้องเรียน 10 มิ.ย.63
วังตะเคียนประชานุสรณ์	26	298	12
หนองกองพิทยาคม	26	344	12
เฉลิมพระเกียรติ			
สมเด็จพระศรีนครินทร์	41	592	22
ไทรงามพิทยาคม	40	663	21
บ่อแก้ววิทยา	26	279	12
พวานกระต่ายพิทยาคม	99	1,753	47
พีไกรวิทยา	35	421	16
เรืองวิทย์พิทยาคม	44	724	23
ลานกระบือวิทยา	61	1,141	33
มัธยมพัชรกิตติยาภา 2	32	399	12
ราษฎร์ปรีชาพิทยาคม	26	221	15
โกสัมพีวิทยา	29	391	15
คลองลานวิทยา	95	1,491	38
สัคนามวิทยา	31	441	17
คลองลานพัฒนาจินตาคักดิ์	31	421	13
ชาณุวิทยา	105	2,020	51
โค้งไผ่วิทยา	45	603	18
ปางมะค่าพิทยาคม	33	446	15
สลกบาตรวิทยา	53	775	22
คลองขลุงราษฎร์รังสรรค์	92	1,452	37
วังแฉมพิทยาคม	38	502	18
วังไทรพิทยาคม	20	286	12
ทุ่งทรายวิทยา	67	1,176	30
ปางศิลาทองศึกษา	67	956	30

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานศึกษา	ครูและบุคลากร (คน)	นักเรียน 10 มิ.ย.63	ห้องเรียน 10 มิ.ย.63
ระหานวิทยา	60	929	27
พิจิตรพิทยาคม	137	2,562	62
หัวดงรัฐชนูปถัมภ์	23	306	13
วังกรดพิทยา	17	169	6
เมธีพิทยา	16	180	12
สระหลวงพิทยาคม	94	1,625	40
วังทรายพูนวิทยา	16	226	12
สรรเพชญ์รัฐมาพิทยาคม	17	144	6
ดงเสือเหลืองพิทยาคม	23	336	15
สามง่ามชนูปถัมภ์	39	563	21
กำแพงดินพิทยาคม	24	352	12
เนินปอวังนกรชนูทิศ	26	265	12
หนองโสนพิทยาคม	39	675	25
สากเหล็กวิทยา	59	1,017	30
วชิรबारมีพิทยาคม	30	405	13
วังโมกข์พิทยาคม	40	485	20
ตะพานหิน	107	2,156	57
วังสำโรงวังหว่า	19	239	12
ทุ่งโพธิ์พิทยา	14	97	6
บางมูลนากภูมิพิทยาคม	136	2,117	54
วังตะกูราษฎร์อุทิศ	22	222	8
โพธิ์ธรรมสุวัฒน์	64	1,068	33
พิบูลธรรมเวทวิทยา	18	159	6
ท่าเสาพิทยาคม	14	134	7
ห้วยยาวพิทยาคม	15	131	9
เขาทรายทับคล้อพิทยา	60	868	27
วันที่สถิตยพิทยาคม	13	81	6

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	นักเรียน 10 มิ.ย.63	ห้องเรียน 10 มิ.ย.63
แหลมรั้ววิทยาคม	19	191	14
โพธิ์ไทรงามวิทยาคม	17	161	9
ดงเจริญพิทยาคม	19	137	7
วังจี้วิทยาคม	17	126	6
รวม	2,867	44,470	1,357

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริพร บุษบง และสุทธิพงษ์ บุญผดุง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และ 2) ศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ไกรวัลย์ รัตนะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 362 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการนิเทศ กำกับติดตาม และรายงานผลการประเมินงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร

งานวิชาการแตกต่างกันตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า 2.1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูผู้ชายมีความเห็นว่าคุณสมบัติในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้หญิงทุกด้าน 2.2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2.3) ครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษมีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

รสรินญ์ เขยสาคร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีและ 2) เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนขนาดโรงเรียนที่สังกัดและเขตพื้นที่ที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน

359 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารและครูต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน สรุปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผล ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการประสานความสัมพันธ์ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และด้านการเป็นผู้อำนวยการความสะอาด และ 2) การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและครู ต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน ผู้บริหารและครูมีทักษะต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียนที่สังกัด และเขตพื้นที่ที่สังกัดพบว่าผู้บริหารและครู มีทักษะไม่แตกต่างกัน

วาสนา เต่าพลี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เฉพาะด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในทิศทางบวก ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิชชาภา ผกาผล และเดือนใจ ดลประสิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร

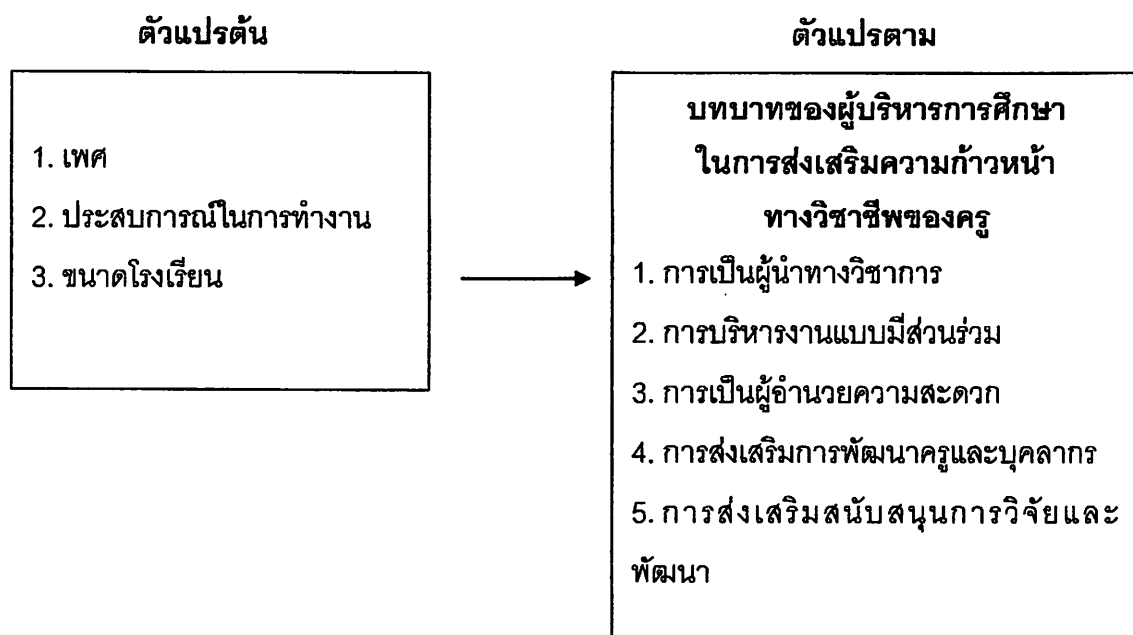
จัดการแหล่งเรียนรู้ 2) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ระดับคะแนนของแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลได้มาจากการคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-test และ F-test จากการคำนวณแบบสอบถามของสมมติฐานที่ตั้งไว้ในการศึกษา ผลการวิจัย สรุปได้ว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้จากการพิจารณาในด้านต่าง ๆ ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้ พบว่า ซึ่งจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สิริภรณ์ สุวรรณโณ และเตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู (สายครูผู้สอน) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขมปีการศึกษา 2558 ที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่สอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านความคิด รวบรวม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าตอบในการศึกษาค้นคว้า และทดสอบ สมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขมในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 3 ทักษะอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นอันดับแรก ทักษะด้านมนุษย และทักษะ

ด้านเทคนิค ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทักษะด้านความคิดรวบยอด พบว่า ไม่แตกต่างกัน

กชพรพรรณ สุทธิรัฐพงษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา และเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของยามานะ จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับ โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยค่าจ้างและด้านปัจจัยจูงใจ และ 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน รวมทั้งสิ้น 2,285 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 การคำนวณเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 อ้างถึงใน ศิริพงษ์. พงษ์พันธ์, 2553 น. 203) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{เมื่อนำมาแทนค่าจะได้ดังนี้ } n = \frac{2,285}{1 + 2,285 (0.05)^2}$$

$$\text{จากการคำนวณจะได้คำตอบดังนี้ } n = 340.394$$

$$n = 340$$

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 340 คน และนำไปเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Sample Random Sampling) ซึ่งแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กำแพงเพชรพิทยาคม	122	17
วชิรปราการพิทยาคม	77	11
ทุ่งโพธิ์ทะเลพิทยา	37	5
วัชรวิทยา	85	12
คณทัฬหพิทยาคม	28	4
นาบ่อคำพิทยาคม	34	5
นครไตรตรึงษ์	38	5
วังตะเคียนประชานุสรณ์	18	2
หนองกองพิทยาคม	20	3
เฉลิมพระเกียรติ		
สมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร	36	5
ไทรงามพิทยาคม	31	4
บ่อแก้ววิทยา	17	2
พรานกระต่ายพิทยาคม	83	11
พิไกรวิทยา	29	4
เรืองวิทย์พิทยาคม	36	5
ลานกระบือวิทยา	54	7
มัธยมพัชรกิตติยาภา 2 กำแพงเพชร	24	3
ราษฎร์ปรีชาพิทยาคม	17	2
โกสัมพีวิทยา	25	3
คลองลานวิทยา	70	10
สังขามวิทยา	22	3
คลองลานพัฒนาจินดาศักดิ์	24	3
ชาณุวิทยา	80	11
โค้งไผ่วิทยา	38	5

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ปางมะค่าวิทยาคม	22	3
สลกบาตรวิทยา	39	5
คลองขลุงราษฎร์รังสรรค์	71	10
วังแฉมวิทยาคม	31	4
วังไทรวิทยาคม	17	2
ทุ่งทรายวิทยา	54	7
ปางศิลาทองศึกษา	53	7
ระหานวิทยา	43	6
พิจิตรพิทยาคม	129	18
หัวดงรัฐชนูปถัมภ์	20	3
วังกรดพิทยา	13	2
เมธีพิทยา	12	2
สระหลวงพิทยาคม	67	9
วังทรายพูนวิทยา	17	2
สรรเพชรบุญอุฎฐมาพิทยาคม	11	2
ดงเสือเหลืองพิทยาคม	15	2
สามง่ามชนูปถัมภ์	31	4
กำแพงดินพิทยาคม	21	3
เนินปอรั้งนักษุทิศ	17	2
หนองโสนพิทยาคม	33	5
สากเหล็กวิทยา	47	7
วชิรบารมีพิทยาคม	19	3
วังโมกข์พิทยาคม	22	3
ตะพานหิน	104	14

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
วังสำโรงวังห้ว	17	2
ทุ่งโพธิ์พิทยา	12	2
บางมูลนากภูมิวิทยาคม	95	13
วังตะกูราษฎร์อุทิศ	12	2
โพธิ์ธรรมสุวัฒน์	55	8
พิบูลธรรมเวทวิทยา	12	2
ท่าเสาพิทยาคม	11	2
ห้วยยาวพิทยาคม	12	2
เขาทราชย์บดลือพิทยา	49	7
วันที่สถิตย์พิทยาคม	11	2
แหลมวังวิทยาคม	10	1
โพธิ์ไทรงามวิทยาคม	12	2
ดงเจริญพิทยาคม	12	2
วังจิววิทยาคม	12	2
รวม	2,285	316

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ตามข้อมูล 10 พฤศจิกายน 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน 5 ด้านจำแนกรายข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทตามรายการนั้นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทตามรายการนั้นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทตามรายการนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทตามรายการนั้นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทตามรายการนั้นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สามารถตรวจสอบได้และวัดได้ตรงกับขอบเขตของการวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยวางแผนดำเนินการสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2.2 กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร และการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

2.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามภายใต้ขอบข่ายการวิจัย และสร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหา กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความชัดเจนในข้อความ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence) ถ้าค่า IOC มีค่ามากกว่า .50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ถ้าค่า IOC มีค่า

น้อยกว่า .50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้ตัดข้อคำถามนั้นทิ้งหรือนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา ตามวิธีการของ โรวินลลี (Rovinelli) และแฮมเบิลตัน (R.K. Hambleton) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 70) โดยกำหนดคะแนนจากการพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผลการหาค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (รายละเอียดการหาค่า IOC อยู่ในภาคผนวก ค หน้า 122)

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาดูตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อความอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 คน

2.7 นำแบบสอบถามทั้งฉบับมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 116-117) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 (รายละเอียดการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ในภาคผนวก ค หน้า 127)

2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล พร้อมส่งแบบสอบถามถึงครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือ

ในการเก็บข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 340 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ใช้สอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ (Percent)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คะแนนตามเกณฑ์แล้วหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์พิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 มีพฤติกรรม/ปฏิบัติตามรายการนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 มีพฤติกรรม/ปฏิบัติตามรายการนั้นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 มีพฤติกรรม/ปฏิบัติตามรายการนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 มีพฤติกรรม/ปฏิบัติตามรายการนั้นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 มีพฤติกรรม/ปฏิบัติตามรายการนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

3.1 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test (Independent)

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

3.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ วิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ จำแนกเป็น		
1.1 ชาย	137	43.35
1.2 หญิง	179	56.65
รวม	316	100
2 อายุ จำแนกเป็น		
2.1 21 – 30 ปี	60	18.99
2.2 31 - 40 ปี	71	22.47
2.3 41 – 50 ปี	110	34.81
2.4 51 ปีขึ้นไป	75	23.73
รวม	316	100
3 ตำแหน่ง จำแนกเป็น		
3.1 ครูผู้ช่วย	54	17.09
3.2 ครู	25	7.91
3.3 ครูชำนาญการ	237	75.00
รวม	316	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น		
4.1 ต่ำกว่า /เท่ากับ 10 ปี	76	24.05
4.2 11 - 20 ปี	109	34.49
4.3 21- 30 ปี	86	27.22
4.4 31 ปีขึ้นไป	45	14.24
รวม	316	100

จากตาราง 3 พบว่า จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่าเป็นเพศชาย มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 43.35 และเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 56.64

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.47 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.81 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.73

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.09 ตำแหน่งครู มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.91 และตำแหน่งครูชำนาญการ มีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า/เท่ากับ 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.05 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.49 ประสบการณ์ในการทำงาน 21 - 30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 31 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.24

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ประชากร (n = 316)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.22	0.52	มาก
2	ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.09	0.59	มาก
3	ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก	3.97	0.69	มาก
4	ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	3.95	0.68	มาก
5	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา	3.88	0.73	มาก
	รวม	4.02	0.52	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.22$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.09$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.97$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับมาก และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามธยมศึกษา เขต 41

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	ประชากร (n = 316)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ	4.25	0.63	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือกระตุ้นให้ครูพัฒนางานสอนของตนเอง ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.33	0.64	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดแผนพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล (ID Plan)	4.09	0.59	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมการสอนของครู	4.27	0.63	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการในด้านของการทำผลงานทางวิชาชีพครู ตามระเบียบของ ก.ค.ศ. (ว 17 / ว 21)	4.28	0.78	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินตนเองและจัดรายงาน การประเมินตนเองทุกปีเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานของครู	4.13	0.66	มาก
รวม		4.22	0.52	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผลการศึกษาระดับของบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือกระตุ้นให้ครูพัฒนางานสอนของตนเองผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการในด้านของการทำผลงานทางวิชาชีพครู ตามระเบียบของ ก.ค.ศ. (ว 17 / ว 21) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์โครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินตนเองและจัดรายงานการประเมินตนเองทุกปีเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดแผนพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล (ID Plan) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	ประชากร (n = 316)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา	4.20	0.78	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.04	0.78	มาก
3	คณะกรรมการมีโอกาสเสนอความเห็นในการประชุมเพื่อร่วมวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.02	0.75	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	ประชากร (n = 316)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
4	ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา	4.08	0.58	มาก
5	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์แก่ครูและบุคลากรภายใน สถานศึกษา และส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ	3.98	0.73	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มามีบทบาทในการสร้างความรู้แก่ครู ภายในสถานศึกษา	4.20	0.86	มาก
รวม		4.09	0.59	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผลการศึกษาระดับของบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามธยมศึกษา เขต 41 ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มามีบทบาทในการสร้างความรู้แก่ครูภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา ได้แก่ คณะกรรมการมีโอกาสเสนอความเห็นในการประชุม เพื่อร่วมวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาและส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของบทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามธยศึกษา เขต 41

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้อำนวยการความสะอาด	ประชากร (n = 316)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานในสถานศึกษาให้เอื้อ ต่อกระบวนการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	4.18	0.63	มาก
2	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในสถานในสถานศึกษาให้เอื้อ ต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	3.94	0.87	มาก
3	ผู้บริหารจัดสื่อหนังสือ ตำรา คู่มือการสอน เพียงพอ ต่อการอำนวยความสะดวก แก่ครูผู้สอน	3.84	0.76	มาก
4	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้อง กับนโยบายเขตพื้นที่และสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.82	มาก
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และอำนวยความสะดวก ในด้านของความพร้อมทางเทคโนโลยี เช่น จอโปรเจคเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน	3.86	0.91	มาก
6	ผู้บริหารจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเกณฑ์ การประเมินผลงานของครู ตามเกณฑ์ต่างๆได้อย่าง เหมาะสม	3.97	0.85	มาก
รวม		3.97	0.69	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผลการศึกษาระดับของบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริม
ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามธยศึกษา เขต 41
ด้านการเป็นผู้อำนวยการความสะอาด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา
ให้เอื้อต่อกระบวนการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา ได้แก่
ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายเขตพื้นที่และสถานศึกษา

อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารจัดการกิจกรรมทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลงานของครู ตามเกณฑ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานในสถานศึกษาให้เอื้อ ต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหาร มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และอำนวยความสะดวกในด้านของความพร้อมทางเทคโนโลยี เช่น จอโปรเจคเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และข้อที่ที่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดการสื่อหนังสือ ตำรา คู่มือการสอน เพียงพอต่อการอำนวยความสะดวก แก่ครูผู้สอน อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	ประชากร (n = 316)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.98	0.90	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.79	0.83	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูที่คนศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้พัฒนาตนเอง	3.87	0.90	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะและเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ การปฏิบัติงานให้ทันต่อความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก	4.11	0.86	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีกระบวนการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เพื่อให้ครูหาแนวทาง การแก้ปัญหา ร่วมกัน	3.89	0.86	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตน ตามวิชาชีพ ครู รักษาระเบียบและวินัย	4.08	0.67	มาก
รวม		3.95	0.68	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผลการศึกษาระดับของบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะและเปลี่ยนแปลงประสบการณ์การปฏิบัติงานให้ทันต่อความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามวิชาชีพครู รักษาระเบียบและวินัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีกระบวนการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เพื่อให้ครูหาแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้พัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และข้อที่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา	ประชากร (n = 316)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียน ของครูผู้สอน	3.99	0.64	มาก
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในแนะนำแนวทางทำวิจัย เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	3.85	0.92	มาก
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนา การเรียนการสอน	3.84	0.80	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อ สร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน	3.93	0.86	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา	ประชากร (n = 316)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
5	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ให้แก่ครู	3.73	0.90	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรม ของครูผู้สอนต่อสาธารณะ	3.96	0.94	มาก
รวม		3.88	0.73	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผลการศึกษาระดับของบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามธยมศึกษา เขต 41 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรมของครูผู้สอนต่อสาธารณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในแนะนำแนวทางทำวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และข้อที่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมให้แก่ครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศ

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n=231)		หญิง (n=85)		t - test	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	การเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.20	0.51	4.30	0.53	1.65	0.10
2	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.08	0.58	4.11	0.62	0.51	0.61
3	การเป็นผู้อำนวยความสะดวก	3.97	0.68	3.97	0.73	0.08	0.93
4	การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.96	0.67	3.94	0.71	0.21	0.83
5	การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา	3.89	0.72	3.86	0.76	0.28	0.78
	รวม	4.02	0.53	4.04	0.57	0.32	0.75

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศของผู้บริหารในภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศของผู้บริหารที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n=231)		หญิง (n=85)		t - test	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ	4.22	0.62	4.34	0.63	1.52	0.13
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือกระตุ้นให้ครูพัฒนา งานสอนของตนเอง ผ่านกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.31	0.64	4.39	0.64	0.94	0.35
3	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการ กำหนดแผนพัฒนาด้านความก้าวหน้าทาง วิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล (ID Plan)	4.05	0.59	4.18	0.56	1.68	0.09
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศใน การจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเป็น นวัตกรรมการสอนของครู	4.23	0.63	4.36	0.63	1.63	0.10
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการส่งเสริมความรู้ ทางด้านวิชาการในด้านของการทำผลงาน ทางวิชาชีพครู ตามระเบียบของ ก.ค.ศ. (ว 17 / ว 21)	4.25	0.77	4.36	0.81	1.14	0.25
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินตนเอง และจัดรายงานการประเมินตนเองทุกปี เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล งานของครู	4.10	0.66	4.19	0.68	1.00	0.32
รวม		4.20	0.51	4.30	0.53	1.65	0.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพศของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n=231)		หญิง (n=85)		t - test	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา	4.18	0.77	4.25	0.82	0.07	0.48
2	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.03	0.77	4.05	0.82	0.12	0.90
3	คณะกรรมการมีโอกาสเสนอความเห็นในการประชุมเพื่อร่วมวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.02	0.74	4.02	0.79	0.02	0.98
4	ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	4.08	0.57	4.07	0.59	0.16	0.87
5	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และส่งเสริม ให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ	3.99	0.72	3.98	0.77	0.11	0.91
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมา มีบทบาทในการสร้างความรู้แก่ครูภายในสถานศึกษา	4.15	0.84	4.32	0.89	1.50	0.31
	รวม	4.08	0.58	4.11	0.62	0.51	0.61

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศของผู้บริหาร ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพศของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n=231)		หญิง (n=85)		t - test	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เอื้อต่อกระบวนการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	4.19	0.62	4.16	0.63	0.32	0.75
2	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	3.92	0.85	4.00	0.93	0.75	0.46
3	ผู้บริหารจัดสื่อหนังสือ ตำรา คู่มือการสอนเพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน	3.83	0.75	3.87	0.80	0.41	0.69
4	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายเขตพื้นที่และสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.81	4.02	0.86	0.23	0.82
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และอำนวยความสะดวกในด้านของความพร้อมทางเทคโนโลยี เช่น จอโปรเจคเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน	3.86	0.90	3.85	0.94	0.80	0.31

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n=231)		หญิง (n=85)		t - test	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6	ผู้บริหารจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลงานของครู ตามเกณฑ์ต่างๆได้อย่าง	3.99	0.84	3.93	0.87	0.63	0.56
	รวม	3.97	0.68	3.97	0.73	0.08	0.93

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศของผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพศของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n=231)		หญิง (n=85)		t - test	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.89	3.89	0.91	1.01	0.31
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.79	0.81	3.79	0.89	0.00	1.00

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n=231)		หญิง (n=85)		t - test	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูที่ศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้พัฒนาตนเอง	3.88	0.90	3.84	0.92	0.38	0.70
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะและเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานให้ทันต่อความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก	4.10	0.83	4.13	0.92	0.23	0.81
5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีกระบวนการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เพื่อให้ครูหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน	3.90	0.84	3.87	0.91	0.23	0.81
6	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามวิชาชีพครู รักษาระเบียบและวินัย	4.07	0.68	4.12	0.625	0.57	0.59
รวม		3.96	0.67	3.94	0.71	0.21	0.83

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพศของผู้บริหารที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน ทุกข้อ

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n=231)		หญิง (n=85)		t - test	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนของครูผู้สอน	3.99	0.64	4.01	0.65	0.03	0.76
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในแนะนำแนวทางทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	3.88	0.91	3.75	0.94	1.12	0.26
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน	3.85	0.79	3.80	0.83	0.52	0.60
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน	3.93	0.84	3.94	0.92	0.09	0.92
5	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมให้แก่ครู	3.70	0.87	3.80	0.99	0.86	0.39
6	ผู้บริหารส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรมของครูผู้สอนต่อสาธารณะ	3.99	0.93	3.88	0.97	0.88	0.38
	รวม	3.89	0.72	3.86	0.76	0.28	0.78

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามเพศของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพศของผู้บริหารที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน ทุกข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 110)		กลาง (n = 73)		ใหญ่ (n = 83)		ใหญ่พิเศษ (n = 50)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.24	0.56	4.33	0.46	4.19	0.51	4.10	0.51	2.03	0.11	-
2	ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.05	0.58	4.23	0.60	4.03	0.61	4.06	0.56	1.89	0.13	-
3	ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก	3.95	0.69	4.09	0.68	3.90	0.72	3.94	0.69	1.11	0.35	-
4	ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	3.93	0.65	4.07	0.65	3.88	0.74	3.94	0.69	1.03	0.38	-
5	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา	3.89	0.70	4.04	0.61	3.77	0.82	3.84	0.75	1.90	0.13	-
	รวม	4.01	0.52	4.15	0.52	3.95	0.57	3.98	0.55	1.96	0.12	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 110)		กลาง (n = 73)		ใหญ่ (n = 83)		ใหญ่พิเศษ (n = 50)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ	4.31	0.65	4.32	0.60	4.22	0.63	4.10	0.61	1.63	0.18	-
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือกระตุ้นให้ครูพัฒนางาน สอนของตนเอง ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.35	0.64	4.36	0.59	4.34	0.67	4.24	0.69	0.42	0.74	-
3	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการกำหนด แผนพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพของ ครูเป็นรายบุคคล (ID Plan)	4.15	0.62	4.14	0.61	4.04	0.50	3.96	0.60	1.53	0.21	-
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศ ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรม การสอนของครู	4.31	0.69	4.34	0.56	4.27	0.63	4.08	0.60	1.98	0.12	-

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 110)		กลาง (n = 73)		ใหญ่ (n = 83)		ใหญ่พิเศษ (n = 50)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการในด้านของการทำผลงานทางวิชาชีพครูตามระเบียบของ ก.ค.ศ. (ว 17 / ว 21)	4.21	0.79	4.55	0.71	4.20	0.79			
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินตนเองและจัดรายงานการประเมินตนเองทุกปีเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานของครู	4.09	0.67	4.26	0.60	4.11	0.68	4.04	0.70	1.40	0.24	-
	รวม	4.24	0.56	4.33	0.46	4.19	0.51	4.10	0.51	2.033	0.11	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่แตกต่างกันอย่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูแตกต่างกันในทุกข้อที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ เปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน รายข้อ ได้ดังนี้

ข้อ “ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการในด้านของการทำผลงานทางวิชาชีพครู ตามระเบียบของ ก.ค.ศ. (ว 17 / ว 21)” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางมีบทบาทสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 110)		กลาง (n = 73)		ใหญ่ (n = 83)		ใหญ่พิเศษ (n = 50)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา	4.21	0.78	4.32	0.72	4.10	0.82	4.16	0.79	1.06	0.36	-
2	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.03	0.83	4.18	0.79	3.95	0.75	4.00	0.73	1.16	0.32	-
3	คณะกรรมการมีโอกาสเสนอความเห็นในการประชุม เพื่อร่วมวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.95	0.75	4.15	0.72	4.02	0.78	3.98	0.77	1.06	0.37	-
4	ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	4.03	0.61	4.25	0.52	4.04	0.57	4.02	0.55	2.71	0.04*	2>1 ,2>3, 2>4

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 110)		กลาง (n = 73)		ใหญ่ (n = 83)		ใหญ่พิเศษ (n = 50)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
		5	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ	3.90	0.69	4.15	0.76	3.93	0.78			
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มามีบทบาทในการสร้างความรู้แก่ครูภายในสถานศึกษา	4.18	0.85	4.33	0.87	4.12	0.88	4.16	0.84	0.83	0.47	-
	รวม	4.05	0.58	4.23	0.60	4.03	0.61	4.06	0.56	1.89	0.13	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันในข้อ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนรายข้อ ได้ดังนี้

ข้อ “ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางมีบทบาทสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 110)		กลาง (n = 73)		ใหญ่ (n = 83)		ใหญ่พิเศษ (n = 50)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
1	ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานในสถานศึกษาให้เชื่อมต่อกระบวนการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	4.14	0.66	4.25	0.62	4.18	0.63	4.20	0.57	0.46	0.71	-
2	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในสถานในสถานศึกษาให้เชื่อมต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	3.95	0.88	4.07	0.86	3.84	0.88	3.90	0.86	0.91	0.44	-
3	ผู้บริหารจัดสื่อหนังสือ ตำรา คู่มือการสอนเพียงพอ ต่อการอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน	3.84	0.75	4.00	0.80	3.75	0.75	3.78	0.76	1.59	0.19	-
4	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายเขตพื้นที่และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.81	4.05	0.80	3.99	0.86	3.98	0.82	0.12	0.95	-

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 110)		กลาง (n = 73)		ใหญ่ (n = 83)		ใหญ่พิเศษ (n = 50)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และ อำนวยความสะดวกในด้านของความพร้อมทาง เทคโนโลยี เช่น จอโปรเจคเตอร์ สัญญาณ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อเอื้อต่อการพัฒนา ศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน	3.88	0.92	4.03	0.85	3.72	0.94			
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มามีบทบาทใน การสร้างความรู้แก่ครูภายในสถานศึกษา	4.18	0.85	4.33	0.87	4.12	0.88	4.16	0.84	0.83	0.47	-
	รวม	4.05	0.58	4.23	0.60	4.03	0.61	4.06	0.56	1.89	0.13	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 110)		กลาง (n = 73)		ใหญ่ (n = 83)		ใหญ่พิเศษ (n = 50)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.86	4.16	0.88	3.88	0.96	3.92	0.88	1.49	0.22	-
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.75	0.82	3.97	0.78	3.71	0.89	3.74	0.80	1.61	0.19	-
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูที่คนศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้พัฒนาตนเอง	3.87	0.88	3.93	0.87	3.81	0.97	3.86	0.90	0.25	0.86	-
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะและเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานให้ทันต่อความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก	4.09	0.81	4.19	0.88	4.07	0.91	4.10	0.86	0.29	0.83	-

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 110)		กลาง (n = 73)		ใหญ่ (n = 83)		ใหญ่พิเศษ (n = 50)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
		5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมี กระบวนการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ PLC เพื่อให้ครูหาแนวทางการ แก้ปัญหาร่วมกัน	3.87	0.83	4.05	0.83	3.75	0.90			
6	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามวิชาชีพครู รักษาระเบียบและ วินัย	4.05	0.68	4.10	0.67	4.08	0.68	4.12	0.63	0.13	0.94	-
	รวม	3.93	0.65	4.07	0.65	3.88	0.74	3.94	0.69	1.03	0.38	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 110)		กลาง (n = 73)		ใหญ่ (n = 83)		ใหญ่พิเศษ (n = 50)		F- test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนของครูผู้สอน	3.98	0.65	4.14	0.58	3.90	0.66			
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในแนะนำแนวทางทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	3.85	0.90	3.96	0.84	3.75	1.00	3.84	0.96	0.69	0.56	-
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน	3.84	0.80	4.01	0.70	3.73	0.87	3.76	0.80	1.81	0.14	-
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน	3.96	0.85	4.05	0.72	3.82	0.98	3.88	0.87	1.08	0.36	-

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n = 111)		(n = 138)		(n = 56)		(n = 11)				
		\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
5	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนา นวัตกรรม	3.76	0.88	3.93	0.77	3.54	0.99	3.66	0.94	2.60	0.05	-
6	ผู้บริหารส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยและ นวัตกรรมของครูผู้สอนต่อสาธารณะ	3.93	0.91	4.14	0.85	3.86	1.04	3.94	0.96	1.26	0.29	-
	รวม	3.89	0.70	4.04	0.61	3.77	0.82	3.84	0.75	1.90	0.13	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n = 111)		(n = 138)		(n = 56)		(n = 11)				
		\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
1	ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.38	0.51	4.02	0.44	4.50	0.50	3.83	0.45	21.22*	0.00	1>2,1>4,3>2, 3>4
2	ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.18	0.61	3.96	0.54	4.28	0.58	3.71	0.53	6.74*	0.00	1>2,1>4,3>2, 3>4
3	ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก	3.94	0.67	4.00	0.75	3.97	0.54	3.85	0.96	0.22	0.88	-
4	ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	3.89	0.68	4.03	0.70	3.91	0.59	3.80	0.81	1.05	0.37	-
5	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา	3.84	0.77	3.93	0.69	3.90	0.72	3.68	0.81	0.64	0.59	-
	รวม	4.05	0.52	3.99	0.59	4.11	0.44	3.78	0.67	1.55	0.20	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละข้อ ได้ดังนี้

ด้าน การเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้าน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์
 ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

ข้อ	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 111)		6 – 10 ปี (n = 138)		11 – 15 ปี (n = 56)		16 ปีขึ้นไป (n = 11)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ	4.42	0.61	4.01	0.55	4.59	0.60			
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือกระตุ้นให้ครูพัฒนา งานสอนของตนเอง ผ่านกระบวนการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.46	0.61	4.17	0.64	4.54	0.60	4.00	0.63	7.53*	0.00	1>2, 1>4, 3>2, 3>4
3	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการกำหนด แผนพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพของ ครู เป็นรายบุคคล (ID Plan)	4.20	0.57	3.91	0.55	4.34	0.58	3.91	0.54	10.32*	0.00	1>2, 3>2, 3>4
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศในการ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมการสอน ของครู	4.44	0.61	4.04	0.58	4.55	0.57	3.91	0.70	15.41*	0.00	1>2, 1>4, 3>2, 3>4

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n = 111)		(n = 138)		(n = 56)		(n = 11)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการในด้านของการทำผลงานทางวิชาชีพครูตามระเบียบของ ก.ค.ศ. (ว 17 / ว 21)	4.46	0.76	4.07	0.76	4.57	0.68	3.73	0.90	12.73*	0.00	1>2, 1>4, 3>2, 3>4
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินตนเองและจัดรายงานการประเมินตนเองทุกปีเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานของครู	4.28	0.66	3.92	0.59	4.43	0.63	3.64	0.67	9.21*	0.00	1>2, 1>4, 3>2, 3>4
	รวม	4.38	0.51	4.02	0.44	4.50	0.50	3.83	0.45	21.22*	0.00	1>2, 1>4, 3>2, 3>4

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกันในทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละข้อ ได้ดังนี้

ข้อ “ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อ “ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือกระตุ้นให้ครูพัฒนางานสอนของตนเอง ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อ “ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดแผนพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล (ID Plan)” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อ “ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมการสอนของครู” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อ “ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการในด้านของการทำผลงานทางวิชาชีพครู ตามระเบียบของ ก.ค.ศ. (ว 17 /ว 21)” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อ “ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินตนเองและจัดรายงานการประเมินตนเองทุกปีเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานของครู” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์
 ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป		F-test	Sig.	เปรียบเทียบรายคู่
		(n = 111)		(n = 138)		(n = 56)		(n = 11)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ	4.42	0.61	4.01	0.55	4.59	0.60	3.82	0.40	19.43*	0.00	1>2, 1>4, 3>2, 3>4
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือกระตุ้นให้ครูพัฒนา งานสอนของตนเอง ผ่านกระบวนการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.46	0.61	4.17	0.64	4.54	0.60	4.00	0.63	7.53*	0.00	1>2, 1>4, 3>2, 3>4
3	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการกำหนด แผนพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพของ ครูเป็นรายบุคคล (ID Plan)	4.20	0.57	3.91	0.55	4.34	0.58	3.91	0.54	10.32*	0.00	1>2, 3>2, 3>4
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศใน การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมการ สอนของครู	4.44	0.61	4.04	0.58	4.55	0.57	3.91	0.70	15.41*	0.00	1>2, 1>4, 3>2, 3>4

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 111)		6 – 10 ปี (n = 138)		11 – 15 ปี (n = 56)		16 ปีขึ้นไป (n = 11)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
		5	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ	4.04	0.75	3.91	0.73	4.13	0.69			
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มามีบทบาทในการสร้างความรู้แก่ครูภายในสถานศึกษา	4.41	0.84	3.90	0.83	4.61	0.65	3.73	0.90	14.85*	0.00	1>2,1>4,3>2, 3>4
	รวม	4.18	0.61	3.96	0.54	4.28	0.58	3.71	0.53	6.74*	0.00	1>2,1>4,3>2, 3>4

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันในข้อที่ 1,2,4,6 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละข้อ ได้ดังนี้

ข้อ “ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อ “ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อ “ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อ “ผู้บริหารส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มา มีบทบาทในการสร้างความรู้แก่ครูภายในสถานศึกษา” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และ

16 ปีขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์
 ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้อำนวยการควบคุม

ข้อ	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป		F-test	Sig.	เปรียบเทียบรายคู่
		(n = 111)		(n = 138)		(n = 56)		(n = 11)				
		\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
1	ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานใน สถานศึกษาให้เอื้อต่อกระบวนการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	4.08	0.62	4.26	0.62	4.18	0.64	4.27	0.65	1.78	0.15	-
2	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในสถานใน สถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของ ครูผู้สอน	4.01	0.88	3.85	0.88	4.09	0.77	3.64	1.03	1.76	0.15	-
3	ผู้บริหารจัดสื่อหนังสือ ตำรา คู่มือการสอน เพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกแก่ ครูผู้สอน	3.86	0.72	3.80	0.83	3.95	0.62	3.64	1.03	0.80	0.49	-
4	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่ สอดคล้องกับนโยบายเขตพื้นที่และ สถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.79	4.07	0.89	3.88	0.60	4.00	1.18	0.72	0.54	-

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n = 111)		(n = 138)		(n = 56)		(n = 11)				
		\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และ อำนวยความสะดวกในด้านของความพร้อม ทางเทคโนโลยี เช่น จอโปรเจคเตอร์ สัญญาณอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อเอื้อต่อ การพัฒนาศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน	3.81	0.90	3.93	0.94	3.80	0.80	3.73	1.27	0.50	0.68	-
6	ผู้บริหารจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้อง กับเกณฑ์การประเมินผลงานของครู ตาม เกณฑ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสมความรู้แก่ครู ภายในสถานศึกษา	3.89	0.81	4.07	0.88	3.93	0.76	3.82	1.08	1.15	0.33	-
	รวม	3.94	0.67	4.00	0.75	3.97	0.54	3.85	0.96	0.22	0.88	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์
 ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

ข้อ	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 111)		6 – 10 ปี (n = 138)		11 – 15 ปี (n = 56)		16 ปีขึ้นไป (n = 11)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบรายคู่
		\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างเพื่อพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	3.88	0.90	4.03	0.89	4.09	0.88	3.73	1.01	1.14	0.33	-
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมสัมมนา ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.72	0.85	3.87	0.80	3.75	0.81	3.64	1.03	0.85	0.47	-
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้พัฒนา ตนเอง	3.80	0.88	3.90	0.93	3.93	0.85	3.82	1.08	0.34	0.79	-
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะและเปลี่ยน ประสบการณ์การปฏิบัติงานให้ทันต่อ ความก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงของสังคม และโลก	4.05	0.85	4.24	0.92	3.95	0.62	4.00	1.10	2.02	0.11	-

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n = 111)		(n = 138)		(n = 56)		(n = 11)				
		\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมี กระบวนการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ PLC เพื่อให้ครูหาแนวทางการ แก้ปัญหาพร้อมกัน	3.85	0.87	3.93	0.88	3.91	0.72	3.73	1.10	0.32	0.81	-
6	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามวิชาชีพครู รักษาระเบียบและ วินัย	4.07	0.68	4.20	0.59	3.86	0.80	3.91	0.30	3.82*	0.01	3<1, 3<2
	รวม	3.89	0.68	4.03	0.70	3.91	0.59	3.80	0.81	1.05	0.37	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสบการณ์ของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรแตกต่างกันในข้อ 6 โดยสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละข้อ ได้ดังนี้

ข้อ “ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามวิชาชีพครู รักษาระเบียบและวินัย” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีบทบาทต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี และ 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์
 ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 110)		กลาง (n = 73)		ใหญ่ (n = 83)		ใหญ่พิเศษ (n = 50)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบรายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนของครูผู้สอน	4.05	0.63	3.88	0.61	4.21	0.68	3.73	0.65	4.85*	0.00	1>2, 3>2, 3>4
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในแนะนำแนวทางทำวิจัยเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	3.72	0.94	3.96	0.89	3.88	0.90	3.64	1.12	1.57	0.20	-
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนา การเรียนการสอน	3.74	0.84	3.91	0.74	3.88	0.83	3.73	0.90	1.09	0.35	-
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อสร้าง กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน	3.90	0.93	4.01	0.81	3.82	0.83	3.82	0.87	0.84	0.47	-
5	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม	3.75	0.99	3.75	0.83	3.70	0.89	3.45	1.04	0.39	0.76	-
6	ผู้บริหารส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรม ของครูผู้สอนต่อสาธารณะ	3.86	0.95	4.08	0.93	3.91	0.90	3.73	1.10	1.48	0.22	-
	รวม	3.84	0.77	3.93	0.69	3.90	0.72	3.68	0.81	0.64	0.59	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละข้อ ได้ดังนี้

ข้อ “ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนของครูผู้สอน” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน 340 คน โดยการคำนวณเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2528) และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 1 ฉบับ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน 5 ด้าน ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า มี 5 ระดับ ผลการหาค่า IOC คือ 1.00 ทุกข้อ และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดย ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 340 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่าง ทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน 5 ด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รองลงมาได้แก่ ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก รองลงมาได้แก่ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เมื่อพิจารณาภายในแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมการสอนของครู รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการในด้านของการทำผลงานทางวิชาชีพครู ตามระเบียบของ ก.ค.ศ. (ว 17 / ว 21) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินตนเองและจัดรายงานการประเมินตนเองทุกปีเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานของครู รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดแผนพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู เป็นรายบุคคล (ID Plan) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์โครงการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือกระตุ้นให้ครูพัฒนางานสอนของตนเอง ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มามีบทบาทในการสร้างความรู้แก่ครูภายในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ คณะกรรมการมีโอกาเสนอความเห็นในการประชุม เพื่อร่วมวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา และข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา

1.3 ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายเขตพื้นที่และสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลงานของครู ตามเกณฑ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และอำนวยความสะดวกในด้านของความพร้อมทางเทคโนโลยี เช่น จอโปรเจคเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในสถานในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานในสถานศึกษาให้เอื้อต่อกระบวนการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดสื่อหนังสือ ตำรา คู่มือการสอน เพียงพอต่อการอำนวยความสะดวก แก่ครูผู้สอน

1.4 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามวิชาชีพครู รักษาระเบียบและวินัย รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้พัฒนาตนเอง รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะและเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานให้ทันต่อความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก และข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีกระบวนการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เพื่อให้ครูหาแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน

1.5 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนของครูผู้สอน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรมของครูผู้สอนต่อสาธารณะ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแนะนำแนวทางทำวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และข้อที่มีบทบาทของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมให้แก่ครู

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศ ขนาดและประสบการณ์ของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเพศของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาโดยเพศชายมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ต่ำกว่าเพศหญิง

2.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.2.1 ด้าน การเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กมีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ด้าน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กมีบทบาทด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3 ด้าน การเป็นผู้อำนวยความสะดวก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กมีบทบาทด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ต่ำกว่า โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีบทบาทด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.4 ด้าน การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กมีบทบาทด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.5 ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กมีบทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางมีบทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ต่ำกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.3.1 ด้าน การเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการต่ำกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 – 15 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการต่ำกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 ด้าน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมต่ำกว่ากลุ่มประสบการณ์อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 ด้าน การเป็นผู้อำนวยความสะดวก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ต่ำกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ต่ำกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3.4 ด้าน การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่ำกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.5 ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีบทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีบทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ต่ำกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพได้อย่างก้าวหน้า ตลอดจนสามารถตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา เต่าพลี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารการศึกษา กับ ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทั้ง และสอดคล้องกับ ศิริพร บุชบง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย

เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านเงินเดือนหรือรายได้ และ สอดคล้องกับแนวคิดของ แซนเดอร์ (Sander, 1988, p. 272 อ้างถึงใน วาสนา เต่าพาลี, 2557, น. 75) ได้กล่าวว่า เนื่องจากบุคคลทุกคนต้องการมีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิต การทำงานของ บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและพอใจในงานที่ทำ ความพอใจในงานเป็นส่วน หนึ่งของการทำงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวิชาชีพของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า เพศของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ของครูด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมด้านการเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาโดยเพศ ชาย มีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูต่ำกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะ เพศ ที่แตกต่างกันนั้นเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสามารถพื้นฐานทัศนคติค่านิยมทักษะการรับรู้ต่าง ๆ ที่ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสริฎู เชนสาคร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูต่อ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีทัศนะต่อบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาท ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่มสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูแตกต่างกันในทุกด้าน อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ทำงานมีมากกว่า ย่อมมีความเข้าใจรูปแบบการบริหารของโรงเรียน และบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสริฎู เษยสาคร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีทัศนะต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภรณ์ สุวรรณโณ และเดือนใจ ดลประสิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตหนองแขม ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตหนองแขมจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูแตกต่างกันในทุกด้าน อาจเป็นเพราะ การสนับสนุนด้านการศึกษาจากภาครัฐนั้น มีการจัดสรรให้ตามจำนวนของนักเรียน โรงเรียนที่มีจำนวนมากกว่ารัฐบาลจะจัดสรรงบประมาณมาให้มากกว่าโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ซึ่งมีผลต่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวัลย์ รัตนะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันตามสถานศึกษาที่มีขนาด ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน
ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัด
สงขลาต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสำหรับบทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู คือ ด้านการสนับสนุนการวิจัยและ
พัฒนา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทาง และพัฒนาบทบาทในการเป็นผู้สนับสนุน
การวิจัยและพัฒนาแก่ครูและบุคลากรให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ของครูในด้านอื่นๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กษพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กลม ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: เมธีทีปส์.
- ไกรวัลย์ รัตนะ. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มศว, 9(1), 1 – 10.
- เข็มทอง แสงว. (2544). ความต้องการและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด (การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). หน่วยที่ 6 การบริหารจัดการเรียนรู้. ใน ประมวลชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จรรยา ธรณินทร์. (2542). การปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย. ฉะเชิงเทรา: ประสานมิตร.
- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- ณัฐรฎา พวงธรรม. (2553). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). *ภาวะผู้นำ: เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- นุวัฒน์ ทองจันทร์. (2557). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). *ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. สุทธิปริทัศน์, 28(87), 269 – 287.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2554). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พรวานนกการพิมพ์.
- พิชชาภา ผลกาผล และเดือนใจ ดลประสิทธิ์. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 13(3), 193 – 201.*
- รศริฎุ เขยสาคร (2557). *บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 6(1), 87 – 101.*
- ภาวิดา ธาธาศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตรณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วาสนา เต่าพาลี. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 6(1), 275 – 284.*
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.

- ศิริพร บุชบง และสุทธิพงษ์ บุญผดุง. (2560). บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 8*. (น. 2403 -2414). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล. (2552). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- สุรพล พุดคำ. (2544). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สิริภรณ์ สุวรรณโณ, เตือนใจ ดลประสิทธิ์. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*. 13(3), 1 – 12.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). *รายงานการวิจัยสภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษา*. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *คู่มือการปฏิบัติงานการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Barnard, C. I. (1962). *Organization and Management: Selected Papers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hallinger, J. S., & Murphy, S. L. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 8(6), 221-224.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2008). *Educational Administration: Concept and Practices* (5th ed.). Wadsworth: Cengage Learning

Simon, H. A. (1950). *Administrative Behavior*. New York: McMillan.

Resnick, M. (2002). Rethinking Learning in the Digital Age. In G. Kirkman (Eds.), *The Global Information Technology Report: Readiness for the Networked World*. Oxford: Oxford University Press.

Sergiovanni, Thomas J. (1992). *Educational Governance and Administration*. Massachusetts: Allyn & Bacon.

Van Deventer, I., & Kruger, A. G. (2003). *An educator's guide to school management skills*. Pretoria: Van Schaik.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ**รายนามผู้เชี่ยวชาญ**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.สทิธร เขาวนชัย อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ดร.สาโรช ยกให้ ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเก็บข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นายภัทรคุณ บุญดูฉาว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าหัวข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
2	ระดับการศึกษา 1) <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี 2) <input type="checkbox"/> ปริญญาโท 3) <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก 4) <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ).....	
3	อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) 1) <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี 2) <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี 3) <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี 4) <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	
4	ตำแหน่ง / หน้าที่ (เลือกเพียง 1 ตำแหน่ง) 1) <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย 2) <input type="checkbox"/> ครูชำนาญการ 3) <input type="checkbox"/> ครูชำนาญการพิเศษ 4) <input type="checkbox"/> ครูเชี่ยวชาญ	
5	ประสบการณ์การทำงาน (ถ้าเกิน 6 ปี นับเป็น 1 ปี) 1) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า / เท่ากับ 10 ปี 2) <input type="checkbox"/> 11 – 20 ปี 3) <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี 4) <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับการปฏิบัติในแต่ละบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริงว่ามีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดโดยมีการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติการ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ							
1	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ						
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือกระตุ้นให้ครูพัฒนาการสอนของตนเอง ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
3	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดแผนพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล (ID Plan)						
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมการสอนของครู						
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการในด้านของการทำผลงานทางวิชาชีพครูตามระเบียบของ ก.ค.ศ. (ว 17 / ว 21)						

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินตนเองและจัดรายงานการประเมินตนเองทุกปีเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานของครู						
ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม							
7	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา						
8	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา						
9	คณะกรรมการมีโอกาสเสนอความเห็นในการประชุม เพื่อร่วมวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา						
10	ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา						
11	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ						
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มา มีบทบาทในการสร้างความรู้แก่ครูภายในสถานศึกษา						

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก							
13	ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานในสถานศึกษาให้เอื้อต่อกระบวนการปฏิบัติงานของครูผู้สอน						
14	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในสถานในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน						
15	ผู้บริหารจัดสื่อหนังสือ ตำรา คู่มือการสอนเพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน						
16	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายเขตพื้นที่และสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ						
17	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และอำนวยความสะดวกในด้านของความพร้อมทางเทคโนโลยี เช่น จอโปรเจคเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน						
18	ผู้บริหารจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลงานของครู ตามเกณฑ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม						
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร							
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ						
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้พัฒนาตนเอง						
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะและเปลี่ยนแปลงประสบการณ์การปฏิบัติงานให้ทันต่อความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก						
23	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีกระบวนการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เพื่อให้ครูหาแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน						
24	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามวิชาชีพครู รักษาระเบียบวินัย						
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา							
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนของครูผู้สอน						
26	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในแนะนำแนวทางทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน						
27	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน						
28	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน						
29	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมให้แก่ครู						
30	ผู้บริหารส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรมของครูผู้สอนต่อสาธารณะ						

ภาคผนวก ค ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ความ หมาย
		1	2	3		
เพศ หมายถึง สถานะทางเพศของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41						
1	ชาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	หญิง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ปฏิบัติงานอยู่						
1	เล็ก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	กลาง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ใหญ่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41						
1	ต่ำกว่า 5 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	6 - 10 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	11 - 15 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	16 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ผ่านการกำหนด ในแผนยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ การดำเนินงานของครู การทำแผนพัฒนาเป้าหมายบุคคล ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การอบรมพัฒนาภาคีวิทยฐานะ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ของครูอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ความ หมาย
		1	2	3		
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือกระตุ้นให้ครูพัฒนางานสอน ของตนเอง ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการกำหนด แผนพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู เป็นรายบุคคล (ID Plan)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศในการจัด การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมการสอนของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการส่งเสริมความรู้ทางด้าน วิชาการ ในด้านของการทำผลงานทางวิชาชีพครู ตามระเบียบของ ก.ค.ศ. (ว 17/ว 21)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินตนเองและจัด รายงาน การประเมินตนเองทุกปีเพื่อใช้เป็นส่วน หนึ่งของการประเมินผลงานของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และ หน่วยงานอื่นๆ ร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สอน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างเครือข่าย เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ตลอดจน การทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการ สถานศึกษามีส่วนร่วม ในการวางแผนและ กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	คณะกรรมการมีโอกาสเสนอความเห็นในการ ประชุม เพื่อร่วมวางแผนการบริหารจัดการ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ความ หมาย
		1	2	3		
4	ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการ พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์แก่ครูและ บุคลากรภายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้เกิด ความสามัคคีในหมู่คณะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มามีบทบาทในการ สร้างความรู้แก่ครูภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นประสานงานให้แก่บุคลากรและผู้ ที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมทางด้านวิชาการ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยสอน จัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลงานของครู ตลอดจนการให้บริการและ การจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานในสถานศึกษาให้ เอื้อต่อกระบวนการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในสถานในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารจัดสื่อหนังสือ ตำรา คู่มือการสอน เพียงพอ ต่อการอำนวยความสะดวก แก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้อง กับนโยบายเขตพื้นที่และสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และอำนวยความสะดวกในด้านของความพร้อมทางเทคโนโลยี เช่น จอโปรเจคเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็ว สูงเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับ เกณฑ์ การประเมินผลงานของครู ตามเกณฑ์ ต่างๆได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ความ หมาย
		1	2	3		
4 การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกรวมทั้งสนับสนุนให้นำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมการทำ PLC เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกันและสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาชีพครู เป็นผู้นำในการปฏิบัติตามระเบียบและวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้พัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะและเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ การปฏิบัติงานให้ทันต่อความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีกระบวนการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เพื่อหาแนวทาง การแก้ปัญหาาร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามวิชาชีพครู รักษาระเบียบและวินัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5 การส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนา และหมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนสนับสนุนครูในการทำวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนของครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในแนะนำแนวทางทำวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ความ หมาย
		1	2	3		
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนา การเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อสร้าง กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนา นวัตกรรม ให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรม ของครูผู้สอนต่อสาธารณะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

จากตารางผลวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พบว่า บทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน
มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 แสดงว่า คำถามข้อนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา

ค่าความเชื่อมั่น (Try out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	31

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
a1	40	4.62	.540
a2	40	4.62	.490
a3	40	4.40	.545
a4	40	4.60	.496
a5	40	4.72	.452
a6	40	4.67	.474
a7	40	4.70	.464

	N	Mean	Std. Deviation
a8	40	4.73	.452
b1	40	4.40	.591
b2	40	4.62	.586
b3	40	4.60	.496
b4	40	4.60	.496
b5	40	4.65	.483
b6	40	4.65	.483
b7	40	4.75	.439
c1	40	4.53	.554
c2	40	4.50	.555
c3	40	4.53	.599
c4	40	4.37	.628
c5	40	4.37	.586
c6	40	4.45	.597
c7	40	4.65	.533
c8	40	4.60	.496
d1	40	4.58	.549
d2	40	4.58	.501
d3	40	4.53	.554
d4	40	4.57	.501
d5	40	4.60	.545
d6	86	4.64	.483
d7	86	4.71	.457
d8	86	4.66	.476
Valid N (listwise)	40		

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๘๘๔

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๒๗๕๓

วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุบลเมยอิชัย

ด้วย นายภัทรคุณ บุญดูจาว รหัสประจำตัว ๖๒๐๗๑๖๗๑ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๔๑" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ดร.กมิตา นรัตถรักษา)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๙

ที่ อว.๑๖๐๓.๑๒/ว ๒๗๕๓

วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุบลเมษสิทธิ์

ด้วย นายภัทรคุณ บุญตุลา วรหัสประจำตัว ๖๒๐๗๑๖๗๑ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕๑" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ดร.คันฉัตร นริตรักษา)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ฮา ๐๖๐๓.๐๒/ว ๒๗๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ว่าที่ร้อยเอก ดร.สาโรช ยกให้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายภัทรคุณ บุญคุณาว รหัสประจำตัว ๒๒๐๗๓๖๗๑ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๔๑" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.คณิดา นริตอรักษา)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๔๘๓๑

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๔๘๒๖

๒. นายภัทรคุณ บุญคุณาว

โทร ๐๔-๔๔๗๕๔-๔๗๕๓๑

ที่ อว.๐๖๐๑.๐๒/ว ๓๕๐๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นายภัทรคุณ บุญคุณาว รหัสประจำตัว ๖๒๐๗๒๖๗๓ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๑" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.คณิดา นัตถวิธยา)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๓. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๐๖-๔๕๖๐๔

โทรสาร ๐-๕๕๐๖-๔๕๖๒๖

๒. นายภัทรคุณ บุญคุณาว

โทร ๐๔-๔๖๗๐๔-๔๖๗๐๔

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	ภัทรคุณ บุญดูชาว
วัน เดือน ปี เกิด	15 พฤศจิกายน 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน	487 หมู่ 1 ตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร 62150
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสระหลวงพิทยาคม หมู่ 3 ตำบลคลองคะเชนทร์ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร 66000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู
พ.ศ. 2559	โรงเรียนสระหลวงพิทยาคม หมู่ 3 ตำบลคลองคะเชนทร์ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร 66000
ประวัติการศึกษา	ค.บ. (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
พ.ศ. 2559	