

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

น่าน เขต 2



สิรินาพร ชัยสิรินยาวัชร

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

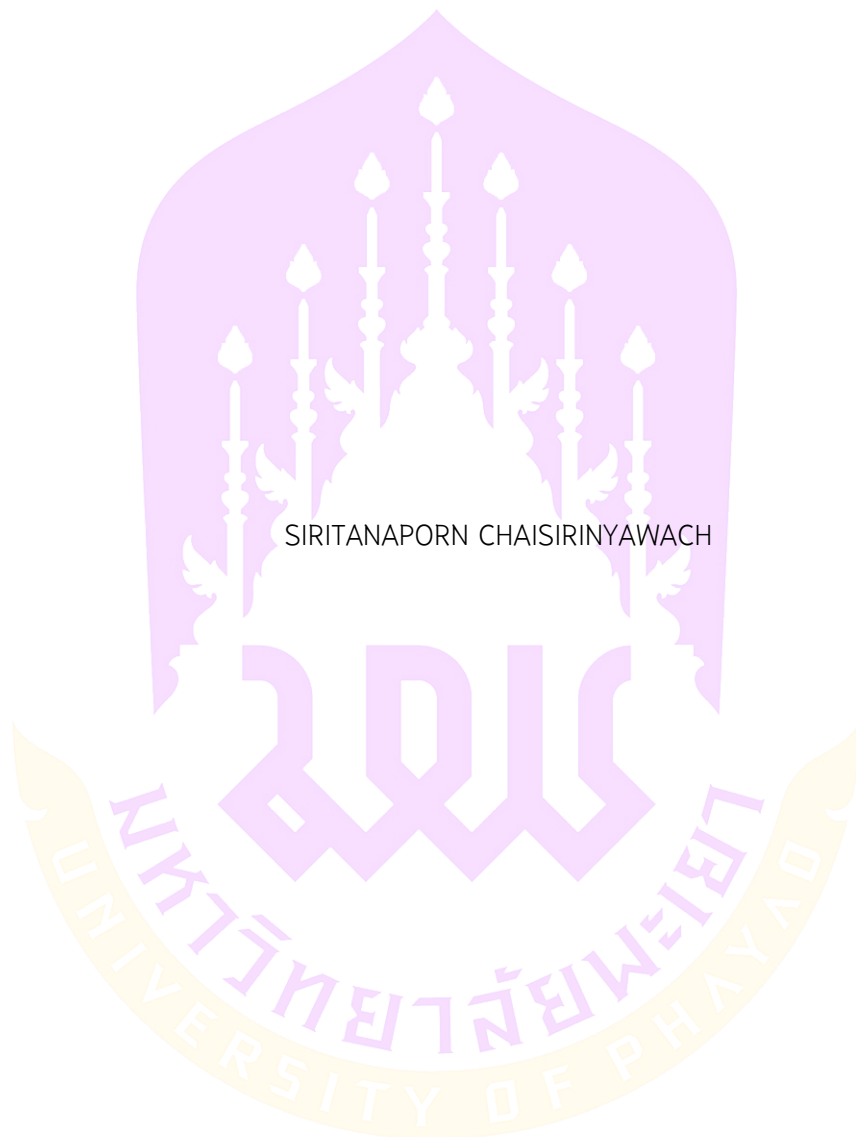
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

COMPETENCY OF ADMINISTRATORS AFFECTING MANAGEMENT OF LEARNING  
MANAGEMENT IN THE ACTIVE LEARNING MODEL IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF NAN  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Master of Education Degree  
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ของ สิริธนาพร ชัยสิรินยาวัชร

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์นภัส มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

<b>เรื่อง:</b>	สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	สิริธนาพร ชัยสิรินยาวัชร, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
<b>คำสำคัญ:</b>	สมรรถนะของผู้บริหาร, การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning และ 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 108 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 108 คน รวม 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ส่วนสมรรถนะทางการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาวะผู้นำ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน และด้านการควบคุมตนเอง 2) การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงานและด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ด้านสภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.831

**Title:** COMPETENCY OF ADMINISTRATORS AFFECTING MANAGEMENT OF LEARNING MANAGEMENT IN THE ACTIVE LEARNING MODEL IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF NAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

**Author:** Siritanaporn Chaisirinyawach, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

**Advisor:** Assistant Professor Dr. sunthon Khlal um

**Keywords:** Competency Of Administrators, Management of Learning Management, Active Learning

### ABSTRACT

This research aims to study 1) the administrator's competencies of schools 2) the management of learning management in the active learning model in school 3) the relationship between the administrator's competencies and management of learning management in the active learning model in school and 4) the administrator's competencies of schools affect the management of learning management in the active learning model in school. The sample used in the study were 108 school administrators, 108 academic heads, and 108 teachers, totaling 324 people. The research instrument was questionnaire which was 5 leveled rating scale questionnaire. Data was analyzed using Frequency, percentage, mean and standard deviation Pearson's product-moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

From the research, 1) The administrator's competencies of schools was in the overall level at the highest level. Core competencies were at the highest level, in descending order of averages as follows: team work, adherence to righteousness and ethics, good service, achievement-oriented and accumulation of expertise in professional work. Administrative Competencies Overall, it was at the highest level. In descending order of averages as follows: leadership, potential to bring adjustments, government strategy, vision, teaching and assignments and self-control. 2) the management of learning management in the active learning model in school. Overall, it was at a high level. In descending order of averages as follows: encouraging teachers to develop innovative media for learning management, implementation of government policies, supervision and monitoring, coordination and learning resources outside educational institutions, reflect performance and improvements and development from performance 3) The relationship between the administrator's competencies and management of learning management in the active learning model in school have a positive relationship high level Statistically significant at the .05 level. and 4) the administrator's competencies of schools affect the management of learning management in the active learning model in school at .05 level of statistical significance, ranked in order of importance as follows: teaching and assignments, vision, team work, government strategic and Leadership with multiple correlation coefficient equal to 0.831.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ” ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, ดร.รัชชศิริ จิตอารีศึกษานิเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และนายสมชาย นันทเสน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชปิโยรสกุล พุทธาสนุสรณ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการและครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและอุทิศแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

สิริธนาพร ชัยสิรินยาวัชร

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	14
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	14
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	16
สมมติฐานการวิจัย .....	17
ขอบเขตของการวิจัย.....	17
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	19
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	23
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	25
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	25
นโยบายและจุดเน้นการ ปีงบประมาณ 2565 .....	32
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร.....	37
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	61
สรุปกรอบแนวคิด.....	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	70

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 .....	79
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 .....	92
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 .....	99
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2.....	104
บทที่ 5 บทสรุป.....	106
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผลการวิจัย .....	114
ข้อเสนอแนะ .....	124
บรรณานุกรม .....	127
ภาคผนวก .....	132
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ .....	133
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัย .....	135
ภาคผนวก ค ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา.....	148

ภาคผนวก ง ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – coefficient) ตามวิธีของครอนบาค  
 (Cronbach)..... 157

ประวัติผู้วิจัย..... 161



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด 3 ขนาด ปีการศึกษา 2565 ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	26
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา .....	71
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	78
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและราย ด้าน.....	79
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์.....	81
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะหลัก ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านบริการที่ดี. 82	82
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะหลัก ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสั่ง สมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ .....	83
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะหลัก ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการยึด มั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม .....	84
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะหลัก ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการ ทำงานเป็นทีม.....	85
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะ ทางกา รบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสภาวะผู้นำ .....	86

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์.....	87
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ .....	88
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน.....	89
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการควบคุมตนเอง.....	90
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน .....	91
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	92
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ .....	93
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้.....	94
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา ...	95

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการ เรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม.....	96
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการ เรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน.....	97
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการ เรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน.....	98
ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร จัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษาน่าน เขต 2 .....	99
ตาราง 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารจัดการเรียนรู้ รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาน่าน เขต 2 .....	102
ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาน่าน เขต 2 .....	104

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงโครงสร้างการบริหารจัดการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา น่าน เขต 2 .....	28
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....	69



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน เป็นการศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาช่วยพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดี และสร้างอนาคตของชาติ ดังนั้นจึงมีการบริหารจัดการในด้านการศึกษามีเป้าหมายชัดเจนเพื่อให้ระบบการศึกษาของไทยมีมาตรฐานและมีคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีบทบาทหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดน่าน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการคิด ทักษะชีวิต และเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพให้ผู้เรียนทุกระดับการศึกษา โดยได้มีนโยบายเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนแบบ Active Learning และให้ทุกโรงเรียนต้องปฏิบัติตามนโยบายและทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรมเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี เก่ง และเหมาะสมกับช่วงวัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต และมีทักษะการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เพื่อตอบสนองนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการยกระดับคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ การวางรากฐานให้แก่เด็กและเยาวชนไทยตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ เน้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ตามความถนัดและความสนใจ เหมาะสมกับช่วงวัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต และมีทักษะการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เพื่อวางรากฐานรองรับการเรียนรู้สำหรับคนรุ่นใหม่ โดยได้คำนึงถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพ

มนุษย์สู่การเป็นคนไทยที่เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการรับนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือปฏิบัติ เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ โดยผู้เรียนจะได้ร่วมคิดวิเคราะห์ อภิปราย ผูกทักษะการอ่าน เขียน ฟัง ดูและพูดนำเสนอ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในชั้นเรียนและผู้สอน ผู้เรียนได้ลงมือเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้ที่แบบเข้าใจและเป็นความรู้ที่คงทนมากกว่าการเรียนรู้จากความจำหรือฟังบรรยาย (ณัฐวดี ธาตุดี, 2561) ครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปลี่ยนจากบทบาทผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอด หรือเป็นผู้ชี้แนะวิธีการค้นหาความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ โดยการสร้างความเข้าใจด้วยตนเองจนเกิดเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย ในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning (ชยพล ดีอุ้น และธีระภัทร ประสมสุข, 2565)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นตัวช่วยให้การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ผู้บริหารถือเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษา ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิธีการแบบแผนและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (พรวลี ตรีประภากร, 2564) และผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารมีความสามารถและมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะของผู้บริหารย่อมส่งผลให้ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (ขวัญชนก แซ่ไคว้, 2565) กล่าวว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารงานวิชาการ

ของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการบริหารงานสูงย่อมส่งผลดีต่อการบริหารงานในทุกด้าน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษากำหนด และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมหรือตัวอย่างพฤติกรรมให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง และการสอนงานการมอบหมายงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้บริหารเองในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่จะส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
4. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

### สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยมีประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 146 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 438 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 146 คน
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 146 คน
3. ครูผู้สอน จำนวน 146 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) อ้างถึงใน (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 324 คน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 108 คน
3. ครูผู้สอน จำนวน 108 คน

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) คือ สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
  2. ด้านบริการที่ดี
  3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
  4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ
  5. ด้านการทำงานเป็นทีม
  6. ด้านการวางกลยุทธ์การบริหาร
1. ด้านสภาวะผู้นำ
  2. ด้านวิสัยทัศน์
  3. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ
  4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
  5. ด้านการควบคุมตนเอง และ
  6. ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน

การบริหารจัดการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ
2. ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา
4. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม
5. ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน
6. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) คือ

3.1.1 สมรรถนะหลัก มี 5 ด้าน ได้แก่

3.1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.1.1.2 ด้านบริการที่ดี

3.1.1.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

3.1.1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

3.1.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

3.1.2 สมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่

3.1.2.1 ด้านสภาวะผู้นำ

3.1.2.2 ด้านวิสัยทัศน์

3.1.2.3 ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ

3.1.2.4 ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

3.1.2.5 ด้านการควบคุมตนเอง

3.1.2.6 ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2562) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

- 3.2.1 ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ
- 3.2.2 ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
- 3.2.3 ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา
- 3.2.4 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม
- 3.2.5 ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน
- 3.2.6 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน

#### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

**สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล (attributes) ที่ได้แสดงออกถึงคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ อุปนิสัย ทัศนคติบุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน ที่องค์กรได้

**สมรรถนะหลัก** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ที่เป็นการกำหนด คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ร่วมกันมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม

**ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการวางแผนปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติ หน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ เป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่าน มาหรือจากเกณฑ์วัดผลที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งเป็นการพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน ตลอดจนติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่าง สม่ำเสมอ

**ด้านบริการที่ดี** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจความต้องการของผู้ปกครองและผู้รับบริการเป็นอย่างดี มีความตั้งใจ เต็มใจ และเสียสละเวลาให้แก่ผู้ปกครองและผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจและให้บริการอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครองและผู้รับบริการ ตลอดจนวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน

**ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้า แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยประชุมวิชาการ อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อพัฒนางานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

**ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรมจรรยาบรรณจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ดำรงตนตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ข้าราชการ มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบและมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่และวิชาชีพของตน

**ด้านการทำงานเป็นทีม** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำ สามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ของทีมได้อย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม เกิดความรักในงาน เกิดความสามัคคีและร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

**สมรรถนะทางการบริหาร** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะรวมของตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อสร้างความ เป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะทางการบริหารในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการสอนงาน การมอบหมายงาน

**ด้านสภาวะผู้นำ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้องค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

**ด้านวิสัยทัศน์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือแนวทางการพัฒนาองค์กร สามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน ตลอดจนมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมายได้

**ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กร กำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ตลอดจนสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

**ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร สามารถปรับตัวอย่างทันท่วงทีและสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ

**ด้านการควบคุมตนเอง** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเอง หรือผู้ร่วมงาน เลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

**ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และสอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาตนเอง มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนเปิดให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

**การบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ที่ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อนวัตกรรม

การจัดการเรียนรู้ ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงานโครงการ และด้านการปรับปรุง และพัฒนาจากผลการดำเนินงาน

**ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษาวิเคราะห์นโยบาย แต่งตั้ง คณะทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม กำหนดโครงการ กิจกรรมลงในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจ การดำเนินงานให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย กำหนดภาพของความสำเร็จของการขับเคลื่อน กิจกรรม จัดทำสารสนเทศของผู้เรียนรายบุคคล จัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานและ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning

**ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนานวัตกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning สนับสนุนปัจจัยที่เอื้อ ต่อการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เช่น การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง การจัดทำโครงการของครูผู้สอนเพื่อผลิตและ พัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ การจัดสรรงบประมาณ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู นำนวัตกรรมการไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

**ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมคณะครูร่วมมือกับชุมชนดำเนินงาน จัดทำข้อมูลทะเบียน แหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษารวมทั้งภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม สนับสนุนงบประมาณสำหรับผู้สอน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning อย่างมีประสิทธิภาพ

**ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้าง เกณฑ์การนิเทศที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ครูผู้สอน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครูผู้สอน การสังเกตชั้นเรียน รวมถึงใช้เทคนิคการนิเทศที่แตกต่างกันตามสภาพบริบทที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจการจัดกิจกรรม ร่วมกันสะท้อนข้อมูลเพื่อร่วมกันสรุป และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการนิเทศ ตลอดจนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม

**ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและดำเนินการเป็นระยะ ๆ มีการบันทึก

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีการประชุมวางแผนนำเสนอในรูปแบบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นำเสนอรายงานผลการดำเนินงานให้กับสาธารณชนให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน

**ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบันทึกข้อมูลสรุปรายงานผลการประชุม การจัดนิทรรศการผลสะท้อนจากการประชุม ในรูปแบบ PLC ของคณะครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พัฒนาปรับปรุงโครงการตลอดจนนำบันทึกผลไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ นำไปพัฒนาต่อยอด ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ให้ครอบคลุมทุกมิติ

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในปีการศึกษา 2565

**หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ** หมายถึง รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าวิชาการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน และการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในปีการศึกษา 2565

**ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ได้ผ่านการอบรมในด้านการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในปีการศึกษา 2565

### **ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย**

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีแนวทางในการขยายและเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารและการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 นำแนวทางจากผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารและการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ไปพัฒนาผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัด เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะและการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองหาน เขต 2 ได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาในการทำวิจัย เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีรายละเอียด ดังนี้

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2565
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปกรอบแนวคิด

### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

#### ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยมีโครงสร้างของเขตพื้นที่การศึกษา 178 เขต ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สพฐ. รวมทั้งสิ้น 225 เขตพื้นที่การศึกษา

จังหวัดน่าน มีเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 2 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาในพื้นที่ 8 อำเภอโซนใต้ของจังหวัดน่าน ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอภูเพียง อำเภอเวียงสา อำเภอนาน้อย อำเภอนาหมื่น อำเภอบ้านหลวง อำเภอแม่จริม และอำเภอสันติสุข สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาในพื้นที่ 7 อำเภอโซนเหนือของจังหวัดน่าน ได้แก่ อำเภอท่าวังผา อำเภอบัว อำเภอเชียงกลาง อำเภอทุ่งช้าง อำเภอเฉลิมพระเกียรติอำเภอบ่อเกลือ และอำเภอสองแคว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 146 แห่งได้จำแนกโรงเรียนตามขนาด 3 ขนาด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2564 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนตั้งแต่ 1 – 119 คน มีจำนวน 99 โรงเรียน
2. โรงเรียนขนาดกลางที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน มีจำนวน 46 โรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720–1,679 คน มีจำนวน 1 โรงเรียน

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด 3 ขนาด ปีการศึกษา 2565 ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

ที่	อำเภอ	โรงเรียน 3 ขนาด			รวม
		1-119 คน	120-719 คน	720-1,679 คน	
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	
1	อำเภอบัว	23	14	1	38
2	อำเภอเชียงกลาง	19	4	-	23
3	อำเภอท่าวังผา	27	8	-	35
4	อำเภอทุ่งช้าง	7	6	-	13
5	อำเภอบ่อเกลือ	8	6	-	14
6	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	7	5	-	12
7	อำเภอสองแคว	8	3	-	11
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>99</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>146</b>

#### ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 7 อำเภอทางตอนเหนือของจังหวัดน่าน มีที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค สถานที่ตั้ง เลขที่ 418 หมู่ที่ 8 บ้านปรางค์พัฒนา ตำบลบัว อำเภอบัว จังหวัดน่าน รหัสไปรษณีย์ 55120 มีเขตบริการที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบในการจัดการศึกษาครอบคลุมพื้นที่ใน 7 อำเภอ

ได้แก่ อำเภอท่าวังผา อำเภอสองแคว อำเภอบัว อำเภอเชียงกลาง อำเภอทุ่งช้าง  
อำเภอบ่อเกลือ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ

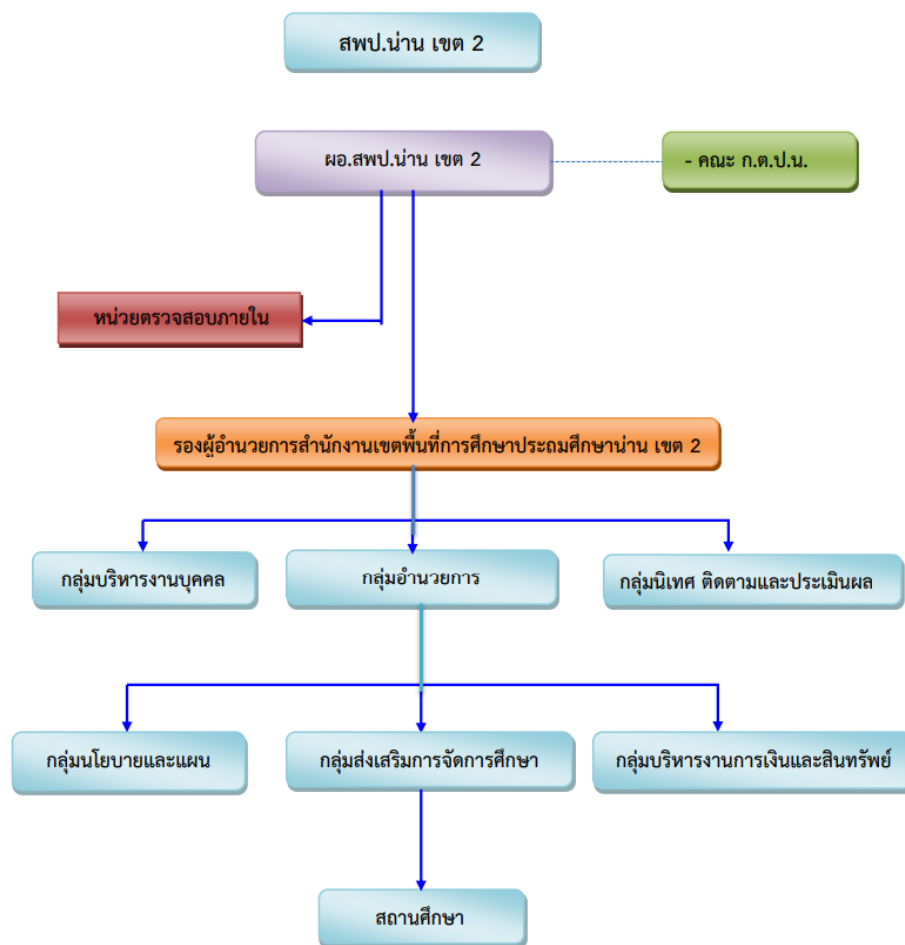
สภาพภูมิศาสตร์ของเขตพื้นที่การศึกษา พื้นที่ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นภูเขาสูงชัน  
สลับกับที่ราบลุ่มแม่น้ำระหว่างหุบเขา เนื้อที่ประมาณ 3,940,415 ตารางกิโลเมตร  
มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอเมืองน่านและอำเภอสันติสุข
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอปง จังหวัดพะเยา

### โครงสร้างการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจ  
หน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. กลุ่มกฎหมายและคดี
10. หน่วยตรวจสอบภายใน



ภาพ 1 แสดงโครงสร้างการบริหารจัดการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา น่าน เขต 2

ที่มา : แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561-2564, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา น่าน เขต 2, 2564, หน้า 3

## ทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีหน้าที่ในการจัดและส่งเสริม การศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทาง ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานและแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดขอนแก่น ซึ่งแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปี 2562-2564 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาไว้ ดังนี้

### วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีคุณภาพตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้เรียนดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สืบสาน วัฒนธรรมวิถีน่าน บนพื้นฐานศาสตร์พระราชา

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมการน้อมนำแนวพระราชดำริสืบสานพระราชปณิธานและพระบรม ราชโอรหาด้านการศึกษา “ศาสตร์พระราชา” มาใช้จัดกระบวนการเรียนการสอน
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยม 12 ประการ
3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรตามความจำเป็นและความ ต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม
4. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศในทุกด้าน
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และหลากหลาย
6. ส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับโอกาสทาง การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
7. พัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนโครงการพระราชดำริสมเด็จพระเทพ รัตนราชสุดาฯ และนักเรียนในโรงเรียนโครงการพื้นที่สูงถิ่นทุรกันดารและชายแดน
8. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต สร้างจิตสำนึกรักถิ่นบ้านเกิด มีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม
9. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเป้าหมาย

### เป้าประสงค์

1. ครูบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนน้อมนำแนวพระราชดำริสืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชวาท ด้านการศึกษา “ศาสตร์พระราชา” มาใช้ในการดำรงชีวิต
2. นักเรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรมและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยม 12 ประการ มีสำนึกรักษ์ปำน่าน
3. ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
4. บุคลากรมีคุณภาพและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบวิธีการในการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย
8. นักเรียนในโรงเรียนโครงการพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ และนักเรียนในโรงเรียนโครงการพื้นที่ภูเขาสูงถิ่นทุรกันดารและชายแดนและมีคุณภาพ

### ค่านิยม

- Welcome (ยินดีให้บริการ)
- Wellcare (ดูแลกันดุจญาติ)
- Welfare (สวัสดิการดีเยี่ยม)
- Well-being (สุขจริงในที่ทำงาน)

### ยุทธศาสตร์

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
5. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

## เป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนาการศึกษาของจังหวัดน่าน

(แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2562 – 2565 จังหวัดน่าน)

### วิสัยทัศน์แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดน่าน

“คนน่านได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ สืบสานวัฒนธรรม วิถีน่านที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนที่มีความสุข พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”

### พันธกิจ

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาคนน่านให้ได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพเสมอภาคทั่วถึงและต่อเนื่อง
2. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ
3. พัฒนาทักษะอาชีพแก่คนน่านให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
4. ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้เพื่อสืบสานวัฒนธรรมวิถีน่าน
5. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม สร้างคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21
6. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมเป้าหมาย

### เป้าหมายหลัก

1. คนน่านได้รับโอกาสทางการศึกษาตลอดชีวิตที่หลากหลายและมีคุณภาพ
2. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ
3. คนน่านได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอาชีพ มีงานทำเป็นคนดีและมีความสุข
4. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ที่สืบสานวัฒนธรรมวิถีน่าน
5. สถานศึกษามีการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม สร้างคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 สู่ห้องเรียน
6. สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษามีการพัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

### ยุทธศาสตร์

1. การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางการศึกษา
2. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
3. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
4. การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
5. การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาจังหวัดน่าน ที่มีเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์
6. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

### นโยบายและจุดเน้นการ ปิงบประมาณ 2565

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (2565) กล่าวไว้ว่า ในห้วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งทำให้ทุกคนต้องปรับเปลี่ยนชีวิตให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่ หรือ New Normal จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการให้มีความปลอดภัยทั้งต่อตัวผู้เรียน ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้

#### หลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2560 – 2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวม กระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับสังคม และผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไว้ดังนี้

1. สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่องานของตนเอง องค์กรประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

3. ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้แล้วเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 โดยมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

### นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

#### 1. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

1.1 เร่งสร้างสถานศึกษาปลอดภัยเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันจากภัยคุกคาม ครูและบุคลากรในชีวิตรูปแบบใหม่ และภัยอื่น ๆ โดยมีการวางมาตรการด้านความปลอดภัยให้นักเรียนในสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดโครงการโรงเรียน Sandbox : Safety Zone in school (SSS) หรือการจัดกิจกรรม Safety School Success จัดให้มีการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดต่อ การจัดการความรุนแรงเกี่ยวกับร่างกาย จิตใจ และเพศ เป็นต้น

1.2 เร่งพัฒนาบรรจุดัชนีวัดเรื่องความปลอดภัยให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาและหน่วยงานทุกระดับ

1.3 เร่งพัฒนาให้มีหน่วยงานด้านความปลอดภัยที่มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังอย่างชัดเจนในทุกส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการ

## 2. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.1 เร่งจัดทำและพัฒนากรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตรฐานสมรรถนะ) โดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยความเหมาะสม ความเป็นไปได้และทดลองใช้ก่อนการประกาศใช้หลักสูตรฯ ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2565

2.2 จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะแบบผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบถักทอความรู้ ทักษะคุณลักษณะผู้เรียนเข้าด้วยกัน ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเรียนรู้ อย่างมีความสุข และพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รวมทั้งการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลเชิงสมรรถนะ

2.3 พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลายและมีแพลตฟอร์มสื่อการสอนคุณภาพสูง และการประเมินการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย

2.4 มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับวิถีใหม่ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของท้องถิ่นและการเสริมสร้างวิถีชีวิตของความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

2.5 ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) ให้กับผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารออมสิน ผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการสถานศึกษาส่งเสริมวินัยการออมกับ กอช. โครงการธนาคารโรงเรียนและการเผยแพร่สื่อแอนิเมชันรอบรู้เรื่องเงิน

2.6 พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบโมดูล (Modular System) ที่มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดวิชาอาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้นเพื่อการมีงานทำ

2.7 ศึกษาวิจัย ถอดบทเรียนความสำเร็จในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

### 3. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

3.1 ดำเนินการสำรวจและติดตามเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน เพื่อนำเข้าสู่ระบบการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับ

3.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อรับการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัยและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3 มุ่งแก้ปัญหาคนพิการในวัยเรียนที่ไม่ได้รับการศึกษาเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยกำหนดตำแหน่ง (ปักหมุด) บ้านเด็กพิการทั่วประเทศ

3.4 ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนห่างไกลกันดารได้มีโอกาสเรียนรู้ในยุคโควิด โดยการสร้างความพร้อมในด้านดิจิทัลและด้านอื่น ๆ

3.5 ส่งเสริม และสนับสนุนความร่วมมือการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงานองค์กรทั้งภาครัฐเอกชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันสังคมอื่น

### 4. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

4.1 ขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) และส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ โดยการ Re-skill, Up-skill, New skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบที่หลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้สูงอายุที่มีความสนใจ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.3 จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Start up) ภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา เพื่อการส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการด้านอาชีพทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยงกับ กศน. และสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

4.4 พัฒนาแอปพลิเคชัน เพื่อสนับสนุนช่างพันธุ์ R อาชีวะซ่อมทั่วไทย โดยการนำร่องผ่านการให้บริการของศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) จำนวน 100 ศูนย์ ให้ครอบคลุมการให้บริการแก่ประชาชน

## 5. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1 พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

5.2 พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดทำกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

5.3 ดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

## 6. การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

6.1 พัฒนาระบบสารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการจัดระบบทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์

6.2 ปรับปรุงแนวทางการจัดสรรเงินค่าเครื่องแบบนักเรียนและอุปกรณ์การเรียนผ่านแอปพลิเคชัน “เป่าตัง” ของกรมบัญชีกลางไปยังผู้ปกครองโดยตรง

## 7. การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ

จัดทำกฎหมายลำดับรองและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติควบคู่กับการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

### แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

1. ให้ส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ข้างต้น เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาโดยดำเนินการจัดทำแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2. ให้มีคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล และรายงานการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ตรวจราชการติดตาม ประเมินผลในระดับนโยบายและจัดทำรายงานเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทราบตามลำดับ

3. กรณีมีปัญหาในเชิงพื้นที่หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ให้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ก่อน โดยใช้ภาคีเครือข่ายในการแก้ไขข้อขัดข้อง

พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการติดตามฯ ตามข้อ 2 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ

4. สำหรับภารกิจของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงหน้าที่ (Function) งานในเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda) และงานในเชิงพื้นที่ (Area) ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนแล้วหากมีความสอดคล้องกับหลักการนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ข้างต้น ให้ถือเป็นหน้าที่ของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินการเกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร

#### ความหมายของสมรรถนะ

ความหมายของ “สมรรถนะ” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546, น.1128) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถซึ่งมีความหมายเดียวกันกับสมรรถภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะไว้ว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงานอันเป็นที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในองค์การ กล่าวคือ การที่บุคคลจะสามารถแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบในด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550) อ้างถึงใน (นริศ มหาพรหมวัน, 2561) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทางคือ 1. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ

จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2555) อ้างถึงใน (ดารารัตน์ จันทร์กาย, 2559) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) ไว้ว่า ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อ

การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกตได้ วัดประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนด

ดาร์วิน จันทรกาย (2559) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นที่ยอมรับ ส่งผลให้เกิดประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน สามารถสังเกตและประเมินค่าได้

อัครศักดิ์ คงศาสน์ (2559) อ้างถึงใน (ทิพวัลย์ อ่างคำ, 2561) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะของสมรรถนะความสามารถคุณสมบัติภาคบังคับที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กร ที่จะช่วยให้พนักงานนั้นเป็นพนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรที่ขาด Core Competency ก็ต้องได้รับการพัฒนา

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic Of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

พิชามญช์ ลาวชัย (2562) ได้ให้คำนิยามของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า สมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภายลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไปประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะในการบริหารตนเอง 2) สมรรถนะในการสื่อสาร 3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ 6) สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกทัศน์

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ที่ได้แสดงออกถึงคุณลักษณะของบุคคล เช่น อุปนิสัย ทัศนคติบุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

### องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2558) อ้างถึงใน (ทิพวัลย์ อ่างคำ, 2561) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ตัวบุคคลต้องการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถของผู้ปฏิบัติ

3. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงตัวบุคคล เช่น คนที่มีลักษณะเป็นผู้นำ น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ เป็นต้น

4. ความ คิด เห็น เกี่ยว กับ ตน เอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ความสำเร็จ เป็นต้น

ไรแลทและโลฮาน (Rylatt and Lohan) (1995) อ้างถึงใน (ปาริฉัตร ช่อชิต, 2559) ได้นำเสนอแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. บทบาทหลัก (key role) คือ การอธิบายถึงกิจกรรมตามพันธสัญญา หรือข้อผูกพันที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์การในระหว่างที่ปฏิบัติงานอยู่

2. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (element of competency) คือ การอธิบายถึงรายละเอียดการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือประมาณค่าได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้าหรือผลลัพธ์

3. หน่วยของสมรรถนะ (unit of competency) คือ การอธิบายถึงหน้าที่หลัก หรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้าง ๆ

4. เงื่อนไข (condition) คือ ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

5. เกณฑ์ การปฏิบัติงาน (performance criteria) คือ ระดับความต้องการ หรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะ และความชัดเจนของผลสำเร็จ

6. คำแนะนำ (evidence guide) คือ การอธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่น ๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) (1993) อ้างถึงใน (ปาริฉัตร ช่อชิต, 2559) ได้นำเสนอการนำแนวคิดมากำหนดเป็นสมรรถนะนั้นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ระดับของสมรรถนะ (competency level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และ พฤติกรรมทางลบ

2. กลุ่มของสมรรถนะ (competency cluster) เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลระหว่างผู้ที่เข้าทำงานอย่างละเอียดลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าทำงานอย่างผิวเผิน โดยบุคคลหนึ่งอาจมีหนึ่งสมรรถนะหรือมากกว่าก็ได้ เช่น การบริการและการช่วยเหลือ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ การให้บริการลูกค้าและความเข้าใจในปฏิสัมพันธ์ เป็นต้น

3. มิติ (dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะที่ครอบคลุมถึงความรู้สึกที่ต้องการของบุคคล ตลอดจนความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ มิติเกี่ยวกับการช่วยเหลือให้บริการและมิติเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า

รัตนศิริ เข้มราช (2553) อ้างถึงใน (ดารารัตน์ จันทร์กาย, 2559) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะของวิชาชีพ อันทำให้บุคคลต้องมีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

2. ทักษะ (Skills) ได้แก่ ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการใช้ทักษะของร่างกาย และการใช้ทักษะการคิด ซึ่งทำให้บุคคลสามารถทำอะไร ๆ ได้

3. คุณลักษณะ (Attributes) ที่บุคคลต้องมี อันประกอบด้วย

3.1 พฤติกรรมและอุปนิสัย หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่มีการตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

3.2 แรงจูงใจ หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงขับให้บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3.3 อุดมโนทัศน์ หมายถึง ทศนคติ ค่านิยม หรือจินตภาพส่วนบุคคล

วรรณชัย จงแก (2553) อ้างถึงใน (ดารารัตน์ จันทร์กาย, 2559) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. ทักษะ (Skills) ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของครูที่สอนมานานโดยไม่ดูตำรา อันเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามความ มุ่งมั่นจากจิตใจและร่างกาย โดยความสามารถนี้จะรวมไปถึงการคิดในเชิงระบบ (Analytical Thinking) ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความเป็นเหตุเป็นผลด้วย

2. ความถนัด (Aptitude) เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม ผสมผสานกับทักษะความรู้ และพัฒนาไปเป็นประสบการณ์ เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิมผนวกรวมกันเข้ากับความรู้และความสามารถที่เกิดขึ้นในภายหลัง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เน้น ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ทักษะที่ส่งเสริมในการทำงาน ทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออกมา เพื่อมุ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานหรือตามมาตรฐานที่บุคคลหรือองค์กรได้ตั้งไว้

### ประเภทของสมรรถนะ

อภิรักษ์ วรรณสาธพ (2545) อ้างถึงใน (เพยาว์ สุตรัก, 2553) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้ คือ

1. สมรรถนะองค์กร (Organization Competency)
2. สมรรถนะหลัก (Core Competency)
3. สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน/งานวิชาชีพ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) บางองค์กรอาจเรียกว่า สมรรถนะทั่วไป (General Competency, Professional Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็ ทั้งนี้สมรรถนะหลักจะเป็นตัวกำหนด หรือผลักดัน (Driver) ให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมายในการดำเนินงานที่กำหนดไว้ เช่น ความใฝ่รู้ การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Share Vision) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Our commitment to excellence) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การคิดและเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) และวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) เป็นต้น

2. สมรรถนะองค์กร (Organization Competency) เป็นการรวมการเรียนรู้ความสามารถของบุคคล และความสามารถขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งจะเป็น “รากฐาน” สำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ (ผลผลิต+บริการ) ขององค์กร จะต้องมีค่าเชื่อมโยงสัมพันธ์กับ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมขององค์กร ในการกำหนดสมรรถนะขององค์กรนั้นจะต้องวิเคราะห์องค์กรก่อนได้แก่ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมขององค์กร ที่องค์กรปรารถนา เป็นต้น

3. สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) หรือองค์กร เรียกว่า “Technical /Position / Job Competency” หมายถึงคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่พนักงานองค์กรแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเปรียบเสมือนเสาบ้านแต่ละต้นต้องช่วยพยุงและยันให้บ้านมีความมั่นคง แข็งแรง แบ่งตามสมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน สายวิชาชีพสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ และสมรรถนะด้านการบริการ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Common Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคลากรทุกตำแหน่งในสายวิชาชีพหรือกลุ่มงานเดียวกัน (Job Families) จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

3.2 สมรรถนะเฉพาะในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Specific Functional Competency) หมายถึงคุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคลากรทุกตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน (Job Families) จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

3.3 สมรรถนะด้านบริหารจัดการ (Managerial Competency) หรือบางองค์กรอาจเรียกว่า (Leadership Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะและพฤติกรรม) ที่พนักงานดำรงตำแหน่งทางการบริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารระดับต่าง ๆ นอกเหนือจากสมรรถนะหลัก พนักงานจำเป็นต้องมีขณะดำรงตำแหน่ง หรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) กำหนดสมรรถนะนี้ องค์กรบางแห่งอาจกำหนดเพียงสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายวิชาชีพเท่านั้นก็ได้ โดยนำสมรรถนะด้านบริหารจัดการไปเขียนไว้ในสมรรถนะหลักระดับสูง (ระดับ 3-5 ในกรณีที่มี 5 ระดับ) ในขณะที่บางองค์กรอาจกำหนดสมรรถนะทั้ง 3 ประเภทเลยก็ได้ แล้วแต่ความเหมาะสม และการให้ความสำคัญขององค์กรนั้น ๆ

อนันต์ พันนึก (2554) อ้างถึงใน (อาราพัต หัตถน, 2562) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์กรต้องมีเพื่อการสนับสนุนให้ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป็นความสามารถหลักขององค์กร และนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จ

2. สมรรถนะในสายงาน (Functional Competency) คือ ความสามารถที่ใช้เฉพาะสายงานตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) คือ ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความเชื่อ ทศนคติ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น

4. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ทักษะทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) อ้างถึงใน (อาราพัต หัตถน, 2562) กล่าวว่าสมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความเชื่อ ทศนคติ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

2. สมรรถนะตามสายงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ความเชื่อ ทศนคติ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนอื่น เป็นสมรรถนะส่วนบุคคลหรืออาจเรียกว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใดก็ตาม สมรรถนะหลักจะเป็นตัวกำหนดหรือผลักดัน ให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. สมรรถนะตามสายงาน เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มีคุณภาพ มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

บรรลุ ชินน้ำพอง (2556) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ การวางแผนพัฒนาการศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและหลักการกระจายอำนาจ มีการนิเทศ แก้ไขติดตาม และประเมินผล ตลอดจนมีการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

ขวัญชนก แซ่ไคว่ (2565) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ได้มาตรฐาน หรือเกินกว่าค่าเป้าหมาย โดยผ่านกระบวนการวางแผน นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาต่อยอดให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน ตลอดจนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ

## 1.2 บริการที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กล่าวว่า บริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน บุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) กล่าวว่า การบริการที่ดีหมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

นิลลาร์ตัน โตมาก (2557) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การมีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าความต้องการของผู้รับบริการทั้งบุคคลภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลที่ได้นั้นมาจัดระบบบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งมีการปรับปรุงพัฒนาการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ธวัชชัย แสนดวง (2565) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้มีความพึงพอใจ ทั้งนี้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจ และเสียสละเวลาให้แก่ผู้ปกครองและผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ และให้บริการอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความเข้าใจความต้องการของผู้ปกครองและผู้รับบริการเป็นอย่างดี มีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครองและผู้รับบริการ ตลอดจนวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน

### 1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กล่าวว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการแสวงหา ศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จนทำให้สามารถใช้ความรู้เชิงวิชาการในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หรือการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม สืบค้นองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวิชาชีพและวงวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ธวัชชัย แสนดวง (2565) กล่าวว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เจริญทั้งด้านปัญญา จิตใจ บุคลิกภาพร่างกายและสังคม ค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตลอดจนการรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การมีความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยประชุมวิชาการ อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อพัฒนางานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

#### 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กล่าวว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือ การดำรงตนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาคำสัตย์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) กล่าวว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ต่อตนเองและวิชาชีพของตน ตลอดจนยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพข้าราชการ มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่และวิชาชีพของตน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ดำรงตนตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพข้าราชการ มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบและมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่และวิชาชีพของตน

#### 1.5 การทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยบุคคลนั้นอาจมีฐานะเป็นสมาชิก หรือหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ เสริมแรง สนับสนุน ให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงาน การแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น

ขวัญชนก แซ่ไคว่ (2565) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยต้องอาศัยความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือ และสนับสนุนในทุกด้าน ตลอดจนการประสานงานที่ดี เพื่อทำให้งานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบบรรลุถึงเป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำ สามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ของทีมได้อย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม เกิดความรักในงาน เกิดความสามัคคีและร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2. สมรรถนะทางการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อสร้างความเป็นผู้นำ ผู้บริหารภาครัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะทางการบริหารในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน

### 2.1 สภาวะผู้นำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กล่าวว่า สภาวะผู้นำ คือ ความสามารถ หรือความตั้งใจของบุคคลที่จะรับบทบาทในฐานะการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดวิธีการทำงาน ทิศทางเป้าหมาย ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) อ้างใน (นิติ เรื่องสุขอุดม, 2563) กล่าวว่า สภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้มีความพยายามสูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง ตลอดจนทำให้เกิดการตระหนักรู้ในหน้าที่ ภารกิจทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีศักยภาพมากขึ้น และวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือ

ผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

นิธิ เรื่องสุขอุดม (2563) กล่าวว่า สภาวะผู้นำ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยสามารถมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล ตลอดจนมีแนวทาง หรือวิธีการ ที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า สภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหาร มีความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมและกระทำการ เพื่อให้องค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

## 2.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และภารกิจการทำงานที่ชัดเจน ตลอดจนความสามารถในการสร้างความร่วมมือเพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและเป็นที่ยอมรับ แนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือแนวทางการพัฒนาองค์กร สามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้ได้อย่างชัดเจน ตลอดจนมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมายได้

## 2.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กล่าวว่า การวางกลยุทธ์ภาครัฐ คือ ความเข้าใจ

นโยบายภาครัฐ วิสัยทัศน์และและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรได้

กิตติกานต์ ศรียา และกนิษฐา แยมโพธิ์ใช้ (2565) กล่าวว่า การวางกลยุทธ์ภาครัฐ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานองค์กร โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีลักษณะสอดคล้องกับสมรรถนะในด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการแสดงความรอบรู้ในการนำกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ขององค์กรได้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การวางกลยุทธ์ภาครัฐ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กร กำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ตลอดจนสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม

#### 2.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน คือ ความสามารถในการผลักดันหรือกระตุ้นหน่วยงานให้ไปสู่การปรับเปลี่ยนไปในทางที่เป็นประโยชน์ ทั้งยังรวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจ สามารถดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

กิตติกานต์ ศรียา และกนิษฐา แยมโพธิ์ใช้ (2565) กล่าวว่า ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน หมายถึง ความสามารถในการคิด ริเริ่ม พัฒนา และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ตลอดจนความพยายามที่ผู้นำองค์กร หรือผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถของตนผลักดันในการดำเนินการปรับเปลี่ยนต่อไปได้อย่างราบรื่น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน หมายถึง ผู้บริหาร มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร สามารถปรับตัวอย่างทันท่วงทีและสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.5 การควบคุมตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง คือ ความสามารถในการ

การควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อยู่ภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเครียดอย่างต่อเนื่อง

กิตติกานต์ ศรียา และกนิษฐา แยมโพธิ์ใช้ (2565) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของตนเองภายใต้สภาวะกดดันที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นความสามารถที่จะต้องระงับทั้งอารมณ์ และพฤติกรรม โดยอาจมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าหรือในสภาวะที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนก็ได้ ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องใช้ความอดทนอดกลั้นเพื่อให้ตนเองผ่านภาวะตึงเครียดเหล่านั้นไปได้ แต่ในบางสถานการณ์อาจจะเป็นกรณีที่น่าจะถูกรบกวนด้วยท่าทีที่ไม่เป็นมิตร ทำให้เกิดบรรยากาศที่กดดัน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน เลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

## 2.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กล่าวว่า การสอนงานและการมอบหมายงาน คือ การส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว อันเป็นความตั้งใจที่จะถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างอิสระ

กิตติกานต์ ศรียา และกนิษฐา แยมโพธิ์ใช้ (2565) กล่าวว่า การสอนงานและการมอบหมายงาน หมายถึง การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระในการคิดเพื่อการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการกำหนดงานตามความสามารถและความเหมาะสมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในองค์กร เป็นการชี้แนะแนวทาง ให้ความรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดการพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การสอนงานและการมอบหมายงาน หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและสอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาตนเอง มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนเปิดโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่เกี่ยวข้องทั้งกิจการภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินภารกิจได้ตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของภารกิจเป็นอย่างดี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) (2553) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้ สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่ 1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน มาเป็นแนวทางในการศึกษาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

### ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

นักวิชาการหลายท่านได้นิยามคำว่า Active Learning ให้มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยอย่างหลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบใฝ่รู้ (บัญญัติ ชำนาญกิจ, 2551) การจัดการเรียนรู้ อย่างมีชีวิตชีวา สัจญา ภัทรากร (2552) อ่างถึงใน (ณัฐวดี ธาตุดี, 2561) การเรียนรู้เชิงรุก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า การจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning การจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่านเขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปรายร่วมกับผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยคำถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งนี้ ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

เชมณัฐ อำนวยวรชัย (2555) กล่าวว่า การจัดการสอนเชิงรุกเป็นการจัดการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนให้มากที่สุด

มากกว่าที่จะให้ผู้เรียนต้องมาคอยรับความรู้หรือนั่งฟังบรรยายจากครูเพียงอย่างเดียว โดยเป้าหมายของการจัดการสอนนี้ก็เพื่อมุ่งพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และประเมินค่า

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (2555) อ้างถึงใน (ณัฐวดี ธาตุดี, 2561) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ Active Learning ไว้ว่า การเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องทำความเข้าใจด้วยตนเองหรือร่วมกับเพื่อน เช่น การร่วมกันสืบค้นข้อมูลเพื่อหาคำตอบ ช่วยกันอภิปราย นำเสนอ และสรุปผลร่วมกัน หรือจะเป็นการเปลี่ยนผู้เรียนจากเป็นผู้นั่งฟังมาเป็นผู้ปฏิบัติและร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนเป็นผู้กำหนด ได้แก่ การอ่าน การเขียน การโต้ตอบ การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา อีกทั้งผู้เรียนจะได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการประเมินค่า

ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ (2551) อ้างถึงใน (ณัฐวดี ธาตุดี, 2561) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอนของผู้สอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งผู้เรียนสามารถแยกแยะความรู้ใหม่ที่ได้รับกับความรู้เก่าที่มี จะสร้างความเข้าใจจากความหมายเนื้อหาสาระโดยเชื่อมกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ และสามารถประเมินหรือสร้างแนวคิดของตนเอง

ณัฐวดี ธาตุดี (2561) กล่าวว่า การเรียนรู้ Active Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้เรียนจะได้ร่วมคิดวิเคราะห์ อภิปราย ผิบทักษะการอ่าน เขียน ฟัง ดู และพูดนำเสนอ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน และผู้สอน รวมทั้งผู้เรียนจะได้ลงมือเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แบบเข้าใจและเป็นความรู้ที่คงทนมากกว่าการเรียนรู้จากความจำหรือฟังบรรยาย

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) อ้างถึงใน (พรพรรณ พูลเขาล้าน, 2563) ได้กล่าวถึง Active Learning ไว้ว่า เป็นวิธีการที่ครูสร้างสิ่งแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้ให้นักเรียน เช่น เตรียมภาพ วิดีทัศน์ และแนวทางการดำเนินการ นักเรียนจะเกิดแนวคิด และมีองค์ความรู้ใหม่ จากความรู้เดิมที่มีอยู่ โดยนักเรียนทำกิจกรรมในระหว่างเวลาเรียน เช่น การอภิปราย การปฏิบัติ การตอบคำถาม ซึ่งในการอ่านนักเรียนต้องอ่านเนื้อหาก่อนเข้าชั้นเรียน

พรพรรณ พูลเขาล้าน (2563) ได้สรุปความหมายของ Active Learning ไว้ว่า สอนโดยเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมเพื่อทำความเข้าใจด้วยตนเองหรือร่วมกับเพื่อน และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ นำไปสู่ความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติในการเรียนรู้ทั้งการพูด ฟัง เขียน อ่าน และสะท้อนความคิด

กรณีการ ำญาตี (2558) กล่าวว่ำ การเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเรียนรู้อันักเรียน มีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้อัพัฒนาองค้ความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ ทั้งในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ตลอดจนจนกระบวนการกลุ่มที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมการเรียนรู้อัส่งผลต่อองค้ความรู้ที่ยั่งยืนของนักเรียน

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่ำ การจัดการเรียนรู้อัรูปแบบ Active Learning เป็นการจัตกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนจะต้อเรียนรู้อัด้วยตนเองในการลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้มีโอกาสคิด และตัดสินใจ เกี่ยวกับการพูด การฟัง การอ่าน การเขียนการสะท้อนความคิดและความรู้ ที่ได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและผู้สอน ตลอดจนมีการทบทวนความรู้และการตอบ ข้อซักถาม โดยผู้สอนเป็นผู้สร้างสถานการณ์กระตุ้น ช้แนะรับฟังความคิดเห็น และอำนวยความสะดวก

### ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้อัแบบ Active Learning

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2562) ได้กำหนดความสำคัญของการจัดการเรียนรู้อัแบบ Active Learning ไว้ดังนี้

1. Active Learning เป็นการส่งเสริมที่มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้อัการมีอิสระทางด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้เรียนมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจารณ์ญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น เพราะฉะนั้น Active Learning จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้อัที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher order thinking) ในการมีวิจารณ์ญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญห การประเมิน และตัดสินใจ

2. Active Learning ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ แสดงออก ถึงความรู้ความสามารถ จากการที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมในสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยอย่างกระตือรือร้น ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัตเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกเรียนรู้อักิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความ รับผิดชอบและทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

3. Active Learning เป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือกันอย่าง มีประสิทธิภาพ โดยจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

4. Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อัที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัว ผู้เรียน และตัวครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความ ถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different)

สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

### ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning

การจัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning มีลักษณะที่สำคัญหลายประการ ส่วนใหญ่จะมุ่งการเรียนรู้โดยผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งด้านการปฏิบัติ การทำกิจกรรม การเรียนรู้และการถ่ายทอดเนื้อหา ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้เข้าใจเนื้อหาการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะของการจัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้กำหนดลักษณะของการจัดการเรียนรู้ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning ไว้ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้สูงสุด
2. เป็นการพัฒนาศักยภาพความคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
3. เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์และประเมินค่า
4. การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการจัดระบบการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน
5. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง
6. ความรู้เกิดจากประสบการณ์และการสรุปของผู้เรียน
7. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553) อ้างถึงใน (ทิพา พุมมา, 2565) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นดังนี้

1. เป็นการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมองของผู้เรียน ได้แก่ การคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

3. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้สอน

4. ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

5. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด

6. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

7. ผู้เรียนมีการเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ

8. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้อ่าน ฟัง พูด คิดอย่างลุ่มลึก โดยผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

9. ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง และการสรุปความคิดรวบยอดของผู้เรียน

10. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นทักษะการคิดขั้นสูง

เขาวเรศ ภักดีจิตร (2557) อ้างถึงใน (กรรณิการ์ ปัญญาดี, 2558) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นดังนี้

1. นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ที่เกิดจากตัวนักเรียน ลดการถ่ายทอดความรู้จากครู

2. เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนโดยนักเรียนได้ลงมือปฏิบัตินอกเหนือจากการถ่ายทอดด้วยการบรรยายจากครู

3. นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น การอ่าน อภิปรายและเขียน

4. เน้นการสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในตัวนักเรียน

5. นักเรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูง ในการวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินผลการนำไปใช้

6. นักเรียนและครูรับข้อมูลย้อนกลับจากการสะท้อนความคิดได้อย่างรวดเร็ว

วัชรวิ เกษพิชัยณรงค์ และคณะ (2557) อ้างถึงใน (กรรณิการ์ ปัญญาดี, 2558) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นดังนี้

1. นักเรียนมีกระบวนการทำงานร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน สามารถเกิดทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น การมีวินัยในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน เป็นต้น

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมการเรียนรู้ และการแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ให้มากที่สุด

3. นักเรียนเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ตามลำดับขั้นตอนด้วยตนเองจากการจัดสภาพการณ์หรือกิจกรรม ซึ่งจะส่งเสริมให้นักเรียน ฟัง พูด อ่าน จากสภาพการณ์หรือกิจกรรม และเกิดความคิดขั้นสูง

4. เปิดโอกาสให้นักเรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ เพื่อสรุปหลักการ และความคิดรวบยอด

5. ครูเป็นผู้ที่สอนวิธีหาความรู้ให้กับนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุนและชี้แนะการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

6. นักเรียนได้ความรู้จากกระบวนการสร้างองค์ความรู้ เชื่อมโยงเนื้อหาการเรียนรู้ จนเกิดเป็นความรู้ด้วยตัวนักเรียนเอง

จากลักษณะการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ควร มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้
2. จัดให้ผู้เรียนมีการสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การแก้ปัญหา การคิด และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
4. จัดให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้และการทำงานร่วมกัน
5. จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้จากข้อมูล ข่าวสาร และหลักการความคิดรวบยอด
6. จัดกระบวนการสร้างความรู้ที่เกิดจากการสร้างองค์ความรู้ ประสบการณ์ตรง และการสรุปเป็นความคิดรวบยอดของผู้เรียน
7. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการสร้างสถานการณ์ที่ให้ผู้เรียนได้อ่าน ฟัง พูด คิด
8. จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ
9. จัดให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้
10. จัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

## การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) กล่าวว่าตามนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้มีความ สมดุลทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้ และทักษะพื้นฐานร่วม เจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคือ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต สถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานตามนโยบายต้องวางแผนในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมองภาพรวมในเชิงระบบตั้งแต่

1. การบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ Active Learning
2. การออกแบบกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้
3. คุณภาพผู้เรียน

โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนรู้ Active Learning ไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ

การปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ การจัดการเรียนรู้ Active Learning ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยสถานศึกษาต้องดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งจะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธานและฝ่ายวิชาการเป็นเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องมีการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้คำแนะนำ นิเทศกำกับติดตามการดำเนินการจัดกิจกรรมมีการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) และมีการนำผลไปใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ นโยบาย การจัดการเรียนรู้ Active Learning
2. แต่งตั้งคณะทำงานผู้รับผิดชอบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
3. กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ Active Learning

ลงในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4. สร้างความเข้าใจในการดำเนินงานกิจกรรมให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
5. กำหนดภาพของความสำเร็จของการขับเคลื่อนกิจกรรมการจัดการเรียนรู้

Active Learning

6. จัดเตรียมสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรม

7. จัดทำสารสนเทศของผู้เรียนรายบุคคล ตามความถนัด ความสนใจของผู้เรียน

8. เผยแพร่ผลการดำเนินงานกิจกรรมและประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ Active Learning

2. ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ Active Learning

สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนา นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ Active Learning ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ Active Learning เช่น

1. จัดสรรงบประมาณ สนับสนุน

2. จัดทำโครงการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ให้ครูผู้สอน

3. ส่งครูเข้ารับการพัฒนา เช่น การอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

4. ส่งเสริมให้ครูส่งผลงาน นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ เข้าประกวด เพื่อเป็นการ เชิดชูเกียรติ

5. ส่งเสริมให้ครูมีการนำสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรม การเรียนรู้ ไปใช้ในการจัด กระบวนการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้ นอกสถานศึกษา

สถานศึกษาดำเนินการประสานงานและแสวงหาแหล่งเรียนรู้ นอกสถานศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และร่วมมือกับชุมชน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการ ขับเคลื่อนกิจกรรม/โครงการ ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ Active Learning สำหรับครูผู้สอน เช่น การขอความร่วมมือจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน การจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้

4. การนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ Active Learning

การนิเทศเป็นการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายในการ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ Active Learning ให้เป็นไปตาม เป้าหมายโดยผู้มีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศ เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ บุคคลภายนอก ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิเป็นทีมนิเทศ

การนิเทศการจัดการเรียนรู้ Active Learning มีหลากหลายวิธีการ โดยผู้นิเทศควร เริ่มต้นด้วยการเตรียมความพร้อม จัดเตรียมข้อมูล เนื้อหาสาระ สร้างและพัฒนาสื่อ/เครื่องมือ

นิเทศตามหลักการสำคัญของการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โดยเน้นเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และดำเนินกิจกรรมการนิเทศ ดังนี้

4.1 การนิเทศเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครูผู้สอน เช่น ประชุมชี้แจง บรรยาย สัมภาษณ์ ระดมความคิด ตรวจสอบเอกสาร รวมถึงใช้เทคนิคการนิเทศที่แตกต่างกันตามสภาพ บริบทที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจการจัดกิจกรรม การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

4.2 การสังเกตชั้นเรียน เป็นการสังเกตการจัดการเรียนรู้ Active Learning ทั้งภายนอกหรือภายในห้องเรียน เพื่อสังเกตพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมของผู้เรียนการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.3 การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ หลังจากการนิเทศแล้ว ผู้นิเทศควรจัดให้มีการสะท้อนข้อมูลเพื่อร่วมกันสรุป และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนิเทศในผลการนิเทศร่วมกับผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องแต่ละครั้ง

4.4 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม เช่น PLC, KM, AAR ฯลฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการ Active Learning ทั้งนี้ให้เป็นไปตามบริบทและความพร้อมของแต่ละสถานศึกษา

4.5 การประเมินผลการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของโรงเรียนโดยสร้างแบบประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายของแต่ละงาน/โครงการ/กิจกรรม อาจเป็นการประเมินโครงการ และดำเนินการสรุปและรายงานผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างเป็นระบบ ระบุกระบวนการนิเทศ สภาพการดำเนินงาน ประเด็นปัญหาอุปสรรคในการนิเทศ ความพึงพอใจในการดำเนินงานของโรงเรียนและการนิเทศ ผลงานหรือสภาพความสำเร็จ ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนิเทศ กำกับ ติดตาม และขอเสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมนั้น

## 5. การสะท้อนผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

การสะท้อนผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ควรจัดทำอย่างเป็นระบบ และดำเนินการเป็นระยะ ๆ มีการสะท้อนผลหลังจากดำเนินโครงการ/กิจกรรม เช่น มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนปัญหาและอุปสรรค มีการบันทึก ร่องรอยการดำเนินงาน และแนวทางแก้ไขของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตลอดจนสามารถนำเสนอในรูปแบบของการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community)

การนำเสนอผลงานในรูปแบบของนิทรรศการ เป็นต้น ซึ่งรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community) สามารถดำเนินการร่วมกับสมาชิกของโครงการในเรื่องต่อไปนี้ 1. การวิเคราะห์ปัญหา 2. การกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา 3. การปฏิบัติ สังเกต และเก็บข้อมูล และ 4. การสะท้อนความคิดเห็นหรือสามารถนำผลการดำเนินโครงการในประเด็นของความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินโครงการ เสนอในวาระการประชุมของสถานศึกษา หรือนำเสนอผลสำเร็จในรูปแบบของนิทรรศการป้ายประชาสัมพันธ์ รายงานผลการดำเนินโครงการ เป็นต้น ในการสะท้อนผลการดำเนินการควรได้ผลสะท้อนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการนั้น ๆ ครอบคลุมทุกมิติ อาทิ นักเรียน ครู ผู้อำนวยการโรงเรียน และชุมชนที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อให้ได้ผลครอบคลุมทุกมิติ ผ่านประเด็นการทำ PLC การสัมภาษณ์ การทำ Focus Group การตอบแบบสอบถาม การจัดประชุมสัมมนา เป็นต้น

#### 6. การปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน

การปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน เป็นการนำหลักฐานร่องรอยบันทึกผล PLC รายงานการประชุม หรือร่องรอยการจัดนิทรรศการที่สะท้อนผลการปรับปรุงพัฒนาโครงการ ในระหว่างการดำเนินโครงการ หรือหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการสามารถนำไปต่อยอดหรือเป็นพื้นฐานในการพัฒนาโครงการในครั้งต่อไป ทั้งนี้ผลกระทบของการปรับปรุงพัฒนาควรแสดงออกในหลากหลายมิติที่โครงการส่งผลกระทบต่อ อาทิ มิติผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู สถานศึกษา และชุมชน ได้รับผลอย่างไรจากการปรับปรุงพัฒนาโครงการนั้น ๆ

จากการศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ผู้วิจัยใช้การบริหารจัดการ ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนต้นแบบ Active Learning (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) เป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ 2. ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา 4. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม 5. ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน 6. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พเยาว์ สุตรัก (2553) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

สมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก

ศรีนภา นิมเฉย (2558) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

วิไลพร ศรีอนันต์ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม มี 6 สมรรถนะ คือ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ โดยสมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะในการสื่อสารและสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สมรรถนะ 8 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม

และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ และสมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หทัยพัชร ทองเดช (2560) การศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า สมรรถนะทางการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล ไม่แตกต่างกัน

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) การจัดการเชิงคุณภาพด้านวิชาการ 2) การจัดระบบการเงินและการจัดสรรทรัพยากร 3) การส่งเสริมบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การบริหารจัดการ 5) การบริหารด้านความสัมพันธ์ชุมชน ผลการยืนยันองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าองค์ประกอบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

พิชามัญชู่ ลาวชัย (2562) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มี 6 สมรรถนะ คือ ด้านการสื่อสาร ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารตนเอง ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ และด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสาร ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ และด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ และสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัญญาณิชฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562) การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตามลำดับและสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ได้อยู่ละ 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีสมรรถนะ 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านทำงานเป็นทีมและด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ ตามลำดับ และสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

พรวิลี ตริประภากร (2564) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์ กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อธิกร ทาแกง (2564) ศึกษาเรื่อง บทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิง รุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ และด้านการดำเนินการ ปฏิบัติการนิเทศตามลำดับ

ขวัญชนก แซ่ไคว้ว (2565) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับ การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารและการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชยพล ดีอุ้น และธีระภัทร ประสมสุข (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรู้ ตามแนวทาง Active Learning ของสถานศึกษาศูนย์ เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำ ลาง อำเภอบางมะพร้าว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning ของสถานศึกษาศูนย์ เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำลาง อำเภอบางมะพร้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านนโยบายเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และด้านส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning ตามลำดับ

ธัญญา คุณสุข (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า การบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศักดิ์รินทร์ ยาวิชัย (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธวัชชัย แสนดวง (2565) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนทร รุ่งสว่างและคณะ (2566) ได้ศึกษา สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ระดับสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ และสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความรู้การบริหารงาน

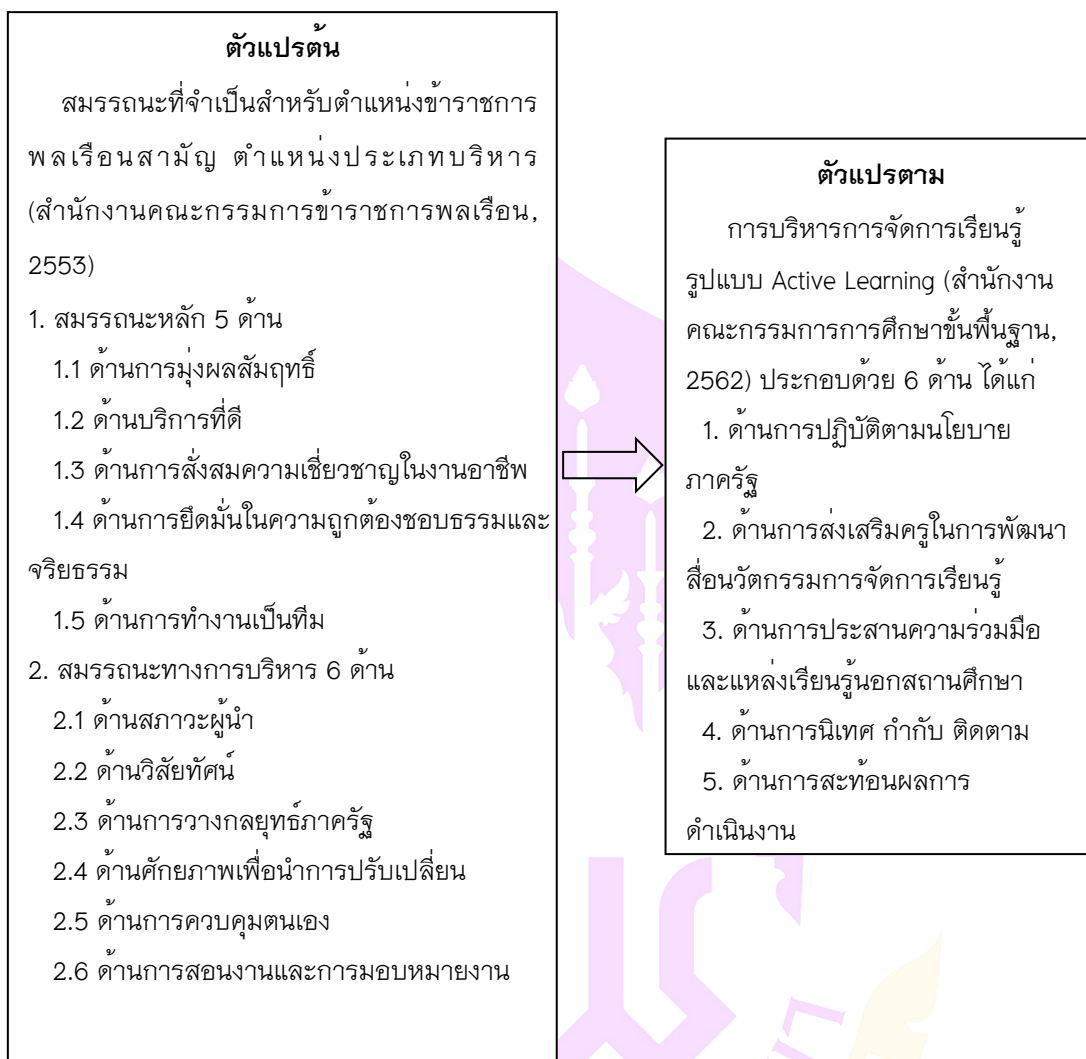
วิชาการ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยสามารถทำนายได้ ร้อยละ 80.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวและได้รวบรวมมาแล้วเบื้องต้น เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารจัดการเรียนรูปแบบ Active Learning พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสถานศึกษาจะมีการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาได้นั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะจึงจะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมรรถนะการบริหารงานด้านต่าง ๆ เป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหาร ในการดูแลควบคุมงานต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของทั้งองค์การ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ใช้แนวคิดสมรรถนะผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) คือ สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ด้านบริการที่ดี 3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสภาวะผู้นำ 2. ด้านวิสัยทัศน์ 3. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 5. ด้านการควบคุมตนเอง และ 6. ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเรียนรู้อยู่รูปแบบ Active Learning ของผู้บริหาร มีปัจจัย คือ การบริหารจัดการ การจัดการเชิงคุณภาพด้านวิชาการ การจัดระบบการเงินและการจัดสรรทรัพยากร การส่งเสริมบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารด้านความสัมพันธ์ชุมชน ในการนำนโยบายการนำการเรียนรู้แบบ Active Learning มาใช้ในสถานศึกษา เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต และมีทักษะการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในด้านการพัฒนาเสริมสร้าง ศักยภาพมนุษย์ สู่การเป็นคนไทยที่เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ใช้แนวคิดการบริหารจัดการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ 2. ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่ง

เรียนรู้นอกสถานศึกษา 4. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม 5. ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน  
6) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน

### สรุปกรอบแนวคิด

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) คือ สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ด้านบริการที่ดี 3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสภาวะผู้นำ 2. ด้านวิสัยทัศน์ 3. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 5. ด้านการควบคุมตนเอง 6. ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน และการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ตามกรอบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ 2. ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ 3. ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา 4. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม 5. ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน 6. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน ดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 146 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 146 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 146 คน และครูผู้สอน จำนวน 146 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 438 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอน จำนวน 324 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 324 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

สถานภาพ	ประชากร ที่ต้องการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษา	146 คน	108 คน
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ	146 คน	108 คน
ครูผู้สอน	146 คน	108 คน
<b>รวม</b>	<b>438 คน</b>	<b>324 คน</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยแบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นครอบคลุมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คือ สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการสอนงานและการมอบหมายงานการให้ความหมายของค่าคะแนนแบบสอบถามตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) (พัชรนินทร์ ธนทรัพย์บุรุษิติ และศศิธร สำราญจิต, 2559) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นครอบคลุมการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ 2) ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา 4) ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม 5) ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน และ 6) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน การให้ความหมายของค่าคะแนนแบบสอบถามตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) (พัชรินทร์ ธนทรัพย์บุรุษิต และศศิธร สำราญจิต, 2559) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในระดับ น้อยที่สุด

#### **ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย อาทิ เช่น นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เอกสารแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เอกสารการบริหารงานโครงการ Active Learning ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ Active Learning เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหาร

สถานศึกษา และเอกสารการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอน เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้เหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

#### การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา คือ

2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

2.2 ดร.รัชศิริ จิตอารีศึกษานิเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

2.3 นายสมชาย นันทเสน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชปิโยรสา ยุพราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item Objective Congruence) (ธีระ กุลสวัสดิ์, 2558) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และค่า IOC ที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (สุวิมล ติรกานันท์, 2554) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.5 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.951

4. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 108 โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยการนำแบบสอบถามพร้อมกับสำเนาหนังสือจาก มหาวิทยาลัยพะเยา ติดต่อกับทางโรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอรับแบบสอบถามคืน ในระยะเวลาอีกหนึ่งสัปดาห์

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 324 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.19

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. นำผลการวิเคราะห์แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอน เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มาเทียบเกณฑ์ในการประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning น้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (วารุ เฟ็งสวัสดิ์, 2551) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.41 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.10 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
  - 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence)
  - 1.2 ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach

## 2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

## 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ด้านบริการที่ดี 3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านภาวะผู้นำ 2. ด้านวิสัยทัศน์ 3. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 5. ด้านการควบคุมตนเอง และ 6. ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ใน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ 2) ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอก สถานศึกษา 4) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม 5) ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน 6) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

3.4 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2” ครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 108 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 324 คน ซึ่งได้กลับมาจำนวน 92 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 276 คน คิดเป็นร้อยละ 85.19 มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายความเรียง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
- ชาย	100	36.23
- หญิง	176	63.77
<b>รวม</b>	<b>276</b>	<b>100</b>
<b>2. อายุ</b>		
- 20 – 30 ปี	37	13.40
- 31 – 40 ปี	95	34.42
- 41 – 50 ปี	102	36.96
- 51 – 60 ปี	42	15.22
<b>รวม</b>	<b>276</b>	<b>100</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
- ปริญญาตรี	153	55.43
- ปริญญาโท	121	43.84
- ปริญญาเอก	2	0.72
<b>รวม</b>	<b>276</b>	<b>100</b>
<b>4. ตำแหน่งหน้าที่</b>		
- ผู้บริหารสถานศึกษา	92	33.3
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ	92	33.3
- ครูผู้สอน	92	33.3
<b>รวม</b>	<b>276</b>	<b>100</b>
<b>5. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
- น้อยกว่า 5 ปี	53	19.20
- 6 – 10 ปี	76	27.54
- 11 – 20 ปี	84	30.43
- มากกว่า 20 ปี	63	22.83
<b>รวม</b>	<b>276</b>	<b>100</b>

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 276 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 176 คน 63.77 เป็นเพศชาย จำนวน 100 คิดเป็นร้อยละ 36.23 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 34.42 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 จบการศึกษาปริญญาตรี 153 คน คิดเป็นร้อยละ 55.43 จบการศึกษาปริญญาโท 121 คน คิดเป็นร้อยละ 43.84 จบการศึกษาปริญญาเอก 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.72 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.54 มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.83 มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยโดยเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในตารางดังนี้

### ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>สมรรถนะหลัก</b>				
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.54	0.58	มากที่สุด	4
2. ด้านบริการที่ดี	4.55	0.52	มากที่สุด	3
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.52	0.55	มากที่สุด	5
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.57	0.56	มากที่สุด	2
และจริยธรรม				

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.58	0.58	มากที่สุด	1
<b>รวมเฉลี่ยสมรรถนะหลัก</b>	<b>4.55</b>	<b>0.51</b>	<b>มากที่สุด</b>	
<b>สมรรถนะทางการบริหาร</b>				
1. ด้านสภาวะผู้นำ	4.59	0.56	มากที่สุด	1
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.54	0.55	มากที่สุด	4
3. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ	4.55	0.57	มากที่สุด	3
4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	4.56	0.57	มากที่สุด	2
5. ด้านการควบคุมตนเอง	4.54	0.61	มากที่สุด	4
6. ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน	4.54	0.57	มากที่สุด	4
<b>รวมเฉลี่ยสมรรถนะทางการบริหาร</b>	<b>4.55</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 4 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ ) ซึ่งพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=4.58$ ) รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X}=4.57$ ) ด้านบริการที่ดี ( $\bar{X}=4.55$ ) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X}=4.54$ ) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $\bar{X}=4.52$ ) ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะทางการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ ) ซึ่งพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาวะผู้นำ ( $\bar{X}=4.59$ ) รองลงมา คือ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ( $\bar{X}=4.56$ ) ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ( $\bar{X}=4.55$ ) ด้านวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}=4.54$ ) ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน ( $\bar{X}=4.54$ ) และด้านการควบคุมตนเอง ( $\bar{X}=4.54$ ) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะหลัก  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น  
เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.51	0.74	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ	4.51	0.76	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน	4.55	0.66	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ	4.56	0.66	มากที่สุด	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.54</b>	<b>0.58</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.56$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.51$ )

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะหลัก  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น  
 เขต 2 ด้านบริการที่ดี

สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความเข้าใจความต้องการของผู้ปกครอง และผู้รับบริการเป็นอย่างดี	4.57	0.63	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารให้บริการด้วยกัลยาณมิตร มีความตั้งใจ เต็มใจและเสียสละเวลาให้แก่ผู้ปกครองและผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ	4.60	0.63	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน และผู้รับบริการ	4.58	0.65	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารงาน	4.45	0.69	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.55</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้บริการด้วยกัลยาณมิตร มีความตั้งใจ เต็มใจและเสียสละเวลาให้แก่ผู้ปกครองและผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.60$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน และผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.45$ )

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะหลัก  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 น่าน เขต 2 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	4.53	0.66	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารมีการเรียนรู้การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาการบริหารงานในองค์กร	4.51	0.67	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการประชุมวิชาการ อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน	4.50	0.66	มาก	4
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	4.56	0.66	มากที่สุด	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.52</b>	<b>0.55</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.56$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการประชุมวิชาการ อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.50$ )

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะหลัก  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 น่าน เขต 2 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตาม กฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพ	4.57	0.66	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักครองตน ครองคน ครอง งาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.57	0.66	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์และ รับผิดชอบต่อตนและวิชาชีพของตน	4.55	0.67	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้อง เกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพข้าราชการ	4.59	0.66	มากที่สุด	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.57</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพข้าราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และผู้บริหารปฏิบัติตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อตนและวิชาชีพของตน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ )

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะหลัก  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 น่าน เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

	ด้านการทำงานเป็นทีม	n=276		แปลผล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างทีมที่มี ประสิทธิภาพ	4.57	0.65	มากที่สุด	2
2.	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน	4.59	0.63	มากที่สุด	1
3.	ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.59	0.64	มากที่สุด	1
4.	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม เกิด ความรักในงาน เกิดความสามัคคี และร่วมกัน ทำงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมาย	4.56	0.64	มากที่สุด	3
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.58</b>	<b>0.58</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม เกิดความรักในงาน เกิดความสามัคคี และร่วมกันทำงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.56$ )

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะ  
 ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านสภาวะผู้นำ

ด้านสภาวะผู้นำ	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบท ในการเป็นผู้นำของกลุ่ม มีการทำงานแบบมุ่ง ผลสำเร็จและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง	4.61	0.63	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการ บริหารสถานศึกษา	4.54	0.66	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้องค์การ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	4.58	0.71	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ	4.63	0.60	มากที่สุด	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.59</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 10 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านสภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่  
 ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร  
 เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.63$ )  
 รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม  
 มีการทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.61$ )  
 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ  
 ในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.54$ )

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะ  
 ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/ แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.52	0.66	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตของ สถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน	4.49	0.65	มาก	4
3. ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.61	0.64	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำ สถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมาย ขององค์กรได้	4.53	0.68	มากที่สุด	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.54</b>	<b>0.55</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.61$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมายขององค์กรได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้ อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$ )

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะ  
 ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ

ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อนำสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.54	0.63	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.59	0.62	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	4.57	0.63	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม	4.53	0.64	มากที่สุด	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.55</b>	<b>0.57</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$ )

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อรับมือกับการปรับเปลี่ยนในองค์กร	4.52	0.65	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสามารถปรับตัวอย่างทันที่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	4.54	0.65	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.58	0.64	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.62	0.64	มากที่สุด	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.56</b>	<b>0.57</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.62$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อรับมือกับการปรับเปลี่ยนในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ )

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะ  
 ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการควบคุมตนเอง

ด้านการควบคุมตนเอง	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเอง และผู้ร่วมงาน	4.51	0.68	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่ เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและ ผู้อื่น	4.57	0.65	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่ อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.52	0.67	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.57	0.64	มากที่สุด	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.54</b>	<b>0.61</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการควบคุมตนเอง  
 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
 คือ ผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อ  
 ตนเองและผู้อื่น และผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตาม  
 วัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถจัดการกับ  
 ความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการ  
 อารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองและผู้ร่วมงานอยู่ในระดับ  
 มากที่สุด ( $\bar{X}=4.51$ )

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน

ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการวางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	4.49	0.67	มาก	4
2. ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาและสอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน	4.51	0.65	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	4.58	0.64	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารเปิดให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.59	0.64	มากที่สุด	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.54</b>	<b>0.57</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการสอนงานและการมอบหมายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$ )

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การวิเคราะห์การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ	4.50	0.59	มาก	2
2. ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.52	0.58	มากที่สุด	1
3. ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา	4.48	0.62	มาก	4
4. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม	4.49	0.62	มาก	3
5. ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน	4.46	0.63	มาก	5
6. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน	4.40	0.64	มาก	6
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.48</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ ) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.50$ ) รองลงมา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$ ) รองลงมา ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.48$ ) รองลงมา ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.46$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.40$ )

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ

ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์นโยบาย การจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ Active Learning แต่งตั้งคณะทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน	4.47	0.68	มาก	4
2. ผู้บริหาร กำหนดโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ลงในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	4.47	0.65	มาก	4
3. ผู้บริหารประชุมชี้แจง โครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในการดำเนินงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.58	0.66	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารกำหนดภาพของความสำเร็จของการขับเคลื่อนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	4.51	0.66	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารจัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	4.53	0.64	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงาน ข้อมูลวิชาการต่อสาธารณชน	4.46	0.69	มาก	5
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.50</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประชุมชี้แจง โครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในการดำเนินงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงาน ข้อมูลวิชาการต่อสาธารณชน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.46$ )

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูเข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning เช่น การอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน นำนวัตกรรมเข้าประกวดแข่งขัน ฯลฯ	4.52	0.64	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	4.56	0.59	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	4.48	0.68	มาก	4
4. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	4.53	0.70	มากที่สุด	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.52</b>	<b>0.58</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูพัฒนาสื่อ วัตกรรมการเรียนการสอนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.56$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.48$ )

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา

สถานศึกษา	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมมือกับชุมชน ดำเนินงานขอความร่วมมือประสาน จัดทำข้อมูลทะเบียนแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษารวมทั้ง ภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	4.44	0.66	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน โครงการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	4.52	0.63	มากที่สุด	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.48</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมมือกับชุมชนดำเนินงานขอความร่วมมือประสานจัดทำข้อมูลทะเบียนแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษารวมทั้ง ภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.44$ )

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเกณฑ์การนิเทศเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างเป็นระบบตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	4.50	0.64	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม คณะครู เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครู เช่น ประชุม ชี้แจง ตรวจสอบเอกสารเยี่ยมชั้นเรียนรวมถึงกระบวนการเรียนการสอน และการใช้เทคนิคการนิเทศที่แตกต่างกันตามสภาพบริบท ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	4.53	0.60	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมมือสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเพื่อร่วมกันสรุปและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ	4.51	0.63	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามกระบวนการแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม เช่น PLC เป็นต้น	4.48	0.67	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.49</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 20 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม คณะครู เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครู เช่น ประชุม ชี้แจง ตรวจสอบเอกสารเยี่ยมชั้นเรียนรวมถึงกระบวนการเรียนการสอน และการใช้เทคนิคการนิเทศที่แตกต่างกันตามสภาพบริบท ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมมือสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเพื่อร่วมกันสรุปและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.51$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามกระบวนการแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม เช่น PLC เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.48$ )

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน

ด้าน	ผลการดำเนินงาน	n=276		แปลผล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อย่างเป็นระบบและดำเนินการเป็นระยะ ๆ	4.51	0.64	มากที่สุด	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบันทึกผลการดำเนินงาน จุดแข็ง จุดอ่อนปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข ในรูปแบบ PLC, การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม และการจัดประชุมสัมมนา ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	4.45	0.67	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอการสะท้อนผลการดำเนินงานโครงการในรูปแบบ PLC ตามช่วงชั้นเรียน และในภาพรวมของคณะครูในสถานศึกษา	4.46	0.67	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอ รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ให้กับสาธารณชนในรูปแบบนิทรรศการ	4.43	0.66	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.46</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 21 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อย่างเป็นระบบและดำเนินการเป็นระยะ ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.51$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอการสะท้อนผลการดำเนินงานโครงการในรูปแบบ PLC ตามช่วงชั้นเรียน และในภาพรวมของคณะครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.46$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอ รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ให้กับสาธารณชนในรูปแบบนิทรรศการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.43$ )

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน

ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน	n=276		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารบันทึกข้อมูลสรุปรายงานผลการประชุม การจัดนิทรรศการผลสะท้อนจากการประชุม ในรูปแบบ PLC ของคณะครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พัฒนาปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	4.39	0.65	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำบันทึกผลการดำเนินงานที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผลสะท้อนของการจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning นำไปพัฒนาต่อยอด ตามโครงการดังกล่าวให้ครอบคลุมทุกมิติ	4.41	0.66	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.40</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 22 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำบันทึกผลการดำเนินงานที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผลสะท้อนของการจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning นำไปพัฒนาต่อยอด ตามโครงการดังกล่าวให้ครอบคลุมทุกมิติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.41$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารบันทึกข้อมูลสรุปรายงานผลการประชุม การจัดนิทรรศการผลสะท้อนจากการประชุม ในรูปแบบ PLC ของคณะครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พัฒนาปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.39$ )

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ใน สถานศึกษา (n=276)						
	ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ (Y <sub>1</sub> )	ด้านการส่งเสริมคุณในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ (Y <sub>2</sub> )	ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่ง เรียนรู้ของสถานศึกษา (Y <sub>3</sub> )	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม (Y <sub>4</sub> )	ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน (Y <sub>5</sub> )	ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการ ดำเนินงาน (Y <sub>6</sub> )	ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา (Y <sub>tot</sub> )
1. สมรรถนะหลัก (X <sub>1</sub> )	.709*	.770*	.636*	.652*	.635*	.592*	.723*
1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X <sub>1.1</sub> )	.643*	.698*	.577*	.588*	.587*	.553*	.660*
1.2 ด้านบริการที่ดี (X <sub>1.2</sub> )	.624*	.698*	.562*	.579*	.565*	.544*	.647*
1.3 ด้านการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X <sub>1.3</sub> )	.650*	.650*	.590*	.596*	.576*	.529*	.655*

ตาราง 23 (ต่อ)

		การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ใน สถานศึกษา (n=276)						
สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา		ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ (Y <sub>1</sub> )	ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ (Y <sub>2</sub> )	ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่ง เรียนรู้นอกสถานศึกษา (Y <sub>3</sub> )	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม (Y <sub>4</sub> )	ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน (Y <sub>5</sub> )	ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการ ดำเนินงาน (Y <sub>6</sub> )	ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา (Y <sub>tot</sub> )
1.4	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม (X <sub>1,4</sub> )	.621*	.734*	.548*	.569*	.554*	.508*	.639*
1.5	ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>1,5</sub> )	.690*	.706*	.621*	.640*	.611*	.564*	.694*
2.	สมรรถนะทางการบริหาร (X <sub>2</sub> )	.838*	.795*	.771*	.788*	.769*	.718*	.849*
2.1	ด้านสภาวะผู้นำ (X <sub>2,1</sub> )	.715*	.760*	.635*	.641*	.628*	.584*	.718*
2.2	ด้านวิสัยทัศน์ (X <sub>2,2</sub> )	.821*	.742*	.758*	.769*	.759*	.706*	.827*
2.3	ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ (X <sub>2,3</sub> )	.777*	.693*	.722*	.738*	.709*	.658*	.780*
2.4	ด้านศักยภาพเพื่อนำการ ปรับเปลี่ยน (X <sub>2,4</sub> )	.772*	.736*	.705*	.716*	.702*	.646*	.776*
2.5	ด้านการควบคุมตนเอง (X <sub>2,5</sub> )	.722*	.725*	.659*	.671*	.653*	.634*	.737*
2.6	ด้านการสอนงานและการ มอบหมายงาน (X <sub>2,6</sub> )	.859*	.767*	.817*	.853*	.836*	.772*	.891*
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X <sub>Tot</sub> )		.794*	.803*	.723*	.740*	.722*	.673*	.807*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X<sub>Tot</sub>) กับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา (Y<sub>Tot</sub>) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) = 0.807 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงในลักษณะคล้ายตามกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา ( $Y_{Tot}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) = 0.723 อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ( $X_{1.4}$ ) มีความสัมพันธ์กับด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ ) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) = 0.734 รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_{1.5}$ ) มีความสัมพันธ์กับด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ ) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) = 0.706 และลำดับที่ 3 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_{1.1}$ ) และด้านบริการที่ดี ( $X_{1.2}$ ) มีความสัมพันธ์กับด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ ) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) = 0.689

สมรรถนะทางการบริหาร ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา ( $Y_{Tot}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) = 0.849 และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ( $X_{2.6}$ ) มีความสัมพันธ์กับด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ ( $Y_1$ ) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) = 0.859 รองลงมาคือ พบว่า ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ( $X_{2.6}$ ) มีความสัมพันธ์กับด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ( $Y_4$ ) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) = 0.853 และลำดับที่ 3 คือ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ( $X_{2.6}$ ) มีความสัมพันธ์กับด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน ( $Y_5$ ) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) = 0.836

ตาราง 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สมรรถนะผู้บริหาร	การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา (n=276)		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
	<b>สมรรถนะหลัก (X<sub>1</sub>)</b>	<b>.723*</b>	<b>สูง</b>
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X <sub>1.1</sub> )	.660*	ปานกลาง	ทางบวก
2. ด้านบริการที่ดี (X <sub>1.2</sub> )	.647*	ปานกลาง	
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X <sub>1.3</sub> )	.655*	ปานกลาง	ทางบวก
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (X <sub>1.4</sub> )	.639*	ปานกลาง	ทางบวก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>1.5</sub> )	.694*	ปานกลาง	ทางบวก
<b>สมรรถนะทางการบริหาร (X<sub>2</sub>)</b>	<b>.849*</b>	<b>สูง</b>	<b>ทางบวก</b>
1. ด้านสภาวะผู้นำ (X <sub>2.1</sub> )	.718*	สูง	ทางบวก
2. ด้านวิสัยทัศน์ (X <sub>2.2</sub> )	.827*	สูง	ทางบวก
3. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ (X <sub>2.3</sub> )	.780*	สูง	ทางบวก
4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (X <sub>2.4</sub> )	.776*	สูง	ทางบวก
5. ด้านการควบคุมตนเอง (X <sub>2.5</sub> )	.737*	สูง	ทางบวก
6. ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน (X <sub>2.6</sub> )	.891*	สูง	ทางบวก

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.723 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) สูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_{1.5}$ ) ( $r = 0.694$ ) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_{1.1}$ ) ( $r = 0.660$ ) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $X_{1.3}$ ) ( $r = 0.655$ ) ด้านบริการที่ดี ( $X_{1.2}$ ) ( $r = 0.647$ ) และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม ( $X_{1.4}$ ) ( $r = 0.639$ ) ตามลำดับ

สมรรถนะทางการบริหารกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.849 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงที่สุดคือ ด้านการสนองงานและการ มอบหมายงาน ( $X_{2.6}$ ) ( $r = 0.891$ ) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_{2.2}$ ) ( $r = 0.827$ ) ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ( $X_{2.3}$ ) ( $r = 0.780$ ) ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ( $X_{2.4}$ ) ( $r = 0.776$ ) ด้านการควบคุมตนเอง ( $X_{2.5}$ ) ( $r = 0.737$ ) และด้านสภาวะผู้นำ ( $X_{2.1}$ ) ( $r = 0.718$ ) ตามลำดับ



ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Stepwise multiple regression analysis

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

ตัวแปรที่ได้รับความสำคัญตามลำดับเข้าสมการ	b	Std. Error	$\beta$	t	Sig
1. ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน (X <sub>2.6</sub> )	.667	.048	.678	14.000	.000
2. ด้านวิสัยทัศน์ (X <sub>2.2</sub> )	.314	.066	.305	4.757	.000
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>1.5</sub> )	-.115	.056	-.118	-2.032	.043
4. ด้านการวางกลยุทธ์ภาคีรัฐ (X <sub>2.3</sub> )	.183	.050	.186	3.639	.000
5. ด้านสภาวะผู้นำ (X <sub>2.1</sub> )	-.125	.061	-.124	-2.033	.043
ค่าคงที่ (Constant)	.288	.124		2.324	.021

R Square = .831 Adjusted R Square = .828 Std. Error of the Estimate = .23379

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่าสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 5 ด้านส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน (X<sub>2.6</sub>) ด้านวิสัยทัศน์ (X<sub>2.2</sub>) ด้านการทำงานเป็นทีม (X<sub>1.5</sub>) ด้านการวางกลยุทธ์ภาคีรัฐ (X<sub>2.3</sub>) ด้านสภาวะผู้นำ (X<sub>2.1</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.831 แสดงว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะทางการบริหาร ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางกลยุทธ์ภาคีรัฐ และด้านสภาวะผู้นำ สามารถส่งผล

ต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ 83.1%

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ในตาราง 25 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เขียนเป็นสมการทำนายการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.288 + 0.667X_{2.6} + 0.314X_{2.2} - 0.115X_{1.5} + 0.183X_{2.3} - 0.125X_{2.1}$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\hat{Y}} = 0.678X_{2.6} + 0.305X_{2.2} - 0.118X_{1.5} + 0.186X_{2.3} - 0.124X_{2.1}$$



## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. ศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
4. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สรุปผลการศึกษา ดังนี้

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ

63.77 เป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 36.23 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 92 คน และครูผู้สอน จำนวน 92 คน รวม 276 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 34.42 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 55.43 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 121 คน และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.72 มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.54 มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.83 และมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20

## 2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อแยกพิจารณาสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร พบว่า

2.1 สมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจ อย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.1.2 ด้านบริการที่ดี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้บริการด้วย กัลยาณมิตร มีความตั้งใจ เต็มใจและเสียสละเวลาให้แก่ผู้ปกครองและผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบ การให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน และผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

2.1.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนา ตนเองและพัฒนาางานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการประชุมวิชาการ อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนา ตนเองและพัฒนาางาน อยู่ในระดับมาก

2.1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของ อาชีพข้าราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และผู้บริหารปฏิบัติตามหลัก ครอบงวน ครอบคน ครอบงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ต่อตนและวิชาชีพของตน อยู่ในระดับมากที่สุด

2.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร สามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน และผู้บริหาร สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม เกิดความรัก ในงาน เกิดความสามัคคี และร่วมกันทำงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 สมรรถนะทางการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2.1 ด้านสภาวะผู้นำ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม มีการทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จและประพฤติดนให้เป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2.2 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมายขององค์กรได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

2.2.3 ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2.4 ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อรับมือกับการปรับเปลี่ยนในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2.5 ด้านการควบคุมตนเอง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองและผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2.6 ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อยู่ในระดับมาก

### 3. ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การวิเคราะห์การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐอยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม อยู่ในระดับมาก ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้ นอกสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก

3.1 ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประชุมชี้แจง โครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในการดำเนินงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงาน ข้อมูลวิชาการต่อสาธารณชน อยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรมตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำสื่อนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคณะครูร่วมมือกับชุมชนดำเนินงานขอความร่วมมือประสาน จัดทำข้อมูลทะเบียนแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษารวมทั้ง ภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ ติดตาม คณะครู เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครู เช่น ประชุม ชี้แจง ตรวจสอบเอกสารเขียนแผนเรียนรวมถึงกระบวนการเรียนการสอน และการใช้เทคนิคการนิเทศ ที่แตกต่างกันตามสภาพบริบท ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคณะครูร่วมมือสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเพื่อร่วมกันสรุปและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามกระบวนการแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม เช่น PLC เป็นต้น อยู่ในระดับมาก

3.5 ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อย่างเป็นระบบและดำเนินการเป็นระยะ ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอการสะท้อนผลการดำเนินงานโครงการในรูปแบบ PLC ตามช่วงชั้นเรียน และในภาพรวมของคณะครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ให้กับสาธารณชนในรูปแบบนิทรรศการอยู่ในระดับมาก

3.6 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำบันทึกผลการดำเนินงานที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผลสะท้อนของการจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning นำไปพัฒนาต่อยอด ตามโครงการดังกล่าวให้ครอบคลุมทุกมิติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารบันทึกข้อมูลสรุปรายงานผลการประชุมการจัดนิทรรศการผลสะท้อนจากการประชุม ในรูปแบบ PLC ของคณะครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพัฒนาปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อยู่ในระดับมาก

#### 4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านกับการบริหารจัดการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านบริการที่ดี และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านกับการบริหารจัดการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง และลำดับที่ 3 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงที่สุดคือ ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ด้านการควบคุมตนเองและด้านสภาวะผู้นำ ตามลำดับ และเมื่อความสัมพันธ์ในรายด้านกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน มีความสัมพันธ์กับด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ พบว่า ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน มีความสัมพันธ์กับด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม อยู่ในระดับสูง และลำดับที่ 3 คือ ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน มีความสัมพันธ์กับด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูง

## 5. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 เมื่อได้ดำเนินการตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรที่เป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มาวิเคราะห์ความแปรปรวนและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (stepwise) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า มีองค์ประกอบของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 1 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_{1.5}$ ) และมีองค์ประกอบของสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 4 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ( $X_{2.6}$ ) ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_{2.2}$ ) ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ( $X_{2.3}$ ) และด้านสภาวะผู้นำ ( $X_{2.1}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.831 แสดงว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะทางการบริหาร ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ และด้านสภาวะผู้นำ สามารถทำนายสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ได้ 83.1%

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาดังนี้ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

## 1. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

1.1 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทิพวัลย์ อ่างคำ, 2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.2 ด้านบริการที่ดี จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะในการจัดการทีมงาน สามารถจัดการให้ทุกคนในทีมงาน ประสานความร่วมมือกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ องค์กรประกอบต่างๆ ของทีมงาน เช่น กระบวนการทำงานหรือวิธีการทำงาน เป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการช่วยเหลือ สนับสนุน ประสานงาน สร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธวัชชัย แสนดวง, 2565) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการบริการที่ดี

1.1.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาในทุกระดับขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบกับมีข้อกำหนดและมาตรฐานการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร

สถานศึกษาเป็นตัวกำหนด ให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและเกิดการนำไปใช้จริงในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทิพวัลย์ อ่างคำ, 2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คือ มีสมรรถนะสูงสุด คือ ความรู้ในการปฏิบัติงาน, อุดมการณ์ของผู้บริหาร, การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ, การทำงานเป็นทีม, การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และสถานภาพทางสังคมของตน จึงให้ความสำคัญของการประพฤติตนและการปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบและเห็นถึงการประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่ดำรงตนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน, 2563) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ทำงานเป็นทีมและการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

1.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู บุคลากรทางการศึกษา และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ขวัญชนก แซ่โค้ว, 2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง และ  
ด้านการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 การศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ  
ความคิดเห็นมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านภาวะผู้นำ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
ที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำของสถานศึกษา จำเป็นต้อง  
มีภาวะผู้นำ สามารถเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำพาให้  
องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิธิ เรืองสุขอุดม, 2563)  
ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.2 ด้านวิสัยทัศน์ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของ  
สถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา  
มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำ  
สถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
(ทิพวัลย์ อ่างคำ, 2561) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่  
ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า สมรรถนะ  
ทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาราย  
ข้อพบว่า สมรรถนะสูงสุดคือ วิสัยทัศน์ ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ  
ธรรมาภิบาล หลักการบริหารจัดการและการบริหารความเสี่ยงด้านนโยบายและแผนกลยุทธ์  
ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และความสามารถ  
ในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

1.2.3 ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์ภาครัฐจึง  
มีการกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสามารถ  
ปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมตามบริบทขององค์กร ซึ่งสอดคล้อง  
กับ (พัฒนา แสงมณีโคตร, 2561) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นองค์กรต้องมีการพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความรู้ความสามารถ สามารถตัดสินใจในกรอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและต้องมีทัศนคติที่ดีขึ้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าว คือ หลักการบริหารงานตามแผน ยุทธศาสตร์ยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นผลสัมฤทธิ์ที่สร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กรให้สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2.4 ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน จึงสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ (สิริวดี ชูเชิด, 2564) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กรเป็นเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางในการเรียนรู้และรู้จักตนเอง สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

1.2.5 ด้านการควบคุมตนเอง จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ (นภาพร รณ รุ่งจรัส, 2562) กล่าวว่า ผู้บริหารนั้นควรมีทักษะในการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีสติ มั่นคง หนักแน่น รู้เท่าทันความคิดทั้งของตนเองและผู้อื่น มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมและควรเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติตน เช่น รับฟังข้อมูลและใช้เหตุผลในการตัดสินใจเพื่อการแสดงออกอย่างเหมาะสม และผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม มีหลักธรรมมาภิบาล รู้จักวิเคราะห์ตนเองเพื่อปรับปรุงและพัฒนา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่เรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมก่อน

1.2.6 ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล อีกทั้งมีการมอบหมายงาน

ที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ สอดคล้องกับ (นภาพรรณ รุ่งจำรัส, 2562) กล่าวว่าผู้บริหารควรมีความรู้ในงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีการมอบหมายงานตามความรู้ และความสามารถของบุคลากร สามารถสอนงาน กระจายอำนาจและกระจายงานอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีเทคนิคในการสอนงานและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารควรสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และมีการติดตามผลงานที่ได้มอบหมายไปอย่างเป็นระบบ

## 2. การศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย จัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้รวมไปถึงอาคารสถานที่สำหรับสนับสนุนเพื่อเป็นการกำหนดภาพของความสำเร็จในการดำเนินโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุนทร รุ่งสว่างและคณะ, 2566) ศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า การดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล ในด้านการนำองค์กร และกลยุทธ์มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สายรุ่ง มีหลาย, 2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา พบว่า การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล ในด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมให้ครูผู้สอน เพื่อให้ครูผู้สอนมีนวัตกรรมที่หลากหลายนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มลฤดี สิทธิพร และ

สุรางคนา มัณยานนท์, 2565) ศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้สรุปว่า ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักและให้ความสำคัญเรื่องความรู้ ประสบการณ์ การสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ ความต้องการกับครูบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ให้ความสำคัญเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ใน มาใช้ในการจัดการเรียนรู้และจัดสภาพแวดล้อมที่พร้อมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการประสานความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณให้ครูและผู้เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การขอความร่วมมือจากชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีทะเบียนแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การขับเคลื่อนโครงการของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุวรรณณี กั้นทะปิง, 2562) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่กอนในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรมีการวางแผนจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยการประสานความร่วมมือกับชุมชน มีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ เพื่อนำมาสร้างเป็นผลงานที่เกิดจากการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.4 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเกณฑ์การนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยทำงานร่วมกันทุกฝ่ายในการนิเทศ ติดตามตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ร่วมกัน โดยมีการประชุมชี้แจงเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคณะครู ตามกระบวนการแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ (ตันตริณ สืบปัญญา และปณตนนท์ เกียรติประภากุล, 2565) ได้ศึกษาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหาร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อิทธิกร ทาแกง, 2564) ศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการการสะท้อนผลการดำเนินการตลอดโครงการหรือหลังจากดำเนินโครงการ วิเคราะห์จุดแข็ง ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขของการดำเนินโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จุฑามาศ ดีแป้น, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหาร ในด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ (สุชีรา มะหิเมือง, 2555) กล่าวว่า ขั้นตอนการสะท้อนผล เป็นขั้นตอนที่ถูกกำหนดไว้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทบทวนถึงจุดแข็ง จุดอ่อน จุดควรปรับปรุงการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้รู้วิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมสามารถสะท้อนผลการดำเนินงาน และต่อยอดเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.6 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมกระบวนการด้านการปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานตามโครงการ และดำเนินการนำผลไปใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ (ฉันทภูษา คุณสุข, 2565) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดีนั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน จึงจะทำให้การทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

### 3. การศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

การศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูงในทางบวก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) สูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู บุคลากรทางการศึกษา และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูงในทางบวก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) สูงที่สุดคือ ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีการเปิดให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล อีกทั้งมีการมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

จากความสัมพันธ์ที่ได้จากการศึกษาอธิบายได้ว่าทุกสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในการศึกษาที่จะส่งผลการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธวัชชัย แสนดวง, 2565) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับ (ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล, 2560) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 มีองค์ประกอบของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_{1.5}$ ) และมีองค์ประกอบของสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ( $X_{2.6}$ ) ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_{2.2}$ ) ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ( $X_{2.3}$ ) และด้านสภาวะผู้นำ ( $X_{2.1}$ ) โดยมีค่าอำนาจจำแนกหรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ .831 แสดงว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะทางการบริหาร ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ และด้านสภาวะผู้นำ สามารถทำนายสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ได้ 83.1% ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู บุคลากรทางการศึกษา และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ให้มีความสำคัญในเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ตลอดจนถึงแผนยุทธศาสตร์ภาครัฐ จึงมีการกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมตามบริบทขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนัญญา คุณสุข, 2565) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

มัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและสามารถทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบได้ ซึ่งครูก็เป็นอีกหนึ่งบทบาทที่สำคัญที่ให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากำหนดไว้ ที่ในยุคปัจจุบัน ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นผู้ชี้แนะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธวัชชัย แสนดวง, 2565) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่ดี ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและสังคมส่วนรวม เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และสมาชิกในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

### **ข้อเสนอแนะ**

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานาน เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานาน เขต 2

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรมีการนำนวัตกรรม ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน สร้างความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนถึงติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านบริการที่ดี ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารงาน มีความเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการเป็นอย่างดี ส่งเสริมการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน และผู้รับบริการ

1.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ผู้บริหารควรแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการประชุมวิชาการ อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาการบริหารงานในองค์กร

1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารควรปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม เกิดความรักในงาน เกิดความสามัคคี และร่วมกันทำงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมาย มีการกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2

2.1 ด้านสภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมายขององค์กรได้

2.3 ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ผู้บริหารควรมีการควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนวิเคราะห์กลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อนำสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ผู้บริหารควรมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อรับมือกับการปรับเปลี่ยนในองค์กร มีการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการควบคุมตนเอง ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองและผู้ร่วมงาน ตลอดจนสามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

2.6 ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ผู้บริหารควรมีการวางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาและสอนงาน สร้างโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

3. การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

3.1 ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ ผู้บริหารควรวิเคราะห์นโยบาย การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning มีการแต่งตั้งคณะทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงาน ข้อมูลวิชาการต่อสาธารณชน

3.2 ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ ผู้บริหารควร ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและนำสื่อ นวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.3 ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้ นอกสถานศึกษา ผู้บริหารควรร่วมมือกับชุมชนดำเนินงานขอความร่วมมือประสาน เพื่อจัดทำข้อมูลทะเบียนแหล่งเรียนรู้ นอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

3.4 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้คณะครูร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตลอดจนสร้างเกณฑ์การนิเทศเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างเป็นระบบ

3.5 ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน ผู้บริหารควรมีการนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ให้กับสาธารณชนในรูปแบบ นิทรรศการ ส่งเสริมให้คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานตามโครงการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อย่างเป็นระบบและดำเนินการเป็นระยะ ๆ

3.6 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการ บันทึกข้อมูลสรุปรายงานผลการประชุม ส่งเสริมการ PLC ของครู ตลอดจนนำบันทึกผลการดำเนินงานที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผลสะท้อนเพื่อนำผลจากการดำเนินงานไปพัฒนาต่อยอด

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. คุรศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ตามแนว Active Learning ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2
2. คุรศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ตามแนว Active Learning ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2

## บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ปัญญาดี. (2558). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกออนไลน์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาคอมพิวเตอร์ 3 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กัญญาณิชฐ์ ขุนประดิษฐ์. (2562). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. , มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- กิตติกานต์ ศรียา และกนิษฐา แยมโพธิ์ใช้. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(3), 905–920.
- ขวัญชนก แซ่ไคว้. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เขมณัฏฐ์ อำนวยวรชัย. (2555). นวัตกรรมการสอนสถิติ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 6(2), 39–46.
- จุฑามาศ ดีแป้น. (2563). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. , มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ชยพล ดีอ่อน และธีระภัทร ประสมสุข. (2565). การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำลำปางแม่ฟ้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 7(4), 10–24.
- ณัฐวดี ธาตุดี. (2561). การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558 -2567). วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- ต้นตริณ สืบปัญญา และปณตนนท์ เกียรประภากุล. (2565). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. *Dhammathas Academic Journal*, 22(2), 57-70.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- ทิพา พุมมา. (2565). แนวทางการบริหารงานโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ รูปแบบ Active Learning ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนที่ 6 นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- ธัญญา คุณสุข. (2565). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2558). การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย. สืบค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2565, จาก <https://km.buu.ac.th/>
- นภาพรรณ รุ่งจำรัส. (2562). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นริศ มหาพรหมวัน. (2561). รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นิติ เรืองสุขอุดม. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- นิลลารัตน์ โตมาก. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.

- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. *Journal of Education Khon Kaen University (Graduate Studies Research)*, 7(1), 92–103.
- บัญญัติ ชำนาญกิจ. (2551). Active Learning by Cooperative Learning. *วารสารการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 3(3), 4. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2565, จาก [http://apr.nsruc.ac.th/KM/myfile/20160614132721\\_KM2551\\_3.pdf](http://apr.nsruc.ac.th/KM/myfile/20160614132721_KM2551_3.pdf)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). การกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวทาง Krejcie and Morgan (1970) ในการวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, กรกฎาคม – ธันวาคม 2557, 112–125.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- เพียว สุตรีก. (2553). ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พรพรรณ พูลเขาล้าน. (2563). การพัฒนาความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ร่วมกับเทคนิค SQ4R. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- พรวิลี ตีระประภากร. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พัชรินทร์ ธนทรัพย์บุโรชิตี และศศิธร สำราญจิต. (2559). การวิเคราะห์กระบวนการเก็บข้อมูลด้านการวิจัยกรณีศึกษาคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *Mahidol R2R e-Journal*, 3(2), 56–96.
- พัฒนา แสงมณีโคตร. (2561). หลักการของการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ยุคใหม่. *Mahidol R2R e-Journal*, 3(2), 1–15.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- มลฤดี สิทธิพร และสุรางคนา มัณยานนท์. (2565). สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *Journal of MCU Ubon Review*, 7(3), 583–594.

- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. คุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วิไลพร ศรีอนันต์. (2559). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ศรีนภา นิยมเฉย. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร
- ศักดิ์รินทร์ ยาวิชัย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สายรุ่ง มีหลาย. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2565, จาก [http://academic.obec.go.th/images/document/1603180137\\_d\\_1.pdf](http://academic.obec.go.th/images/document/1603180137_d_1.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2565, จาก <https://otepc.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2565, จาก <https://otepc.go.th/th//>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก (เผยแพร่ พ.ศ. 2553). สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/>
- สิริวดี ชูเชิด. (2564). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 12(1), 223-238.
- สุชีรา มะหิเมือง. (2555). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยการวิจัยในชั้นเรียน. โครงการวิจัยในอุดมศึกษาและพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการ

- อุดมศึกษา (สกอ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพมหานคร.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). **สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- สุนทร รุ่งสว่างและคณะ. (2566). **สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. The Journal of Institute of Trainer Monk Development, 6(1), 28-40.**
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- สุวรรณณี กันทะปิง. (2562). **แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่กอน ในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2554). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 9).** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หทัยพัชร ทองเดช. (2560). **การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.
- อติกร ทาแกง. (2564). **การศึกษายาทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ - สกุล **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ**  
ตำแหน่ง **ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และ  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**  
สถานที่ทำงาน **วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา**
2. ชื่อ - สกุล **ดร. รัชศิริ จิตอารี**  
ตำแหน่ง **ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ**  
สถานที่ทำงาน **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพานาน เขต 2**
3. ชื่อ - สกุล **นายสมชาย นันทเสน**  
ตำแหน่ง **ผู้อำนวยการโรงเรียนราชปิโยรสา ยุพราชานุสรณ์**  
สถานที่ทำงาน **โรงเรียนราชปิโยรสา ยุพราชานุสรณ์ สพป.น่าน เขต 2**





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา  
UNIVERSITY OF PHAYAO

### แบบสอบถามการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
ของนิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์  
ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.2 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ใน  
สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ  
บริหารจัดการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1.  
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ด้านบริการที่ดี 3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4.  
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม และ  
สมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านภาวะผู้นำ 2. ด้านวิสัยทัศน์ 3. ด้านการวางกล  
ยุทธ์ภาครัฐ 4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 5. ด้านการควบคุมตนเอง และ 6. ด้าน  
การสอนงานและการมอบหมายงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 6 ด้าน  
ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ 2. ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อนวัตกรรม  
การจัดการเรียนรู้ 3. ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา 4. ด้าน  
การนิเทศ กำกับ ติดตาม 5. ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน และ 6. ด้านการปรับปรุงและ  
พัฒนาจากผลการดำเนินงาน

ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามเป็นความจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับในการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านต้องการเลือกให้ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ขอกราบขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

นางสาวสิริธนาพร ชัยสิรินยาวัชร

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือข้อความที่ตรงกับ  
สถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> 20 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11- 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่าผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีสมรรถนะในการบริหารงานระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียว โดยระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>สมรรถนะหลัก 5 ด้าน</b>						
<b>1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>						
1	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ					
3	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
4	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ					
<b>2. ด้านบริการที่ดี</b>						
5	ผู้บริหารมีความเข้าใจความต้องการของผู้ปกครอง และผู้รับบริการเป็นอย่างดี					
6	ผู้บริหารให้บริการด้วยกัลยาณมิตร มีความตั้งใจ เต็มใจและเสียสละเวลาให้แก่ผู้ปกครองและผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ					
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน และผู้รับบริการ					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน					
<b>3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</b>						
9	ผู้บริหารมีการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ					
10	ผู้บริหารมีการเรียนรู้การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาการบริหารงานในองค์กร					
11	ผู้บริหารแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการประชุมวิชาการ อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ					
<b>4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม</b>						
13	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ					
14	ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
15	ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ต่อตนและวิชาชีพของตน					
16	ผู้บริหารยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพข้าราชการ					
<b>5. ด้านการทำงานเป็นทีม</b>						
17	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ					
18	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน					
19	ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
20	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม เกิดความรักในงาน เกิดความสามัคคี และร่วมกันทำงานให้สำเร็จบรรลุ					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	จุดมุ่งหมาย					
<b>สมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน</b>						
<b>1. ด้านสถานะผู้นำ</b>						
21	ผู้บริหารมีความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม มีการทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง					
22	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการบริหารสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้องค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ					
24	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
<b>2. ด้านวิสัยทัศน์</b>						
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม					
26	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน					
27	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
28	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมายขององค์กรได้					
<b>3. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ</b>						
29	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อนำสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
30	ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
32	ผู้บริหารสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม					
<b>4. ดานศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน</b>						
33	ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อรับมือกับการปรับเปลี่ยนในองค์กร					
34	ผู้บริหารสามารถปรับตัวอย่างทันท่วงทีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม					
35	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
36	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>5. ดานการควบคุมตนเอง</b>						
37	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองและผู้ร่วมงาน					
38	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น					
39	ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
40	ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์					
<b>6. ดานการสอนงานและการมอบหมายงาน</b>						
41	ผู้บริหารมีการวางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
42	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาและสอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน					
43	ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่าง					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	สมัครใจเพื่อสนับสนุนการเรียนรู					
44	ผู้บริหารเปิดให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน ตามความคิดเห็นของท่านว่ามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียว โดยระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในระดับ น้อยที่สุด

ขอ	ขอคำถามรายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ดานการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ</b>						
1	ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์นโยบาย การจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ Active Learning แต่งตั้งคณะทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน					
2	ผู้บริหาร กำหนดโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ลงในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารประชุมชี้แจง โครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในการดำเนินงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารกำหนดภาพของความสำเร็จของการขับเคลื่อนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning					
5	ผู้บริหารจัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่เพื่อ					

ขอ	ขอคำถามรายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning					
6	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงาน ข้อมูลวิชาการต่อสาธารณชน					
<b>ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้</b>						
7	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูเข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning เช่น การอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน นำนวัตกรรมเข้าประกวดแข่งขัน ฯลฯ					
8	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรมตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning					
9	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning					
10	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning					
<b>ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา</b>						
11	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมมือกับชุมชนดำเนินงานขอความร่วมมือประสาน จัดทำข้อมูลทะเบียนแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษารวมทั้ง ภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning					
<b>ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม</b>						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเกณฑ์การนิเทศเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างเป็นระบบ ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning					

ข้อ	ขอคำถามรายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม คณะครู เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครู เช่น ประชุม ชี้แจง ตรวจสอบ เอกสารเยี่ยมชั้นเรียนรวมถึงกระบวนการเรียนการสอน และ การใช้เทคนิคการนิเทศที่แตกต่างกันตามสภาพบริบท ตาม โครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมมือสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ เพื่อร่วมกันสรุปและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตาม กระบวนการแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม เช่น PLC เป็นต้น					
<b>ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน</b>						
17	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน สะท้อนผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้ รูปแบบ Active Learning อย่างเป็นระบบและดำเนินการเป็น ระยะๆ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบันทึกผลการดำเนินงาน จุดแข็ง จุดอ่อนปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข ในรูปแบบ PLC, การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม และการจัด ประชุมสัมมนา ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอการสะท้อนผลการ ดำเนินงานโครงการในรูปแบบ PLC ตามวงชั้นเรียน และใน ภาพรวมของคณะครูในสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอ รายงานผลการดำเนินงานตาม โครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ให้กับ สาธารณชนในรูปแบบนิทรรศการ					
<b>ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน</b>						
21	ผู้บริหารบันทึกข้อมูลสรุปรายงานผลการประชุม การ จัด นิทรรศการผลสะท้อนจากการประชุม ในรูปแบบ PLC ของ					

ขอ	ขอคำถามรายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	คณะครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของ พัฒนาปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม การเรียนรู้รูปแบบ Active Learning					
22	ผู้บริหารสถานศึกษานำบัณฑิตที่ผลการดำเนินงานที่ได้ปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะจากผลสะท้อนของการจัดนิทรรศการ เผยแพร่ผลงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning นำไปพัฒนาต่อยอด ตามโครงการดังกล่าวให้ ครบคลุมทุกมิติ					





ภาคผนวก ค  
ตรวจความสอดคล้องของเนื้อหา

**แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย**  
**เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**

**คำชี้แจง :** แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำให้การประเมินความเที่ยงตรงในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด



**ตอนที่ 2** แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
<b>สมรรถนะหลัก 5 ด้าน</b>							
<b>1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>							
1.	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>2. ด้านบริการที่ดี</b>							
5.	ผู้บริหารมีความเข้าใจความต้องการของผู้ปกครองและผู้รับบริการเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6.	ผู้บริหารให้บริการด้วยกัลยาณมิตร มีความตั้งใจ เต็มใจ และเสียสละเวลาให้แก่ผู้ปกครองและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7.	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน และผู้รับบริการ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
8.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</b>							
9.	ผู้บริหารมีการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
10.	ผู้บริหารมีการเรียนรู้การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาการบริหารงานในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
11.	ผู้บริหารแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการประชุมวิชาการ อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
12.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม</b>							
13.	ผู้บริหารปฏิบัติตามอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
14.	ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
15.	ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อตนเองและวิชาชีพของตน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
16.	ผู้บริหารยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>5. ด้านการทำงานเป็นทีม</b>							
17.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
18.	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
19.	ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
20.	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม เกิดความรักในงาน เกิดความสามัคคี และรวมกันทำงานให้สำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมาย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>สมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน</b>							
<b>1. ด้านสภาวะผู้นำ</b>							
21.	ผู้บริหารมีความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทบาทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม มีการทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
22.	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
23.	ผู้บริหารส่งเสริมและกระทำการเพื่อห้องปฏิบัติการปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
24.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>2. ด้านวิสัยทัศน์</b>							
25.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนว ทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
26.	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
27.	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
28.	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำ สถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมายของ องค์กรได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>3. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ</b>							
29.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อ นำสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
30.	ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
31.	ผู้บริหารสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากร ได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
32.	ผู้บริหารสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน</b>							
33.	ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อรับมือกับ การปรับเปลี่ยนในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
34.	ผู้บริหารสามารถปรับตัวอย่างทันท่วงทีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
35.	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
36.	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>5. ด้านการควบคุมตนเอง</b>							
37.	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองและผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
38.	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
39.	ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
40.	ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>6. ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน</b>							
41.	ผู้บริหารมีการวางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
42.	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาและสนองงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
43.	ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
44.	ผู้บริหารเปิดให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามการบริหารการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ	1	2			
<b>ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ</b>							
1.	ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์นโยบาย การจัดการเรียนรู้ ตามรูปแบบ Active Learning แต่งตั้งคณะทำงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหาร กำหนดโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้ รูปแบบ Active Learning ลงในแผนปฏิบัติการ ประจำปีของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารประชุมชี้แจง โครงการ/กิจกรรมการ เรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในการดำเนินงาน ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารกำหนดภาพของความสำเร็จของการ ขับเคลื่อนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้ รูปแบบ Active Learning	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5.	ผู้บริหารจัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6.	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงาน ข้อมูลวิชาการต่อสาธารณชน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้</b>							
7.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูเข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning เช่น การอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานการพัฒนาสื่อนวัตกรรม นำนวัตกรรมเข้า ประกวดแข่งขัน ฯลฯ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
8.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
9.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณตามโครงการ/ กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
10.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำสื่อนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>ดานการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา</b>							
11.	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมมือกับชุมชน ดำเนินงานขอความร่วมมือประสาน จัดทำข้อมูลทะเบียนแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษารวมทั้ง ภูมิปัญญา ปรากฏชาวบ้าน ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>ดานการนิเทศ กำกับ ติดตาม</b>							
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเกณฑ์การนิเทศเพื่อให้ออกคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างเป็นระบบ ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
14.	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม คณะครู เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครู เช่น ประชุมชี้แจง ตรวจสอบเอกสารเยี่ยมชั้นเรียนรวมถึงกระบวนการเรียนการสอน และการใช้เทคนิคการนิเทศที่แตกต่างกันตามสภาพบริบท ตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
15.	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมมือสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเพื่อร่วมกันสรุปและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
16.	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามกระบวนการแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม เช่น PLC เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ขอคำถาม	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
<b>ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน</b>							
17.	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานตามโครงการ/ กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning อย่าง เป็นระบบและดำเนินการเป็นระยะ ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบันทึกผลการดำเนินงาน จุดแข็ง จุดอ่อนปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข ใน รูปแบบ PLC,การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม และการจัดประชุมสัมมนา ตามโครงการ/กิจกรรม การเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอการสะท้อนผล การดำเนินงานโครงการในรูปแบบ PLC ตามช่วงชั้น เรียน และในภาพรวมของคณะครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
20.	ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอ รายงานผลการ ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ให้กับ สาธารณชนในรูปแบบ นิทรรศการ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน</b>							
21.	ผู้บริหารบันทึกข้อมูลสรุปรายงานผลการประชุม การจัดนิทรรศการผลสะท้อนจากการประชุม ใน รูปแบบ PLC ของคณะครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พัฒนา ปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
22.	ผู้บริหารสถานศึกษานำบันทึกผลการดำเนินงานที่ได้ ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผลสะท้อนของการจัด นิทรรศการเผยแพร่ผลงานตามโครงการ/กิจกรรม การเรียนรู้รูปแบบ Active Learning นำไปพัฒนาต่อ ยอด ตามโครงการดังกล่าวให้ครอบคลุมทุกมิติ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง

ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient)

ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	66

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	290.63	396.378	0.872	0.949
a2	290.60	402.938	0.681	0.950
a3	290.67	398.644	0.787	0.949
a4	290.70	396.424	0.875	0.949
a5	290.67	416.851	0.128	0.952
a6	290.70	406.838	0.483	0.951
a7	290.77	412.116	0.322	0.951
a8	290.60	400.869	0.765	0.949
a9	290.63	401.482	0.739	0.949
a10	290.70	409.597	0.461	0.951
a11	290.80	407.407	0.521	0.950
a12	290.67	396.644	0.863	0.949
a13	290.53	415.982	0.164	0.952
a14	290.67	396.644	0.863	0.949
a15	290.53	409.154	0.437	0.951
a16	290.63	402.930	0.626	0.950
a17	290.67	397.333	0.837	0.949

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a18	290.60	399.076	0.838	0.949
a19	290.60	404.317	0.575	0.950
a20	290.53	403.085	0.582	0.950
a21	290.63	400.585	0.856	0.949
a22	290.70	403.528	0.661	0.950
a23	290.67	398.506	0.862	0.949
a24	290.53	400.326	0.732	0.949
a25	290.70	409.597	0.416	0.951
a26	290.63	398.516	0.860	0.949
a27	290.67	411.126	0.392	0.951
a28	290.63	401.413	0.742	0.949
a29	290.73	401.030	0.768	0.949
a30	290.67	398.506	0.862	0.949
a31	290.70	411.597	0.374	0.951
a32	290.73	417.444	0.120	0.952
a33	290.80	411.131	0.335	0.951
a34	290.70	416.424	0.163	0.952
a35	290.70	398.355	0.872	0.949
a36	290.70	402.631	0.640	0.950
a37	290.63	407.551	0.454	0.951
a38	290.60	409.834	0.405	0.951
a39	290.67	406.368	0.499	0.950
a40	290.60	406.662	0.531	0.950
a41	290.83	407.316	0.487	0.951
a42	290.73	418.340	0.071	0.952
a43	290.73	408.754	0.453	0.951
a44	290.63	418.240	0.074	0.952
b1	290.47	412.189	0.362	0.951
b2	290.43	413.840	0.294	0.951
b3	290.53	409.844	0.455	0.951
b4	290.60	412.662	0.268	0.951

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b5	290.70	421.459	-0.053	0.952
b6	290.67	421.540	-0.057	0.952
b7	290.63	410.102	0.361	0.951
b8	290.67	412.851	0.241	0.952
b9	290.70	411.114	0.301	0.951
b10	290.73	409.306	0.365	0.951
b11	290.67	403.264	0.738	0.950
b12	290.50	416.121	0.209	0.951
b13	290.53	411.016	0.459	0.951
b14	290.60	417.145	0.096	0.952
b15	290.70	415.528	0.202	0.952
b16	290.83	420.764	-0.024	0.952
b17	290.63	405.413	0.581	0.950
b18	290.60	422.455	-0.090	0.953
b19	290.70	418.493	0.074	0.952
b20	290.77	418.116	0.081	0.952
b21	290.83	415.316	0.152	0.952
b22	290.93	403.651	0.616	0.950

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สิริธนาพร ชัยสิรินยาวัชร
วัน เดือน ปี เกิด	27 ตุลาคม 2533
สถานที่เกิด	น่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 วท.บ. (วิทยาศาสตร์บัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	459 หมู่ 6 ตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน 55140
ผลงานตีพิมพ์	สิริธนาพร ชัยสิรินยาวัชร. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). สมรรถนะ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา น่าน เขต 2. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 1350-1364). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	-

