

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

บริบทการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาในอนาคต ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ จึงมุ่งพัฒนาคนและสังคมไทยครอบคลุม 3 เรื่องหลัก คือการพัฒนาคนไทยให้มีคุณธรรมนำความรู้โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต ตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมก้าวสู่โลกการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมคนไทยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ทั้งที่เป็นทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มากยิ่งขึ้นและเชื่อมโยงกันเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา ทั้งนี้การส่งเสริมทุนทางสังคมจะเป็นพื้นฐานหลัก โดยต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพคนให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรมมีจิตสำนึกสาธารณะและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชนและระหว่างชุมชน และเป็นพลังของการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, 2550 : 50 - 81)

การพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพซึ่งสามารถทำได้โดยการให้การศึกษาที่ดีและถูกต้องในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ชั้นปฐมวัยถึงระดับอุดมศึกษา เพราะการศึกษาช่วยให้บุคคลเจริญทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541 ก : 3)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 31) ระบุว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนการพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู ไว้ในมาตรา 23 ว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวน อัตราตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนดพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานของเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา ที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548 : 31 - 32)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - 2550) ยุทธศาสตร์ 5 : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม มาตรการ 5.1 สร้างรูปแบบการเรียนรู้

ด้วยตนเองของกลุ่มเป้าหมาย (Empowerment) ที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในลักษณะของการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Action Learning) ด้วยวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจที่จะนำไปสู่ระบบอนาคตที่พึงปรารถนา ร่วมกัน การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ วิธีคิดอย่างเป็นระบบ มาตรการ 5.2 เสนอแนะการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรของรัฐ การผลักดันในเชิงกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการเชื่อมโยงกับเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 2)

การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าว ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องเข้าใจแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ การปลูกฝังพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ตลอดจนความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ดังที่ วราภรณ์ รักรวิชัย (2543 : 8 - 9) กล่าวไว้ว่า ครูเป็นผู้จัดการให้เกิดการเรียนรู้ กระตุ้นเตรียมกิจกรรม กำถามให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ ครูจัดบรรยากาศ สถานการณ์ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน ครูเป็นผู้สร้างคน เป็นผู้นำ เป็นผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยความสนใจของผู้เรียนเอง ครูจะช่วยในการวางแผนการจัดการเรียนรู้นั้น การค้นหาคำตอบ วิธีการสร้างองค์ความรู้ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่เรียนรู้นั้น หรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสลงมือกระทำด้วยตนเอง

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน และเป็นผู้นำในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ วิชาการ บุคคล งบประมาณ และบริหารทั่วไปให้เดินไปด้วยความเรียบร้อย จึงมีบทบาทหน้าที่โดยตรงผู้หนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามกระบวนการบริหาร กล่าวคือ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ วางแผน ดำเนินการตามแผนและประเมินผล จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และขจัดความซ้ำซ้อนของงาน เพราะได้จัดไว้เป็นระบบ นอกจากนี้จะช่วยขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้อย่างดี บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มีชัย น้อยเมืองคุณ. 2542 : 5)

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยครูซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างมีคุณภาพ การปฏิรูปครูให้ครูเป็นครูมืออาชีพ

มีความลึกถ้ำในวิธีการสอนมากขึ้น รู้จักปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับความต้องการ การเรียนรู้ของเด็ก พัฒนาฝีมือการสอนของตนจนมีฝีมือจรไกล สุดท้ายก็ได้รับการยกย่อง และสมญานามว่า “ครูเกียรติคุณ” ตั้งใจสอน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงและ หลากหลาย (ประเจน ทบวอ. 2549 : 15)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับครูเป็นอันมาก ดังเช่น ผลการวิจัยของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 54) พบปัญหาของครูผู้สอน คือ “ครูมีหนี้สิน ขาดแคลนครู บางสาขาวิชา สอนไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา ไม่สามารถพัฒนาหลักสูตรตาม ความต้องการของ ท้องถิ่น ไม่สามารถสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร สอนไม่เต็มที่และไม่ได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง” ฉะนั้น การพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการ ปฏิรูปการเรียนรู้และให้ครูผู้สอนมีลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นเรื่อง เร่งด่วนในการดำเนินการเพื่อให้ครูผู้สอน คิดเอง ตัดสินใจเอง ลงมือทำเอง สร้างและสร้าง ความรู้ได้เอง จนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสามารถไปพัฒนานักเรียนของตนให้เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (2550 : 1 - 42) มีสถานศึกษาทั้งหมด 365 โรงเรียน 1 สาขาโรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา 365 คน จำนวนข้าราชการครูในสังกัด จำนวน 4,440 คน และมีนักเรียนทั้งหมด 79,446 คน จากการรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน NT (National Test) และ O – NET (Ordinary National Education Test) ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2549 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนโดยภาพรวม ดังนี้ วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.37 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 31.18 วิชา วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.27 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คะแนน เฉลี่ยร้อยละ 37.13 วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 29.95 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำมาก จาก ข้อมูลดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นปัญหาการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานว่า ยังพบปัญหา นักเรียนมีผลการเรียนอ่อน ซึ่งผู้รับผิดชอบโดยตรงและมีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษา คือ ครูผู้สอนนั่นเอง นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องครูมีชั่วโมงสอนมากเกินไป สอนไม่ตรงตาม วิชาเอกของตนเอง และมีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมาก อีกทั้งขาดความรู้เรื่อง คอมพิวเตอร์ การผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดความสนใจและความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียนเป็นภารกิจจำเป็นของ ผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทที่ถูกต้อง เพื่อให้การบริหารงาน

ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ และความรับผิดชอบบริหารงานในฐานะ หัวหน้าสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการพัฒนาครูในโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะมุ่งส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม และมีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นรองผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยตรง จึงมีความสนใจจะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาดนอย่างต่อเนื่อง และสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนในโรงเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในบทบาทในการพัฒนาครูโดยการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครูในสถานศึกษาร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจะเป็ผลดีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

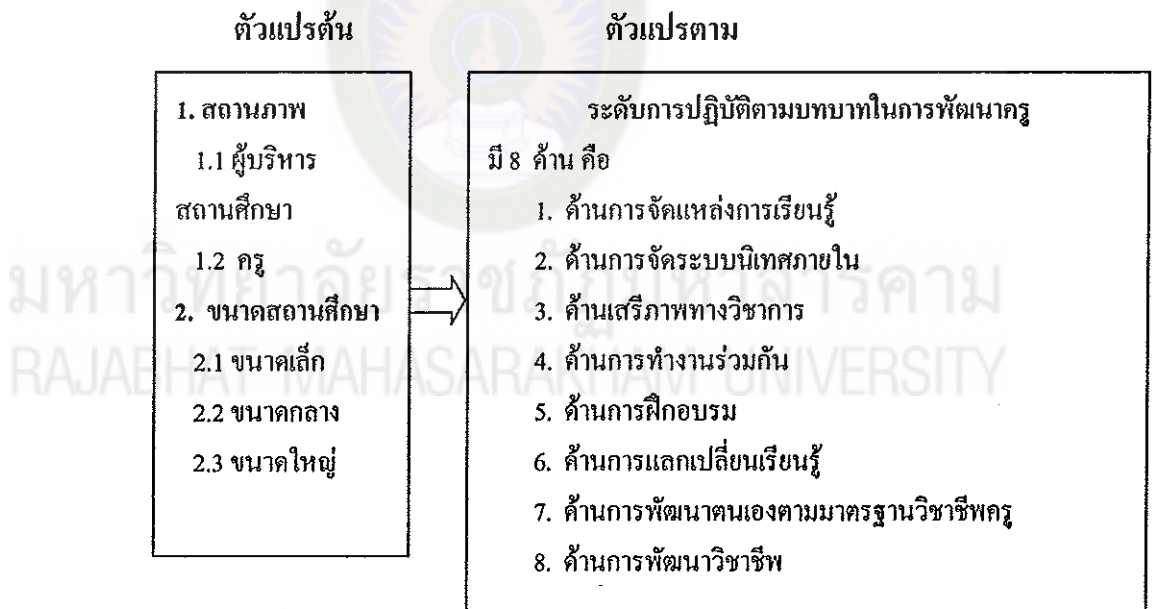
1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แยกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

## สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียน แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู ตามแนวทางของกรมวิชาการ 8 ด้าน (กรมวิชาการ, 2544 : 21 - 22) ดังต่อไปนี้คือ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จาก 365 โรงเรียน 1 โรงเรียน สาขา จำนวน 4,793 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 365 คน ครูผู้สอน 4,428 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. 2550 : 8 - 41) ซึ่งจำแนกตามขนาดโรงเรียนได้ ดังนี้

#### 1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 152 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 189 คน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 24 คน

#### 1.1.2 ครูผู้สอน

- 1) ครูผู้สอนสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 984 คน
- 2) ครูผู้สอนสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 2,502 คน
- 3) ครูผู้สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 942 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 541 คน ได้จากการเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan และเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 187 คน ครูผู้สอน จำนวน 354 คน รวม 541 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1.1 สถานภาพจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2.1.2 ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู 8 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้

2.2.2 ด้านการจัดระบบนิเทศภายใน

2.2.3 ด้านเสรีภาพทางวิชาการ

2.2.4 ด้านการทำงานร่วมกัน

2.2.5 ด้านการฝึกอบรม

2.2.6 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2.7 ด้านการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

2.2.8 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1: บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความชำนาญ มีทักษะในการ พัฒนาการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพื่อครูนำประสบการณ์ไปสู่การพัฒนาตนเอง และสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใน 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทด้านการจัด แหล่งเรียนรู้ อำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน จัดหาแหล่งเรียนรู้ ศูนย์รวมความรู้ ที่ให้เข้าไปศึกษาหาความรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญ โดยสนับสนุนให้ ครูรู้จักใช้ รู้จักคิดค้น สร้างสรรค์ สื่อนวัตกรรม เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และส่งผล ต่อการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

1.2 ด้านการจัดระบบนิเทศภายใน หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการ นิเทศภายในโรงเรียน ทำหน้าที่นิเทศร่วมกับครู โดยการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานที่ทางโรงเรียนต้อง จัดขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครู เพื่อเป็นการส่งเสริม ช่วยเหลือ แนะนำ และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เพื่อเกิดผลดีต่อคุณภาพและความก้าวหน้าของ นักเรียน

1.3 ด้านเสรีภาพทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรได้มีการตัดสินใจ คิดเอง ทำเอง สนับสนุนให้มีบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรม ในโรงเรียน เป็นการฝึก ได้แสดงออก เพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อให้การทำงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการทำงานร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทส่งเสริม สนับสนุน ให้สมาชิกในหน่วยงาน หมู่เพื่อนร่วมงาน องค์กร ได้ทำงานร่วมกัน เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วย พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อมุ่งพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน



การทำงานให้มีประสิทธิภาพ อันทำให้เกิดความศรัทธาในอาชีพจงรักภักดีต่อองค์กร และจะต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

1.5 ด้านการฝึกอบรม หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้มากขึ้น หรือการให้ความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน หรือได้รับความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.7 ด้านการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ ก้าวหน้าในอาชีพ เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยังช่วยให้ครูมีฐานะที่ดีขึ้น เป็นผู้มีเกียรติอยู่ในสังคมเทียบเท่ากับอาชีพอื่น ๆ ได้

1.8 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ให้การส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรให้ได้มีการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ปรับปรุงทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อนำประสบการณ์ไปสู่การพัฒนาตนเอง สถานศึกษา เพิ่มพูนความรู้และสะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีความเป็นครูมืออาชีพ พัฒนางานในหน้าที่ให้ดีขึ้น เป็นการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับนับถือ รวมถึงการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจครูในการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาครู หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการทำงานของครูให้ดีขึ้น อันจะเป็นผลให้การทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 จำนวน 365 โรงเรียน (ยกเว้น โรงเรียนพระปริยัติธรรม และโรงเรียน เอกชน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

6. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การจัดกลุ่มสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนที่ตั้งอยู่ใน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : 3)

6.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

6.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

6.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตต์ อำเภอเมืองสรวง อำเภออาจสามารถ อำเภอพนมไพร อำเภอหนองฮี อำเภอโพธิ์ทราย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูใน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ ครูได้มีการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นประ โยชน์สูงสุด กับนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องต่อไป