

การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28
Teacher Development of the School Administrators in the Schools
under the Secondary Educational Service Area Office 28

วรรณณา วงศ์พิทักษ์¹ อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ² พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง² และพิมล วิเศษสังข์²
Wantana Wongpitak¹ Udompun Pitprasert² Pongsak Tongpanchang² and Pimon Wisedsang²

โรงเรียนชุมชน ตำบลห้วยเหนือ อำเภอชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ¹
Khukhan School Huai Nuea Subdistrict, Khukhan District, Sisaket Province¹

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ²

Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University²

E-mail: wantana25140@gmail.com

Received: March 6, 2021; Revised: March 28, 2021; Accepted: March 29, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาครู จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 346 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 83 คน ได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง และครูจำนวน 263 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน ตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า 1) ด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม แนวทางการพัฒนาครูคือ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย ฝึกอบรมทั้งแบบหลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์ 2) ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง แนวทางการพัฒนาคือ ควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนครูให้บรรลุตามเป้าหมาย พี่เลี้ยงต้องมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความช่วยเหลือและร่วมกันพัฒนา 3) ด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ แนวทางการพัฒนาคือ โรงเรียนควรพัฒนาครูโดยการชี้แนะอย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ แนวทางการพัฒนาคือ ควรบริหารจัดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นการแนะนำเพื่อส่งเสริมพัฒนา 5) ด้านการพัฒนาครูโดยการส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยตนเอง

แนวทางการพัฒนา คือ ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา สามารถพัฒนาครูได้อย่างหลากหลาย ในการแสวงหาความรู้เพื่อการศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The objectives of this research were to study 1) teacher development of the school administrators, 2) the comparison of the teacher development classified by positions, working experiences, and school sizes, and 3) guidelines for the teacher development of the school administrators in the schools under the Secondary Educational Service Area Office 28. The samples were 346 participants: 83 school administrators selected by purposive sampling and 263 teachers randomized by proportional stratified random sampling based on the school sizes from the schools under the secondary educational service area office 28. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings were found as follows.

1. The overall of the teacher development of the school administrators in the schools under the Secondary Educational Service Area Office 28 was at a high level.

2. The teacher development in the schools under the Secondary Educational Service Area Office 28 classified by positions, working experiences, and school sizes was found that the samples did not have different opinions for the teacher development classified by positions, but they had different opinions for the teacher development classified by working experience and the school sizes with the statistical significance at the level of .05.

3. The guidelines for the teacher development of the school administrators in the schools under the Secondary Educational Service Area Office 28 were that 1) in the teacher development by training, the guideline for the teacher development was that the teacher development should be promoted in various ways in both regular and online courses, 2) in the teacher development by being mentors, the guidelines for the teacher development were that the performance of the fellow teachers should be promoted to achieve the goals, and the mentors must have real knowledge and ability to perform their work and behave as good models to help and participate in developing, 3) in the teacher development by suggesting, the guideline for the teacher development was that the teachers should be developed by suggesting nicely and motivating in performing their tasks, 4) in the teacher development by supervising, the guideline for the teacher development was that a nice supervisory approach should be provided to the teachers to give the teachers recommendations to promote and develop the teachers, 5) in the teacher development by promoting self-study, the guidelines for the teacher development were that the teachers should develop themselves continuously and all the time and the teacher development

should be used to develop the teachers in various ways in searching for knowledge for studying in the future.

Keywords: Teacher Development, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม 2545 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2560 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพเพื่อให้มีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ในด้านความสามารถด้านการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาการศึกษาโดยครูในปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นเสาหลักของการเรียนรู้ของนักเรียนไทยบุคลากรที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องจัดวางนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู การวางมาตรฐานการจัดการศึกษา การวางแผนการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ การเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้ครูผู้สอนเกิดทักษะมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์แก่ผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ให้เจริญเติบโตองงามไปสู่ความสมบูรณ์พร้อมของชีวิต จากการทำนงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ปีการศึกษา 2560 พบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ประชากรวัยเรียนในเขตบริการไม่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจากการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ปรากฏว่ามีสถานศึกษาบางส่วนไม่ผ่านการรับรองของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ด้านครูต้องปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านผู้บริหารต้องปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ดังนั้นด้วยเหตุผลความจำเป็นและปัญหาการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการศึกษาเพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของสังคมปัจจุบัน เพราะการศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเยาวชนคนไทยซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศยุคโลกาภิวัตน์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28, 2561) ในการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ว่าให้สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษาให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังในการประเมินความก้าวหน้าของครูให้มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนของผู้เรียน และให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28, 2561) จากที่กล่าวมาข้างต้นการพัฒนาคูจะนำไปสู่การพัฒนา นักเรียนนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาคุณภาพครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและครู โดยทั่วไปที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทาง นโยบาย การวางแผน และการพัฒนาครูในสถานศึกษารวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจได้ใช้ข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาคูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาคู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 83 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 83 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,318 คน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1,017 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 787 คน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1,514 คน รวมทั้งหมด 3,401 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 346 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

1. เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา
2. เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาคู แบ่งเป็น 5 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวม 50 ข้อ ประกอบด้วย การพัฒนาคูโดยกระบวนการอบรม (Training) การพัฒนาคูโดยการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การพัฒนาคูโดยการชี้แนะ (Coaching) การพัฒนาคูโดยการนิเทศ (Supervision) และการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)
3. เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open End Question) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) เปรียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Different : LSD)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวม ปรากฏดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S	แปลผล
1	ด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม	3.82	.680	มาก
2	ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นที่เลี้ยง	3.65	.758	มาก
3	ด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ	4.14	.505	มาก
4	ด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ	4.24	.479	มาก
5	ด้านการพัฒนาครูโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.17	.494	มาก
เฉลี่ย		4.00	.373	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, S = .373$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24, S = .479$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาครูโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.17, S = .494$) ด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ ($\bar{X} = 4.14, S = .505$) ด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.82, S = .680$) และด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นที่เลี้ยง ($\bar{X} = 3.65, S = .758$)

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านที่	รายการ	ครู		ผู้บริหาร		Levene's Test for Equality of Variance		t	P-Value
		\bar{X}	S	\bar{X}	S	F	Sig.		
1	การพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม	3.69	0.628	3.70	0.816	27.444	.000	-1.712	.09
2	การพัฒนาครูโดยการเป็นที่เลี้ยง	3.71	0.660	3.46	0.988	57.967	.000	-2.215*	.02
3	การพัฒนาครูโดยการชี้แนะ	4.10	0.531	4.26	0.393	5.106	.024	2.560*	.01
4	การพัฒนาครูโดยการนิเทศ	4.20	0.500	4.36	0.378	3.402	.066	2.797*	.00
5	การพัฒนาครูโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.15	0.511	4.24	.431	.648	.421	1.511	.13
รวม		4.01	0.371	4.00	.385	.762	.383	-0.006	0.995

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ และด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ด้านที่	ระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
1	ด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	8.481	2	4.241	9.61*	.000
		ภายในกลุ่ม	151.240	343	0.441		
		รวม	159.721	345			
2	ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.623	2	0.311	.54	.58
		ภายในกลุ่ม	197.659	343	0.576		
		รวม	198.282	345			
3	ด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ	ระหว่างกลุ่ม	2.129	2	1.064	4.24*	.01
		ภายในกลุ่ม	85.969	343	0.229		
		รวม	88.097	345			
4	ด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.554	2	0.277	1.21	.29
		ภายในกลุ่ม	78.442	343	0.229		
		รวม	78.996	345			
5	ด้านการพัฒนาครูโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.981	2	0.490	2.02	.13
		ภายในกลุ่ม	83.251	343	0.243		
		รวม	84.231	345			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	0.838	2	0.419	3.03*	.04
		ภายในกลุ่ม	47.325	343	0.138		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านที่	ระดับการพัฒนาครูของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
1	ด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	7.215	2	3.607	8.11*	.00
		ภายในกลุ่ม	152.506	343	0.445		
		รวม	159.721	345			
2	ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่ เลี้ยง	ระหว่างกลุ่ม	13.743	2	6.872	12.77*	.00
		ภายในกลุ่ม	184.539	343	0.538		
		รวม	198.282	345			
3	ด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ	ระหว่างกลุ่ม	0.741	2	0.371	1.45	.23
		ภายในกลุ่ม	87.357	343	0.255		
		รวม	88.097	345			
4	ด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.956	2	0.478	2.10	.12
		ภายในกลุ่ม	78.039	343	0.228		
		รวม	78.996	345			
5	ด้านการพัฒนาครูโดยการส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.365	2	0.182	.74	.47
		ภายในกลุ่ม	83.866	343	0.245		
		รวม	84.231	345			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	1.793	2	0.896	6.63*	.00
		ภายในกลุ่ม	46.371	343	0.135		
		รวม	48.164	345			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาในระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ ด้านการพัฒนาครูโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ ด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ และด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม แนวทางการพัฒนาครูคือ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย ฝึกอบรมทั้งแบบหลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์ สำรวจความต้องการของครูในหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพได้ ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง โดยผู้บริหารชี้แนะแนวทางการพัฒนาคือ ควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนครูให้บรรลุตามเป้าหมาย พี่เลี้ยงต้องมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความช่วยเหลือ และร่วมกันพัฒนา สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ตามความเหมาะสม ให้คำแนะนำแนวทางและการพัฒนาให้ตรงตามศักยภาพ ด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะแนวทางการพัฒนาคือ โรงเรียนควรพัฒนาครูโดยการชี้แนะอย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเชิงบวกและคอยช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ส่งเสริมให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย ให้กำลังใจ ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานในทางที่สร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ แนวทางการพัฒนาคือ ควรบริหารจัดการแบบกัลยาณมิตร เป็นการแนะนำเพื่อส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขในจุดด้อย ให้คำแนะนำ และเสริมสร้างกำลังใจในการ ควรมีการนิเทศตามสภาพจริง ควรมีการนิเทศครูอย่างเป็นระบบ ด้านการพัฒนาครูโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง แนวทางการพัฒนาคือควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา สามารถพัฒนาครูได้อย่างหลากหลาย ค้นคว้า และสืบค้นอยู่เสมอ สนับสนุนให้มีการศึกษาด้วยตัวเอง ควรมี เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพียงพอต่อความต้องการของครู ผู้บริหารมีข้อมูลชี้แนะแนวทางการศึกษาต่อแก่บุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีการศึกษาต่อที่สูงขึ้น เพื่อการพัฒนาตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยทำการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาการพัฒนาครู 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการชี้แนะ ด้านการนิเทศ และด้านส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ ตามความสนใจของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการฝึกอบรม ครูเป็นผู้เสียสละที่เลี้ยง เป็นต้นแบบ นำไปสู่การพัฒนาให้คำแนะนำ กำกับ ติดตาม สนับสนุน กระตุ้นและสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติ ของเพื่อนครูให้บรรลุตามเป้าหมาย ให้ความช่วยเหลือ และร่วมกันพัฒนา สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ตาม ความเหมาะสม (รณกร นนทยะโส, 2556) ให้คำแนะนำแนวทางและการพัฒนาให้ตรงตามศักยภาพ การชี้แนะ ด้วยความเมตตา กัลยาณมิตร การชี้แนะอย่างเป็นกัลยาณมิตรที่ดี สร้างแรงบันดาลใจได้สร้างแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติงาน มีการวางแผนการดำเนินงานและติดตามอย่างต่อเนื่อง จัดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นการแนะนำ เพื่อส่งเสริม พัฒนาให้คำแนะนำ และเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา สามารถพัฒนาครูได้อย่างหลากหลาย ค้นคว้าและสืบค้นอยู่เสมอส่งเสริมให้มีการอบรมในทุกช่องทางที่บุคลากร สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ จันทะจร (2558) แนวทางการพัฒนาครูตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า พบว่า ครูควรวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยมีโครงการต่าง ๆ ที่ระบุ ที่มาและเหตุผล จุดประสงค์ โครงการ/กิจกรรม ผลที่เกิดจากผู้เรียนอย่างชัดเจน และเสนออนุมัติโครงการ/กิจกรรม ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนก่อนทุกครั้ง

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการพัฒนาครูโดย การชี้แนะ และด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญ ในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น เจตคติ ความรับผิดชอบ จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาครูของผู้บริหาร โรงเรียน ครูและผู้บริหารที่มีความคิดในการพัฒนาครู เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อผู้เรียนและสถานศึกษา มีแนวคิดเดียวกัน การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมี ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย การที่ได้ข้อสรุป เช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ทำให้มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ผ่านการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดทักษะและประสบการณ์ที่มากขึ้น การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนโดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย การที่ได้ข้อสรุป เช่นนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของโรงเรียนย่อมมีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ด้วยบริบทที่แตกต่าง สอดคล้อง กับงานวิจัยของ อัจฉรา โปธิ์อัน (2558) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามทัศนะของ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิ่งบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ด้านความเฉลียวฉลาด ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรู้ในงาน ด้านความ ซื่อสัตย์และจริยธรรม ด้านความมีพลัง ด้าน ความเป็นผู้นำ และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และ 2) ผลการศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สิ่งบุรีจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ ทำงาน ขนาด สถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม แนวทางการพัฒนาครูคือ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนา ครูอย่างหลากหลาย ฝึกอบรมทั้งแบบหลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูอบรมอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถิตย์ เทศราช และคณะ (2563) พบว่าแนวทางการ พัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีสรุปได้ ดังนี้ 1) ด้านสื่อการเรียนการสอน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ควรจัดทาสตูดฝึก ครูภัณฑ์เครื่องจักร ที่ทันสมัย และ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรการเรียน

การสอน ควรให้สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยจัดทำหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ และให้ครูผู้สอน ชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร เพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และตลาดแรงงาน 3) ด้านการบริหารงานวัดผลและประเมินผล ควรอบรมพัฒนาครูผู้สอนเรื่องการวัดผลและประเมินผล มีเครื่องมือการวัดผลที่หลากหลาย เน้นการวัดผลจากการปฏิบัติจริงของผู้เรียน รวมทั้งสร้างความตระหนักให้นักเรียนเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกประเมิน 4) ด้านการบริหารงานวิทยบริการและห้องสมุด ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอ ได้แก่ ชั้นวางหนังสือ หนังสือ และอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูล และจัดบรรยากาศของห้องสมุดให้ดึงดูดใจ เช่น จัดทำป้ายนิเทศ จัดสรรพื้นที่ในห้องสมุดให้เป็นสัดส่วน มุมหนังสือมุมนั่งอ่านหนังสือ ให้เหมาะสม พื้นที่อ่านหนังสือควรกว้างขวางและมีแสงสว่างเพียงพอ 5) ด้านการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการพัฒนาความรู้ทักษะให้กับครูผู้สอน และครูฝึกในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัย ให้มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย ฝึกอบรมทั้งแบบหลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูอบรมอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรที่ใช้งานได้จริงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสฝึกอบรมตามความต้องการ มีความสำคัญต่อวิชาชีพและองค์กรของตนอย่างสม่ำเสมอ
2. ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง ควรมีการพัฒนาครูโดยการจัดครูที่มีประสบการณ์ คอยเป็นพี่เลี้ยงช่วยเหลือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พี่เลี้ยงต้องเป็นคนมีประสบการณ์ให้คำปรึกษาในเรื่องที่ต้องพัฒนาเพื่อองค์กร และความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องแนะนำ
3. ด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ ผู้ชี้แนะ ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ชำนาญในเรื่องนั้น ๆ โดยตรงควรยอมรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน ชี้แนะไปในทิศทางที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำสิ่งที่ได้มาพัฒนาองค์กรต่อไป ควรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้การพัฒนาครูโดยการชี้แนะผ่านระบบออนไลน์ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องต้องกำกับติดตาม การชี้แนะควรชี้แนะเพื่อการพัฒนาปราศจากอคติ ควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
4. ด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ ควรมีการวางแผนการดำเนินงานและติดตามอย่างต่อเนื่อง จัดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นการแนะนำเพื่อส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขในจุดด้อย ให้คำแนะนำ และเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน
5. ด้านการพัฒนาครูโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โรงเรียนควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา สามารถพัฒนาครูได้อย่างหลากหลาย ค้นคว้าและสืบค้นอยู่เสมอส่งเสริมให้มีการอบรมในทุกช่องทางที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ พัฒนาระบบ ICT จัดบุคลากร ICT คอยให้คำปรึกษา จัดหาหลักสูตรอบรมด้าน ICT ที่หลากหลาย สนับสนุนให้ใช้สื่อเทคโนโลยีให้คุ้มค่า สนับสนุนให้มีการศึกษาด้วยตัวเอง วัสดุเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพียงพอต่อการพัฒนาตนเองสำหรับครูการเรียนรู้ตามความสนใจของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง ในหัวข้อผู้บริหารคัดเลือกพี่เลี้ยงที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและความสนใจในการพัฒนาผู้อื่น เพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพ ซึ่งมีระดับการพัฒนาน้อยที่สุด

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง ในหัวข้อผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง เฉพาะวิชา มีหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดียิ่งขึ้น รายละเอียดเฉพาะเรื่องและเป็นเรื่องที่ทำเป็นพิเศษของหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน รศ.ดร.อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ และ ดร.พิมล วิเศษสังข์ กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษารวมทั้งให้แนวทางในการศึกษาค้นคว้า รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษเขต 28, สำนักงาน. รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2561 **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ.** (ออนไลน์) 2561 (อ้างเมื่อ 20 มกราคม 2562). จาก <http://eoffice.secondary28.go.th/>
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี. 2542.
- รณกร นนทะยะโส. **แนวทางการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.
- ศิริวรรณ จันทะจร. **แนวทางการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนปางมะค่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2558.
- สถิตย์ เทหาราช และคณะ. **การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.** การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการครั้งที่ 5 การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE). ณ มหาวิทยาลัยราชธานี วันที่ 29 พฤษภาคม 2563. หน้า 411-427.
- อัจฉรา โพธิ์อ้น. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางบุรี,” **วิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.** 4,1 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2558): 143-150.