

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
ในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

สารนิพนธ์

ของ

อรุณวรรณ นาคทองดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
ในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

สารนิพนธ์

ของ

อรุณวรรณ นาคทองดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
ในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

บทคัดย่อ

ของ

อรุณวรรณ นาคทองดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

อรุณวรรณ นาคทองดี. (2549). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ แสงวงศ์ดี.

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 67 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่า IOC = .91 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีเทสท์ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. เมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ADMINISTRATORS' ROLE IN PERSONNEL DEVELOPMENT TOWARDS
PROFESSIONAL TEACHERS IN EDUCATIONAL REFORM PERIOD OF
NAKHONNAYOK EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.

AN ABSTRACT

BY

AROONWAN NAKTONGDEE

Persented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2006

Aroonwan Naktongdee. (2006). *Administrators' Role in Personnel Development Towards Professional Teachers in Educational Reform Period of Nakhonnayok Educational Service Area Office*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration).

Bankok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor :
Asst. Prof. Dr.Thasana Swaengsakdi.

The purposes of this research were to investigate and compare the administrators' role in personnel development towards professional teachers in educational reform period of Nakhonnayok Educational Service Area Office in 4 aspects : knowledge to teach, performance ability of an equipment information technology, performance ability to English, and self development consistent, in each aspect according to education, experience as administrators and leadership behavior.

The sample, acquired by simple random sampling technique, consisted of 67 administrators in Amphoe Ongkharak of Nakhonnayok Educational Service Area Office. The sample size was estimated by Krejcie and Morgan Table. The instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. It was developed by the researcher, had an Item – objective Congruence of .91 and had an alpha coefficient of .95. The data were analyzed by percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA.

The research finding were as follows.

1. Administrators' role in personnel development towards professional teachers in educational reform period of Nakhonnayok Educational Service Area Office as a whole and each aspect was at a high level.

2. The comparisons of the administrators' role in personnel development towards professional teachers in educational reform period by the education, experience as administrators and leadership behavior variables found no significant difference.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครู
มืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ของ อรุณวรรณ นาคทองดี
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศวงค์ศักดิ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ท. ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง ที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขให้งานสารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์จนทำให้ผลงานครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นางดุขุฎี หนองพงษ์ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมองครักษ์ จังหวัดนครนายก นายสมชาย พุ่มพิมล ศึกษาานิเทศก์ คศ.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก นางธีรานุช รอดแก้ว ศึกษาานิเทศก์ คศ.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก และนายสุนทร เชนชื่น ศึกษาานิเทศก์ คศ.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่ได้เสียสละเวลาในการเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำตรวจแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้แบบสอบถาม และให้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ได้ให้การศึกษอบรม และขอขอบคุณ นายเจตร์ สำราญสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพลอยกระจ่างศรี นายเกรียงศักดิ์ เอื้อใจ นางศศิธร เอื้อใจ และนางสาวจิรวรรณ เนตรทิพย์วัลย์ เพื่อนรุ่น 6 องครักษ์ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอดจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

สำหรับคุณค่าของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอกราบบูชาพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่มีพระคุณและได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

อรุณวรรณ นาคทองดี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.....	13
การปฏิรูปการศึกษา.....	19
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
หลักการและแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรครู.....	32
ครูมืออาชีพ.....	37
การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ.....	45
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	65
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
การสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	91
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	91
วิธีดำเนินการวิจัย.....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
สรุปผลการวิจัย.....	92
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	111
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	124
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	126

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา.....	66
2 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ.....	73
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ตามระดับการปฏิบัติตาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการ ศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	75
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ตามระดับการปฏิบัติตาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการ ศึกษา ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน จำแนกเป็นรายข้อ.....	76
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ตามระดับการปฏิบัติตาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการ ศึกษา ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกเป็น รายข้อ.....	78
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ตามระดับการปฏิบัติตาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการ ศึกษา ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ จำแนกเป็นรายข้อ.....	80
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ตามระดับการปฏิบัติตาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จำแนกเป็นรายข้อ.....	82

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
8 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	84
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน.....	86
10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนตามระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน ที่ต่างกัน.....	88
11 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ.....	89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดในปลายศตวรรษที่ 20 ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ ส่งผลให้การทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ต้องเน้นความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วโดยมีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นสื่อและเครื่องมือช่วยสร้างความสำเร็จในการทำงาน (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2545: 4) จึงส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนา

จากนโยบายของการปฏิรูประบบราชการทำให้การจัดองค์การทุกระดับเน้นขนาดที่เล็กกะทัดรัด คล่องตัว มีความรวดเร็วในการทำงาน สายการบังคับบัญชาจะสั้นเป็นแนวราบ สถานภาพของบุคคลไม่ได้ถูกกำหนดโดยตำแหน่ง แต่อยู่ที่คุณภาพและผลงานเป็นสำคัญ บทบาทหน้าที่จะเน้นปฏิบัติเฉพาะงานที่จำเป็นต้องทำเท่านั้น ทำให้ต้องเลือกสรรผู้ที่มีคุณภาพ มีความเป็นมืออาชีพ และมีความรู้ความสามารถที่แท้จริงเท่านั้นเข้ามาปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการมีทักษะฝีมือมากขึ้น ทำงานได้หลายแบบ มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า ดังนั้นลักษณะสำคัญของผู้ปฏิบัติงานยุคใหม่ที่พึงประสงค์คือ การเป็นผู้ที่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (Life – Long Learner) (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2545: 3) ดังนั้นข้าราชการจึงต้องปรับตัวทั้งในด้านความรู้ เทคโนโลยี ทักษะวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อให้เข้ากับหน่วยงานและวัฒนธรรมองค์การแนวใหม่ ส่งผลให้การศึกษาจึงต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วย โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง เน้นมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พัฒนาครูโดยเน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2546: 2) ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากยุคนี้เป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การพัฒนาในด้านความเชี่ยวชาญในยุคข้อมูลข่าวสารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการพัฒนาให้ได้ผลดังกล่าวนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

ในกระบวนการฝึกฝนเพื่อพัฒนานั้น โดยเฉพาะวิชาชีพครู เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อปัจจัยของครูผู้สอน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และ

วิชาการนั้นได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมกับผู้เรียน ดังนั้นครูผู้สอนจึงไม่สามารถหยุดนิ่งการเรียนรู้ที่มุ่งหวังเพื่อการพัฒนาความรู้และเทคนิควิธีการสอน และจะมีผลกระทบในทางบวกกับผู้เรียน (ณัฐวุฒิ พิมพา. 2547: ออนไลน์) แต่ในสภาพการพัฒนาครูในปัจจุบันยังมีปัญหาอยู่ในระดับมาก และปัญหาของครูก็เชื่อมโยงต่อคุณภาพของการศึกษา เช่น ครูปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะโลกแห่งความรู้ ความรู้ที่สอนกันในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงแตกต่างและสูงขึ้นจากเดิมที่เคยสอน อีกทั้งครูยังมีรายได้น้อย มีรายจ่ายสูง บางรายคิดหารายได้พิเศษเพิ่มเติม ทำให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษา (ต้นเหตุ ปัญหาของอาชีพครู. 2547: ออนไลน์) นอกจากนี้การอบรมพัฒนาครูส่วนใหญ่จะไม่ตรงกับความต้องการของครู ไม่สามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ และจากการจัดการศึกษาของประเทศไทย ในระยะเวลาที่ผ่านมาต่อเนื่องจนถึงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2538 – 2539) พบว่าบุคลากรครูมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และความ เป็นครูลดน้อยลง เนื่องจากขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาส่วน หนึ่งเกิดจากตัวครูมีความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูไม่เพียงพอ ความรู้ที่มีจำกัดแต่ใน หนังสือ ไม่รู้วิธีแสวงหาความรู้ ขาดการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอน ขาดความรู้เกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรม การใช้สื่อ และเวลาไม่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และเนื้อหา ใช้วิธีถ่ายทอดให้เด็กจำ ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเอง และปัญหาดังกล่าวไม่สามารถส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาครูได้ ไม่ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง ขาดระบบการตรวจสอบประเมินผลในการอบรม และพัฒนาครูประจำการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541: 57-59)

รัฐบาลหลายยุคหลายสมัยได้ให้ความสำคัญแก่วิชาชีพครู ดังที่ปรากฏในนโยบายรัฐบาลใน สมัยปัจจุบันที่มีพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาครูว่า “ส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือ และไว้วางใจจากสาธารณชน รวมทั้งพัฒนาและผลิตครูที่มีคุณภาพและคุณธรรม “ (ดิเรก พรสีมา; และคนอื่น ๆ. 2547: ออนไลน์) แต่ในความเป็นจริงการพัฒนาวิชาชีพครูที่แท้จริงนั้นจะต้องเริ่มขึ้นภายในสถานศึกษาเอง คือการ พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน โดยมี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผล ถึงความเป็นครูมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงอยู่ในฐานะผู้นำองค์กร คือ ผู้มีหน้าที่ในการบริหาร และจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษาเช่นในปัจจุบันผู้บริหาร สถานศึกษายังมีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการผลักดันให้การปฏิรูปการ เรียนรู้ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดใ

สถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่ไม่เอาจริง ไม่ตั้งใจบริหาร ไม่มีทักษะในการบริหาร ไม่มีระบบ ขาดศีลธรรม องค์กรจะไปสู่ความเป็นเลิศไม่ได้ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นครูมืออาชีพนั้น มีอยู่หลายด้าน แต่ในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เทคโนโลยี มีการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ก็ควรที่จะส่งเสริมบุคลากรครูให้เป็นมืออาชีพตามสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริง คุณสมบัติดังกล่าวได้แก่ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และทักษะในการสอน รู้ในหลักวิชาอย่างลุ่มลึก สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้สู่การปฏิบัติได้ มีทักษะและเทคนิควิธีในการสอน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547: 7-8; ชนาธิป พรกุล. 2543: 6-7)

นอกจากการส่งเสริมให้บุคลากรครูมีความรู้และทักษะทางการสอนแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ได้ เพราะการศึกษาในสมัยปัจจุบันจำเป็นต้องควบคู่ไปกับเทคโนโลยี และการเข้าถึงความรู้ใหม่ๆ ในปัจจุบันล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยเทคโนโลยีทั้งสิ้น ดังนั้นสื่อเทคโนโลยีจึงมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษา เพราะเป็นการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น เครื่องฉายภาพ โทรทัศน์ วีดีโอ และเทคโนโลยีที่สำคัญและมีความจำเป็นในปัจจุบัน คือ คอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถใช้งานได้หลากหลาย (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544: 17 ; อ่างอิงจาก อมรวิษฐ์ นครทรรพ. 2539: 121-123) ในวงการของการศึกษาคอมพิวเตอร์ก็มีบทบาททั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารสถานศึกษา ครูต้องใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมพื้นฐานได้ (คำหมาน คนไค. 2544: 162-165) เพื่อเป็นประโยชน์ในด้านการจัดการเรียนการสอน และนอกจากนั้นยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองด้วย คุณสมบัติของความเป็นครูมืออาชีพในยุคของการปฏิรูปการศึกษาอีกประการ คือ ครูควรมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสารและนำไปสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547: 8) ครูในปัจจุบันไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใดหรือสาขาวิชาใดก็ตาม ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษได้ เพราะภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยจากแหล่งค้นคว้าต่างๆ อาทิ เช่น อินเทอร์เน็ต มัลติมีเดีย หนังสือจากต่างประเทศ เป็นต้น ครูต้องมีความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน สื่อความในชีวิตประจำวันได้ ยิ่งครูมีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษมากเท่าไร ก็ยิ่งมีคุณค่าต่อศิษย์และวงการศึกษามากขึ้น (คำหมาน คนไค. 2544: 160) และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลก สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม วิทยาการต่างๆ ย่อมส่งผลให้ความรู้ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา แม้แต่เทคนิควิธีการสอนก็มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีเทคนิคใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนตลอดเวลา ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้ารับการอบรม การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จึงอาจกล่าวได้ว่าครูเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูต้องเป็นผู้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการเรียนรู้ ทุกวันของครูคือการเรียนรู้ การเรียนรู้คือการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติ (ชนาธิป พรกุล, 2543: 6-7)

จากคุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์จากแนวคิดของบุคคลหลายท่าน และเห็นว่าคุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดแก่บุคลากรครูใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การมีความรู้ในวิชาที่สอน (2) ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ (3) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และ (4) การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครูในงานวิจัยของไชยยันต์ ไชยถาวร (2541: บทคัดย่อ) พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งในด้านการพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย เหตุการณ์ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ต้องการมีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ การใช้ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริณา เมธธาธราธิป (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนากุศลกรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา พบว่า บุคลากรครูมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ในด้านวิชาการมีความต้องการมากที่สุดในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่ทำการสอน ด้านวิชาชีพ มีความต้องการมากที่สุดในด้านเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัยเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ต้องการพัฒนากับการผลิตสื่อ ต้องการมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2547 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก (2547ก: 1-7) ได้กำหนดความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเสมอภาคทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา และความสำเร็จตามนโยบายการจัดการศึกษา หนึ่งในความจำเป็นก็คือ ต้องการเพิ่มจำนวนครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ครูที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ เช่น Teacher Award และหนึ่งในพันธกิจหลัก คือ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครูตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และได้ดำเนินการจัดทำแผนงาน โครงการต่าง ๆ ซึ่งมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากุศลกรทางการศึกษา เช่น โครงการคัดเลือกผู้บริหารต้นแบบที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ โครงการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา โครงการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย โครงการอบรมทางไกลบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน โครงการติดตามการตรวจสอบและประเมินข้าราชการครูผู้ขอตำแหน่งอาจารย์ 3 โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเชื่อมโยงเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การประชุมเพื่อพัฒนาการวัดผลประเมินผลในสถานศึกษา จากโครงการดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบางโครงการเป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ก็เป็นเพียงการพัฒนาบางส่วนยังไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุมทั้งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาที่แท้จริง กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมควรเริ่มต้นที่สถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมและพัฒนาครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ใน 4 ด้าน คือ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองครักษ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานและแนวทางการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรครูและผู้บริหารสถานศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษานครนายกให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ 1) การมีความรู้ในวิชาที่สอน 2) ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 4) การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาโดยตำแหน่ง และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทน ในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2548 จาก 43 โรงเรียน จำนวน 86 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาโดยตำแหน่ง และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทน ในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2548 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 73 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1.1 วุฒิการศึกษา

1.1.1 ปริญญาตรี

1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์ในการบริหารงาน

1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.2.2 5 - 10 ปี

1.2.3 มากกว่า 10 ปี

1.3 พฤติกรรมผู้นำ

1.3.1 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน

1.3.2 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ

2.1 การมีความรู้ในวิชาที่สอน

2.2 ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

2.4 การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการนิยามศัพท์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

1. **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา ตลอดจนผู้รักษาราชการแทนที่แต่งตั้งโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีตำแหน่งในการบริหารสถานศึกษา

2. **ครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา** หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะใน 4 ด้าน คือ การมีความรู้ในวิชาที่สอน มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3. **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมือครูมืออาชีพ** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร 4 ด้าน คือ

3.1 **การมีความรู้ในวิชาที่สอน** หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริม พัฒนาให้ครูมีความสามารถในการวิชาที่สอนในสาระการเรียนรู้ สาระใดสาระหนึ่ง ใช้เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน มีการวัดผลประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

3.2 **ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ** หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการใช้สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ สามารถนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอน การใช้อินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรมการศึกษาต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน สามารถศึกษาหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต

รวมถึงการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติม โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม สัมมนา พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของคุณ

3.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ หมายถึง การพัฒนาให้ครูมีความรู้มีความรู้ภาษาอังกฤษพื้นฐาน สามารถอ่าน เขียน สื่อความหมายที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน และใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาภาษาอังกฤษในระดับที่สูงขึ้น

3.4 การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริมให้ครูมีคุณลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้โอกาสครูได้เลือกวิธีการพัฒนาด้วยตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ ด้วยตนเอง ส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการบริหารงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี , 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

6. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำและการแสดงออกด้านการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานในขอบเขตของการบริหารออกมาในลักษณะต่าง ๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

6.1 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสัมพันธ์กับครูในสถานศึกษาในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา การสื่อความหมายที่เป็นระบบ และดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

6.2 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสัมพันธ์กับครูในสถานศึกษา ในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ การอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นครูมืออาชีพจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาให้บุคลากรครูพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ดังนี้

1. การมีความรู้ในวิชาที่สอน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547: 7-8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความเป็นมืออาชีพ คือ ต้องมีความรู้ที่แท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้ในหลักวิชา ที่มาที่ไปอย่างรอบด้าน ในทำนองเดียวกัน ชนาธิป พรกุล (2543: 6-7) อมรวิรัช นครทรพรพ (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544: 17; อ้างอิงจาก อมรวิรัช นครทรพรพ. 2539:121-123) ; และ ดิเรก พรสีมา; และคนอื่น ๆ (2547: ออนไลน์) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์นั้น จะต้องมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างลุ่มลึก แยกแยะ และสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้มาสู่การปฏิบัติได้

2. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ จากแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547: 7-8) กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาความสามารถของข้าราชการเพื่อให้ทำงานอย่างมืออาชีพ ต้องมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเสร็จด้วยตนเอง และ คำหมาน คนไค (2543: 93-105) กล่าวว่าครูมืออาชีพต้องสามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา หรือเทคโนโลยีอื่นได้ตามสมควร และในทำนองเดียวกัน ชนาธิป พรกุล (2543: 6-7) อมรวิรัช นครทรพรพ (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544: 17; อ้างอิงจาก อมรวิรัช นครทรพรพ. 2539: 121-123) และ ดิเรก พรสีมา; และคนอื่น ๆ (2547: ออนไลน์) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ครูต้องเป็นผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูต้องเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ ๆ ภูมิวิธีและใช้เครื่องมือค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้

3. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ จากแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547: 7-8) กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาความสามารถของข้าราชการเพื่อให้ทำงานอย่างมืออาชีพต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และนำไปสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน คำหมาน คนไค (2543: 93-105) ได้กล่าวถึงความรู้ความสามารถของครู ว่าครูควรเข้าใจและใช้ภาษาอังกฤษได้ถึงแม้ไม่ได้สอนวิชาภาษาอังกฤษก็ตาม อย่างน้อยสามารถอ่าน เขียนและตอบประโยคง่าย ๆ ในชีวิตประจำวัน และชนาธิป พรกุล (2543: 6-7) มีความเห็นเช่นเดียวกับ อมรวิรัช นครทรพรพ (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544: 17; อ้างอิงจาก อมรวิรัช นครทรพรพ. 2539: 121-123) ว่าครูควรเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ เพราะภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ในสื่อต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต มัลติมีเดีย และโปรแกรมคอมพิวเตอร์

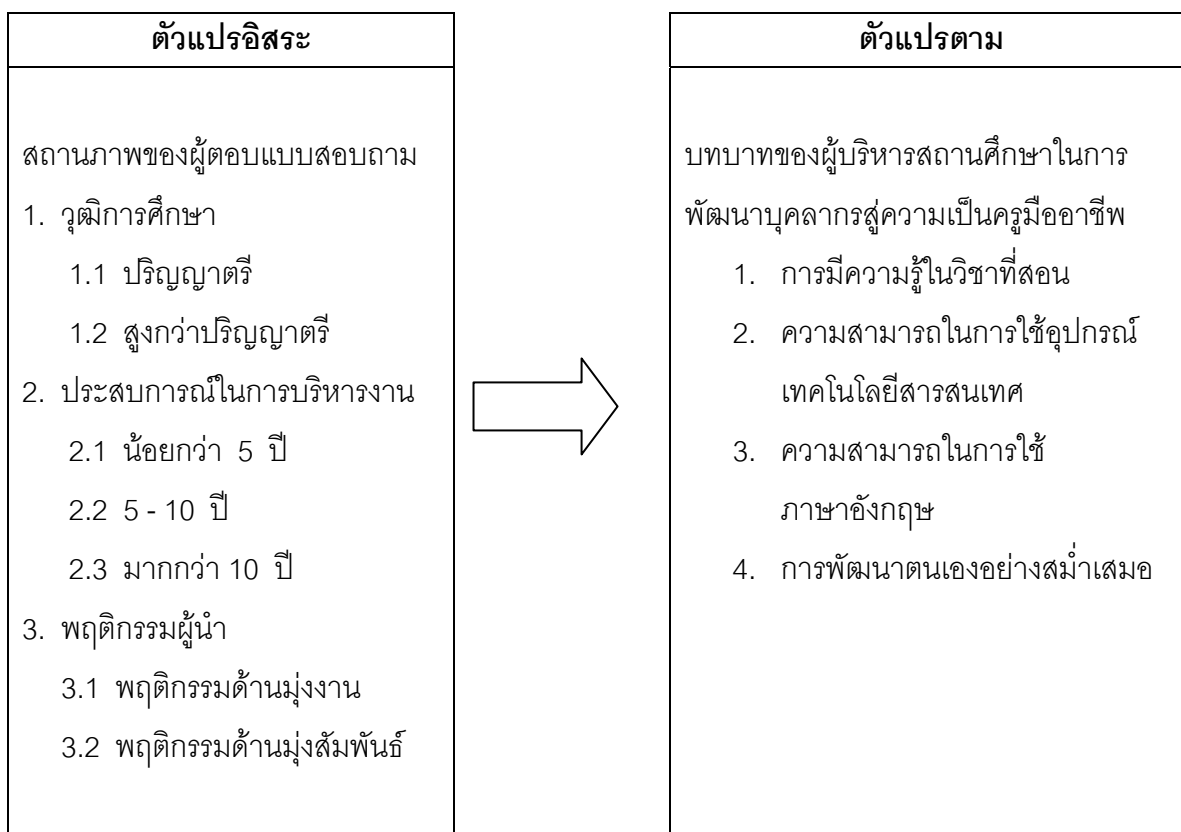
4. การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จากแนวคิดของ ชนาธิป พรกุล (2543: 6-7) กล่าวว่า ครูควรเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะการเรียนรู้คือการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพของประเทศชาติ และอมรววิทย์ นครทรรพ (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544 : 17; อ้างอิงจาก ออมรววิทย์ นครทรรพ. 2539: 121-123) กล่าวว่าครูในอนาคตจะต้องติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และดิเรก พรสีมา ; และคนอื่น ๆ (2547: ออนไลน์) ได้สรุปจากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดี พบว่า การใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอของครู เป็นลักษณะอย่างหนึ่งของครูที่ดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดในเรื่องวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

5. วุฒิกการศึกษา จากแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539: 5) ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิด มีปัญญาและมีวิสัยทัศน์และจากการวิจัยของ คันสนีย์ เครือชะเอม (2546: 122) สรุปได้ว่า วุฒิกศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ และสามารถทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารได้

6. ประสบการณ์ในการบริหารงาน จากแนวคิดของฮัทชิน (Huntchin. 1997: 1518) ได้ทำการวิจัยและพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมาก ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการวิจัยของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ; และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2527: 70-71) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการศึกษาประชาบาล พบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน

7. พฤติกรรมผู้นำ จากแนวคิดของฮาลปิน (Halpin. 1966: 88-89) จำแนกพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำมุ่งงาน 2) พฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาบูรณาการเป็นกรอบการวิจัย โดยกำหนดตัวแปรตาม คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ประกอบด้วย การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และ การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดตัวแปรอิสระ คือ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่มีพฤติกรรมผู้นำต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าศึกษาเอกสาร สามารถสังเคราะห์เป็นประเด็นหรือหัวข้อที่เกี่ยวกับ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ความเป็นมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. การปฏิรูปการศึกษา
 - 2.1 ความเป็นมาและความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษา
 - 2.2 ปัญหาของอาชีพครู
 - 2.3 แนวทางในการปฏิรูปครู
 - 2.4 การปฏิรูประบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายและความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. หลักการและแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรครู
5. ครูมืออาชีพ
 - 5.1 ความหมายของครูมืออาชีพ
 - 5.2 คุณลักษณะของครูมืออาชีพ
6. การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
 - 6.1 การมีความรู้ในวิชาที่สอน
 - 6.2 ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 6.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ
 - 6.4 การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
7. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ตั้งอยู่เลขที่ 182/89 ถนนสุวรรณศรี ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจังหวัดนครนายกมี

1 เขตการศึกษา ประกอบด้วย 4 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 171 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนในอำเภอเมืองนครนายก จำนวน 64 โรงเรียน อำเภอบ้านนา จำนวน 43 โรงเรียน อำเภอปากพลี จำนวน 20 โรงเรียน และอำเภอองครักษ์ จำนวน 43 โรงเรียน มีบุคลากรครูทั้งสิ้น 2,308 คน มีภารกิจในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา (3-5 ปี) การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา มีนักเรียนในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 42,405 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยความเสมอภาคทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา และความสำเร็จตามนโยบายการจัดการศึกษา โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู คือ การส่งเสริมให้เพิ่มจำนวนครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ครูที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ และมีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ในกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา โดยมีจุดเน้นในการจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร โดยการสำรวจศึกษา วิเคราะห์ สภาพความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา มีการจัดทำแผนงาน โครงการในการฝึกพัฒนาบุคลากร ประสานและส่งเสริมการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรครูในทุกตำแหน่ง ประเมินผลการพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการในการพัฒนา อีกทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปกครองคุ้มครองระบบคุณธรรมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการอบรมหรือประสานการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพ

กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกเป็นหนึ่งในกลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรแบ่งออกเป็น 4 งาน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก: 101-107)

1.1 งานฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ

1.1.1 การฝึกอบรม

ขั้นตอนและแนวปฏิบัติ

1. สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สภาพความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา (Training needs)
2. จัดทำแผนงาน/โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร
3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและจัดหาเทคโนโลยี
4. ประสานและส่งเสริมการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ทั้งกรณีเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง (Pre-service Training) และพัฒนา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Inservice Training) รวมทั้งการอบรมลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
กรณีเข้าสู่ตำแหน่งใหม่และกรณีประจำการ

5. การประเมินผลการฝึกอบรม
6. ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา
วิชาชีพ
7. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปกป้องคุ้มครองระบบ
คุณธรรมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการอบรมหรือประสานการฝึกอบรมและ
พัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพ
9. สร้างเครือข่ายประสานการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษาและสถานศึกษา
10. ประสานกับหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้มีการเทียบ
โอนประสบการณ์ ในการฝึกอบรมกับการพัฒนาวิทยฐานะของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

1. ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญยิ่ง
ในการที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
2. ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.2 การลาศึกษาต่อ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1. ศึกษาความจำเป็นและดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิ ได้มีโอกาสลาศึกษาต่อ ตามความต้องการของตนและ
หน่วยงานทางการศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานหรือกระทรวงศึกษาธิการและตามข้อตกลงในการส่งไปศึกษาต่อกับสถาบัน
อุดมศึกษา
2. ดำเนินการวางแผนและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลา
ศึกษาต่อทุกประเภท

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการ
ศึกษาและพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสามารถปฏิบัติ
หน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสูงขึ้น

1.2 งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1. ประสานการดำเนินการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา
 2. เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่เพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์
 3. ประกาศแจ้งสถานศึกษาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 4. เขตพื้นที่การศึกษาตั้งคณะกรรมการพิจารณาและนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบ
 5. ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบเกียรติบัตร โล่รางวัล พร้อมเผยแพร่ยกย่องอย่างกว้างขวาง
 - 6.ให้นำผลงานไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ
- ผลสำเร็จที่คาดหวัง**

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่สูงขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ทางราชการ

1.3 งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

1.3.1 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
2. เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตรวจสอบและนำเสนอตามที่มีอำนาจหรือองค์กวีวิชาชีพมอบหมาย
3. จัดทำทะเบียนควบคุม กำกับ ดูแล ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ

4. ประสานองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันการศึกษา ที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นมืออาชีพ

5. ส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและสามารถต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาที่มีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ

1.3.2 การส่งเสริมความมั่นคง ผดุงความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1. วิเคราะห์งานความมั่นคงและความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ
2. กำหนดหลักเกณฑ์การส่งเสริมความมั่นคงและผดุงความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ
3. วางแผนดำเนินการส่งเสริมความมั่นคงและผดุงความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ
4. ประเมินผลและรายงาน

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ
2. มีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 งานประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

3. พัฒนามาตรฐานคุณภาพ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

4. ส่งเสริมและจัดทำเครื่องมือประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล

5. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. นำผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

7. จัดทำรายงานการบริหารงานบุคคลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอไปยัง ก.ค.ศ.

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ทำให้สามารถดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรได้อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

2. มีการจัดทำข้อมูลมาตรฐานคุณภาพงานและประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

จากรายงานการปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ประจำปีงบประมาณ 2547 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. 2548: ออนไลน์) ได้นำเสนอผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามโครงการ แผนงานที่ได้รับอนุมัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2547 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งได้แก่โครงการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ โครงการอบรมทางไกลบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน โครงการส่งเสริมสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โครงการแข่งขันความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาไทย โครงการแสดงนิทรรศการและผลงานนักเรียน ในโรงเรียนโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โครงการประชุมเพื่อพัฒนาการวัดผลและประเมินผลในสถานศึกษา โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเชื่อมโยงเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทุกระดับ ซึ่งแต่ละโครงการทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกสรุปว่า มีบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครนายก เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ทางด้านการปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้นักเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

จากผลการสรุปผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2547 ในด้านคุณภาพของผู้เรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของแต่ละรายวิชาของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเพียงร้อยละ 42.60 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 47.23 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 34.38 และจากการเปรียบเทียบแผนการพัฒนามุคกลางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น ยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนามุคกลางครูยังไม่สามารถส่งผลต่อผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้นได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากการขาดผู้ชำนาญการในด้านการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง มุคกลางไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน (สมพร เสวีวัลลภ. 2548: ออนไลน์)

2. การปฏิรูปการศึกษา

2.1 ความเป็นมาและความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยได้รับการพัฒนาด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ซึ่งเป็นการสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักของศาสนา มีศิลปวัฒนธรรมอันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของคนไทยทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับประเทศโดยมีความเชื่อมโยงกับความต้องการพัฒนาประเทศและบริบทของสังคมโลก ซึ่งในระยะเวลายาวนานที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมไทยให้ประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับหนึ่ง แต่เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นในระยะที่ผ่านมา เป็นกระแสที่ครอบคลุมไปทั่วโลก ทุกประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประเทศที่มีขีดความสามารถในการบริหารและเปลี่ยนแปลงได้ดีก็ได้รับผลกระทบน้อย ส่วนประเทศที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์ ย่อมได้รับผลกระทบมาก จนเกิดภาวะวิกฤติขึ้น ดังที่ประเทศไทยได้ประสบภาวะวิกฤติทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านการศึกษา โดยเฉพาะสังคมไทยพบว่า การจัดการศึกษาของไทยที่มีมาอย่างต่อเนื่องยาวนานนั้นเกิดความอ่อนด้อยขึ้น ทั้งในด้านการบริหารจัดการและด้านคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้ประเทศไทยไม่มีศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในสังคมโลก ก่อให้เกิดกระแสแห่งการปฏิรูปสังคมไทยขึ้น และการปฏิรูปการศึกษาก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ทุกคนในสังคมตระหนักว่าเป็นเส้นทางการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาวิกฤติด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการศึกษา ตั้งแต่นโยบาย ปัจจัย ขั้นตอน และผลลัพธ์

(ประเวศ วะสี. 2549: ออนไลน์) และหวังว่าการศึกษาคือจะเป็นเส้นทางนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ทำให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถและศักยภาพสูงในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในประชาคมโลก ในขณะที่เดียวกันก็สามารถรักษาคุณลักษณะ เอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนา อันเป็นคุณลักษณะของความเป็นไทยให้ยั่งยืนต่อไป

ประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนา ทุกประเทศได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน หากสามารถใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน มีขีดความสามารถ มีศักยภาพเต็มสมบูรณ์ตามอัตภาพของแต่ละบุคคลแล้ว การพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศก็สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีทรัพยากรบุคคลที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สังคมโลกในอนาคตเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเป็นสังคมแห่งปัญญา ดังนั้น ประเทศที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดี มีทรัพยากรบุคคลที่ทรงปัญญาและมีความดีเท่านั้นที่จะไปยืนอยู่ในตำแหน่งประเทศชั้นนำได้อย่างมั่นคงและสง่างาม

ในขณะที่เดียวกันประเทศที่มีทรัพยากรบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพ ด้อยสติปัญญา ย่อมตกเป็นประเทศผู้ตาม และย่อมได้รับผลกระทบในทางลบโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ประเทศไทยมีทรัพยากร อยู่ในปริมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ มีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์กว่าหลาย ๆ ประเทศในโลก แต่ยังไม่สามารถใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เต็มตามศักยภาพ เพราะการจัดการศึกษาของไทยยังมีข้ออ่อนด้อยที่กลายเป็นปัญหาจุดรั้งหลายประการ เช่น เรื่องคุณภาพการศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมทางด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ดังนั้นทุกส่วนในสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน จึงได้ร่วมผลักดันให้มีการปฏิรูปการศึกษา และก่อให้เกิดมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น ซึ่งเป็นตัวผลักดันสำคัญให้การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากผลกระทบต่อคนไทยทุกคน และคนไทยทุกคนเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกันในการปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นความจำเป็นที่ทุกส่วนต้องให้ความร่วมมือกันในการดำเนินการ โดยใช้ดุลยพินิจพิจารณาร่วมกันอย่างมีเหตุผล มุ่งเอาประโยชน์สุขของประเทศชาติและประชาชนเป็นที่ตั้ง การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นประเด็นที่สำคัญที่ทุกฝ่ายในสังคมต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544: 1-2)

2.2 ปัญหาของอาชีพครู

หนึ่งในปัญหาสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือปัญหาของคุณภาพของครู เนื่องจากครูคือผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรในสังคม คือ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ

สิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม (ดิเรก พรสีมา; และคนอื่น ๆ. 2547: ออนไลน์) สังคม ไทยมีความคาดหวังในตัวครูสูงทุก ๆ ด้าน ครูปัจจุบันมีคุณสมบัติลดหย่อนไปจากความคาดหวัง หรือเปลี่ยนแปลงไปจากที่คาดหวังไปบ้าง แต่ก็มีคุณสมบัติบางด้านสูงกว่าที่สังคมคาดหวังก็มีเชื่อได้ว่าในปัจจุบันครูมีสมรรถภาพสูงกว่าครูในอดีตในหลาย ๆ ด้าน อย่างแน่นอนแต่บางด้านก็ต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การแก้ปัญหาและการยกระดับคุณภาพของครูให้สูงขึ้นคงต้องพิจารณาต้นเหตุของปัญหาประกอบกันด้วย ต้นเหตุน่าจะมาจากสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ (ต้นเหตุปัญหาของอาชีพครู. 2547: ออนไลน์)

1. กระแสความเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของโลก และของประเทศไทยเกิดขึ้นค่อนข้างรวดเร็ว และจะเร็วขึ้นในอนาคต และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านข้อมูล ข่าวสารองค์กรแห่งความรู้ อย่างมากมายครูจำเป็นต้องปรับให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง เหล่านี้ โดยเฉพาะโลกแห่งความรู้ ความรู้ที่สอนกันในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงแตกต่างและสูงขึ้นจากเดิมที่เคยสอนในระดับเดียวกันอย่างมาก ครูที่ปรับตัวไม่ทันก็จะกลายเป็นคนล้าหลัง ล้าสมัย ขาดความเชื่อมั่นในตนเองจนผลสุดท้ายอาจไม่กล้าสอนในบางวิชา บางครั้งอาจสอนผิดพลาดได้ ปัญหาจึงไม่ใช่ได้คนไม่ฉลาดมาเรียนครูเท่านั้น แต่อยู่ที่ขาดระบบพัฒนาครูให้ปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกด้วย

2. ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ มีผลให้เกิดการงานอาชีพที่กว้างขวาง หลากหลายมากขึ้น ในขณะที่สมัยก่อนคนกลุ่มหนึ่งมุ่งเรียนครูเพราะง่ายสะดวก และมั่นคง ด้วยการรับราชการ แต่ปัจจุบันการงานอาชีพเปลี่ยนแปลงไป การขยายตัวด้านอุตสาหกรรมและบริการที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ได้ดึงดูดคนที่มีการศึกษาเข้าสู่อาชีพนี้มากขึ้น คนที่กำลังศึกษาก็หันเหมาให้ความสนใจศึกษาเพื่อนำไปสู่อาชีพด้านอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้นทำให้ตัวเลือกคนที่จะมาเรียนเพื่อเป็นครูลดลง หรือที่ได้ก็ไม่ใช่กลุ่มคนระดับมัธยมศึกษาอย่างที่เคยเป็นในอดีต แต่ก็ไม่ถึงกับได้คนระดับด้อยปัญญาเสียทีเดียว คงพอกล่าวได้ว่าส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มระดับสติปัญญาปานกลาง และผู้ค่อนข้างจะขัดสนไม่สามารถสู้ค่าใช้จ่ายสูง ๆ ในการเรียนมหาวิทยาลัยได้มาเข้าเรียน

3. ในสภาพเศรษฐกิจที่เป็นบริโภคนิยมมากขึ้น ครูเป็นบุคคลหนึ่งในสังคม ก็ต้องพยายามดำรงชีวิตให้สมกับฐานะในสังคม ครูจึงมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการรับราชการ ประกอบกับผู้เข้าสู่อาชีพครูส่วนใหญ่มาจากครอบครัวชนบท มีการเกษตรเป็นอาชีพหลัก ครอบครัวมีรายได้น้อยเมื่อได้ลูกหลานไปเป็นครู ครูผู้นั้นก็ ต้องรับภาระครอบครัวที่ได้อุปการะตนจนได้เป็นครู ครูบางคนกล่าวว่ามีการหนี้สินตั้งแต่ ยังไม่ทันได้เป็นครู ซึ่งดูว่าน่าจะเป็นความจริง การมีส่วนร่วมในสังคมรอบ ๆ โรงเรียนก็ทำให้ครูมีรายจ่ายเพื่อสังคมเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูมีรายจ่ายสูง บางครั้งจึงต้องคิดหา รายได้พิเศษเพิ่มขึ้นทำให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของครู

4. ความก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ทำให้ครูต้องปรับกระบวนการเรียน การสอนให้ทันสมัย ครูจำเป็นต้องมีสื่อ มีเครื่องมือ ประกอบการสอนมากขึ้นเราเรียกรื่อง ให้ครูสอนโดยนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ สอนให้เด็กได้รู้จักศึกษาค้นคว้า ให้ปฏิบัติ กิจกรรมแต่โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดสื่อ และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย ขาดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการผลิตสื่อ ถ้าครูจะทำก็ต้องหาเองออกค่าใช้จ่ายเอง ความกระตือรือร้นของสื่อทำให้การเรียนการสอนขาดคุณภาพ

5. ระบบบริหารครูเป็นระบบราชการ ที่รวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง แม้จะมีการกระจายไปสู่จังหวัดบ้างก็ไม่มากนัก ประชาชนในท้องถิ่นไม่มีบทบาทในการกำกับดูแล การบริหารการจัดการ ทำให้ครูกับประชาชนในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ที่หลวมและห่าง ขาดผู้กำกับดูแลใกล้ชิด จึงเกิดปัญหาได้ง่าย ถ้าปรับระบบให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ กำกับดูแลโรงเรียนและการสอนของครู ก็เพื่อว่าประสิทธิภาพการทำงานและการวางตัวของครูจะสูงขึ้น

6. ครูขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจ ในสถานปฏิบัติงานของครูคือโรงเรียน ถ้าเทียบกับสถานปฏิบัติงานของผู้มีภารกิจระดับเดียวกันคือระดับปริญญา จะเห็นว่าต่างกันมาก ค่าใช้จ่ายเพื่อปฏิบัติงานก็มีน้อยมากเช่นไม่มีค่าพาหนะ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือการสอนมากกว่าปกติ ขาดการส่งเสริมพัฒนาตนเอง ขาดระบบความก้าวหน้าชัดเจนเหล่านี้ทำให้หลายคนรู้สึกท้อแท้หรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่สะดวก จึงไม่กระตุ้นให้คนทะเยอทะยานที่จะทำงานและไม่ดีดุด คนที่มีความรู้ความสามารถ

7. ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวนมากต้องปฏิบัติงานอยู่ในชนบทห่างไกล ทุรกันดารบางแห่งขาดความปลอดภัย หลายฝ่ายเรียกรื่องให้ครูเป็นผู้เสียสละแต่ขาดระบบการตอบแทนความเสียสละนั้น ๆ เช่นไม่มีเงินเดือนเพิ่มขึ้น ไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นไม่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้นตรงกันข้ามครูเหล่านี้กลับอยู่ในภาวะเสี่ยงและยากลำบากกว่าคนทั่วไป จึงไม่มีอะไรดึงดูดความสนใจนอกจากอดทนรอ ว่าเมื่อไรจะได้ย้ายออกไปอยู่ที่สบายกว่าหรือถ้าทนไม่ไหวก็ต้องลาออกไป

8. กระบวนการผลิตครูกับกระบวนการรับคนเข้าเป็นครูไม่สัมพันธ์กันเป็น เวลาไม่ต่ำกว่า 20 ปี ที่จำนวนผู้จบด้านการศึกษา มีมากกว่าความต้องการใช้ครู การฝึกหัดครูกลายเป็นการศึกษาสำหรับคนไม่มีทางเลือก ผู้จบการศึกษาว่าครึ่งไม่ได้ทำงานเป็นครูทำให้การผลิตครูขาดจุดเน้นที่ชัดเจน ประกอบกับมีสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ การผลิตครูมีจำนวนมากกว่าร้อยละต่างสังกัดกัน การวางแผนแก้ปัญหาจึงทำได้ยากทำให้ขาดคนที่มีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจเป็นครูอย่างจริงจัง เข้าสู่ระบบการ ฝึกหัดครูอย่างที่เคยเป็นมาในอดีต

2.3 แนวทางในการปฏิรูปครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2546: 17) ได้กล่าวถึงมาตรการและแนวทางในการปฏิรูปครู ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีแนวทางในการดำเนินงาน โดยการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการใช้หลักสูตรและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรครูมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนัก และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3. ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของตนเองหรือหน่วยงาน ให้มีโอกาสในการเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.4 การปฏิรูประบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา เพราะครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้นำปรัชญาแนวคิด และเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ บนความเชื่อที่ว่า ถ้าต้องการให้เด็กเป็นแบบใด การสอนและการบริหารจะต้องมีพฤติกรรมเช่นนั้น ถ้าต้องการให้ครูสอนแบบใด ครูจะต้องได้รับการฝึกฝนจริงด้วยวิธีการเช่นนั้น ซึ่งมีใช้เพียงแต่บอก อธิบายให้เข้าใจ แต่ต้องทำให้ครูมีความซาบซึ้งและซึมซับความคิด ความเชื่อและวิธีการปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในการสอนและการบริหารได้จริง ดังนั้น ถ้าหากเราสามารถปฏิรูประบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและสร้างคุณลักษณะดังกล่าวได้สำเร็จ ก็เป็นที่หวังได้ว่าการปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จ นั้นย่อมหมายถึงเด็กและเยาวชนไทยเป็นประชากรที่มีคุณภาพในอนาคต ในการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น จำเป็น จะต้องดำเนินการทั้งระบบ ทั้งการปฏิรูปการผลิตครู การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปการควบคุมการประกอบวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิรูปการบริหารงานบุคคล ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: 83-89)

2.4.1 ความหมายของการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การปรับระบบการผลิต การพัฒนา การส่งเสริมและการยกระดับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

คณาจารย์ หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐและเอกชน ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ 2 กลุ่ม ทั้งกลุ่มที่อยู่ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และกลุ่มที่อยู่ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

2.4.2 วัตถุประสงค์ของการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

1. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้ครูดี ครูเก่งอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการ โดยเฉพาะสาขาวิชาขาดแคลน อันจะนำไปสู่การสร้าง ความมั่นใจในวิชาชีพครูและการทำงานของครูในการยกระดับคุณภาพคนไทยในอนาคต
2. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาประจำการทุกคน ทั้งในสถานศึกษาของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้สามารถปฏิบัติวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและควบคุมการประกอบวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
4. เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติวิชาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษา ส่งเสริมความก้าวหน้าให้สัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนยกย่องเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2.4.3 ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ระดับนโยบาย

1. จัดทำนโยบายและแผนปฏิรูปการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้ง ภาครรัฐและเอกชนอย่างชัดเจน

2. จัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยระบบ กระบวนการและแผนการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

3. ตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นหน่วยงานประสานการพัฒนา ระดมทรัพยากรและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาด้านแบบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา

ระดับปฏิบัติ

1. ส่งเสริมให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจน มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2. จัดทำแผนและประสานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเฉพาะทั้งในระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระดับสำนัก ระดับกรม ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษา และในหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนา เพื่อให้สามารถพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับแนวนโยบายที่กำหนด มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ลดความซ้ำซ้อนในการพัฒนาและประหยัดทรัพยากร

3. กำหนดรูปแบบและแนวทางการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดภาระงาน มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพรวมทั้งปัญหาและความต้องการในการพัฒนาเป็นกรอบในการพัฒนา อาจใช้วิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ประกอบกันตามความเหมาะสม โดยใช้โรงเรียน หรือสถานศึกษาเป็นฐานการพัฒนา สำหรับกรณีที่มีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาเป็นจำนวนมาก และมีความจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาอย่างรวดเร็วก็มีการพัฒนาโดยใช้ระบบไอที

4. กำหนดโปรแกรมการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็น 2 ระยะ คือ (1) ระยะเตรียมการ และ (2) ระยะยาว โดยในระยะเตรียมการเป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อม และสร้างความมั่นใจในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่สำนักงานปฏิรูปการศึกษากำหนด สำหรับการดำเนินการระยะยาว เป็นการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพครู ให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการ มีเจตคติและพฤติกรรม ที่เหมาะสมกับความเป็นครูและมีคุณภาพสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

5. กำหนดสิ่งจูงใจหรือมาตรการแทรกแซงเพื่อการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี และให้นำผลการพัฒนาตามหลักสูตรที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือสถาบันอุดมศึกษากำหนดหรือรับรองเทียบโอนเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งหรือการพิจารณาขอยกย่องเชิดชูเกียรติ กรณีที่ไม่เข้ารับการพัฒนาตามที่กำหนด ก็ให้ใช้มาตรการแทรกแซง เช่น การงดพิจารณาความดีความชอบประจำปี เป็นต้น สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำฐานข้อมูล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจนและทันสมัย สะดวกต่อการนำไปใช้ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อการฝึกอบรม วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ หน่วยงานการฝึกอบรมครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นต้น

6. พัฒนาระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีการประเมินผลการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และให้นำผลการพัฒนาดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งในรายบุคคลและในภาพรวมทั้งสถานศึกษา กรณีที่ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาท่านใด หรือสถานศึกษาใด มีผลการพัฒนาในเกณฑ์ดี ก็ให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือให้รางวัล เพื่อจูงใจในการพัฒนา โดยจัดตั้งราชวิทยาลัยครูเมธี เป็นสถาบันบันยยกย่องเชิดชูเกียรติชั้นสูงสำหรับครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา

7. พัฒนาหลักสูตรพิเศษระดับชาติ เพื่อพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาระดับสูง

สรุปได้ว่า การปฏิรูปการศึกษานั้นต้องมีการปฏิรูปในทุก ๆ ด้าน และการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นก็มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และทำให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความหมายและความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ยนต์ ชุ่มจิต (2544: 232) กล่าวว่า บทบาท (Role) หมายถึง ภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล บุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใดก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนที่ได้มา ไม่ว่าจะได้มาโดยกำเนิด โดยการกระทำหรือโดยการแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง

อาคม วัดโธสง (2547: 71) กล่าวว่า บทบาท (Role) หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่ผู้ครองตำแหน่งควรประพฤติ ปฏิบัติ อย่างเช่น ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูอาจารย์ คณาน ภารโรง ก็จะมาแสดงบทบาทไปตามที่ตำแหน่งดังกล่าวต้องกระทำ โดยทั่วไปบทบาทจะต้องมาพร้อมกับหน้าที่และตำแหน่ง

สุนีย์ บุญทิม (2542: 26) สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคคลที่มีเป็นหัวหน้าสูงสุดในสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร และชอบขอยางงานที่รับผิดชอบ สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมได้ตามสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไป

พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา (2543: 14) สรุปไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้ในสถานศึกษา ในการทำงานในสถานศึกษาให้ใช้หลักการกระบวนการสร้างบรรยากาศ ดำเนินการในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยให้ผู้ใช้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ

จากการศึกษาความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา ตลอดจนผู้รักษาราชการแทนที่แต่งตั้งโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีตำแหน่งในการบริหารสถานศึกษา

3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ กรมสามัญศึกษา (2533: 1) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนโยบายและชี้แนวปฏิบัติในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้วิเคราะห์นโยบายจากหน่วยเหนือ เพื่อนำมาเป็นนโยบายของสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ชัดเจนให้ผู้ถือปฏิบัติสามารถเข้าใจได้ตรงกัน และนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบของแผนงาน ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบของแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ตามนโยบายในขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้สอดคล้องกับแผน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดผู้รับผิดชอบแผนงาน งานโครงการ กิจกรรม ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาองค์กร และจัดตั้งเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือเป็นส่วนบุคคล ทุกขั้นตอนของนโยบาย แผนงาน งานโครงการ กิจกรรม โดยสามารถควบคุม ตรวจสอบ ติดตามงานได้ทุกระยะขั้นตอน จนกว่างานนั้นจะสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 กระตุ้น เร่งรัด ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาด้วยการกระตุ้น เร่งรัดให้ผู้รับผิดชอบ แผนงาน โครงการ กิจกรรม ดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อให้งานนั้นดำเนินการตามนโยบายไปตาม กำหนดเวลาของแผน

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามและนิเทศ ผู้บริหารจำเป็นต้องควบคุมติดตาม ดูแลและนิเทศช่วย แก้ปัญหา พัฒนางาน สร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามแผนและโครงการ

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลงาน การพัฒนาประชาสัมพันธ์ และรายงาน ผู้บริหารเป็นผู้ กำหนดรูปแบบแนวการประเมิน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประชาสัมพันธ์และรายงานผลต่อชุมชน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ธีระ รุญเจริญ; ปราชญา กล้าผัจญ์; และสัมมา รุณิธย์ (2547: 36-39) กล่าวถึง บทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วยเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการ เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม และสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการ ปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการ ศึกษา

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างอิสระ เพื่อให้ เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการ มีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของ ภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและการ จัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จัก แสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความ สัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุน ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และ

ประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทักษะการด้านการเรียนการสอนและ กิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากร ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และไป ทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความ เปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความ ยึดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญ ในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การแสดงความ ขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยส่งเสริมการ ประเมินผลในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก มีการ นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามา มีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความ เข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมมากขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทัน ต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 56) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ในหมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

4. พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

(กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 21-22) ในหมวด 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด
2. พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

แมคเคลีย์รี; และเฮนเคลย์ (สมบุรณ์ ฐวสินธุ์. 2539: 12 ; อ้างอิงจาก McCleary; & Hencley. 1970: 17) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่วางนโยบายทางการศึกษา คือการกำหนดนโยบายที่ต้องตอบคำถามว่า ผู้เรียนคือใคร จะสอนอะไรแก่ผู้เรียน บริการทางการศึกษาที่จัดให้มีอะไรบ้าง เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและนโยบายทางการศึกษาและการบริหาร เป็นงานแปลงนโยบายออกมาเป็นกิจกรรมของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องทำงานร่วมกับครู และเป็นงาน

เทคนิคการจัดทำตารางสอน การมอบหมายงาน การอำนวยความสะดวก การนิเทศ การงบประมาณ การควบคุมตรวจสอบ ซึ่งเป็นงานส่งเสริมการเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมนักเรียนและงานบริการ

กริฟฟิธส์; และคนอื่น ๆ (งามพิศ คุณสอน. 2542: 71; อ้างอิงจาก Griffiths; and other. 1962: 172) กล่าวว่า ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 ประการคือ (1) การปรับปรุงโปรแกรมการศึกษา (2) การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ (3) การทำงานร่วมกับชุมชน (4) การจัดการภารกิจของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งหมด

ฮาร์ท; และควิน (อาคม วัดโธสง. 2547: 71-72; อ้างอิงจาก Hart; & Quinn. 1993: 543-575) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร 4 บทบาท คือ

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นคนฉลาด มีความคิดก้าวไกลกว่าคนทั่วไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่ไปทางที่ควรจะเป็น
2. กระตุ้นจิตใจ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นทำงาน ซึ่งการกระตุ้นใจก็ต้องอาศัยปัจจัยจูงใจทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน
3. นักวิเคราะห์ ผู้นำทางการศึกษาต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน แผนงานและโครงการต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติแต่ละวัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้นำทางการศึกษา เพราะปัจจุบันการบริหารงานทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
4. วางแผนงาน ผู้นำทางการศึกษาจะต้องวางแผนงานเกี่ยวกับบุคคล วิชาการ อาคาร สถานที่ งบประมาณการเงิน ธุรการ อาคารสถานที่ กิจกรรมนักเรียน และความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน ยิ่งในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาจะเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารยังต้องร่วมกับบุคลากรของโรงเรียนและชุมชน ในการวางแผนงานโรงเรียน

คราจิวิสกี้; มาติน; และวอลเดน (Krajewski; Martin; & Walden. 1983: 60-291) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

1. จัดคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอกับภารกิจของสถานศึกษา
2. เป็นผู้นำพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาปรับปรุงครูให้เป็นครูมืออาชีพ
3. เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีการประเมินหลักสูตร ปรับปรุงเนื้อหา ปรับปรุงสื่อปรับปรุงตารางการสอนของครู ปรับปรุงวิธีการสอนและกิจกรรม
4. จัดบริการแนะแนวและการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน
5. จัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนเพื่อให้ความสามารถด้านสังคม การทำงาน และการเป็นผู้นำ
6. มีการประเมินครูอาจารย์เป็นระยะ
7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

8. บริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
9. ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณด้วยการจัดขอ จัดหาและใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีผลต่อคุณภาพการศึกษา
10. จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์และปัจจัยอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาครู ว่า ผู้บริหารควรมีการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ โดยการกระตุ้น เร่งรัด จูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ให้ผู้ได้บังคับบัญชา เกิดการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษา

4. หลักการและแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรครู

จากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 5-20) ในมาตรา 9(4) กล่าวว่าให้มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ได้กระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จึงเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้วิเคราะห์นโยบายจากหน่วยเหนือ เพื่อนำมาเป็นแนวนโยบายของสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ชัดเจนให้ผู้ถือปฏิบัติสามารถเข้าใจได้ตรงกัน และนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง (กรมสามัญศึกษา. 2533: 1) สำหรับงานพัฒนาบุคลากรก็เป็นหนึ่งในงานบริหารบุคคล ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 52) มาตรา 79 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา 81 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม คู่มือ หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครนายก ได้กำหนดในกลยุทธ์

ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการจัดการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครูตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539: 19,591) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การ” หมายถึง งานหรือสิ่งที่ทำหรือ เรื่อง ฐานะ หน้าที่ “พัฒนา” หมายถึง ความเจริญ ดังนั้นการพัฒนาครูหมายถึง การทำให้ครูมีความเจริญขึ้น

ครู คือ ผู้ที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างเต็มเปี่ยมในสิ่งที่ครูทำ ซึ่งเป็นผลจากการเรียนการฝึกหัดมาอย่างดี ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพครู คือการทำให้ครูมีความเข้าใจอย่างชัดเจนและมีความสามารถมากขึ้นในกระบวนการที่ครูเข้าไปเกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูสามารถอำนวยความสะดวกการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในระบบการจัดการศึกษา เพราะจะเป็นส่วนสำคัญในการที่จะเปลี่ยนผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ (กรมวิชาการ. 2539: 13) จะเห็นว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูอย่างมากในสาระบัญญัติเพื่อการพัฒนาครู การควบคุมรักษามาตรฐานครู และด้านการจัดสวัสดิการครู รวมทั้งให้ตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาครู เพื่อให้ระบบการศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2542: 24-26)

1. ในกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ มีหลักการส่งเสริมวิชาชีพ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ให้สถานศึกษาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา
3. ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียง
4. ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกหรือเบิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา
5. ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

6. ต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

การที่จะเป็นครูมืออาชีพได้นั้น ต้องมีการเรียนการฝึกฝนอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานของหลักสูตร มีการประเมินผล มีระยะเวลาและการกระทำที่เหมาะสม รู้เรื่องงานของครู รู้และเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันในสังคมของโรงเรียน และมีความรู้ความสามารถด้านหลักสูตรที่เหมาะสม (Scribner. 1999: 240) ความเป็นครูมืออาชีพจะเกิดจากการตกลงใจของครูที่จะพัฒนาการศึกษา เป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกในใจของครูในความใส่ใจในการสอนเพราะครูต้องเอาใจใส่ให้นักเรียน รู้จักมาตรฐานการตัดสินของสังคม มีความรู้สึก (Sense) อย่างมากในธรรมชาติของการเรียนการสอนและสนใจปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้เสมอ (Green. 1998: 201-202) จรรยาบรรณของวิชาชีพครูจะส่งผลถึงจริยธรรมและพฤติกรรมของครู โดยมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานและความคิดรวบยอดที่เกิดมาจากการฝึกหัดเพื่อให้เกิดคุณลักษณะครูมืออาชีพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ฝึกยากกว่านักกฎหมาย

ออร์ตรัน (Ortrun. 1992: 21) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพในการจัดการศึกษาระดับสูง เรียกว่า CRASP ประกอบด้วย

1. เจตคติที่สำคัญ (Critical attitude)
2. การวิจัยเพื่อการสอน (Research into teaching)
3. การตรวจสอบ (Accountability)
4. การประเมินตนเอง (Self-evaluation)
5. การเป็นครูมืออาชีพ (Professionalism)

สคริเบเนอร์ (Scribner. 1999: 246) ได้เสนอสิ่งที่ครูมืออาชีพต้องพัฒนา คือ

1. ความรู้ในเนื้อหา
2. ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อเกิดผลต่อเด็กโดยตรง
3. การจัดการห้องเรียนที่ท้าทาย
4. การศึกษาช่องว่างในความรู้ของนักเรียน

ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540: 65-66) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ 9 กิจกรรม ได้แก่ การปฐมนิเทศ ฝึกอบรม การนิเทศภายใน ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การหมุนเวียน สับเปลี่ยนหน้าที่ ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

รวีวรรณ นาคเอี่ยม (2541: 71-72) ได้ศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัด กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญ พบว่ามีกิจกรรมดังนี้

1. การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศให้กับอาจารย์ใหม่
 2. การจัดกิจกรรมนิเทศงานภายใน เป็นรูปแบบการให้คำปรึกษารายบุคคลและรายกลุ่ม
 3. การจัดกิจกรรม การจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงานให้กับอาจารย์ใหม่ ดำเนินการ โดยผู้บริหารซึ่งโรงเรียนเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง ได้แก่หลักสูตร แผนการสอน และคู่มือครู
 4. การจัดกิจกรรมการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาส่งบุคลากรไป อบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ
 5. การจัดกิจกรรมดูงานนอกสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจของครูอาจารย์
 6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม
 7. การจัดกิจกรรมเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในการประชุมสัมมนา และการประชุมเชิง ปฏิบัติการ
 8. การจัดกิจกรรมประชุมในโรงเรียน เพื่อชี้แจงในการปฏิบัติงาน และจัดประชุมเมื่อมีความ จำเป็น
 9. การจัดกิจกรรมอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน เป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงาน พรศรี ฉิมแก้ว (2545: 17-18) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาครู ดังนี้
 1. การฝึกอบรมในโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพครู เน้นการปฏิบัติจริงโดยสถาบันผลิตครู เป็น หลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว
 2. การอบรมทั้งโรงเรียน (The Whole School Approach) เป็นการฝึกอบรม เพื่อปฏิรูป การเรียนรู้กับบุคลากรทั้งโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 3. การพัฒนาโดยตัวครูเอง และพัฒนาเพื่อนครูตามเงื่อนไขที่กำหนด (Peer Group Development) เป็นการให้ทุนอุดหนุนในการพัฒนาผลงาน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาครูแกนนำ ครูต้นแบบ และครูแห่งชาติ การพัฒนาแนวนี้ ครูจะต้องเข้าร่วมพัฒนาครูต้นแบบและครูแห่งชาติ โดยมีเงื่อนไขว่า จะต้องนำความรู้ที่ได้พัฒนาขึ้นไปขยายผลพัฒนาเพื่อนครูอีกจำนวนหนึ่ง เมื่อผ่าน การประเมินแล้วจะได้รับการรับรอง
 4. การพัฒนาครูโดยให้ครูพัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นการให้ครูพัฒนางานโดย อิสระ ได้รับการคัดเลือกและให้รางวัล เมื่อผลงานได้รับการตัดสินให้ชนะการประกวดแข่งขันแล้ว
- เซ็น แก้วยศ (เซ็น แก้วยศ. 2547: ออนไลน์) กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรวิชาชีพ ครู โดยแบ่งครูออกได้เป็น 3 ประเภท

ประเภทที่หนึ่ง ครูที่ไม่มีความสามารถและไม่เต็มใจที่จะตรวจสอบวิเคราะห์วิจารณ์การสอนของตนเอง ทั้งยังไม่ยอมให้ผู้อื่นตลอดจนครูใหญ่ และผู้ปกครองเข้ามาตรวจสอบว่าตนเองสอนอะไร และสอนอย่างไร

ประเภทที่สอง ครูที่ค่อนข้างจะมีความสามารถและเต็มใจที่จะตรวจสอบการสอนของตนเอง และใช้วิจารณ์ญาณของตนเองเปลี่ยนแปลงการสอนเป็นครั้งคราว แต่ครูเหล่านี้จะรู้สึกไม่สบายใจถ้าคนอื่นเข้ามาดูงาน มักจะมีความสุขความพอใจอยู่กับการเรียนรู้และความร่วมมือของนักเรียน

ประเภทที่สาม ครูที่มีความสามารถและเต็มใจที่จะตรวจสอบตนเอง และเต็มใจให้คนอื่นเข้ามาช่วยวิพากษ์วิจารณ์ด้วย มักจะเป็นผู้แสวงหาความช่วยเหลือเสียเอง ทั้ง ๆ ที่เป็นกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือน้อยกว่ากลุ่มแรก

ถ้าเพียงแต่พัฒนาครูในกลุ่มใหญ่ อบรมครูยกชั้น หรือยกวิชา การพัฒนาจะไม่ได้ผล วิธีที่ดีกว่าก็คือการช่วยให้ครูประเภทที่หนึ่งพัฒนาขึ้นมาเป็นครูประเภทที่สอง และประเภทที่สามตามลำดับ ครูประเภทที่หนึ่งและประเภทที่สองจะเกิดความเครียดมาก และมักจะส่งผลกระทบไปถึงตัวเด็กด้วย แต่ครูประเภทที่สามจะช่วยพยุงสถานการณ์เอาไว้

ตามรูปแบบใหม่ของการพัฒนาบุคลากรนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้รับฟังข้อเสนอของครู และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวก ความยุ่งยากใจอยู่ที่การหาวิธี กระตุ้นให้ครูรู้จักคิดริเริ่ม การจัดหาทรัพยากรมาสนองการเรียกร้องของครู การเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ การเป็นกันชนให้แก่ครู เมื่อหน่วยงานกลางมาตรวจสอบหรือเมื่อผู้ปกครองมีข้อข้องใจ

ณัฐวุฒิ พิมพา (2547: ออนไลน์) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นตามหลักวิชาการนั้นสามารถแบ่งได้เป็นเกณฑ์กว้าง ๆ 4 แบบ คือ การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในสภาพนอกห้องเรียน การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลภายในห้องเรียน การพัฒนาครูเป็นกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และการพัฒนาครูโดยกระบวนการทางคลินิก (Clinical Method)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547: 45-46) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาคนในองค์กรที่สำคัญ 3 วิธี คือ การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาที่ผู้เรียนรู้ได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะ มีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาในขณะปฏิบัติงานนี้ เป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่น ๆ แต่ไม่ได้จัดทำกันอย่างเป็นระบบ เพราะมีลักษณะเป็นวิธีการทดลองปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาอย่างจริงจัง ข้อเสียของการพัฒนาอย่างนี้ คือ อาจทำให้ผลงาน

ของหน่วยงานลดลงไปบ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตัวอย่างของการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ฯลฯ

2. การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้รับการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติของตนเอง เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของส่วนราชการเอง หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอกส่วนราชการ ที่นิยมดำเนินการ มี 4 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียนหรือในชั้นเรียน การฝึกอบรมทางไกล การดูงาน การศึกษาต่อ ฯลฯ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจ ใฝ่รู้และพยายามพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาหาความรู้จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ใฝ่หาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ติดตามข่าวและเหตุการณ์ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรควรให้เป็นครุมืออาชีพนั้น ต้องพัฒนาทั้งในด้านความรู้ในเนื้อหา ทักษะด้านต่าง ๆ รวมถึงเจตคติของความเป็นครู ซึ่งสามารถพัฒนาโดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การอบรมสัมมนา การฝึกพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น

5. ครุมืออาชีพ

ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มีเจตนาที่จะให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพนี้จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของเด็ก เยาวชน และประชาชนโดยรวมในอนาคต โดยกำหนดให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2539: 67)

5.1 ความหมายของครุมืออาชีพ

คำว่า มืออาชีพ (Professional) มักใช้เรียกผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นมาอย่างลึกซึ้ง และมีการฝึกฝนเป็นเวลานาน (Berliner. 1992: 227) ในการทำงานจะเน้นการใช้สมองมากกว่าใช้แรงงาน (Kierstead; & Wagner. 1993: 146)

อารีรัตน์ วัฒนสิน (2543: 2) กล่าวว่า ครุมืออาชีพ คือ ครูที่มีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาได้ครบทุกด้าน ทั้งความดี ความเก่ง สุขภาพกายแข็งแรง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีพื้นฐานในการศึกษาต่อ และพื้นฐานในการประกอบอาชีพ สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้ตามแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

ธีรศักดิ์ คงเจริญ (2545: 30) กล่าวว่า ครุมืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีงานประจำเพื่อเลี้ยงชีพในการสอนหรือส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน ด้วยความตระหนัก ด้วยความรู้ ด้วยความสามารถ และมีทักษะในการให้การศึกษา

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2547: ออนไลน์) ได้สรุปคำกล่าวของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ว่า ครุมืออาชีพ คือครูที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ที่จะเป็นครู คือ มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการให้การศึกษาอบรมศิษย์ในทุก ๆ ด้าน มีความพอดีดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญูณของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญูณของความเป็นครู

ดังนั้น สรุปได้ว่า ครุมืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป มีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ครบทุกด้าน มีความพอดีดี มีจรรยาบรรณแห่งความเป็นครู

5.2 คุณลักษณะของครุมืออาชีพ

ผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นมืออาชีพโดยทั่วไป ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์สูงในการทำงาน ทำงานทุกครั้งจะทำได้บรรลุเป้าหมาย โอกาสที่จะล้มเหลว ผิดพลาดแทบจะไม่มี ผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้เมื่อมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าคอยแนะนำแก้ไข ปรับปรุงอยู่ด้วย เพราะไม่สามารถทำงานคนเดียวได้

คำหามาน คนไค (2543: 93-105) ได้กล่าวถึงความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่ครุควรฝึกให้เป็นถ้าทำได้ชำนาญก็ยิ่งเป็นประโยชน์ต่องานวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. ใช้ภาษาไทยได้ถูกต้อง ได้แก่ พูดและเขียนไทยได้ถูกต้อง ชัดเจน กระชับกะทัดรัด สื่อความหมายได้ตรงประเด็น

2. ถ่ายทอดความคิดให้เข้าใจง่าย สามารถแปลงความรู้ความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ และจินตนาการ เป็นภาษาพูด ภาษาเขียนได้ถูกต้องตรงกับที่รู้ที่คิด

3. ถ่ายทอดทักษะเป็น ได้แก่ ความสามารถในการถ่ายทอดทักษะการปฏิบัติให้ผู้เรียน “ทำเป็น” นับตั้งแต่ทักษะในการดูแลตนเอง เช่น ตัดเล็บ แปรงฟัน จนถึงทักษะพื้นฐานของการทำงานและอาชีพ การสอนทักษะแต่ละอย่างมีขั้นตอนการปฏิบัติ ที่สำคัญคือแสดงตัวอย่างด้วยการกระทำหรือสาธิต แล้วให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การฝึกหัด ฝึกฝน ฝึกซ้อม ถ้าฝึกมากและถูกวิธีจะทำให้เกิดความชำนาญมาก

4. เขียนกระดานเป็น ได้แก่ การใช้ชอล์กหรือเครื่องเขียนอย่างอื่นเขียนข้อความ ตัวเลขหรือรูปภาพสัญลักษณ์บนแผ่นกระดานดำ หรือแผ่นโปสเตอร์

5. วาดภาพเป็น ครูควรวาดภาพลายเส้นหรือภาพประกอบข้อความได้บ้าง ในกรณีที่มีเทคโนโลยีทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ และเครื่องวาดภาพ ครูควรศึกษาวิธีใช้และเทคโนโลยีเหล่านั้นในการวาดภาพเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้

6. เขียนตัวอักษรประดิษฐ์เป็น การเขียนตัวอักษรประดิษฐ์ คือการวาดภาพตัวอักษร และตัวเลขให้มีรูปร่างและสีสันต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสนใจอยากเรียนรู่มากกว่าตัวอักษรแบบธรรมดา ในกรณีที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ครูควรใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นสร้างภาพหรือตัวอักษรประดิษฐ์เพื่อเป็นสื่อการเรียนรู้

7. ถามเป็น ตอบเป็น ถามเป็น หมายถึง ใช้คำถามที่ทำให้อยากตอบ อยากคิดวิเคราะห์และแสวงหาคำอธิบายเพิ่มเติม ครูต้องใช้คำถามให้เหมาะกับผู้เรียน เริ่มต้นด้วยคำถามที่คาดว่าผู้เรียนจะตอบได้ หรือคำถามที่ง่ายสำหรับผู้เรียน นอกจากคำถามประเภท ใช่หรือไม่ ครูต้องใช้คำถาม ใคร อะไร ที่ไหน เมื่อไร เท่าไร อย่างไร ทำไม ตามความเหมาะสมและโอกาส ในกรณีตอบคำถาม ครูต้องตอบให้ผู้เรียนอยากถามและอยากเรียนรู้ต่อไป

8. สาธิตเป็น การสาธิตคือการทำหรือแสดงให้ดู เพื่อให้เข้าใจหรือเพื่อถือเป็นแบบอย่าง

9. ให้รางวัลและลงโทษเป็น การให้รางวัลและลงโทษเป็นศิลป์อย่างหนึ่งของการพัฒนาคน ครูต้องรู้และสามารถใช้วาจา กิริยาท่าทางและวัตถุสิ่งของในการให้รางวัลหรือลงโทษ ต้องแสดงให้เห็นผู้รับและผู้อื่นเข้าใจตรงกันว่ามีเจตนาดี ไม่ลำเอียง

10. การใช้เทคโนโลยีเป็น ครูมีอาชีพต้องสามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาหรือเทคโนโลยีอื่นได้ตามสมควร เช่น พิมพ์ดีด โทรศัพท์ โทรสาร ถ่ายเอกสาร ถ่ายรูป คอมพิวเตอร์

11. ใช้พจนานุกรมเป็น คือการเปิดค้นหาคำตอบที่ต้องการเพื่อทำความเข้าใจ การออกเสียง และการใช้คำ

12. อ่านหนังสือเป็นและอ่านเป็นนิสัย ครูควรอ่านหนังสือต่างๆ ฝึกอ่านจับใจความ อ่านเร็ว จดบันทึกเป็นและบันทึกจนเป็นนิสัย

13. เล่นกีฬาและร้องเพลงได้

14. เข้าใจและใช้ภาษาอังกฤษได้ ปัจจุบันภาษาอังกฤษเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของคนมากขึ้น ในฐานะที่เป็นครู แม้ไม่ได้สอนวิชาภาษาอังกฤษครูก็ควรรู้และใช้ภาษาอังกฤษได้บ้าง อย่างน้อยสามารถอ่านเขียนและถามตอบประโยคง่าย ๆ ในชีวิตประจำวัน

15. พูดในที่ชุมชนได้

16. พัฒนาสุขภาพและบุคลิกภาพอยู่เป็นนิจ

17. สามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกได้

18. แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว

19. มองโลกในแง่ดีและมีอารมณ์ขัน

20. ทำและใช้แบบทดสอบเป็น

21. วิจัยในโรงเรียนได้

สำหรับความเป็นครูไทยในยุคสมัยปัจจุบันนี้ ชนาธิป พรกุล (2543: 6-7) เสนอว่าครูควรมีคุณสมบัติที่สรุปได้ดังนี้

1. มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างลุ่มลึก ครูต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ สกัดเอาแก่นของความรู้มาเสนอได้อย่างแม่นยำ และสามารถสังเคราะห์นำความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์กับการเรียนการสอน ทำให้ศาสตร์ที่สอนมีความมีความเข้มข้นและเข้มข้น

2. ติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีสอนตลอดเวลา ครูจึงต้องเป็นสมาชิกของสมาคมหรือชมรมทางวิชาชีพ เช่น สมาคมครูคณิตศาสตร์ ชมรมครูภาษาไทย หรือชมรมครูทางอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้การติดตามอ่านวารสารทางการศึกษาจะช่วยให้ครูทราบเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการเรียนการสอนของตนในชั้นเรียน

3. เป็นแบบอย่างในการคิดการทำ ครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นอย่างมาก การกระทำของครูจะอยู่ในสายตาของผู้เรียนตลอดเวลา ผู้เรียนจะเรียนแบบครูโดยไม่รู้ตัว ดังนั้นหากครูต้องการให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมอย่างไร คิดอย่างไร ครูควรนำสิ่งเหล่านี้มาสะสมไว้ในตัวครูขณะทำการสอน

4. เป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้ ครูต้องรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี รู้ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถอย่างไร สนใจและถนัดในเรื่องใด ต้องการอะไร ทำอย่างไรจึงจะกระตุ้นให้ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียน ก้าวทันความรู้และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

5. เป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศ คุณต้องเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ ๆ ภูมิวิธีและใช้เครื่องมือ ค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้ รวมถึงความสามารถในการนำโปรแกรมการศึกษาต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

6. เป็นผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ ครูปัจจุบันไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใด หรือสาขาวิชาใด ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษ เพราะภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยจากอินเทอร์เน็ต และมัลติมีเดีย หากครูยังคงใช้ตำราภาษาไทย ซึ่งแปลความรู้มาจากหนังสือภาษาอังกฤษ เท่ากับครูกำลังศึกษาความรู้เมื่อ 10 ปีก่อน

7. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูต้องเป็นผู้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกวันของคุณ คือการเรียนรู้ การเรียนรู้คือการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเยาวชนให้ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติ

จากการสัมมนาในระดับชาติ ณ หอประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ของโครงการการศึกษาไทยในยุค โลกาภิวัตน์นั้น ผลการสัมมนาในประเด็น “จะเตรียมครูกันอย่างไร” อมรวิชัย นาคทรพรพ (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544: 17; อ้างอิงจาก อมรวิชัย นาคทรพรพ. 2539: 121-123) รายงานสรุปว่าครูในโลกยุค โลกาภิวัตน์นั้น ต้องเป็นทั้งผู้ให้ความรู้ ผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และผู้จุดไฟแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้นครูจะต้องเป็นผู้รอบรู้ในเนื้อหาวิชา ครูจะต้องแตกฉานในทักษะและวิธียุคสมัยใหม่ และ เป็นผู้ที่มีหูตากว้างขวางเกี่ยวกับแหล่งความรู้ต่าง ๆ อีกทั้งยังต้องเป็นนักจิตวิทยาชั้นดีที่สามารถ กระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้เด็ก ๆ ได้อีกด้วย ดังนี้

1. ครูในอนาคตต้องเป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศไปในตัวด้วย เป็นเทคโนโลยีที่เป็น สหายนศนัมกับการศึกษาในปัจจุบัน และการเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ ในปัจจุบันล้วนแล้วแต่ต้องอาศัย เทคโนโลยีด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ครูในอนาคตจะต้องเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ อันเป็นภาษาสากลภาษาเดียวที่จะช่วยถอด รหัสความรู้ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต มัลติมีเดีย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อื่นใด

3. ครูในอนาคตจะต้องติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ใน อนาคตอาจมีสภาพาแฟอินเทอร์เน็ต ที่เปิดโอกาสให้คุณแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

4. ครูในอนาคตจะต้องเป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้ชั้นเลิศ ที่สามารถพัฒนาศิษย์ให้ก้าวทัน ความรู้ และปรับตัวกับชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ได้ แนวคิดใหม่ ๆ ในวงการจิตวิทยาการเรียนรู้ เช่น แนวคิดเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ในการเผชิญการเปลี่ยนแปลง

ต่าง ๆ ของมนุษย์อาจกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของคนในอนาคต

องค์ประกอบสำคัญของความเป็นมืออาชีพ มีอย่างน้อย 3 ประการ คือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547: 7-8)

1. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น
 2. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี
 3. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง
- นอกจากนั้น บทบาทที่เปลี่ยนไปของภาครัฐในยุคนับปัจจุบันที่กำลังเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบราชการในบทบาทใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารข้อมูล ก็จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ ให้สามารถทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความเชี่ยวชาญในโลกยุคข้อมูลข่าวสาร ซึ่งต้องการความสามารถ เพิ่มอีกอย่างน้อย 3 เรื่อง ได้แก่

1. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเสร็จด้วยตนเอง เช่น รู้จักการใช้งานโทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เพื่อการติดต่อสื่อสารและนำเสนอได้เอง
2. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และนำไปสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน
3. ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ จากการรับทราบข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดิเรก พรสีมา; และคนอื่น ๆ (2547: ออนไลน์) ได้สรุปจากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับลักษณะของครูดี พบว่าครูที่ดีควรมีคุณลักษณะที่จำเป็น 3 ด้านต่อไปนี้

ด้านคุณลักษณะ

1. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน ทั้งด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย ตลอดจนมีความเป็นประชาธิปไตย
3. ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
4. มีความเมตตาแก่ศิษย์ และเห็นคุณค่าของศิษย์

5. มีสุขภาพสมบูรณ์
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ และสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้
7. มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน และสามารถเป็นผู้นำชุมชนได้
8. สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาษา และการวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง
9. สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ในระบบสากลได้ คือ
 - 9.1 เป็นครูที่เน้นความหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นหลัก แนะนำผู้เรียนสามารถพัฒนาเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับกับผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง
 - 9.2 วิทยาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เพราะการศึกษายุคใหม่เป็นการศึกษาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น
 - 9.3 เป็นครูที่ต้องไปหานักเรียนมากขึ้น เข้าเยี่ยมชุมชนได้มากขึ้น

ด้านความรู้ของครู

1. มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างแท้จริง สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้มาสู่การปฏิบัติได้ ทั้งการปฏิบัติในระดับสากลและในระดับท้องถิ่น
2. มีความรู้ด้านการวิจัย วิทยาการคอมพิวเตอร์และภาษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้
3. มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน จิตวิทยา การวัดและประเมินผล และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัว และเรื่องราวในท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์วิจารณ์ได้

ด้านการถ่ายทอดความรู้

1. สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ และผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียน ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ หรือใช้ในการเรียนรู้ต่อไป
2. สามารถอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย รวมทั้งรักในความเป็นประชาธิปไตย เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข

3. สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่รู้ และก้าวทันเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถใช้ภาษา สื่อสารกัน ได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้และ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมองกว้าง คิดไกล และมีวิจรรณญาณที่จะวิเคราะห์และเลือกใช้ ข่าวสารข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้

5. พัฒนาให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของชุมชน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อ พัฒนาชุมชน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนได้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 55) ได้กำหนดข้อบังคับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ ประกอบวิชาชีพครู ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

ฮอย; และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001: 116-117) กล่าวว่า การสอนเป็นงานระดับมืออาชีพ ซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานในความเป็นครูมืออาชีพนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ประการ คือ

1. มีความรู้และเทคนิคการสอนเฉพาะสาขาวิชานั้น ๆ อย่างชำนาญ
2. ยึดมั่นในเป้าหมายและมองไปข้างหน้า
3. เป็นผู้เข้าถึงได้ง่ายและมีความยุติธรรม
4. การให้บริการแก่ลูกค้า
5. มีความสัมพันธ์กันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
6. สามารถปกครองตนเอง กล่าวตัดสินใจในการทำงาน
7. กำหนดมาตรฐานของการควบคุมตนเอง

จากแนวคิดของความเป็นมืออาชีพของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปความเป็นครูมืออาชีพได้ว่า ครูมีความรู้ในวิชาที่สอนซึ่งรวมถึงทักษะและวิธีการจัดการเรียนการสอน ครูมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ครูมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

6. การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูมืออาชีพ จะเห็นได้ว่ามีคุณลักษณะหลายประการที่ครูมืออาชีพพึงมี คุณลักษณะบางด้านเป็นพรสวรรค์ส่วนบุคคล บางด้านถูกปลูกฝังและฝึกหัดมาจากกระบวนการฝึกหัดครู แต่เนื่องจากในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ มากมาย ทำให้คุณลักษณะของครูมืออาชีพในหลาย ๆ ด้านต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาให้คุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพเกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาคุณลักษณะของครูมืออาชีพที่ควรส่งเสริมและพัฒนา ในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน ดังนี้

6.1 การมีความรู้ในวิชาที่สอน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ (Krajewski; Martin; & Walden. 1983: 60) ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ธีระ รุญเจริญ; ปราชญา กล้าผจญ; และสัมมา รัตนชัย. 2547: 36) โดยการกระตุ้น ส่งเสริม พัฒนาให้ครูมีความรู้อย่างแท้จริงในเนื้อหาวิชา และเทคนิคการสอน รู้อย่างลุ่มลึก รู้ที่มาที่ไปอย่างรอบด้าน สามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขกรณีมีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547: 7-8) นอกจากนี้ครูต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ สกัดเอาแก่นของความรู้มาเสนอได้อย่างแม่นยำ สามารถสังเคราะห์นำความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์กับการเรียนการสอน (ชนาธิป พรกุล. 2543: 6-7) และสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้มาสู่การปฏิบัติทั้งระดับสากลและระดับท้องถิ่น (ดิเรก พรสีมา; และคนอื่น ๆ. 2547: ออนไลน์)

การมีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นการมีความรู้อย่างแท้จริงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดกลุ่มสาระหนึ่ง หรือหลายกลุ่มสาระที่ครูรับผิดชอบในการสอน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน 8 กลุ่ม ได้แก่ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา สาระการเรียนรู้ศิลปะ สาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544: 5-6) นอกจากนี้ ครูผู้สอนควรมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตั้งแต่ มาตรา 22 – 30 (กระทรวง ศึกษาธิการ. 2546ข: 11-14) ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่าการจัดการศึกษาต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

จันทรา พรหมานนท์ (2546: 64-65) กล่าวว่าครูจะต้องมีการพัฒนา ปรับเปลี่ยนบทบาท หรือต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติกำหนดในด้านความรู้ ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครู ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนด
2. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารจัดการหลักสูตร รวมทั้งการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา
3. ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาและบูรณาการหลักสูตร
4. ความรู้ในเชิงทฤษฎีในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และการให้นักเรียน มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้
5. ความรู้ในเรื่องการวัดผลประเมินผลจากการปฏิบัติจริง (Authentic Assessment)
6. ความรู้ด้านจิตวิทยาเด็ก จิตวิทยาวัยรุ่น จิตวิทยาการเรียนรู้ และเทคนิคการจัด กระบวนการเรียนรู้
7. ความรู้ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และเน้นการจัดการ งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
8. ความรู้ในด้านวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน เป็นการกระตุ้นส่งเสริม พัฒนาให้ครูมีความสามารถในวิชาที่สอนในสาระการเรียนรู้ สาระใดสาระหนึ่ง ใช้เทคนิควิธีการสอน

ใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน มีการวัดผลประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

6.2 ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2545: 61) หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เชื่อมกันสำหรับส่งและรับข้อมูล และมีมิติที่เกี่ยวกับความรู้ โดยผ่านกระบวนการประมวลหรือจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและความสะดวก มาใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้คนไทยสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545: 48) กล่าวว่า เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หรือ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้นี้ครอบคลุมสื่อวิทยุกระจายเสียง สื่อวิทยุโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต โทรสาร โทรศัพท์ และโทรคมนาคมอื่น ๆ รวมทั้งแหล่งการเรียนรู้ทั่วไป เช่นห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ที่จัดเพื่อการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ ปราศจากข้อจำกัดด้านโอกาส ถิ่นที่อยู่ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข: 30-31) หมวด 9 ว่าด้วยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

มาตรา 63 รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งคลื่นวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมตามความจำเป็น

มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ทั้งนี้ โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่า และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 68 ให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากเงินอุดหนุนของรัฐ ค่าสัมปทาน และผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน รวมทั้งมีการลดอัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อการพัฒนาคนและสังคม

มาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผน ส่งเสริมและประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540: 13-15) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา ในมาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ กำหนดให้มีการใช้และพัฒนาสื่อ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพอย่างหลากหลาย

จากการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในหมวด 9 ว่าด้วยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา เห็นได้ชัดเจนว่า เทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน และปฏิรูปเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2545: 84-95) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 2 การขยายโอกาสให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนั้นการมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ อาจกล่าวได้ว่าครูไทยในอนาคตต้องเป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศไปในตัว เพราะการจะเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ ในปัจจุบันล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยเทคโนโลยีทั้งสิ้น (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544: 17; อ้างอิงจาก อมรวิชัย นครทรรพ. 2539: 121-123) รวมทั้งสามารถทำงานให้เบ็ดเสร็จด้วยตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547: 7-8) เช่น การใช้โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่าย

เอกสาร พิมพ์ดีด กล้องถ่ายภาพ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต (คำหามาน คนโค. 2543: 93-105; ดิเรก พรสีมา; และคนอื่น ๆ. 2547: ออนไลน์) รวมถึงความสามารถในการนำโปรแกรมการศึกษาต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม (ชนาธิป พรกุล. 2543: 6-7) ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติดังกล่าวได้

จากโครงการสัมมนาเรื่อง ก้าวไกลไปกับ e-learning ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. ม.ป.ป.: 1-10) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนระดับพื้นฐานทั่วประเทศ ในด้านวิชาการ และความรู้รอบตัว ให้กับผู้สอนและผู้เรียน ที่เป็นกลไกสำคัญของระบบการเรียนการสอนของไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเขตพื้นที่การศึกษาจะมีบทบาทในการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การประเมินคุณภาพทางวิชาการและราคาจำหน่าย รวมถึงการส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการร่วมกำหนดนโยบาย วางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะ ในการใช้สื่อ การนิเทศติดตาม และประเมินผล จากโครงการดังกล่าวจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร คือ สามารถสร้างทักษะพื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์ ให้เกิดความชำนาญ และสร้างครูที่เป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากโครงการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบที่ส่งเสริมการปฏิบัติการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก (2547ข: 1-33) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูใช้สื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลาย มีการจัดสภาพแวดล้อม จัดสร้าง จัดหา สื่อเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อซีดีรอม ส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่ผู้เรียนและผู้สอนสามารถศึกษาด้วยตนเอง เช่น อินเทอร์เน็ต

จากบทบาทดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ; ปราชญา กล้าผจญ; และสัมมา รัตนีย์ (2547: 36-39) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องแสวงหาความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในด้านงบประมาณที่จะมาสนับสนุน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และแหล่งวิทยากร ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาคาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้อจัดหา และการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้เทคโนโลยีการศึกษา (อมร สีแสง. 2544: ออนไลน์)

สมชาย เทพแสง (2547: 55-56) กล่าวว่าผู้นำควรมีการเตรียมพร้อมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล หรือโลกไร้พรมแดน เพื่อที่จะสามารถเป็นที่ปรึกษา (Councilor) เป็น

พี่เลี้ยง (Mentor) หรือโค้ช (Coach) แก่ครูนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้เสนอบทบาทหน้าที่ และคุณลักษณะของผู้นำเทคโนโลยี ดังนี้

1. ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ โดยเน้นเทคโนโลยีในการส่งเสริมระบบโรงเรียน โดยเฉพาะในยุค ปฏิรูปการศึกษาที่เน้นคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ ผู้นำจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ ประกาศ และกระจาย วิสัยทัศน์แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง โดยมุ่งสู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือใน การศึกษาค้นคว้าต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. ผู้นำสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigms) ให้เกิดขึ้น โดยเปลี่ยนความรู้สึกความ นึกคิด พฤติกรรมการเรียนรู้สู่โลกดิจิทัล รวมทั้งตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี สร้างความ แตกต่างในการจัดการคุณภาพ การส่งเสริมคุณภาพแห่งการเรียนรู้โดยเน้นเทคโนโลยีเป็นกุญแจ สำคัญ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การบริหารและการจัดการดำเนินงานด้วย ความสะดวก รวดเร็ว ทันใจ และทันเหตุการณ์ ซึ่งผู้นำการศึกษาจะต้องมีการวางแผนการใช้อย่าง คุ่มค่า และคุ้มค่า

3. ผู้นำการศึกษามีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงโดยพร้อมใจที่จะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ ประโยชน์ต่อการศึกษา มิใช่เปลี่ยนแปลงเพราะถูกบังคับ หรือเป็นการทำงานแบบแต่งหน้าเค้กหรือ ผักชีโรยหน้า ซึ่งการตั้งคอมพิวเตอร์ไว้ใช้เวลาผู้ประเมินมาตรวจ หรือเจ้านายมาติดตามผล หลังจากนั้น เก็บเข้าตู้ โดยที่ไม่ได้นำออกใช้จริง จะไม่ช่วยยกระดับการศึกษาของนักเรียนได้อย่างแน่นอน ผู้นำ ที่เต็มใจและใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวอย่างแก่นักเรียนและบุคลากร จะช่วยให้ทุกคนเกิดความยอมรับ และซึมซับความสำคัญและประโยชน์ไปที่ละน้อย จนในที่สุดก็มองเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี

4. มีการถ่ายโอน เปลี่ยนแปลงโดยยึดประเพณีวัฒนธรรมแนวใหม่ โดยอาศัยการมีส่วนร่วม ของบุคลากร (Participation) โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder) ซึ่งได้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ครู ชุมชน ซึ่งบุคคลดังกล่าวต้องหันมาร่วมมือกันทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อ เสียสละ ท่วมเทและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ช่วยยกระดับคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้นำให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ โดยพัฒนาศักยภาพของตนเองและการพัฒนาองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อ สร้างสรรค์มนุษย์โดยเฉพาะเด็กไทย ให้เป็นกำลังสำคัญของชาติสืบไป

6. ผู้นำจะต้องมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเอง องค์กรและบุคลากรในโรงเรียน โดยตั้ง เป้าในการทำงานไว้สูง (High Expectation) และพยายามใช้ความรู้ ความสามารถจนใจ โน้มหน้าใจ ให้นักเรียนทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. ผู้นำควรใช้การฝึกอบรม การให้การศึกษาแก่บุคลากรทุกระดับชั้น ฟังระลึกเสมอว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพเท่าเทียมกัน และสามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทางได้ ซึ่งจะช้าหรือ

เรื่อนั้นอยู่ที่หลังกาย พลังใจในแต่ละคนที่ขับเคลื่อนไป โดยที่ผู้นำกระตุ้นให้เกิดพลังดังกล่าว โดยเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพเป็นสำคัญ

8. สนับสนุนบรรยากาศในชั้นเรียนและโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี เข้าใจบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอนในชั้นเรียน นำมาสร้างบรรยากาศให้เกิดความตื่นตาตื่นใจ ทั้งด้านการตกแต่งภูมิทัศน์ การจัดสถานที่ทำงานให้ดูทันสมัย ทันยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะในชั้นเรียน ครูให้นักเรียนใช้อินเทอร์เน็ตแสวงหาความรู้ด้านต่าง ๆ หรือใช้ Web Based learning เพื่อเป็นการท่องโลกอย่างสนุกสนานในแต่ละวิชา

9. ผู้นำทางการศึกษาต้องสนับสนุนงบประมาณในการจัดการเตรียมการอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเป็นการบริหารงานที่มีราคา จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการจัดหาจัดซื้อ โดยที่หน่วยงานระดับสูงต้องสนับสนุนส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งก็เปิดโอกาสให้ภาคเอกชน หรือชุมชนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ โดยภาครัฐเป็นผู้จัดหางบประมาณ และมีการวางแผนการให้การสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

10. ผู้นำการศึกษาควรให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือแก่บุคลากรในการพัฒนาผลงาน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการบริหารและการจัดการ สำหรับการปฏิบัติงานผู้นำก็ควรสนับสนุนให้กำลังใจครูในการใช้ ICT (Information Computer Technology) ในชั้นเรียนตลอดจนเชื่อมโยงการสื่อสารในชั้นเรียนสู่ผู้ปกครองหรือชุมชนต่าง ๆ โดยเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียน โรงเรียน และชุมชนอย่างครบถ้วน พร้อมทั้งจะนำมาใช้ในการวางแผน พัฒนา ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วทันใจ

11. ผู้นำการศึกษาเป็นผู้มีอารมณ์ดี มีความคิดจินตนาการสร้างสรรค์ และมุ่งผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมีลักษณะเป็นผู้ไว้วางใจ อีกทั้งใช้ศิลปะแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าสม่ำเสมอ โดยเน้นผลสำเร็จเป็นเส้นชัย โดยปราศจากการแข่งขัน

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการใช้สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ สามารถนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอน การใช้สื่อมัลติมีเดีย การใช้โปรแกรมการศึกษาต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน สามารถศึกษาหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต รวมถึงการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติม โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม สัมมนา พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของครู

6.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

การส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งของ ครูมืออาชีพ ครูควรเข้าใจและใช้ภาษาอังกฤษได้ ครูไม่ว่าจะจบการศึกษาใด สาขาใด ไม่สามารถ หลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษได้ (ชนาธิป พรกุล. 2543: 6-7) เนื่องจากปัจจุบันภาษาอังกฤษมีความ เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของคนมากขึ้น ในฐานะที่เป็นครู แม้ไม่ได้สอนวิชาภาษาอังกฤษครูก็ควรรู้ และใช้ภาษาอังกฤษได้บ้าง (คำหมาน คนไค. 2543: 93-105) และที่สำคัญ คือ ภาษาอังกฤษเป็น ภาษาศากลภาษาเดียวที่จะใช้เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยจาก มัลติมีเดีย และอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา. 2547: 7-8; ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544: 17; อ่างอิงจาก อมรวิรัช นครทรรพ. 2539: 121-123)

ด้วยเหตุที่ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษใช้ติดต่อสื่อสารทั่วโลก นับวันยิ่งมี ความสำคัญมากขึ้น อีกทั้งนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านภาษา อังกฤษของคนไทย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ แต่การจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นต้นได้ แม้แต่การจัดให้มี โรงเรียนสองภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน แต่ก็ยังไม่สามารถพัฒนา ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของเด็กไทยได้ เนื่องจากการดำเนินการดังกล่าวมีปัญหา ดังนั้น รัฐบาลควรจะหันมาให้ความสำคัญจริงจังกับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการสอนภาษา อังกฤษของครูไทยทั่วประเทศ (วีรณัฐ ปิณฑวณิช. 2547:14)

จากการประชุมสุดยอดผู้นำ APEC ครั้งที่ 11 (อภิปัตย์ คลีสุนทร. 2548: ออนไลน์) ได้ ส่งผลสืบเนื่องหลายเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาการพูดและความเข้าใจภาษาอังกฤษ เพื่อ สนับสนุนธุรกิจการท่องเที่ยวและธุรกิจอื่น ๆ ที่ต้องการจะขยายผลต่อไป กระทรวงศึกษาธิการได้จัด การสัมมนาและการประชุมกลุ่มย่อยการปฏิรูปการเรียนภาษาอังกฤษของประเทศไทย เป็นการระดม และรับฟังความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์หาจุดอ่อนและสาเหตุที่เด็กไทยส่วนใหญ่แม้จะเรียนภาษา อังกฤษ เป็นเวลานานหลายปี แต่ก็ยังพูดภาษาอังกฤษไม่ค่อยได้ ถึงพูดได้ก็ไม่ค่อยคล่อง และไม่กล้าเขียน ภาษาอังกฤษ และจากการสัมมนาและประชุมกลุ่มย่อยได้พบสภาพที่ควรแก้ไข และควรได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุนหลายเรื่อง เช่น การขาดครูสอนภาษาอังกฤษเป็นจำนวนมาก ทำให้สถานศึกษา ต้องหาทางแก้ไขโดยจัดครูที่มีได้จบวิชาเอกหรือวิชาโทด้านภาษาอังกฤษมาช่วยสอน ซึ่งแม้จะพยายาม ศึกษาหาความรู้ ผักผ่อนด้วยตนเองอย่างทุ่มเทมากมายก็ตาม แต่ครูอาจารย์เหล่านั้นคงยากที่จะพูด ฟัง อ่าน และเขียนให้ถูกต้องใกล้เคียงกับการได้เล่าเรียนหรือฝึกฝนมาโดยตรงก่อนไปเป็นครู อีกทั้งวิชา ภาษาอังกฤษเป็นวิชาเชิงทักษะที่ครูควรจะเป็นผู้เข้าใจการใช้ภาษาและมีทักษะในการพูด การออก

เสียงถูกต้องและใกล้เคียงกับผู้ที่ใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน แม้พยัญชนะและสระของภาษาไทยจะใช้ได้ใกล้เคียงมากในการออกเสียงหรือพูดเป็นภาษาอังกฤษ แต่เสียงบางเสียงจะไม่เหมือนกันเช่น เสียงตัว ch , th , v , z เป็นต้น และการเน้นพยางค์ในคำผิดที่จำทำให้ความหมายเปลี่ยนไป ลักษณะเช่นนี้ทำให้ครูภาษาอังกฤษต้องมีทักษะในการใช้ภาษาเป็นพิเศษ นอกเหนือจากการพูดคุย การเขียนภาษาอังกฤษก็จะมีวิธีการเรียงร้อยข้อความต่างจากการเขียนภาษาไทย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาอาจหาวิธีการพัฒนานักเรียนและครูอาจารย์ไปพร้อม ๆ กัน โดยการหาโอกาสให้เด็ก ๆ และครูอาจารย์ได้พบปะและเรียนรู้จากนักท่องเที่ยง โดยต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์ ไม่สร้างความรำคาญซึ่งกันและกัน โดยประสบการณ์ที่ครูอาจารย์ได้ลงดำเนินการเรื่องนี้ พบว่าเด็ก ๆ จะกระตือรือร้นหาทางพบปะพูดคุยกับนักท่องเที่ยงที่พอมีเวลาและเต็มใจพูดคุยกับกลุ่มเด็ก ๆ โดยมีอาจารย์ดูแลอยู่ด้วย

ในส่วนของการพัฒนาครูอาจารย์นั้น ในเรื่องของงบประมาณมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ในการพัฒนาครูอาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษ ทั้งที่ยังขาดพื้นฐานและที่เรียนมาโดยตรง แต่ก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ให้ทราบกระบวนการเทคนิควิธีที่จะใช้ช่วยสอนให้น่าสนใจ น่าสนใจ เข้าใจง่าย ซึ่งการตั้งชมรมครูภาษาอังกฤษก็สามารถช่วยส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของครูสอนภาษาอังกฤษ รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเรียนการสอน และจะช่วยเป็นศูนย์กลางการประสานงานร่วมมือกับผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยภาคภาษาอังกฤษ สถานีโทรทัศน์เพื่อการศึกษา (ETV) โทรทัศน์เพื่อการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนไกลกังวล เครือข่ายอินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ฉบับภาษาอังกฤษ ซึ่งแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เหล่านี้นอกจากจะพัฒนานักเรียนแล้วยังเป็นการพัฒนาภาษาอังกฤษของครูด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ หมายถึง การพัฒนาให้ครูมีความรู้มีความรู้ภาษาอังกฤษพื้นฐาน สามารถอ่าน เขียน สื่อความหมายที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน และใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาภาษาอังกฤษในระดับที่สูงขึ้น

6.4 การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมถึงการศึกษาก็มีการปฏิรูปการศึกษา ส่งผลให้ความรู้ต่าง ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไป สิ่งที่คุณครูควรรู้ ควรทราบมีมากขึ้น ดังนั้นคุณครูจึงควรเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกวันของคุณครูคือการเรียนรู้ การเรียนรู้ คือการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเยาวชนให้เป็น

บุคคลที่มีคุณภาพของชาติ (ชนาธิป พรกุล. 2543: 6-7) นอกจากครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ต่าง ๆ แล้ว ครูจะต้องติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544: 17; อังอิงจาก อมรวิรัช นครทรรพ. 2539: 121-123) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของครูที่ดีต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ดิเรก พรสีมา; และคนอื่น ๆ. 2547: ออนไลน์)

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2547: 46) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจ ใฝ่รู้ และพยายามพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัดและความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ศึกษาหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ใฝ่หาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ติดตามข่าวและเหตุการณ์ที่สำคัญทั้งภายในและนอกประเทศ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของตน

พนัส หันนาคินทร์ (2544: 86-87) กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ที่บุคลากรสมัครใจที่จะทำเอง (Individual Activities) ว่า กิจกรรมนี้อาจเกิดจากการชี้แนะ ให้ความสนับสนุน หรือกระตุ้นให้พัฒนาตนเอง หลักการสำคัญของกิจกรรมประเภทนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานทำด้วยความสมัครใจ ด้วยการเห็นคุณค่า และด้วยความมานะพยายามเป็นส่วนตัว แต่ผลที่ได้ นอกจากจะตกอยู่กับตัวเอง กล่าวคือ ทำให้ตัวเองมีคุณภาพสูงขึ้นแล้วยังก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่องานขององค์การโดยส่วนรวมด้วย กิจกรรมที่สมัครใจทำด้วยตนเอง สามารถกระทำได้ดังนี้

1. ความสมัครใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การเข้ารับการฝึกตามที่มีผู้จัดเป็นครั้งคราว เป็นต้น
2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น การไปฟังปาฐกถาในเรื่องที่ตรงกับอาชีพหรืองานที่ตนเองทำอยู่ การสนทนากับผู้รู้ การใช้เวลาว่างในการเขียนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ อันจะทำให้ต้องค้นคว้าและรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ประกอบการเขียน จึงทำให้ความรู้ขยายกว้างออกไป

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ นั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สติธย์ จันทน์นวล. 2548: ออนไลน์) คือ เป็นผู้ที่มีลักษณะนิสัยใฝ่หาความรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้เหมาะสม ซึ่งการจะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ควรมีทักษะพื้นฐานที่สำคัญ คือ ทักษะด้านการฟัง การถาม การอ่าน การคิด การเขียนและการปฏิบัติ หากมีการพัฒนาให้มีทักษะดังกล่าวแล้วและนำไปปฏิบัติจริงเพื่อแสวงหาความรู้ เราก็จะได้ความรู้มาและสามารถนำไปใช้ได้ ทักษะดังกล่าวมีประโยชน์ เช่น ทักษะ

การฟัง และทักษะการอ่าน จะทำให้สามารถรับรู้ข่าวสาร ทักษะการถามจะทำให้เกิดกระบวนการคิด การเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ เนื่องจากการถามที่ดีทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ ตั้งแต่ระดับความจำไปถึงระดับ วิเคราะห์และประเมินค่า ส่วนทักษะการคิดนั้น จะทำให้บุคคลมองการณ์ไกล สามารถควบคุมการทำงานของตนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ การคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณมีผลต่อการเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรม ทักษะการปฏิบัติ เป็นการลงมือทำจริงเพื่อค้นหาความจริงและ สามารถสรุปผลอย่างมีเหตุผลด้วยตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และทักษะการเขียน เป็น ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทักษะคิด และความรู้สึกลอกออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ผู้อื่นเข้าใจ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญยิ่ง และเป็นความสามารถที่บุคคลในวงการศึกษาควรจะต้องมี จากทักษะพื้นฐานดังกล่าว ประเด็นสำคัญ คือ หากพัฒนาบุคคลให้มีทักษะต่าง ๆ แล้ว ถ้าไม่ลงมือ ปฏิบัติก็ไร้ประโยชน์ แต่ถ้าลงมือปฏิบัติและใช้ทักษะให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ก็จะนำไปสู่การเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ และเมื่อบุคคลในองค์กรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ก็ย่อมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการปลูกฝังให้บุคคลในองค์กรมี ระเบียบและวินัย 5 ประการ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547: 37-38)

1. ความเป็นนายของตนเอง (Personal Mastery) คนในองค์กรจะต้องกระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของ ตนเอง
2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) คนในองค์กรจะต้องมีแบบแผนความคิด ทักษะคิดและความเชื่อที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนพัฒนาแบบแผนความคิดอ่านของ ตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอและยืดหยุ่น ทำให้สามารถปรับวิธีคิดและวิธีปฏิบัติได้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป
3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คนในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รู้เป้าหมายร่วม กัน โน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร
4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร หลายหัว รวมกันคิดเพื่อให้เกิดความคิดที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นโดยผ่านการพูดคุย เสนา อภิปราย เสนอมุมมองต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน นำไปสู่การตัดสินใจเลือกและเลือกแนวคิดที่เป็น ประโยชน์สูงสุดนำไปปฏิบัติ
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นการคิดในภาพรวม โดยตระหนักถึง องค์กรประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์และมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันอยู่

จากกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรที่เกิดจากการที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอนั้นผู้บริหารสถานศึกษานับได้ว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญยิ่งที่จะส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้

สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2540: 9) โดยการส่งเสริมให้บุคลากรประเมินและพัฒนาตนเองจนเป็นปกตินิสัย กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนา เลือกรูปแบบที่ทำหายและเลือกวิธีการพัฒนาด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง อีกทั้งมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความชื่นชมและเผยแพร่ผลสำเร็จของงานของบุคลากรต่อสาธารณะเป็นประจำ

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริมให้ครูมีคุณลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้โอกาสครูได้เลือกวิธีการพัฒนาด้วยตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ ด้วยตนเอง ส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

7. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

วุฒิการศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539: 5) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิด มีปัญญา และมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ถ้าปราศจากความรู้ และไม่สามารถนำความรู้ขึ้นไปใช้ในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์

จากการวิจัยของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ; และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2527: 70-71) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชาบาล พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และเพนดลีย์ (Pendley. 1985: 98) พบว่า การศึกษาของครูใหญ่มีผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จเป็นอย่างมาก

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 135) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจะแปรปรวน

ไปตามวุฒิการศึกษาของครูใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำ ครูใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในขณะที่โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสูง ครูใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท

ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2542: 101-102) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้อง กับการความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าวุฒิการศึกษา ของกลุ่มผู้บริหารดีเด่น มีสัดส่วนระดับปริญญาโทมากกว่ากลุ่มผู้บริหารทั่วไปประมาณ 3 เท่า แต่ กลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาจะมีสัดส่วนผู้บริหารดีเด่นน้อยกว่าประมาณ 12 เท่า ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นชัดเจนว่า ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารทั่วไป และเพรสเซล (สุทธิพงษ์ ยงค์กมล. 2543: 103; อ้างอิงจาก Pressel. 1986: 1516) พบว่าผู้บริหารที่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จะทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกอบอุ่นมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโท ส่วน อารุง จันทวานิช; และคนอื่น ๆ (สุทธิพงษ์ ยงค์กมล. 2543: 103; อ้างอิงจาก อารุง จันทวานิช; และคนอื่น ๆ . 2527: 98) พบว่า ผู้บริหารยังมีการศึกษาสูงก็ยิ่งมีความรอบรู้ ความเข้าใจ และมีโลกทัศน์กว้างขึ้น อำนาจ ความรู้ ทำให้ผู้ร่วมงานศรัทธาและให้ความร่วมมือ มีผลทำให้การ บริหารมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย และประคอง รัตมีแก้ว (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความ สัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า วุฒิการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

สมาน แก้วคำไสย์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คันสนีย์ เครือชะเอม (2546: 122) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการและสามารถทำนายคุณภาพ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารได้

จากการศึกษางานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งน่าจะส่งผลต่อบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนานักบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการ ศึกษา เพราะผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นอย่างสูง ในการพัฒนานักบุคลากรให้มีความเป็น มืออาชีพได้

ประสบการณ์ในการบริหารงาน

ประสบการณ์ในการบริหารงานเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่จะเอื้อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ จากการวิจัยของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ; และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2527: 70-71) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษา ประชาบาล พบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับโอนีล (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536: 43; อ้างอิงจาก O'Neal. 1987: 320) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานยิ่งมากและมีประสบการณ์ในการบริหารมาก จะยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น และในทำนองเดียวกัน ฮัทชิน (Hutchins. 1997: 1518) ได้วิจัยเรื่องลักษณะเฉพาะของผู้นำที่บ่งบอกถึงคุณภาพของความเป็นผู้นำ ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุโดยเฉลี่ย 49-50 ปี มีประสบการณ์ในการบริหารงานประมาณ 20-24 ปี จากที่ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานมากจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำในองค์กร ส่วนพิรพอด หุ่นเจริญ (2525: 175) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

วิสุทธิ ชาติ (2532: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ผลการศึกษาค้นพบข้อมูลที่ตรงกันในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีปัญหาทางด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน และฟูลเลนด์ (บุญเรือน ห่มจันทร์พย์. 2538: 52; อ้างอิงจาก Fullan. 1991: An Abstract) พบว่า ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารการศึกษาสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารจะมีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งน่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพได้

พฤติกรรมผู้นำ

ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำเป็นสำคัญ (ประทุม รอดประเสริฐ. 2526: 20) พฤติกรรมผู้นำเป็นการกระทำของผู้นำที่พยายามทำทุกอย่างต่อผู้ตาม เพื่อให้ความเชื่อถึงความร่วมมือ เพื่อผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (กวี วงศ์พัฒน์. 2539: 95) เป็นการแสดงออกด้านการบริหารของผู้บริหารเพื่อให้การดำเนินงานในขอบเขตของการบริหารออกมาในลักษณะต่าง ๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ตามกรอบความคิดของฮาลปิน (Halpin. 1966: 88-89) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านมุ่งงาน และพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน

พฤติกรรมด้านมุ่งงานของผู้บริหารมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 1.1 แสดงทัศนคติของตนให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน
- 1.2 ได้พยายามทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน
- 1.3 ปกครองโดยไม่มีกรยึดหยุ่น
- 1.4 ชี้ข้อบกพร่องในการทำงานที่ด้อยคุณภาพ
- 1.5 ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
- 1.6 เลือกรมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม
- 1.7 ปฏิบัติงานโดยไม่มีแผนงาน
- 1.8 รักษามาตรฐานในการทำงานไว้อย่างมั่นคง
- 1.9 ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนด
- 1.10 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานตามระเบียบแบบแผนเดียวกัน
- 1.11 ได้ย้าให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่

มีต่อหน่วยงาน

- 1.12 ขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับและระเบียบแบบแผนเดียวกัน
- 1.13 แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารที่มีต่อการทำงานของ

ผู้ร่วมงาน

- 1.14 เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่เต็มตามความสามารถ
- 1.15 เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้ทำงานอย่างประสานกัน

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมด้านมุ่งงาน มีลักษณะดังนี้ ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงานตามระเบียบแบบแผนและกฎข้อบังคับของโรงเรียน เอาใจใส่ให้ครูอาจารย์ทุกฝ่ายทำงานอย่างประสานกันอย่างเป็นระบบ แสดงทัศนคติของตนให้ครูอาจารย์ทราบอย่างชัดเจน

พร้อมกับรักษามาตรฐานในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และให้ความสำคัญกับงานที่เสร็จทันตามกำหนด

2. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

2.1 ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว

2.2 กระทำสิ่งละอันพันละน้อยในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงาน

เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

2.3 เป็นคนที่ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่าย

2.4 ให้ความเวลาในการแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

2.5 เป็นคนไม่ชอบสูงส่งกับผู้อื่น

2.6 เอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับผู้ร่วมงาน

2.7 ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลใด ๆ ในการกระทำของตน

2.8 ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน

2.9 ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ได้ช้า

2.10 ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนเสมือนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน

2.11 เต็มใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.12 มีความเป็นมิตรและง่ายที่จะเข้าหา

2.13 ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกันเองในเวลาที่มีการพบปะสนทนากัน

2.14 นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.15 ขอความเห็นจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนนำไปปฏิบัติ

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์มีลักษณะดังนี้ มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันโดยการให้ความช่วยเหลือในด้านการงาน เอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ มีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเองในเวลาทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูอาจารย์ในเรื่องงานที่สำคัญ ๆ แล้วนำไปปฏิบัติ

เกรียงศักดิ์ คมคาย (2530: 173-175) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 360 คน วิธีการศึกษาใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำและประเมินผลงานของโรงเรียนเป็นแบบประเมินค่า ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลงานของโรงเรียน 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง ผลงานของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงานของโรงเรียน

พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 งาน ได้แก่ งานการบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานธุรการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน และงานการบริหารอาคารสถานที่ และศึกษาอำนาจการพยากรณ์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 320 คน วิธีการศึกษาใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีมิติพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานมากกว่ามิติพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

2. ระดับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

3. พฤติกรรมผู้นำในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และสามารถทำนายผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ ร้อยละ 91.00

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรม จะส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผลงานของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งน่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพได้

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปรีชา รอดปรีชา (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำและความสามารถในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารภาควิชา ของหัวหน้าภาควิชาด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงาน ด้านการนำ และด้านการประเมินผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงาน ด้านการนำ และด้านการประเมินผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แถวทอง มาตยะโค (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนา ระหว่างการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลและการวิจัยในโรงเรียน ด้านการอบรมและด้านการศึกษาต่อ มีการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีการปฏิบัติตามพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่าการฝึกอบรม กิจกรรมที่มีการปฏิบัติมาก ได้แก่ การจัดให้มีการประชุมพิเศษ และจัดฝึกอบรมได้ก่อนปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาต่อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ถึงน้อย เพราะต้องเป็นความสมัครใจของบุคลากร ต้นทุนสูงจึงไม่นิยมนำมาใช้ ด้านการพัฒนาทีมงานปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนยอมรับความสามารถ และได้กำลังใจแก่ทีมงาน การจัดบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการบริหารและพิจารณาปัญหาข้อบกพร่องเพื่อพัฒนางานด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน กิจกรรมที่ดำเนินงานมากได้แก่ การประชุมและนโยบายการมอบหมายภารกิจการปฏิบัติอย่างชัดเจน จัดให้มีการแนะนำชี้แจงบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน กิจกรรมที่ปฏิบัติมากได้แก่การประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การชมเชยหรือประกาศยกย่องเมื่อผลการสอนอยู่ในเกณฑ์ดี

ธีรศักดิ์ คงเจริญ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณลักษณะครูมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ในด้านการสนับสนุนครู พบว่า ทั้งครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นตรงกันว่า การสนับสนุนครูมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูมืออาชีพและสามารถอธิบายคุณลักษณะ

ครูมืออาชีพเพิ่มขึ้นได้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แสดงว่าการสนับสนุนให้ครูมีความสะดวกในการปฏิบัติงานทำให้ครูมีคุณลักษณะที่ดีขึ้นได้ เพราะการที่จะทำให้ครูมีความเป็นครูมืออาชีพนั้น ต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรและอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

สุดหทัย เบ็ญจศิริวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตราชเทวี สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการบริหารงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานบุคลากร พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานกับการกำหนดความต้องการบุคลากรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .22 ส่วนพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการจัดบุคลากรเข้าทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .34 และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .24

งานวิจัยต่างประเทศ

เซ็ฟฟิลด์ (Sheffield. 1983: 125) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างมิติพฤติกรรมของผู้นำ คือ มิติด้านการมุ่งเน้นเรื่องงาน มิติด้านการให้ความสัมพันธ์กับคน และทัศนคติของผู้นำต่อความขัดแย้งในการจัดการ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และอาจารย์ของโรงเรียนใน 12 รัฐ โดยใช้แบบสอบถาม Rider-Googhlin Attitude Scale กับผู้บริหาร และแบบสอบถาม LBDQ กับอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่า

1. มิติด้านการมุ่งเน้นเรื่องงาน มิติด้านการให้ความสัมพันธ์กับคน และทัศนคติของผู้นำต่อความขัดแย้งในการจัดการไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ทัศนคติของผู้นำต่อความขัดแย้งในการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมปลาย ไม่มีความแตกต่างกัน
3. ทัศนคติของผู้นำต่อความขัดแย้งในการจัดการของผู้บริหารผู้ชายกับผู้บริหารผู้หญิง ไม่มีความแตกต่างกัน

วอร์เตอร์เฮาส์ (ธีรศักดิ์ คงเจริญ. 2545: 125; อ้างอิงจาก Waterhouse. 1996: 27-41) ได้ศึกษาวิจัยถึงสิ่งสนับสนุนที่ทำให้เกิดแรงจูงใจกับครูมืออาชีพ พบว่า ในการพัฒนาครูมืออาชีพนั้นต้องทำไปพร้อมกับการเพิ่มอำนาจ การให้มีอิสระในการทำงานเป็นการจูงใจ และการสร้างขวัญกำลังใจในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่จะทำให้ครูมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และพบว่า

แรง จูงใจที่สำคัญที่สุดของครูคือการที่นักเรียนประสบความสำเร็จ และความสำเร็จของงานที่ทำ แต่ถ้าระดับเงินเดือนและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยและสวัสดิการยังไม่ดีเพียงพอ จะทำให้ไม่สามารถพัฒนาครูเข้าสู่ครูมืออาชีพได้ เพราะจะเกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการพัฒนาตนเอง และการคงอยู่ในครูมืออาชีพ และพบว่าครูไม่ต้องการมีระดับเงินเดือนแบบคิดระบบเดียว ให้มีความยุติธรรมในการให้รางวัล หรือความดีความชอบและการจัดพิจารณาเงินเดือนหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ควรคิดในหลายมิติ

ฮัทชิน (Hutchins. 1997: 1518) ได้วิจัยเรื่องลักษณะเฉพาะของผู้หน้าที่บ่งบอกถึงคุณภาพของความเป็นผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมปลายในรัฐเซาท์แคโรไลนา โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุเฉลี่ย 49-50 ปี มีประสบการณ์ในการบริหารประมาณ 20-24 ปี จากการที่ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงานมาก จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำในองค์กร

สคริปเนอร์ (Scribner. 1999: 239-265) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาครูมืออาชีพ โดยอิทธิพลของบริบทของงานเพื่อการเรียนรู้ของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบแรงจูงใจ ที่ครูต้องการเพื่อให้เป็นครูมืออาชีพ ประสบการณ์ของครูที่จะพัฒนาตนเองเป็นครูมืออาชีพและอิทธิพลของบริบทของงานที่มีต่อการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ พบว่า สิ่งจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ของครู คือแรงจูงใจภายใน 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการความรู้ด้านเนื้อหา ทักษะในการเรียนการสอน การจัดชั้นเรียน และช่องว่างระหว่างความรู้ของนักเรียน และ แรงจูงใจภายนอก 2 ประการ คือ รางวัลกับสิทธิบัตร นอกจากนี้ การเรียนรู้เพิ่มเติมของครูประจำการเกิดจาก การร่วมมือร่วมใจของครู ในการพัฒนาการจัดการชั้นเรียน และการร่วมกันพัฒนาการสอนหรือทักษะการเป็นครูร่วมกัน สิ่งที่คุณครูต้องการสนับสนุนคือการได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยอย่างพอเหมาะ และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน

สรุปจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การจะพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นครูมืออาชีพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญมากที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรครูมีคุณลักษณะของมืออาชีพได้ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อันได้แก่ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ น่าจะส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งทำผู้วิจัยสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ให้เป็นบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2548 จาก 43 โรงเรียน จำนวน 86 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโดยตำแหน่ง จำนวน 43 คน และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 43 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2548 จาก 43 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน ซึ่งในการเลือกกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง ซึ่งจำแนกผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยตำแหน่ง จำนวน 37 คน และ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 36 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มผู้บริหาร	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา โดยตำแหน่ง	43	37
ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทน	43	36
รวม	86	73

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามภูมิหลังของผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำจากงานวิจัยของ คันทน์ชัย เครือชะเอม (2546: 150-153) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ 5 ตัวเลือก ใช้ประเมินพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ด้านละ 15 ข้อ รวม 30 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวม 40 ข้อ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเองจากขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากรของนักรับการศึกษาเป็นแนวในการสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า

เพื่อให้เครื่องมือสมบูรณ์และมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวุฒิการศึกษา ด้านประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ และแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยคำนึงถึงการใช้สำนวนภาษา ข้อคำถาม เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ

2. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา และอยู่ภายในกรอบของนิยามศัพท์เฉพาะ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไขปรับปรุงเป็นขั้นแรก มี 3 ตอน ดังนี้

3.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามภูมิหลังของผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

3.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานจำนวน 15 ข้อ (1 - 15) และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ จำนวน 15 ข้อ (16 - 30) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าคะแนน คือ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

3.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน จำนวน 10 ข้อ (1 - 10) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 10 ข้อ (11 - 20) ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 10 ข้อ (21 - 30) และด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 10 ข้อ (31 - 40) ซึ่งให้เกณฑ์ในการกำหนดค่าคะแนน คือ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาหาความเที่ยงตรง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.2 นางดุขฎิ หนองพงษ์ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมองครักษ์ จังหวัดนครนายก

4.3 นายสมชาย พุ่มพิมล ศึกษานิเทศก์ คศ.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

4.4 นางธีรณัฐ รอดแก้ว ศึกษานิเทศก์ คศ.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

4.5 นายสุนทร เษยชื่น ศึกษานิเทศก์ คศ.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content Validity) ทั้งหมด 40 ข้อ มาหาค่าเฉลี่ยปรากฏว่าเกิน 0.5 จำนวน 39 ข้อ ต่ำกว่า 0.5 จำนวน 1 ข้อ จึงปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 0.5 ใหม่ ได้แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 40 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 0.91

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

7. จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2. นำแบบสอบถามจำนวน 73 ฉบับ พร้อมหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยส่งทางผู้รับเอกสารหนังสือราชการของแต่ละสถานศึกษา ที่อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนมายังผู้วิจัยโดยช่องทางเดิม กรณีที่แบบสอบถามส่งคืนช้า ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 68 ฉบับ

มีความสมบูรณ์ 67 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.78

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มีความสมบูรณ์ จำนวน 67 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.78

2. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตอบมากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 5
ตอบมาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ 4
ตอบปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 3
ตอบน้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 2
ตอบน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

3.1 ตอนที่ 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละ

3.2 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายชื่อ และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ ประคอง กรรณสูตร (2538: 71) ดังนี้

3.2.1 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา แปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และพฤติกรรมผู้นำ โดยใช้สถิติ t-test ส่วนประสมการถ้อยในการบริหารงาน ใช้สถิติ One Way ANOVA

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 หาค่าความถี่และค่าร้อยละ
- 1.2 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- 1.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่า IOC (Item – objective Congruence) ใช้ในการสรุปคุณภาพของเครื่องมือตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติในการทดสอบสมมติฐานโดย

3.1 ใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และพฤติกรรมผู้นำ

3.2 ใช้สถิติ One Way ANOVA เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' 's test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการอ่านผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการแจกแจงแบบ F
df	แทน	ค่าระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
p	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และ พฤติกรรมผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาจำนวนและร้อยละ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ ในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	43	64.20
สูงกว่าปริญญาตรี	24	35.80
รวม	67	100
2. ประสบการณ์ในการบริหารงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	8	11.90
5 – 10 ปี	14	20.90
มากกว่า 10 ปี	45	67.20
รวม	67	100
3. พฤติกรรมผู้นำ		
พฤติกรรมด้านมุ่งงาน	21	31.30
พฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์	46	68.70
รวม	67	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 2 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 67 คน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.20 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 35.80

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.20 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.90 และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนน้อยที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งมีเพียงร้อยละ 11.90 เท่านั้น

สำหรับการพิจารณาจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำในด้านมุ่งสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 67.70 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำในด้านมุ่งงานมีเพียงร้อยละ 31.30

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากร
ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน
คือ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถ
ในการใช้ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หา
ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ตามระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนา
บุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การมีความรู้ในวิชาที่สอน	4.27	.49	มาก
2. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี สารสนเทศ	4.07	.56	มาก
3. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.64	.61	มาก
4. การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.32	.55	มาก
รวม	4.08	.50	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุค
ปฏิรูปการศึกษา โดยรวมในทุกด้านมีการปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.08 , S.D.=.50)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติตามบทบาทมากทุกด้าน โดยมี
ค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} =4.32 , S.D.=.55)
รองลงมาคือ ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน (\bar{X} =4.27 , S.D.=.49) ด้านความสามารถในการใช้
อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ (\bar{X} =4.07 , S.D.=.56) และด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ
(\bar{X} =3.64 , S.D.=.61) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ตามระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน จำแนกเป็นรายข้อ

การมีความรู้ในวิชาที่สอน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านกำหนดให้ครูได้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ถนัดตามความรู้ความสามารถ	4.34	.71	มาก
2. ท่านส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.52	.59	มากที่สุด
3. ท่านสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมในสาระวิชาที่สอน	4.58	.55	มากที่สุด
4. ท่านติดตามให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.15	.56	มาก
5. ท่านกระตุ้นให้ครูหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองในสาระวิชาที่ทำการสอน	4.36	.62	มาก
6. ท่านสามารถแนะนำครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ	4.07	.68	มาก
7. ท่านจัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูสม่ำเสมอ	4.07	.68	มาก
8. ท่านกระตุ้นให้ครูใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	4.18	.65	มาก
9. ท่านเน้นให้ครูใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย	4.28	.67	มาก
10. ท่านส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาบูรณาการกับวิชาที่สอน	4.18	.63	มาก
รวม	4.27	.49	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุค ปฏิรูปการศึกษา ในด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมในสาระวิชาที่สอนและการส่งเสริม ให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D.=.55 และ $\bar{X} = 4.52$, S.D.=.59 ตามลำดับ) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ กระตุ้นให้ครูหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองในสาระวิชาที่ทำการสอน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=.62) กำหนดให้ครูได้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ถนัดตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=.71) และ การเน้นให้ครูใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=.67)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ตามระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกเป็นรายข้อ

ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านจัดหาคอมพิวเตอร์และสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เพียงพอกับความต้องการของครู	3.87	.76	มาก
2. ท่านส่งเสริมให้ครูทุกคนมีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์	4.15	.68	มาก
3. ท่านสร้างความตระหนักให้ครูถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.18	.63	มาก
4. ท่านจัดให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง	4.10	.76	มาก
5. ท่านกระตุ้นให้ครูฝึกฝนเพิ่มเติมเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ในระดับที่สูงขึ้น	4.12	.73	มาก
6. ท่านกระตุ้นให้ครูใช้คอมพิวเตอร์และสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.16	.73	มาก
7. ท่านส่งเสริมให้ครูสืบค้นความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	3.85	.84	มาก
8. ท่านกระตุ้นให้ครูนำเทคโนโลยีมาบูรณาการกับการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.06	.65	มาก
9. ท่านสนับสนุนให้ครูใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.13	.72	มาก
10. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ	4.04	.73	มาก
รวม	4.07	.56	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุค ปฏิรูปการศึกษา ในด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่า เฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรกคือ การสร้างความตระหนักให้ครูถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.18$, S.D.=.63) การกระตุ้นให้ครูใช้คอมพิวเตอร์และสื่อเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.16$, S.D.=.73) และการส่งเสริมให้ครูทุกคนมีความรู้พื้นฐานด้าน คอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=4.15$, S.D.=.68)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ตามระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านชี้แจงให้ครูเห็นถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษสำหรับเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า	4.01	.71	มาก
2. ท่านให้การสนับสนุนเรื่องงบประมาณในการจัดหาสื่อภาษาอังกฤษ	4.12	.66	มาก
3. ท่านทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษพื้นฐานของครูทุกคนในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา	3.31	.87	ปานกลาง
4. ท่านพัฒนาครูให้มีความรู้ภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน	3.61	.76	มาก
5. ท่านสนับสนุนให้ครูทุกคนได้เข้ารับการอบรมทักษะภาษาอังกฤษ	3.76	.72	มาก
6. ท่านเน้นให้ครูพัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	3.76	.80	มาก
7. ท่านสนับสนุนให้ครูใช้สื่อต่างๆในการพัฒนาภาษาอังกฤษของตนเอง	3.76	.74	มาก
8. ท่านจัดหาวิทยากรที่มีความชำนาญมาพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่ครู	3.25	.94	ปานกลาง
9. ท่านสามารถชี้แนะเทคนิคการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้แก่ครู	3.31	.76	ปานกลาง
10. ท่านเป็นแบบอย่างให้แก่ครูในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	3.48	.79	ปานกลาง
รวม	3.64	.61	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุค ปฏิรูปการศึกษา ในด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.=.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับการปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และ ระดับปานกลาง 4 ข้อ สำหรับข้อที่มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรกคือ การให้การสนับสนุนเรื่องงบประมาณในการจัดหาสื่อภาษาอังกฤษ ($\bar{X}=4.12$, S.D.=.66) ซึ่งแจ้งให้ครูเห็นถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษสำหรับเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า ($\bar{X}=4.01$, S.D.=.71) และมี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ สนับสนุนให้ครูทุกคนได้เข้ารับการอบรมทักษะภาษาอังกฤษ ($\bar{X}=3.76$, S.D.=.72) เน้นให้ครูพัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=3.76$, S.D.=.80) และสนับสนุนให้ครูใช้สื่อต่าง ๆ ในการพัฒนาภาษาอังกฤษของตนเอง ($\bar{X}=3.76$, S.D.=.74)

สำหรับข้อที่มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การเป็นแบบอย่างให้แก่ครูในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X}=3.48$, S.D.=.79) ทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษพื้นฐานของครูทุกคนในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ($\bar{X}=3.31$, S.D.=.87) สามารถชี้แนะเทคนิคการเรียนรู้อังกฤษให้แก่ครู ($\bar{X}=3.31$, S.D.=.76) และจัดหาวิทยากรที่มีความชำนาญมาพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่ครู ($\bar{X}=3.25$, S.D.=.94)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ตามระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนา
บุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
จำแนกเป็นรายข้อ

การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา ในเรื่องที่สนใจ	4.45	.63	มาก
2. ท่านส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	4.33	.70	มาก
3. ท่านสร้างแรงจูงใจให้ครูแสวงหาความรู้ด้วย ตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ	4.16	.71	มาก
4. ท่านส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา	4.34	.66	มาก
5. ท่านกระตุ้นให้ครูกำหนดสิ่งที่ควรพัฒนาด้วย ตนเอง	4.18	.67	มาก
6. ท่านสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม การเรียนรู้	4.36	.64	มาก
7. ท่านสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเอง	4.42	.61	มาก
8. ท่านสนับสนุนสื่อและเอกสารสำหรับให้ครูได้ ศึกษาค้นคว้า	4.27	.66	มาก
9. ท่านแสดงความชื่นชมและเผยแพร่ผลสำเร็จ ในงานของครูทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.42	.65	มาก
10. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสวงหาความรู้และ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.31	.72	มาก
รวม	4.32	.55	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 7 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุค ปฏิรูปการศึกษา ในด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=.55) เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติตามบทบาทเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับการปฏิบัติตาม บทบาทอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรกคือ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาในเรื่องที่สนใจ ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=.63) ส่วนอันดับสองมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=.61) แสดงความชื่นชม และเผยแพร่ผลสำเร็จในงานของครูทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=.65) และอันดับ 3 คือ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=.64)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และ พฤติกรรมผู้นำ

ตาราง 8 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา						t	p
	ปริญญาตรี (n = 43)			สูงกว่าปริญญาตรี (n = 24)				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. การมีความรู้ในวิชาที่สอน	4.32	.48	มาก	4.19	.49	มาก	1.095	.27
2. ความสามารถในการใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยี								
สารสนเทศ	4.12	.56	มาก	4.00	.57	มาก	1.093	.27
3. ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.67	.66	มาก	3.59	.53	มาก	.508	.61
4. การพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	4.31	.58	มาก	4.33	.51	มาก	-.196	.84
รวม	4.11	.52	มาก	4.02	.46	มาก	.678	.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 8 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาในแต่ละด้านได้ผลดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติตามบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .48) ด้านการ

พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= .58) ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= .56) และด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= .66) ตามลำดับ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= .51) ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= .49) ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= .57) และด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= .53) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันพบว่า มีระดับการปฏิบัติตามบทบาททั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการบริหารงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 8)			5 – 10 ปี (n = 14)			มากกว่า 10 ปี (n = 45)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การมีความรู้ในวิชาที่สอน	4.11	.45	มาก	4.20	.69	มาก	4.33	.42	มาก
2. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.86	.65	มาก	4.04	.67	มาก	4.11	.52	มาก
3. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.30	.79	ปานกลาง	3.69	.57	มาก	3.68	.59	มาก
4. การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.09	.65	มาก	4.29	.70	มาก	4.38	.48	มาก
รวม	3.84	.58	มาก	4.05	.61	มาก	4.13	.44	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 9 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามระดับประสบการณ์ในการบริหารงานในแต่ละด้านได้ผลดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน น้อยกว่า 5 ปี มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= .45) ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= .58)

และด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= .65) ส่วนด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D.= .79)

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน 5 – 10 ปี มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= .70) ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= .69) ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= .67) และด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= .57) ตามลำดับ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= .48) ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= .42) ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= .52) และด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= .59) ตามลำดับ

ตาราง 10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนตามระดับการปฏิบัติ ตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน ที่ต่างกัน

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การมีความรู้ในวิชาที่สอน	ระหว่างกลุ่ม	2	.410	.205	.860	.42
	ภายในกลุ่ม	64	15.257	.238		
	รวม	66	15.667			
2. ความสามารถในการใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	.445	.222	.695	.50
	ภายในกลุ่ม	64	20.483	.320		
	รวม	66	20.928			
3. ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.043	.521	1.401	.25
	ภายในกลุ่ม	64	23.816	.372		
	รวม	66	24.859			
2. การพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	.598	.299	.981	.38
	ภายในกลุ่ม	64	19.504	.305		
	รวม	66	20.102			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	.562	.281	1.146	.32
	ภายในกลุ่ม	64	15.694	.245		
	รวม	66	16.256			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 10 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติ ตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งโดยรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการปฏิบัติตาม
 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
 ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนก
 ตามพฤติกรรมผู้นำ

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมผู้นำ						t	p
	พฤติกรรมมุ่งงาน			พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. การมีความรู้ในวิชาที่สอน	4.23	.64	มาก	4.29	.40	มาก	-.466	.64
2. ความสามารถในการใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยี								
สารสนเทศ	3.90	.65	มาก	4.14	.51	มาก	-1.664	.10
3. ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.64	.75	มาก	3.64	.55	มาก	-.006	.99
4. การพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	4.19	.71	มาก	4.38	.46	มาก	-1.345	.18
รวม	3.99	.64	มาก	4.11	.42	มาก	-.954	.34

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 11 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรักษ์
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความ
 เป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตาม
 พฤติกรรมผู้นำในแต่ละด้านได้ผลดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาท
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับการปฏิบัติตาม
 บทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน (\bar{X}
 = 4.23, S.D.= .64) ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= .71) ด้าน
 ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= .65) และด้าน
 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= .65) ตามลำดับ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= .42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= .46) ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= .40) ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= .51) และด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= .55) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีพฤติกรรมผู้นำต่างกันพบว่า มีระดับการปฏิบัติตามบทบาททั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก สรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาโดยตำแหน่ง และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทน ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2548 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ ; และมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 73 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามภูมิหลังของผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ 5 ตัวเลือก ใช้ประเมินพฤติกรรมผู้นำด้านผลงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ด้านละ 15 ข้อ รวม 30 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวม 40 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = .91 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 73 ฉบับ ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ 67 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.78

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกในการพัฒนานุเคราะห์สู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน โดยพิจารณาจากค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกในการพัฒนานุเคราะห์สู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา พฤติกรรมผู้นำ โดยใช้ค่าทีเทสต์ (t-test) และตัวแปรประสพการณ์ในการบริหารงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนานุเคราะห์สู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนานุเคราะห์สู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน คือ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสพการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ ผลการวิจัย มีดังนี้

1.1 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนานุเคราะห์สู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยรวมในทุกด้านมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

รองลงมาคือด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

1.2 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเล็กน้อย

1.3 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม โดยระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน 5 – 10 ปี เพียงเล็กน้อย

1.4 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเล็กน้อย

2. การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกในด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ

2.1 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีพฤติกรรมผู้นำต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลของการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย แยกตามระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ รู้จักบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพ ดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (2548: 52) ในมาตรา 79-81 โดยมีสาระสำคัญว่าให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม โดยการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปศึกษาอบรม ดูงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกได้มีการปฏิบัติตามบทบาทอย่างแท้จริง และการปรับเปลี่ยนบทบาทให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติของการเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546: 17) มีมาตรการและแนวทางในการปฏิรูปครู โดยมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเอง ปฏิบัติตนตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญ ความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น (ธีระ รุญเจริญ; ปราชญา กล้าผจญ; และสัมมา รัตนชัย. 2547: 36-39) และที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้พอจะอภิปรายที่ละด้าน ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่หลักของครู ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก (2547: 2) มีจุดเน้นในการจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

จุดเน้นดังกล่าวจึงเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอของครุฑฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: 83-89) ว่า ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจะได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใน หมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน (ธีระ รุญเจริญ; ปราชญา กล้าผจญ; และสัมมา รณิธย์. 2547: 36-39) ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และเป็นการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะของการเป็นครูมืออาชีพในด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ดังที่ชนาธิป พรกุล (2543: 6-7) เสนอไว้ว่า ครูไทยในสมัยปัจจุบันต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างลุ่มลึก ครูต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สกัดเอาแก่นของความรู้มาเสนออย่างแม่นยำ และสามารถสังเคราะห์นำเอาความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์กับการเรียนการสอน ทำให้ศาสตร์ที่สอนมีความความเข้มข้นและเข้มข้น

เมื่อพิจารณาระดับบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอนของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับ บทบาทในการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมในสาระวิชาที่สอน แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอของครุฑฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีจุดเน้นการส่งเสริมพัฒนาครูและให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมในสาระวิชาที่สอน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548: 56) ในการที่จะตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมในสาระวิชาที่สอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาครูแล้ว ยังจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนด้วย ส่วนระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในรายข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอของครุฑฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอของครุฑฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ ในหมวด 7 ว่าด้วยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งเพื่อการศึกษา จึงมีการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ครูนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งคำหามาน คนไค (2543: 93-105) ได้กล่าวถึงความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่ครูควรฝึกฝนในด้านเทคโนโลยีว่า ครูมืออาชีพต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและเทคโนโลยีอื่น ๆ ได้ตามสมควร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ชนาธิป พรกุล (2543: 6-7) ซึ่งเสนอว่า ครูไทยในยุคปัจจุบันต้องเป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูต้องเข้าถึงความรู้ใหม่ๆ รู้วิธีและใช้เครื่องมือค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้ รวมถึงความสามารถในการนำโปรแกรมทางการศึกษาต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และถ้าหากพิจารณาระดับบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ในด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายข้อก็จะพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอของครบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอของครบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษ เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของคนเรา ในฐานะที่เป็นครู แม้ไม่ได้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ก็ควรรู้และใช้ภาษาอังกฤษได้บ้าง (คำหามาน คนไค. 2543: 93-105) ซึ่งชนาธิป พรกุล (2543: 6-7) ได้เสนอว่าครูไทยในยุคปัจจุบันต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ ครูในปัจจุบันไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใด หรือสาขาวิชาใด ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษได้ เพราะภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยจากอินเทอร์เน็ต และมัลติมีเดีย ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบสำคัญของความเป็นมืออาชีพที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547: 7-8) เสนอไว้ว่า มีอาชีพควรมีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และนำไปสู่แหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายข้อก็จะพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษพื้นฐานของครูทุกคนในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ยังอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับบทบาทในการจัดหาวิทยากรที่มีความชำนาญมาพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่ครู บทบาทในการชี้แนะเทคนิคการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้แก่ครู และบทบาทในด้านความเป็นแบบอย่างให้แก่ครูในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษยังคงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนา

บุคลากรครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้มีความรู้ มีทักษะต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : 52) ตามหน้าที่ที่บุคลากรครูแต่ละคนรับผิดชอบ ดังนั้น การพัฒนาครูด้านการใช้ภาษาอังกฤษ จึงยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษของครู การจัดหาวิทยากรที่มีความชำนาญมาพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับครู และบทบาทในการชี้แนะเทคนิคการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้แก่ครู ทั้งนี้ การพัฒนาต่าง ๆ ก็ต้องใช้งบประมาณมาสนับสนุนและใช้เวลาในการฝึกฝนด้วย (อิธิปัตย์ คลี่สุนทร. 2548: ออนไลน์) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จะต้องมีการพัฒนาระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษดังกล่าวเพิ่มเติม

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 21-22) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (สถิตย์ จันทร์นวล. 2548: ออนไลน์) คือเป็นผู้ที่มีลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของชนาธิป พรกุล (2543: 6-7) ซึ่งเสนอว่าครูไทยในยุคปัจจุบันนี้ต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูต้องเป็นผู้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกวันของครูคือการเรียนรู้ การเรียนรู้คือการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ที่ที่มีคุณภาพของประเทศชาติ เช่นเดียวกับความเห็นของ ดิเรก พรสีมา; และคนอื่นๆ (2547: ออนไลน์) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะของครูที่ดีต้องเป็นผู้ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และหากพิจารณาระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายชื่อทุกข้อก็จะพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำ

2.1 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาต่างกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าระดับบทบาทในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ไม่ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมาน แก้วคำไสย์ (2545: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทและระดับปัญหาการปฏิบัติตามบทบาทในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาได้เลยถ้าปราศจากความรู้ ความคิด และปัญญา (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2539: 5) ดังนั้นไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีวุฒิการศึกษาต่างกันหรือไม่ก็ตาม ผู้บริหารก็ต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา จึงจะทำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจมีผู้บริหารสถานศึกษาหลายคนมีอาจเข้าศึกษาต่อระดับสูงกว่าปริญญาตรีได้ เพราะมีข้อจำกัดหลายด้าน จึงทำให้ไม่ได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

2.2 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาต่างกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าระดับบทบาทในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรพรด หุ่นเจริญ (2525: 175) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งพบว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีพฤติกรรมผู้นำต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีพฤติกรรมผู้นำต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุศปฏิรูปการศึกษาต่างกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าระดับบทบาทในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าแบบของพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ต่างก็ส่งผลทางบวกต่อระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากร เพราะพฤติกรรมผู้นำเป็นการกระทำของผู้นำที่พยายามทำทุกอย่างต่อผู้ตาม เพื่อให้เกิดความเชื่อ ความร่วมมือ เพื่อผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (กวี วงศ์พุด. 2539: 95) ดังที่ผลการวิจัยของ เกรียงศักดิ์ คมคาย (2530: 173-175) ที่ว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงานของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะประกอบด้วย ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุศปฏิรูปการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่หากพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ แม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่าด้านอื่น ๆ มาก จึงควรมีการวางแผนและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น ควรจัดให้มีการอบรมฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

1.2 เมื่อพิจารณาด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอนในรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมในสาระวิชาที่สอน อยู่ในระดับมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกอาจนำผลการวิจัยนี้มาร่วม

ประกอบการพิจารณางบประมาณและกำหนดแผนงานในการให้การอบรมแก่ครูผู้สอนให้มี
ประสิทธิภาพ และครอบคลุมทั่วถึง

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา หรือเตรียมผู้บริหาร
สถานศึกษา อาจนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประกอบการพัฒนาเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามบทบาท
ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมีการศึกษาระดับของ
คุณลักษณะของความเป็นมืออาชีพของบุคลากรครูด้วย

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนา
บุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2.3 ควรศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพในด้านอื่น ๆ ของบุคลากรครูอื่น ๆ ที่จะ
ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2545). *แนวทางการปฏิรูปเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กราฟฟิคโกร.
- กรมวิชาการ สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2539). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสามัญศึกษา. (2533). *ขอข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- _____. (2542). *ครูแกนนำ : ต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- _____. (2546ก). *คู่มือการปฏิบัติงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.).
- _____. (2546ข). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.).
- _____. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: สไตลครีเอทีฟเฮ้าส์.
- กวี วงศ์พุม. (2539). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- เกรียงศักดิ์ คมคาย. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านผลงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คำหมาน คนไค. (2543). *ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: เด็อนตุลา.
- คำหมาน คนไค. (2544). *199 กระบวนท่าของครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: เด็อนตุลา.

- งามพิศ คุณสอน. (2542). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาภายใต้สภาวะการณ์ปกติและวิกฤต*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จันทรา พรหมานนท์. (2546, มกราคม). *ปฏิรูปการศึกษาร่วมมือของครูและผู้บริหารมืออาชีพ*. *วารสารวิชาการ*. 6(1) : 63-67.
- ชนาธิป พรกุล. (2543). *แคทซ์ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยยันต์ ไชยถาวร. (2541). *ความต้องการการพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- เซ็น แก้วยศ. (2547). *ครูในฐานะผู้เรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2547, จาก <http://www.moe.go.th/main2/article/article21.htm>
- ณัฐวุฒิ พิมพา. (2547). *กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู*. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2547, จาก <http://web.udru.ac.th/tpnetwork/text02.html>
- ดิเรก พรสีมา; และคนอื่นๆ. (2547). *การพัฒนาวิชาชีพครู*. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2547, จาก <http://www.moe.go.th>
- ต้นเหตุปัญหาของอาชีพครู. (2547). สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2547, จาก <http://library.uru.ac.th/webdb/images/hard171.htm>
- แถวทอง มาตยะโค. (2542). *ศึกษาการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ทรงวุฒิ ผสมทรัพย์. (2538). *บุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (2546). *การปฏิรูประบบราชการโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบริหารร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรศักดิ์ คงเจริญ. (2545). *การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). *ความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: พลพิมพ์.

- ธีระ รุญเจริญ; ปราชญา กล้าผัจญ; และสัมมา ธรนิธย์. (2547). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประคอง กรรณสูต. (2538). *สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประคอง รัตมีแก้ว. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2526). *ผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ: แผนกการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประยูรศักดิ์ มงคลประเสริฐ. (2540). *การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนามนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ วะสี. (2549). *การปฏิรูปการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2549, จาก <http://www.montfort.ac.th/mcs/dept/develop/reformed.htm>
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2542). *พฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียา รอดปรีชา. (2540). *พฤติกรรมผู้นำและความสามารถในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2538 – 2539). กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ.
- พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- พรศรี ฉิมแก้ว. (2545). *การพัฒนาและควบคุมวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

- พนัส หันนาคินทร์. (2544). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). *รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พิรพต นุ่นเจริญ. (2525). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รวีวรรณ นาคเอี่ยม. (2541). *การศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษา กรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๑๕*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วิสุทธิ ราตรี. (2532). *ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรนุช ปิณฑวนิช. (2547, เมษายน). *ร.ร.สองภาษา ปัญหาที่รอการแก้ไข*. *สานปฏิรูป*. 7(72) : 14-19.
- คันสนีย์ เครือชะเอม. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา. (2544). *ปฏิรูปการศึกษา : ก้าวอย่างมั่นใจ*. กรุงเทพฯ: การศาสนา. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2527). *รายงานการวิจัยโครงการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชาบาล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ลาดพร้าว.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2545). *การพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง*. กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- สถิตย์ จันทร์นวล. (2548). *บุคคลแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2548, จาก <http://www.yala1.com/book003/satisb.pdf>

- สมชาย เทพแสง. (2547, มกราคม-มีนาคม). E-Leadership : ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ*. 7(1) : 55-62.
- สมพร เสวีวัลลภ. (2548). การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2548, จาก [ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย](#).
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2547). *ครูอาชีพกับอาชีพครู*. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2547, จาก <http://www.moe.go.th/main2/article-somsak/article-somsak04.htm>
- สมบูรณ์ ฤทธิสินธุ์. (2539). การบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. *ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมาน แก้วคำไสย์. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. *ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. (2547ก). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2547*. นครนายก: สำนักงานฯ.
- _____. (2547ข). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมปฏิรูปการเรียนรู้*. นครนายก: สำนักงานฯ.
- _____. (2548). *รายงานการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2547*. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2548 , จาก <http://nayok.go.th/planing.doe>
- _____. (ม.ป.ป.). *มิติใหม่ของการเรียนผ่านระบบ Network*. นครนายก: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การพัฒนาบุคลากรครู*. กรุงเทพฯ: ที.พี. พริน.
- _____. (2546). *แนวทางการนำนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปัญหาปฏิรูปการศึกษา แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- _____. (2540). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

- _____ . (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *การพัฒนาองค์การและบุคลากร แนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- สิริณา เมธธาธิป. (2545). *ความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____ . (2539). *ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุดหทัย เบ็ญจศิริวรรณ. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตราชเทวี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุทธิพงษ์ ยงค์กมล. (2543). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุมนทนา จุลชาติ. (2546). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนีย์ บุญทิม. (2542). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2539-2550)ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อธิปัตย์ คลี่สุนทร. (2546, ธันวาคม). *ปฏิรูปการเรียนภาษาอังกฤษกันเถอะ*. มติชนรายวัน. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2548 , จาก <http://www.moe.go.th/cgiscript/csArticles/articles/000004/000413.htm>

- อมร สีแสง. (2544). *กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเชียงราย. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2548, จาก *ฐานข้อมูลงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ*.
- อาคม วัดไธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: ภาวกิจการผลิตเอกสารและตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อารีรัตน์ วัฒนสิน. (2543, กันยายน). *ครูอาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. *วารสารวิชาการ*. 3(9) : 2-3.
- Berliner, David C. (1992). "The Nature of Expertise in Teaching," in *Effective and Responsible Teaching: the New Synthesis*. Edited by Oser, Fritz K., Dick, address & Patry, Jean-Lac. P 89-103. San Francisco : Jossey-Bass.
- Green, Jan. (1998). *Teacher Professionalism, Teach Development and School Improvement : Opening Doors from the Inside*. Edited by Halsall, Rob. Buckingham: Open University Press.
- Halpin, Andrew W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: The Macmillan Company.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. 6th ed. New York: McGraw – Hill.
- Hutchins, Robert D. (1997, November). Leadership Traits as Revealed by Leadership Values. *Dissertation Abstracts International*. 58(05A): 1518.
- Krajewski, Robert J.; Martin John S.; & Walden John C. (1983). *The Elementary School Principals for the 1980S*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Kierstead, Fred D.; Wagner, Jr.; & Paul, A. (1993). *Ethical, Legal, and Multicultural Foundations of Teaching*. Madison: Brown & Benchmark.
- Ortrun Zuber Skerritt. (1992). *Professional Development in Higher Education : A Theoretical Framework for Action Research*. London : Kogan Page.

- Pendley, K.L. (1985, June). Effective Educational Leadership : It Relationship To Personality Characteristics, Interpersonal Behaviors and Leadership Style. *Dissertation Abstracts International*. 47(1A) : 43.
- Scribner, Jay Paredes. (1999, April). Professional Development : Untangling The Influence of Work Context on Teacher Learning. *Educational Administration Quarterly*. 35(2): 238-266.
- Sheffield, Alvin C. (1983, May). A Study of the Relationship Between the Leadership Dimensions of Initiating Structure and Consideration of School Principals and Their Attitudes toward Conflict Management. *Dissertation Abstracts International*. 44(064A) : 125.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. แบบสอบถามนี้เป็นแบบเลือกตอบและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาการผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงสุดในการบริหารงาน
4. ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น ขอความกรุณาท่านช่วยตอบให้ครบทุกข้อและตอบตรงกับความเป็นจริง จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

อรุณวรรณ นาคทองดี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการบริหารงาน
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5 – 10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหรดังต่อไปนี้ แล้วกาเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับพฤติกรรมตามที่ท่านพิจารณาว่า ท่านแสดงออกซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวในระดับมากน้อยเพียงใด โดยกำหนดความหมายไว้ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรมผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
0	พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน ท่านปกครองผู้ร่วมงานด้วยระเบียบวินัย ที่เคร่งครัดและมีมาตรการที่เฉียบขาด.... /
01	พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เสมอ.....	.. /

จากตัวอย่างคำตอบข้อ 0 ผู้บริหารกาเครื่องหมาย / ในช่องมาก หมายความว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่า ท่านแสดงพฤติกรรมปกครองผู้ร่วมงานด้วยระเบียบวินัยที่เคร่งครัด และมีมาตรการที่เฉียบขาดในระดับมาก

จากตัวอย่างคำตอบข้อที่ 01 ผู้บริหารกาเครื่องหมาย / ในช่องมากที่สุด หมายความว่า ท่านแสดงพฤติกรรมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา แล้วกาเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติตามบทบาทหลังข้อความแต่ละข้อ ตามระดับการปฏิบัติของท่าน โดยกำหนดความหมายไว้ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้จัด
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
02	<u>การมีความรู้ในวิชาที่สอน</u> ท่านมีนโยบายให้ครูได้สอนในรายวิชาที่ ถนัดและมีความรู้.....	./....

จากตัวอย่างคำตอบข้อ 02 ผู้ตอบกาเครื่องหมาย / ในช่องมากที่สุดของระดับการปฏิบัติ
ตามบทบาท หมายความว่า ท่านมีความเห็นว่า ท่านมีนโยบายให้ครูสอนในรายวิชาที่ถนัดและมี
ความรู้มากที่สุด

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. ผศ. ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. นางดุษฎี หนองพงษ์ | ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมองครักษ์
จังหวัดนครนายก |
| 3. นายสมชาย พุ่มพิมล | ศึกษานิเทศก์ คศ.3 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครนายก |
| 4. นางธีรนุช รอดแก้ว | ศึกษานิเทศก์ คศ.3 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครนายก |
| 5. นายสุนทร เขยชื่น | ศึกษานิเทศก์ คศ.3 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครนายก |

ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางอรุณวรรณ นาคทองดี
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 31 มีนาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดนครนายก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	14/4 หมู่ 11 ตำบลบางสมบูนอร์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก 26120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.2
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดพลอยกระจ่างศรี(บุญยังราษฎร์นาวิอุปถัมภ์) หมู่ 11 ตำบลบางสมบูนอร์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก 26120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปากพลีวิทยาคาร อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก
พ.ศ. 2539	คุรุศาสตร์บัณฑิต ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2549	การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

