

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



อาทิตยา จันมะโน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTE
ACTIVE LEARNING MANAGEMENT CHIANG RAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



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

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ อาทิตยา จันมะโน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นทอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. วัชรระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

- เรื่อง:** การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** อาทิตยา จันมะโน, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง
- คำสำคัญ:** บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์นี้ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 317 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มจำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษาสูงสุดใช้สถิติ t-test และความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 และ 4 กลุ่มวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาสูงสุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: A STUDY OF THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTE ACTIVE LEARNING MANAGEMENT CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Author: Arthittaya Janmano, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2020

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: The role of school administrators, promoting proactive learning management

ABSTRACT

The objectives of the study were: 1) to study of school administrators about promoting proactive learning management, the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3. 2) to compare the role of school administrators about promoting proactive learning management, the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 classified by gender, age, highest educational background and working experience of respondents. A sample was selected from Teachers in the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 consisted 317 people. The data collecting instruments were The 5-level estimation questionnaire, Statistical analyses were enumeration, frequency value, percentage value, mean, standard deviation and used to analyze the one-way variance. And do the test for the differences for each pair by the Scheffe's method. The findings indicated that 1) Teachers' Opinions on the Role of School Administrators in Promoting Proactive Learning Management Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, in general had a high level of practice. 2) The results of comparing teachers' opinions on the role of school administrators in promoting proactive learning management. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3. Classified by gender and highest educational background were significantly different at the .01 level. And classified by age and working experience were significantly different at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยการศึกษาทบทวนของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีความสมบูรณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ่นกอง ที่ได้เอาใจใส่ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและเป็นความรู้อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และนายจตุรงค์ ชุมพลกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันหลวง ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 141 โรงเรียนทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษาที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างกำลังใจ กำลังใจจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จเสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณทุกท่าน และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้การศึกษแก่ผู้ศึกษาค้นคว้าจนบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

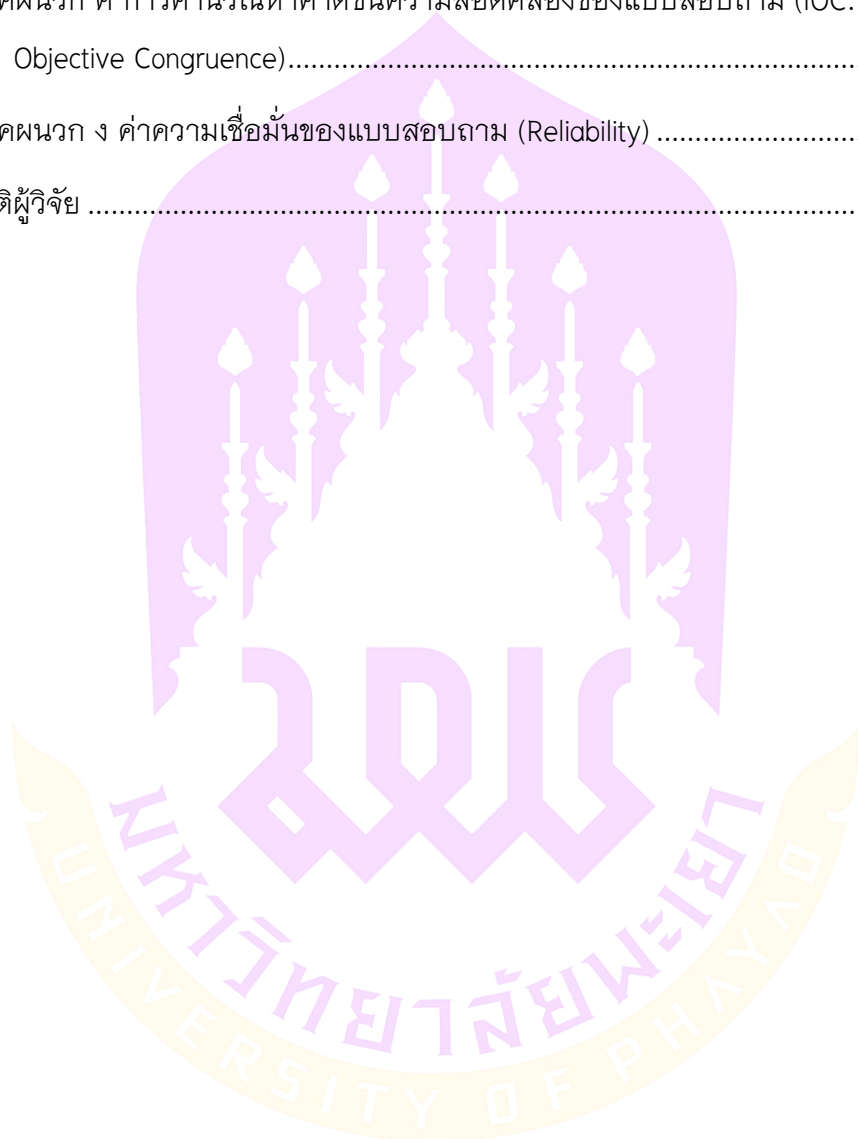
อาทิตยา จันมะโน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1.....	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่จะได้ข้อมูลจากการวิจัย	10
บทที่ 2	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
รูปแบบและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	11
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	30
บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	33
บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69

กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	74
บทที่ 3.....	76
วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
บทที่ 4.....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู ที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3.....	83
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม จำแนกเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ ทำงาน.....	93
บทที่ 5.....	102
บทสรุป.....	102
สรุปผลการวิจัย.....	102
อภิปรายผลการวิจัย.....	105
ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม.....	112

ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	120
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	121
ภาคผนวก ค การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC: Index of Objective Congruence).....	132
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	140
ประวัติผู้วิจัย	140



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	67
ตาราง 2 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	77
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน.....	82
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3	83
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก.....	85
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทนักวิชาการ	87
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล	89
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	90
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล	92

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ94

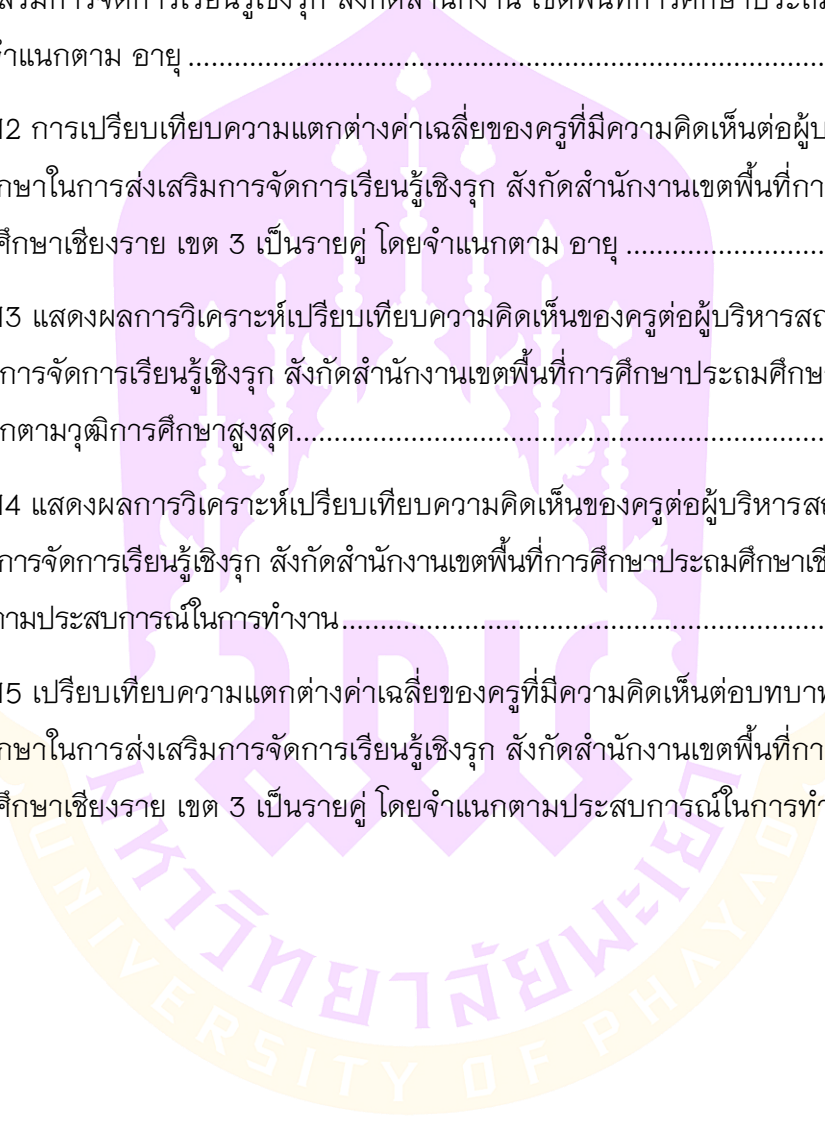
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม อายุ95

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของครูที่มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นรายคู่ โดยจำแนกตาม อายุ96

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด.....97

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....98

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของครูที่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นรายคู่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 100



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	75
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาสภาพการณ์ของโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม โดยความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วหรือที่เรียกว่ากระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดงานและอาชีพใหม่ ๆ ที่ต้องการแรงงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน กระแสความต้องการนี้ได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาให้จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และเป็นผู้กำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการปฏิรูปการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีแนวคิดให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยความมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้อิงผู้เรียนนั้น ก็เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม มีวัฒนธรรมที่ดีในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งแนวทางของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาจากพื้นฐานความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพเน้นการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดจัดสถานการณ์จำลองเพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) ดังคำกล่าวที่ว่า "ผู้เรียนสำคัญที่สุด" แต่จากสภาพการณ์ในปัจจุบัน การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการสอนที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง ยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสภาพจริงหรือจากการปฏิบัติจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543) ครูยังยึดการสอน โดยเน้นการสอนแบบบอกเล่าบรรยาย ผู้เรียนเน้นการท่องจำเป็นหลัก ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่มีความสุขในการเรียน และการจัดกระบวนการสอนยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนให้มีลักษณะ "มองกว้างคิดไกลใฝ่รู้" ไม่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ การแสดงความคิดเห็นและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการประเมินสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นยุคที่มีความ สลับซับซ้อนทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจวิถีชีวิต วัฒนธรรม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้นเพื่อให้เด็กไทยก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องสร้าง เด็กไทยให้ยืนอยู่ในเวทีบ้านเราและเวทีโลกได้อย่างมีความสุขปัจจุบันองค์การหรือหน่วยงานที่ สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้ย่อมขึ้นอยู่กับ ปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการแต่ สำหรับผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอันมาก เพราะเป็นหัวหน้าของ หน่วยงานที่ควบคุมดูแลดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น และลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารหรือผู้นำ หรือผู้จัดการองค์การหรือหัวหน้าหน่วยงาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือ หน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาจะมีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของคนในชาติ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในทุกด้านทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรม (วีระยุทธ ชาดะกาญจน์, 2552, หน้า 38) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ ต่อการจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถความเข้าใจในหลักการ บริหาร

ในการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 มาตราที่ 22 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและมาตราที่ 24 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาและ 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา 2552 ที่ต้องการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการ พัฒนาศักยภาพด้านคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นความสามารถของผู้เรียนที่ทำให้สามารถ

เรียนรู้แบบนำตนเองและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต และตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน วิธีการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และบทบาทการเรียนรู้ของผู้เรียน จากผู้สอนคือผู้ถ่ายทอด ปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ชี้แนะวิธีการค้นหาความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง จนเกิดเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จดังนั้นก็จำเป็นต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการที่จะโน้มน้าว ชี้ให้เห็นความสำคัญรวมทั้งการส่งเสริมให้ครูปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนจากการสอนที่เน้นการบรรยายและท่องจำ จากการศึกษาที่ครูเป็นศูนย์กลาง ให้เป็นการสอนที่ผู้เรียนได้เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ หรือใช้รูปแบบส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างแท้จริง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์การสังเคราะห์และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้

การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้หนึ่งที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติและสร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติระหว่างการเรียนการสอน โดยการพัฒนาทักษะความสามารถที่ตรงกับพื้นฐานความรู้เดิม ส่งผลให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมที่ได้จากการปฏิบัติและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งมีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิดระดับสูง ในการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องลดบทบาทในการสอนและการให้ข้อมูลกับผู้เรียนโดยตรงลง แต่เพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น และอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการพูด การเรียน การอภิปรายกับเพื่อน ๆ ซึ่งถ้าผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมอย่างหลากหลายแล้วจะทำให้เกิดความรู้ที่คงทน การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพราะจะช่วยให้ผู้เรียนค้นหาความรู้อื่น ๆ อีกมากมายด้วยตนเอง เป็นวิธีสอนที่ทำให้ผู้เรียนรู้วิธีเรียน ผู้เรียนจะเรียนรู้มากกว่าเห็น เข้าใจมากกว่าทำในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พฤติกรรมการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่ง ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกจะเกิดขึ้นหรือเป็นไปได้ขึ้นอยู่กับครู ครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนแบบเดิม ๆ โดยเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ (พิมพ์พันธ์

เดชะคุปต์, 2558, หน้า 4) นอกจากนั้นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลหลักที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายเป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเข้าใจหัวใจของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ชี้แนะบังคับบัญชาสื่อสาร และประสานงานให้บุคคลในหน่วยงานมีความเข้าใจในแผนงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแสวงหาความร่วมมือ และการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญกับความสำเร็จในการบริหารงาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร อันจะส่งผลไปถึงเป้าหมายของการดำเนินงานด้วย ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เหมาะสมถูกต้องตามหลักการบริหารที่ดีแล้ว การบริหารจะได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจากบุคลากรอย่างเต็มกำลังความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 17)

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา โดยกำหนดเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับชั้นโดยวัดผลจากการผ่านการทดสอบมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ ขจัดความไม่รู้หนังสือให้สิ้นไปจากสังคมไทย จัดให้มีครูดีเพียงพอในทุกห้องเรียน เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้มนุษย์ได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า ประเด็นของ “คุณภาพการศึกษา” เป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดประเด็นหนึ่ง ซึ่งสังคมไทยและกระทรวงศึกษาธิการกำลังให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ และพยายามพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่ง สถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่าสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวัง สามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญในการยกผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมากโดยได้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียนว่า ต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558ก, หน้า 40) แต่จากการประกาศผลสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน หรือ O-NET ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2562 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 33.59 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย, 2563, หน้า 5) จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 3 เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วน ที่จะยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยได้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียน เป็นมาตรการเร่งรัดในด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก เพื่อสอดคล้องกับจุดเน้นด้านผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการโรงเรียน ภายในเขตพื้นที่การศึกษาจึงตระหนักและถือเป็นมาตรการที่โรงเรียนจะต้องดำเนินแก้ไข ปรับปรุง ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากสภาพปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเรื่องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นการเร่งด่วน โดยใช้กระบวนการโดยส่งเสริมโรงเรียนในสังกัดแต่ละโรงเรียน ให้เน้นดำเนินการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อันเป็นการบ่มเพาะและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงได้ดำเนินตามแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ในการส่งเสริมจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารศึกษาที่จะต้องมีการส่งเสริม ส่งเสริม ปลูกฝัง ปฏิบัติภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตัวผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคุณภาพ

ด้วยความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าว โดยคาดหวังว่าผลการศึกษาวิจัยจะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยสะท้อนให้เห็นปัญหาและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา อีกทั้งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการทำหน้าที่ตามบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาแลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกัน

3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1,818 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และวิธีการให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แนวเกี่ยวกับรูปแบบและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาจาก นวลจิตต์ เขาวกีรติพงศ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัตเจน ไทยแท้ (2545, หน้า 36-39) ทิศนา แชมมณี (2545, หน้า 14-15) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543ก, หน้า 67) และกระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 27) แล้วนำมาบูรณาการกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยมีกรอบแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

- 2.1 บทบาทในการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมความสะดวก
- 2.2 บทบาทเป็นนักวิชาการ
- 2.3 บทบาทการบริหารงานบุคคล
- 2.4 บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
- 2.5 บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

3. ตัวแปร ที่ศึกษามีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 อายุ

- 1) ช่วงอายุ 20-30 ปี
- 2) ช่วงอายุ 31-40 ปี
- 3) ช่วงอายุ 41-50 ปี
- 4) ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป

3.1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด

- 1)ปริญญาตรี
- 2)ปริญญาโท
- 3)ปริญญาเอก

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี

2) 5-10 ปี

3) 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก

3.2.2 บทบาทเป็นนักวิชาการ

3.2.3 บทบาทการบริหารงานบุคคล

3.2.4 บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

3.2.5 บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรม การเรียนและสร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติระหว่างการเรียนการสอน ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการ คิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินค่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้อ และเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมนั้น ๆ มีอิสระในการคิดปฏิบัติและทำกิจกรรมทางการเรียน ด้วยตนเองกับกลุ่มมีการเชื่อมโยงความรู้และการคิดกับประสบการณ์เป็นสภาพการเรียนรู้ที่ กระตุ้นให้นักเรียนใช้สติปัญญาและมีการตั้งใจทางการเรียนตลอดเวลา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมการดำเนินการด้านการจัดกระบวนการ เรียนเชิงรุก ประกอบด้วย 5 ด้าน

1. **บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียน มีการจัดประชุม ชี้แจง วางแผน และสำรวจความต้องการของบุคลากร ในการอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้ ทั้งทางด้านเทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการ เรียนรู้และดูแลให้คำปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ การเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การวิจัยในชั้นเรียน การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การเผยแพร่ผลงาน ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สนับสนุนให้ครูผู้สอนไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ตลอดจนการจัดหาแหล่งวิทยากรปราชญ์ท้องถิ่นและ

สร้างเสริมเครือข่ายกับชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. บทบาทนักวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมพัฒนา บุคลากร กับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนการเรียน วางแผนการจัดการเรียน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา มาตรฐาน ตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จัดอบรมให้แก่บุคลากรในการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

3. บทบาทการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การ วางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การฝึกอบรม เงินเดือนค่าจ้าง ขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานต่าง ๆ จัดอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร และสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา รวมถึงบทลงโทษทางวินัยต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

4. บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการนิเทศการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาการเรียน การสอนที่จัดดำเนินการ ในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก มีการวางแผนการนิเทศเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ของบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร กำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู เลือกใช้ รูปแบบของการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามขนาดของสถานศึกษาและความต้องการ ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้ มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศ อำนาจความสะดวก ในการนิเทศทุกฝ่าย นิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำครูและจัดทำรายงาน ผลการนิเทศติดตามและเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ

5. บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารมีหน้าที่การ ดำเนินการประเมินผลในการปฏิบัติงานของครูแบบรายบุคคล โดยใช้ระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการประเมิน วิธีการประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลาย วิธี และประเมินผลด้วยหลักการเหตุผลอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม มีการวางแผนอย่างเป็น ระบบ โดยชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อนำไปปรับปรุง

พัฒนาตนเอง และกำกับ ติดตามดูแล การวัดผล การทดสอบความรู้ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นไปตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี และการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

ประโยชน์ที่จะได้ข้อมูลจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยทำให้ทราบถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ผู้บริหารระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร พัฒนาครู เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. รูปแบบและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 1.1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้การสร้างความรู้ด้วยตนเอง
 - 1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 - 2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.2 หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.3 กระบวนการเรียนการสอนเชิงรุก
3. บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 - 3.1 ความหมายของบทบาท
 - 3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
 - 3.4 บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

รูปแบบและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รูปแบบการเรียนและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทฤษฎีหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนและการสอนจากอดีตมาจนถึงปัจจุบันมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการเรียนการสอน ซึ่งในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีนักการศึกษาได้พูดถึงลักษณะที่สำคัญ ของการจัดการเรียนรู้ อยู่ 3 ลักษณะ คือ การเรียนรู้ในแนวคิดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Martin McKeown and Ranson. 1996, p. 226) ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกรูปแบบการเรียนรู้นี้ทั้ง 3 วิธีมา

ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอนและทฤษฎีนั้น ๆ ดังนี้

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นความคิดเชิงปรัชญาที่กำหนดไว้ในมาตรา 22 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีความหมายเดียวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ ยึดผู้เรียนเป็นหลักซึ่งในความหมายเชิงปรัชญาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ แนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ โดยใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องจัดให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัด เน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีสอนหลากหลายแหล่งความรู้ สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลาย คือ พัฒนาพหุปัญญา รวมทั้งเน้นการใช้วิธีการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

ชาติสยาม ธรรมจินดา (2552, สื่อออนไลน์) การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือ แนวการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) และกระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน โดยจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของผู้เรียนเน้นการบูรณาการความรู้ในสาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีสอน หลากหลายแหล่งความรู้รวมทั้งการวัดผลที่หลากหลาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมาย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดหลักการว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้โดยการจัดวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ การจัดการเรียนรู้ควรเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ได้ลงมือศึกษาค้นคว้า คิด แก้ปัญหา และปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนจัดสถานการณ์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

สรุป ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกกิจกรรม และได้ลงมือปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ แต่มีครูเป็นผู้คอยสังเกตการณ์เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น

หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 9-10) ระบุว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายครูผู้สอนจึงให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นำพาให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ดีผู้เรียนควรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง และมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ธรรมชาติของวิชาให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าหรือเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ตามความสนใจ ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งนี้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้ให้หลักการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ ได้ลงมือศึกษาค้นคว้า คิดแก้ปัญหา และปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนจัดสถานการณ์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2. การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

การจัดการเรียนรู้ควรให้ความสำคัญ ความแตกต่างระหว่างบุคคลกับผู้เรียน เพื่อวางรากฐานชีวิตให้เจริญงอกงามอย่างสมบูรณ์ มีพัฒนาการสมวัยอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นพบและแสดงออกถึงศักยภาพของตนเอง ครูผู้สอนจึงควรมีข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล สำหรับใช้ในการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้และนำไปพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

3. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง

การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับการทำงานของสมอง การเชื่อมโยงวงจรสมองหากการจัดการเรียนรู้ที่ขัดต่อการทำงานของสมองจะทำให้เกิดการเรียนรู้ไม่ได้เต็มตามศักยภาพ อีกทั้งต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางอารมณ์ของผู้เรียน การให้เรียนอย่างมีความสุข โดยใช้ประสบการณ์ตรงด้านร่างกายที่เป็นรูปธรรมข้อเท็จจริง และทักษะด้านต่าง ๆ ที่ปรากฏในชีวิตจริงตามธรรมชาติ เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมองในแต่ละช่วงวัย จะส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจ ความตั้งใจ มีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นด้านคุณธรรม จริยธรรม

การจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ได้รับรู้ เกิดการยอมรับ เห็นคุณค่าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัยที่ดี

ทิตนา แชมมณี (2553, หน้า 120-148) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่แท้จริง จากข้อความข้างต้น ศัพท์ที่จำเป็นต้องทำความเข้าใจเพิ่มเติมก็คือคำว่า "การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว" มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษ คือ "Active Participation" ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมที่ผู้เรียนเป็นผู้จัดกระทำต่อสิ่งเร้า (สิ่งที่เรียนรู้) มิใช่เพียงรับสิ่งเร้าหรือการมีส่วนร่วมอย่างเป็นผู้รับ (Passive Participation) เท่านั้น การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้ดี ควรเป็นการตื่นตัวที่เป็นไปอย่างรอบด้านทั้งทางด้านกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ เพราะพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางกาย (Active Participation: Physical)

คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกายทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ร่างกายและประสาทการรับรู้ตื่นตัว พร้อมที่จะรับรู้และเรียนได้ดี

2. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสติปัญญา (Active Participation: Intellectual)

คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทาง

สติปัญญาหรือสมอง ได้คิด ได้กระทำโดยใช้ความคิดเป็นการใช้สติปัญญาของตนสร้างความหมายความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้

3. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางอารมณ์ (Active Participation: Emotional) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางอารมณ์หรือความรู้สึก เกิดความรู้สึกต่าง ๆ อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีในเรื่องที่เรียนรู้ อารมณ์และความรู้สึกของบุคคลจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง และต่อการปฏิบัติมากขึ้น

4. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสังคม (Active Participation: Social) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางสังคมหรือมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน จะช่วยขยายขอบเขตของการเรียนรู้ของบุคคลให้กว้างขวางขึ้น และการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่สนุก มีชีวิตชีวามากขึ้น หากผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

สรุปได้ว่า หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยเป็นผู้แสวงหาข้อมูล ศึกษาทำความเข้าใจ คิดวิเคราะห์ ตีความ แปลความ สร้างความหมายแก่ตนเอง สังเคราะห์ข้อมูลสรุปข้อความให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุด ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน และได้เรียนรู้จากกันและกัน ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ความคิดและประสบการณ์แก่กันมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) เป็นทฤษฎี การเรียนรู้ที่มีพื้นฐานทางจิตวิทยา ปรัชญา และมนุษยวิทยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากจิตวิทยาด้านปัญญา เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการสร้างความรู้ ได้มีการเปลี่ยนจากเดิมที่เน้นการศึกษาปัจจัยภายนอกมาเป็นสิ่งเร้าภายใน ซึ่งได้แก่ความรู้ความเข้าใจ หรือกระบวนการคิดที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ปัจจัยภายในมีส่วนช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และความรู้เดิมมีส่วนเกี่ยวข้องและเสริมสร้างความเข้าใจของผู้เรียนแนวคิดของทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง เรียกชื่อแตกต่างกันไป เช่น การสร้างความรู้นิยม การสรรค์สร้างความรู้นิยม หรือการสร้างความรู้

Di and Mike (1994) กล่าวว่า ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองหมายถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความรู้ส่วนบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์สำคัญ การสร้างแนวความคิด

ใหม่มักจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์เดิมและความรู้ที่เด็กมีมา การเรียนการสอนควรเน้นที่ความเข้าใจมากกว่าเนื้อหาในบทเรียน

Martin (1994) กล่าวว่า ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการทางความคิด เน้นถึงความสำคัญของความคิดผสมผสานระหว่างความรู้เก่ากับความรู้ใหม่เข้าด้วยกัน ซึ่งถูกสร้างขึ้นโดยผู้เรียนเอง โดยเชื่อว่ากุญแจสำคัญของทฤษฎีการสร้างความรู้ ก็คือตัวของผู้เรียนควรที่จะสร้างแนวคิดด้วยตนเอง เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลใหม่กับความรู้เดิม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง หมายถึง แนวคิดที่เน้นกระบวนการที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้าง ความหมายใหม่หรือเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยอาศัยการบูรณาการระหว่างความรู้เดิมที่มีอยู่กับสิ่งที่พบเห็น เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จากสภาพแวดล้อม ทำให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนความรู้ความคิดให้สอดคล้องกับประสบการณ์มากขึ้น

หลักสำคัญของทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง

ทิตนา แชมมณี (2553, หน้า 93-95) กล่าวว่า การเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้เป็นกระบวนการในการ "Acting on" ไม่ใช่ "Taking in" กล่าวถึงเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนจะต้องจัดกระทำกับข้อมูล ไม่ใช่เพียงรับข้อมูลมาและนอกจากกระบวนการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในสมองแล้วยังเป็นกระบวนการทางสังคมอีกด้วย การสร้างความรู้เป็นกระบวนการทั้งทางคั่นสติปัญญาและสังคมควบคู่กันไป

สรุปได้ว่าหลักการสำคัญของทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง มีหลักสำคัญอยู่ว่าผู้เรียนจะต้องเป็นผู้สร้างความรู้ขึ้นด้วยตนเอง ซึ่งไม่ใช่เป็นการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนโดยตรง หรือการสร้างความรู้ในเรื่องนั้น ๆ หากแต่ผู้เรียนจะต้องลงมือสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา ก่อน หรืออาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการจัดโครงสร้างความรู้ ซึ่งจะเกิดขึ้นในขณะที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม หรือการทำความเข้าใจปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาจมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือไม่มีก็ได้

การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเป็นแนวคิดที่รู้จักกันแพร่หลายในปัจจุบันและมีผู้นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้อื่นในสาขาต่าง ๆ อย่างกว้างขวางจึงมีผู้เสนอการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

Driver and Bell (1986, p. 443-456) กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองว่า โดยทั่วไปแล้วคนส่วนใหญ่มักคิดว่าการเรียนรู้เป็นการซึม

ชั้นความรู้ แต่แนวคิดปัจจุบันได้ชี้แนะว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างความหมายของความรู้ นั่นคือ ความรู้ไม่ได้มาจากหนังสือเรียนจากการพูดคุย หรือจากประสบการณ์รอบตัว ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจึงมีหลักการ ดังนี้

1. ผลที่ได้รับจากการเรียนรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของเรียนรู้เท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับความรู้ที่มีอยู่เดิมของนักเรียน ความคิด เป้าหมาย และแรงจูงใจของนักเรียนมีอิทธิพลต่อวิธีการที่นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับอุปกรณ์การเรียนรู้ในหลายรูปแบบ

2. การเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการสร้างความหมาย คนเรามักสร้างความหมายในสิ่งที่เขาได้ยินหรือได้เห็นโดยการเชื่อมโยงระหว่างความรู้เดิมที่มีอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับ

3. การสร้างความหมายเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างความหมาย เมื่อคนเรามีปฏิสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ต่าง ๆ หรือบุคคลอื่น ๆ เราจะมีส่วนร่วมในการตั้งสมมติฐาน ตรวจสอบ และเปลี่ยนแปลงความคิด

4. ความเชื่อและการประเมินความหมาย ถึงแม้ว่านักเรียนอาจสร้างความหมายอย่างที่คุณสอนตั้งใจไว้ แต่เขาอาจไม่เต็มใจที่จะยอมรับหรือเชื่อมั่น การเรียนรู้ไม่ได้เกี่ยวข้องแค่การสร้างความรู้เท่านั้น แต่ต้องยอมรับมันด้วยความหมายที่ถูกสร้างขึ้นแล้ว ต้องมีการประเมินผลและหลังจากการประเมินผลและอาจมีการยอมรับหรือทิ้งมันไป

5. การเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนนั้น นักเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองด้วยการชี้แนะตนเองในการเรียนรู้ภาระงาน โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการสร้างความหมาย ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหรือการฟัง ดังนั้นการสอนนักเรียนจึงเป็นการช่วยให้นักเรียนได้จัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบ

6. ความหมายบางความหมายสามารถแลกเปลี่ยนกันได้ นักเรียนแต่ละคนสามารถสร้างความหมายที่แตกต่างกันในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ซึ่งเป็นความหมายที่แปลกไม่เหมือนใคร ความหมายที่นักเรียนสร้างขึ้นอาจเนื่องมาจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโดยผ่านภาษาพูด

Yager (1991, p. 52-57) ได้ให้หลักการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

1. มีการใช้คำถามและความคิดของนักเรียนเพื่อนำไปสู่บทเรียน
2. มีการยอมรับและสนับสนุนความคิดริเริ่มของนักเรียน
3. มีการสนับสนุนความเป็นผู้นำของนักเรียน การทำงานร่วมกัน การจัดการกระทำ

ข้อมูล

4. มีการใช้ความคิด ประสบการณ์และความสนใจของนักเรียนเพื่อนำไปสู่บทเรียน
5. มีการใช้คำถามทั้งปลายเปิดและปลายปิด และสนับสนุนนักเรียนเพื่อนำไปสู่คำถามและคำตอบที่เป็นเหตุผล
6. มีการสนับสนุนให้ทดสอบตามแนวคิดของพวกเขาเอง เช่นการตอบคำถาม การคาดคะเนสาเหตุ และการทำนายผลที่จะเกิดขึ้น
7. มีการค้นหาทางออกตามแนวคิดของนักเรียนก่อนการเสนอแนวคิดของครู
8. มีการใช้การร่วมมือเป็นยุทธศาสตร์การเรียนรู้ โดยเน้นที่การทำงานร่วมกัน การยอมรับในตัวบุคคลและใช้เทคนิคการแบ่งงานกัน

Jonassen (1992, pp. 137–148) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองว่า ทฤษฎีการสร้างความรู้จะให้ความสำคัญกับกระบวนการและวิธีการของบุคคลในการสร้างความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ รวมทั้งโครงสร้างทางปัญญาและความเชื่อที่ใช้ในการแปลความหมายเหตุการณ์และสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคนทุกคนมีโลกของตัวเอง ซึ่งเป็นโลกที่สร้างขึ้นด้วยความคิดของตนเอง ดังนั้นทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเองถือว่าสมองเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดสามารถใช้ในการแปลความหมายของปรากฏการณ์ เหตุการณ์ และสิ่งต่าง ๆ ในโลกนี้ซึ่งการแปลความหมายดังกล่าวเป็นเรื่องที่เป็นส่วนตัวและเป็นเรื่องเฉพาะตัว เพราะการแปลความหมายของแต่ละบุคคลขึ้นกับการรับรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อ ความต้องการ ความสนใจปละภูมิหลังของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องจัดกระทำกับข้อมูล ไม่ใช่เพียงรับข้อมูลเข้ามา และนอกจากกระบวนการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในสมองแล้ว ยังเป็นกระบวนการทางสังคมจึงเป็นกระบวนการทั้งทางด้านสติปัญญาและสังคมควบคู่กันไป

ทิศนา แคมมณี (2553, หน้า 94–95) กล่าวถึงการนำทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองไปใช้ในการเรียนการสอน สามารถทำได้หลายประการ ดังนี้

1. ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ ผลของการเรียนรู้จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการสร้างความรู้และการตระหนักรู้ในกระบวนการนั้น หมายการเรียนรู้จะต้องมาจากการปฏิบัติงานจริง ผู้สอนจะต้องเป็นตัวอย่างและฝึกฝนกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเห็น ผู้เรียนจะต้องฝึกฝนการสร้างความรู้ด้วยตัวเอง
2. เป้าหมายของการสอนจะเปลี่ยนจากการถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้รับสาระความรู้ที่แน่นอนตายตัวไปสู่การสาธิตกระบวนการแปลและสร้างความหมายที่หลากหลายการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ จะต้องให้มีประสิทธิภาพถึงขั้นทำได้และแก้ปัญหาจริงได้

3. ในการเรียนการสอนผู้เรียนจะเป็นผู้มีบทบาทในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้จัดกระทำกับข้อมูลหรือประสบการณ์ต่าง ๆ และจะต้องสร้างความหมายให้กับสิ่งนั้นด้วยตนเอง โดยการให้ผู้เรียนอยู่ในบริบทจริงซึ่งไม่ได้หมายความว่าผู้เรียนจะต้องออกไปยังสถานที่จริงเสมอไป แต่อาจจัดเป็นกิจกรรมที่เรียกว่า "Physical knowledge activities" ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อ วัสดุอุปกรณ์สิ่งของหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นของจริงและมีความสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนโดยผู้เรียนสามารถจัดทำ ศึกษาสำรวจ วิเคราะห์ ทดลองลงมือทดลองอยู่กับสิ่งนั้น ๆ จนเกิดเป็นความรู้ความเข้าใจขึ้น ดังนั้นความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการคิดการจัดกระทำกับข้อมูลมิใช่เกิดขึ้นได้ง่าย ๆ จากการได้รับข้อมูลหรือมีข้อมูลเพียงเท่านั้น

4. ในการจัดการเรียนการสอนผู้สอนจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศทางสังคม จริยธรรมให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ผู้เรียนจะต้องมีโอกาสเรียนรู้ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งทางสังคมถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างความรู้ เพราะลำพังกิจกรรมและวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายที่ผู้สอนจัดให้หรือผู้เรียนแสวงหามาเพื่อการเรียนรู้ไม่เป็นการเพียงพอ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและบุคคลอื่น ๆ จะช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนกว้างขึ้น ชับซ้อนขึ้นและหลากหลายขึ้น

5. ในการเรียนการสอนผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างเต็มที่โดยผู้เรียนจะนำตนเองและควบคุมตนเองในการเรียนรู้ เช่น ผู้เรียนจะเป็นผู้เลือกสิ่งที่ต้องการเรียนตั้งกฎระเบียบเองแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเอง ตกลงกันเองเมื่อเกิดความขัดแย้งหรือมีความคิดเห็นแตกต่างกันเลือกผู้ร่วมงานได้เอง และรับผิดชอบในการดูแลรักษาห้องเรียนร่วมกัน

6. ในการเรียนการสอนแบบสร้างความรู้ ผู้สอนจะมีบทบาทแตกต่างไปจากเดิม คือจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และควบคุมการเรียนรู้ เปลี่ยนไปเป็นการให้ความร่วมมืออำนวยความสะดวก และช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ ถือ การเรียนการสอนจะต้องเปลี่ยนจาก "Instruction" ไปเป็น "Construction" คือ เปลี่ยนจาก "การให้ความรู้" ไปเป็น "การให้ผู้เรียนสร้างความรู้" บทบาทของผู้สอนก็คือจะต้องทำหน้าที่ช่วยสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดแก่ผู้เรียน จัดเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตรงกับความสนใจของผู้เรียน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปในทางที่ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน ให้ปรึกษาแนะนำทั้งทางคันวิชาการและด้านสังคมแก่ผู้เรียนดูแลให้ความช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาละประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ผู้สอนยังต้องมีความเป็นประชาธิปไตยและมีเหตุผลในการสัมพันธ์กับผู้เรียนด้วย

7. ในด้านการประเมินผลการเรียนการสอน เนื่องจากการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยจิตตนเองนี้ ขึ้นกับความสนใจและการสร้างความหมายที่แตกต่างกันของบุคคล ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจึงมีลักษณะหลากหลาย ดังนั้น การประเมินผลจึงจำเป็นต้องมีลักษณะเป็น "Goal free evaluation" ซึ่งก็หมายถึง การประเมินตามค่มงหมายในลักษณะที่ยืดหยุ่นกันไปในแต่ละบุคคล หรืออาจใช้วิธีการที่เรียกว่า "Socially negotiated goal และการประเมินควรใช้วิธีการหลากหลายซึ่งอาจเป็นการประเมินจากเพื่อน แฟ้มผลงาน รวมทั้งการประเมินตนเองด้วย

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พหุเห็นกับความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม ผู้เรียนจะรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ รู้จักคิด และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างมีระบบการคิด โดยกระบวนการของการค้นคว้าหาความรู้ ครูมีหน้าที่เพียงจัดบรรยากาศการสอนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และคอยแนะนำเมื่อผู้เรียนต้องซักถาม

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ความหมายของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือการเรียนเป็นกลุ่มย่อยโดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกันประมาณ 3-6 คน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม นักการศึกษาคนสำคัญที่เผยแพร่แนวคิดของการเรียนรู้แบบนี้คือ สลาวิน (Slavin, 1995) เดวิด จอห์นสัน (David Johnson, 1993) และรอเจอร์ (Roger Johnson, 1994) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไปเรามักจะไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ส่วนใหญ่เรามักจะมุ่งไปที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนกับบทเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนเป็นมิติที่มักจะถูกละเลยหรือมองข้ามไป ทั้งที่มีผลการวิจัยชี้ชัดเจนว่า ความรู้สึกของผู้เรียนต่อตนเอง ต่อโรงเรียน ผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น มีผลต่อการเรียนรู้มาก

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนมี 3 ลักษณะ คือ (Johnson and Johnson, 1994 อ้างอิงใน ทิศนา แคมณี, 2555, หน้า 99)

1. ลักษณะแข่งขันกัน ในการศึกษาเรียนรู้ ผู้เรียนแต่ละคนพยายามเรียนให้ได้ดีกว่าคนอื่น เพื่อให้ได้คะแนนดี ได้รับการยกย่อง หรือได้รับการตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ
2. ลักษณะต่างคนต่างเรียน คือ แต่ละคนต่างรับผิดชอบ ให้เกิดการเรียนรู้ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น

3. ลักษณะร่วมมือกันหรือช่วยกันในการเรียนรู้ คือ แต่ละคนต่างก็รับผิดชอบในการเรียนรู้ของตน และในขณะเดียวกันต้องช่วยให้สมาชิกคนอื่นเรียนรู้ด้วย การจัดการศึกษาปัจจุบันมักส่งเสริมการเรียนรู้แบบแข่งขัน หรือเพื่อการสอบ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ผู้เรียนจะต้องเผชิญสถานการณ์ทั้ง 3 ลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือซึ่งสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี รวมทั้งได้เรียนรู้ทักษะทางสังคม และการทำงานร่วมมือกับผู้อื่น ซึ่งทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต

Arizt and Newman (1990, p. 86) ได้ให้ความหมายของการเรียนแบบร่วมมือว่าการเรียนแบบร่วมมือเป็นการเรียนที่ให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ มีการแก้ปัญหา ร่วมกันเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายหรือกลุ่มประสบความสำเร็จร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนในกลุ่มจะต้องคิดเสมอว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของกลุ่มที่จะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว สมาชิกทุกคนในกลุ่มจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือกัน พูดคุยและอธิบายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกันภายในกลุ่ม และเพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยครูมีบทบาทเป็นเพียงผู้ให้ความช่วยเหลือจัดหาและชี้แนะแหล่งค้นคว้าข้อมูลให้นักเรียนเป็นผู้ค้นคว้าร่วมกันในกลุ่ม

Slavin (1995, p. 47) ได้ให้ความหมายของการเรียนแบบร่วมมือว่าเป็นวิธีการเรียนที่จัดนักเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณกลุ่มละ 4 คน โดยแต่ละกลุ่มจะมีนักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน นักเรียนในกลุ่มจะต้องทำงานร่วมกัน รับผิดชอบงานของกลุ่มร่วมกัน มีความช่วยเหลือกันภายในกลุ่มร่วมกันแก้ปัญหา มีการปรึกษากันภายในกลุ่มเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

กรมวิชาการ (2543, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการเรียนแบบร่วมมือว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนที่แบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ สมาชิกในกลุ่มมีความสามารถแตกต่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันและมีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตัวและส่วนรวมเพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนแบบร่วมมือเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จัดนักเรียนเป็นกลุ่มขนาดเล็ก สมาชิกในกลุ่มมีความสามารถทางการเรียนแตกต่างกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อทำงานที่ได้รับ

มอบหมายให้ประสบผลสำเร็จโดยสมาชิกทุกคนของกลุ่มมีเป้าหมายร่วมกันคือ ความสำเร็จของกลุ่มคือความสำเร็จของตนเอง

ลักษณะสำคัญของการเรียนแบบร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือไม่ได้มีความหมายเพียงว่า มีการจัดให้ผู้เรียนเข้ากลุ่มแล้วให้ทำงานและบอกผู้เรียนให้ช่วยกันทำงานเท่านั้น การเรียนรู้จะเป็นแบบร่วมมือได้ ต้องมี ลักษณะสำคัญของการเรียนแบบร่วมมือที่สำคัญครบ 5 ประการดังนี้ (Johnson and Johnson, 1994 อ้างอิงใน ทิศนา แคมณี, 2555, หน้า 99)

1. การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน (Positive Interdependence) สมาชิกกลุ่มทุกคนมีความสำคัญ และความสำเร็จของกลุ่มขึ้นกับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ในขณะที่เดียวกันสมาชิกแต่ละคนจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จของบุคคลและของกลุ่มขึ้นอยู่กับกันและกัน ดังนั้นแต่ละคนต้องรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และในขณะเดียวกันก็ช่วยเหลือสมาชิกคนอื่น ๆ ด้วย เพื่อประโยชน์ร่วมกัน

2. การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด (Face-to-Face Promotive Interaction) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในทางที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย สมาชิกกลุ่มจะห่วงใย ใ้วางใจ ส่งเสริม และช่วยเหลือกันและกันในการทำงานต่าง ๆ ร่วมกัน ส่งผลทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

3. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสมาชิกแต่ละคน (Individual Accountability) สมาชิกในกลุ่มทุกคนจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นกลุ่มจึงจำเป็นต้องมีระบบตรวจสอบผลงาน ทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม วิธีการที่สามารถส่งเสริมให้ทุกคนได้ทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ที่มีหลายวิธี เช่น การจัดกลุ่มให้เล็ก เพื่อจะได้มีการเอาใจใส่กันและกันได้อย่างทั่วถึง การทดสอบเป็นรายบุคคล การสุ่มเรียกชื่อให้รายงาน ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในกลุ่ม การจัดให้กลุ่มมีผู้สังเกตการณ์ การให้ผู้เรียนสอนกันและกัน เป็นต้น

4. การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interpersonal and Small-group Skills) การเรียนรู้แบบร่วมมือจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยทักษะที่สำคัญ ๆ หลายประการ เช่น ทักษะทางสังคม ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร และทักษะการแก้ปัญหาขัดแย้ง รวมทั้งการเคารพยอมรับ และใ้วางใจกันและกันซึ่งผู้สอนควรสอนและฝึกให้แก่ผู้เรียนเพื่อช่วยให้ดำเนินงานไปได้

5. การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (Group Processing) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือจะต้องมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของกลุ่มเพื่อช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มครอบคลุมการวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการทำงานของกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มและผลงานของกลุ่มการวิเคราะห์การเรียนรู้นี้อาจทำโดยผู้สอน หรือผู้เรียน หรือทั้งสองฝ่าย การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มนี้เป็นยุทธวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมให้กลุ่มตั้งใจทำงาน เพราะรู้ว่าจะรับข้อมูลป้อนกลับ และช่วยฝึกทักษะการรู้คิด (Metacognition) คือ สามารถที่จะประเมินการคิดและพฤติกรรมของตนที่ได้ทำไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือมี 5 ประการได้แก่

- 1) การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน เพราะความสำเร็จของบุคคลและของกลุ่มขึ้นอยู่กับกันและกัน
- 2) มีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
- 3) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสมาชิกแต่ละคน โดยใช้ระบบการตรวจสอบผลงาน
- 4) การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย ซึ่งผู้สอนควรฝึกให้แก่ผู้เรียนเพื่อช่วยให้ดำเนินงานไปได้
- 5) การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม เพื่อช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

Johnson and Johnson (1991, p. 101) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการเรียนแบบร่วมมือไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. สมาชิกของกลุ่มมีความรับผิดชอบต่อกัน ช่วยกันทำงานได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งงานกันระหว่างกลุ่ม เป็นการสร้างความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในเชิงบวก (Positive Interdependence) ของสมาชิกภายในกลุ่มและต้องมีความเชื่อมั่นว่ากลุ่มจะต้องประสบความสำเร็จร่วมกัน

2. สมาชิกของกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Face to Face Promotive Interaction) มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มมีการอธิบายเรียนที่กำลังศึกษาให้แก่เพื่อนที่ยังไม่เข้าใจและคอยกำลังใจแก่เพื่อน

3. ความรับผิดชอบรายบุคคล (Individual Accountability) สมาชิกในกลุ่มจะต้องรับผิดชอบในงานของตนเองที่ได้รับมอบหมายของตนเอง สมาชิกในกลุ่มทุกคนจะเรียนรู้บทเรียนได้เข้าใจทุกข้อหรือได้รับความช่วยเหลือในกลุ่มให้เรียนรู้ได้ทุกคนเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

4. ทักษะในการทำงานกลุ่ม (Interpersonal and Small Group Skill) สมาชิกในกลุ่มทุกคนจะต้องมีทักษะในการทำงานกลุ่มและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และร่วมมือกันทำงานให้กลุ่มได้รับความสำเร็จ

5. กระบวนการกลุ่ม (Group Process) เป็นการสอนให้นักเรียนมีความเป็นอิสระที่จะแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเต็มที่ คือมีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกในกลุ่มสามารถจัดกระบวนการกลุ่มและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองโดยใช้ทักษะทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มทำงานได้ดี สมาชิกของกลุ่มต้องทำความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกันวางแผนการทำงานและการดำเนินงานตามแผนร่วมกันและต้องมีการประเมินผลงานของกลุ่ม ประเมินกระบวนการกลุ่มประเมินบทบาทสมาชิกของกลุ่มว่าแต่ละคนในกลุ่มสามารถปรับปรุงการทำงานของตนเองได้ดีขึ้น

Slavin (1978, p. 124) ได้กำหนดลักษณะสำคัญของการเรียนแบบร่วมมือไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมายของกลุ่ม (Group Goals) หมายถึงการเรียนแบบร่วมมือสมาชิกในกลุ่มมีเป้าหมายร่วมกันคือ การยอมรับผลงานของกลุ่ม และทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ

2. การรับผิดชอบเป็นรายบุคคล (Individual Accountability) หมายถึงสมาชิกในกลุ่มต้องรับผิดชอบในงานของตนเอง เพราะความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคลของสมาชิกในกลุ่ม เพราะผลของการประเมินเป็นรายบุคคล จะมีผลต่อคะแนนความสำเร็จของกลุ่มด้วย

3. การมีโอกาสในความสำเร็จเท่าเทียมกัน (Equal Participation) หมายถึง สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสที่จะทำคะแนนให้กลับกลุ่มของตนเองได้อย่างเท่าเทียมกับ เพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ

4. การแข่งขันเป็นทีม (Team Competition) หมายถึง การเรียนแบบร่วมมือจะมีการแข่งขันระหว่างทีม เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดภายในทีม

5. มีงานพิเศษ (Task Specialization) หมายถึงการแบ่งงานกันทำภายในกลุ่มสมาชิกทุกคนต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายของตนเอง และช่วยเหลือกลุ่มของตนเองให้ประสบความสำเร็จ ลักษณะของงานจะเป็นที่พึ่งพากันและกัน มีการตรวจสอบความถูกต้อง

6. การปรับหรือดัดแปลงความต้องการของแต่ละบุคคลให้เหมาะสม (Adaptation to Individual Needs) หมายถึง การเรียนแบบร่วมมือในแต่ละรูปแบบได้การดัดแปลงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละคน

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการเรียนแบบร่วมมือ คือ การจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนเป็นกลุ่มเล็กซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่มีระดับความสามารถทางการเรียนแตกต่างกัน ได้ทำงานกลุ่มร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ

โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในกลุ่มเล็ก ๆ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อกลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกทุกคนจะต้องทำงานกลุ่มอย่างมีขั้นตอนโดยใช้กระบวนการกลุ่ม เพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ประโยชน์ของการเรียนแบบร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายมาก นับตั้งแต่รายงานวิจัยเรื่องแรกได้รับการตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1898 ปัจจุบันมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเป็นงานวิจัยเชิงทดลองประมาณ 600 เรื่อง และงานวิจัยเชิงหาความสัมพันธ์ประมาณ 100 เรื่อง ผลจากวิจัยทั้งหลายดังกล่าวพบว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือส่งผลดีต่อผู้เรียนตรงกันในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (Johnson and Johnson and Holubec, 1994 อ้างอิงใน ทิศนา แชมณี, 2555, หน้า 101)

1. มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายมากขึ้น (Great Efforts to Achieve) ช่วยให้ผู้เรียนมีความพยายามที่จะเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีผลงานมากขึ้น การเรียนรู้มีความคงทนมากขึ้น (Long-term Retention) มีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เหตุผลดีขึ้น และคิดอย่างมีวิจารณญาณมากขึ้น

2. มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนดีขึ้น (More Positive Relationships Among Students) ช่วยให้ผู้เรียนมีน้ำใจนักกีฬามากขึ้น ใส่ใจผู้อื่นมากขึ้น เห็นคุณค่าของความแตกต่าง ความหลากหลาย การประสานสัมพันธ์และรวมกลุ่ม

3. มีสุขภาพจิตดีขึ้น (Grater Psychological Health) มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น นอกจากนั้นยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคม และความสามารถเผชิญกับความเครียดและความผันแปรต่าง ๆ

Arend (1989, p. 125) ได้กล่าวถึงการเรียนแบบร่วมมือว่าสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) การเรียนแบบร่วมมือสมาชิกในกลุ่มมีความสามารถทางการเรียนแตกต่างกัน เป็นการช่วยเหลือกันในการเรียนระหว่างคนที่เข้าใจในบทเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็สามารถช่วยเหลือคนที่ยังไม่เข้าใจในการเรียนบทเรียนเรื่องนั้นได้ คนที่อธิบายให้เพื่อนฟังก็เข้าใจในเรื่องที่ตนอธิบายได้ดีมากยิ่งขึ้นและคนที่ได้รับการช่วยเหลือก็เข้าใจสิ่งที่เพื่อนอธิบายง่ายขึ้น เพราะเป็นภาษาที่เป็นของผู้เรียนเอง นักเรียนจะกล้าพูดกล้าซักถามเพื่อนและสนใจในเนื้อหามากขึ้น เพราะถือว่ามีส่วนร่วมในความสำเร็จของกลุ่ม

2. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Improved Race Relations) การที่บุคคลได้ทำงานร่วมกันจะทำให้คนนั้นมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกในกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเข้าใจและเห็นใจสมาชิกในกลุ่ม และเมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกยินดีร่วมกัน และมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่นมากขึ้นเมื่อออกไปอยู่ในสังคม

3. ด้านการฝึกทักษะในการแก้ไขปัญหา (Comparative Problem solving Skill) เป็นการฝึกทักษะในการแก้ปัญหา ซึ่งในด้านนี้นับว่าสำคัญที่สุดที่เป็นจากการเรียนแบบร่วมมือ เพราะนักเรียนเรียนรู้การแก้ปัญหาร่วมกันกลุ่มเป็นทักษะที่นักเรียนนำไปใช้ต่อไปเมื่อออกไปทำงานในสังคมกลุ่มใหญ่ที่ต้องมีการอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งถือเป็นการติดต่อสื่อสารที่มีความสำคัญมากกว่าสิ่งใดทั้งหมด

จากแนวความคิดของนักการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าการเรียนแบบร่วมมือจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงได้รับการฝึกฝนการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการแสวงหาความรู้การบันทึกความรู้ การคิด การแสดงออก การจัดการกับความรู้อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การแก้ปัญหาและกระบวนการทำงานกลุ่ม สิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้แก่ผู้เรียน และเป็นการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ที่ดี คือเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ในความคิด ความรู้สึก และสภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่นได้ สามารถการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ สามารถที่จะเป็นสมาชิกที่ดีและอยู่ในสังคมได้

ประเภทของกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ

กลุ่มการเรียนรู้ที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปมี 3 ประเภท คือ

1. กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างเป็นทางการ (Grater Psychological Health) ซึ่งผู้สอนจัดขึ้นโดยการวางแผน จัดระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันเรียนรู้สาระต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจเป็นหลาย ๆ ชั่วโมงติดต่อกัน หรือหลายสัปดาห์ติดต่อกัน จนกระทั่งผู้เรียนแลบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด

2. กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Cooperative Learning Groups) ผู้สอนจัดขึ้นเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว โดยสอดแทรกอยู่ในการสอนปกติอื่น ๆ โดยเฉพาะการสอนแบบบรรยาย ผู้สอนสามารถจัดกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือสอดแทรกเข้าไปเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมุ่งความสนใจหรือใช้ความคิดเป็นพิเศษในสาระบางจุด

3. กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างถาวร (Cooperative Base Groups) เป็นกลุ่มการเรียนรู้ที่สมาชิกกลุ่มมีประสบการณ์การทำงาน/การเรียนรู้ร่วมกันมานานจนกระทั่งเกิดความสัมพันธ์ภาพที่แน่นแฟ้น สมาชิกกลุ่มมีความผูกพัน ห่วงใย ช่วยเหลือกันและกันอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือมี 3 ประเภท ได้แก่ 1) กลุ่มการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ 2) กลุ่มการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ 3) กลุ่มการเรียนรู้อย่างถาวร ทั้งนี้ การเลือกรูปแบบของกลุ่มการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีในการเรียนการสอน

โดยทั่วไป การวางแผนบทเรียนและจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบร่วมมือมีประเด็นที่สำคัญดังนี้ (Johnson and Johnson and Holubec, 1994 อ้างอิงใน ทิศนา แขมณี, 2555, หน้า 103)

1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน

- 1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียนทั้งทางด้านความรู้และทักษะกระบวนการต่าง ๆ
- 1.2 กำหนดขนาดของกลุ่ม กลุ่มควรมีขนาดเล็กประมาณ 3-6 คนกลุ่มขนาด 4 คนจะเป็นขนาดที่เหมาะสมที่สุด
- 1.3 กำหนดองค์ประกอบของกลุ่ม หมายถึง การจัดผู้เรียนเข้ากลุ่มซึ่งอาจทำได้โดยการสุ่มหรือการเลือกให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปกลุ่มจะต้องประกอบไปด้วยสมาชิกที่คล่องกันในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ ความสามารถ ความถนัด เป็นต้น
- 1.4 กำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและมีส่วนในการทำงานอย่างทั่วถึง
- 1.5 จัดสถานที่ให้เหมาะสมในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กัน ผู้สอนจำเป็นต้องติดออกแบบการจัดห้องเรียนหรือสถานที่ที่จะใช้ในการเรียนรู้เอื้อและสะดวกต่อการทำงานของกลุ่ม
- 1.6 จัดสาระ วัสดุ หรืองานที่จะให้ผู้เรียนทำ วิเคราะห์สาระ/งาน/หรือวัสดุที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และจัดแบ่งสาระหรืองานนั้นในลักษณะที่ให้ผู้เรียนแต่ละคนมีส่วนการช่วยกลุ่มและพึ่งพากันในการเรียนรู้

2. ด้านการสอน

- 2.1 อธิบายชี้แจงเกี่ยวกับงานของกลุ่ม ผู้สอนควรอธิบายถึงจุดมุ่งหมายของบทเรียน เหตุผลในการดำเนินการต่าง ๆ รายละเอียดของงานและขั้นตอนในการทำงาน

2.2 อธิบายเกณฑ์การประเมินผลงาน ผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จของงานอยู่ตรงไหน งานที่คาดหวังจะมีลักษณะอย่างไร เกณฑ์ที่จะใช้ในการวัดความสำเร็จของงานคืออะไร

2.3 อธิบายถึงความสำคัญและวิธีการของการฟังและเกื้อกูลกัน ผู้สอนควรอธิบายกฎเกณฑ์ ระเบียบ กติกา บทบาทหน้าที่ และระบบการให้รางวัลหรือประโยชน์ที่กลุ่มจะได้รับในการร่วมมือการเรียนรู้

2.4 อธิบายวิธีการช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม

2.5 อธิบายถึงความสำคัญและวิธีการในการตรวจสอบความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย เช่น การสุ่มเรียกชื่อผู้เสนอผลงาน การทดสอบ การตรวจสอบผลงาน เป็นต้น

2.6 ชี้แจงพฤติกรรมคาดหวัง หากผู้สอนชี้แจงให้ผู้เรียนได้รู้อย่างชัดเจนว่าต้องการให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมอะไรบ้าง จะช่วยให้ผู้เรียนความคาดหวังที่มีต่อตนเองและพยายามจะแสดงพฤติกรรมนั้น

3. ด้านการควบคุมกับการช่วยเหลือกลุ่ม

3.1 ดูแลให้สมาชิกกลุ่มมีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด

3.2 สังเกตการณ์การทำงานร่วมกันของกลุ่ม ตรวจสอบว่า สมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจในงาน หรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ สังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิก ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้แรงเสริม และบันทึกข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม

3.3 เข้าไปช่วยเหลือกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและการทำงาน เมื่อพบว่ากลุ่มต้องการความช่วยเหลือ ผู้สอนสามารถเข้าไปชี้แจง สอนซ้ำ หรือให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ

3.4 สรุปการเรียนรู้ ผู้สอนควรให้กลุ่มสรุปประเด็นการเรียนรู้ที่ได้จากการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้มีความชัดเจนขึ้น

4. ด้านการประเมินผลและวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้

4.1 ประเมินผลการเรียนรู้ ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวิธีการที่หลากหลาย และควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน

4.2 วิเคราะห์กระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้สอนควรจัดให้ผู้เรียนมีเวลาในการวิเคราะห์การทำงานของกลุ่มและพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีโอกาสเรียนรู้ที่จะปรับปรุงส่วนบกพร่องของกลุ่ม

การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นสิ่งที่ผู้สอนจำเป็นต้องทำในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งผู้สอนแต่ละคนสามารถคิดวางแผนออกแบบการเรียนการสอนของตน โดยอาศัยวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาช่วยอย่างหลากหลายแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม ได้มีการศึกษาและนักคิดหลายคน ที่ได้คิดค้นวิธีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีรูปแบบ ลักษณะ หรือขั้นตอน แตกต่างกันไป เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ

รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทั้งที่เรียกว่า Cooperative Learning และ Collaborative Learning ที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางมาก ได้ทั้งหมด 6 รูปแบบ Davidson (1994 อ้างอิงใน ทิศนา ขมณี , 2555 , หน้า 105) คือ student Team Learning, learning Together, Group Investigation, The Structural Approach, Complex Instruction และ The Collaborative Approach การเรียนรู้แบบร่วมมือทั้ง 6 รูปแบบดังกล่าว มีคุณสมบัติสำคัญตรงกัน 5 ประการ คือทุกรูปแบบมีกระบวนการเรียนรู้ที่พึ่งพาและเกื้อกูล สมาชิกกลุ่มมีการปรึกษาหารือและปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด สมาชิกทุกคนที่บทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้สมาชิกกลุ่มต้องใช้ทักษะการทำงานกลุ่มและสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานหรือการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของกลุ่มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานร่วมกันในส่วนที่ต่างกันนั้นมักจะเป็นความแตกต่างในเรื่องของวิธีการจัดกลุ่ม วิธีการในการพึ่งพากัน วิธีการทดสอบ กระบวนการในการวิเคราะห์กลุ่ม บรรยายภาคกลุ่ม โครงสร้างกลุ่ม โครงสร้างของกลุ่ม บทบาทของผู้เรียน ผู้นำกลุ่ม และผู้สอน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการวางแผนบทเรียนและจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบร่วมมือมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ควรกำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียนให้ชัดเจน หมดของขนาดกลุ่ม ประมาณ 3-6 คน ซึ่ง 4 คน จะเป็นขนาดที่เหมาะสม โดยศิลปะและความสามารถกัน กำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มโดยจัดสถานที่ให้เหมาะสมในการทำงานอย่างสะดวก จัดเตรียมสาระ วัสดุ หรือถามมอบหมายให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มร่วมช่วยกันปฏิบัติและเรียนรู้ 2) ด้านการสอน ผู้สอนอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดของและขั้นตอนการทำงาน อธิบายเกณฑ์การประเมินผลงาน อธิบายกฎเกณฑ์ระเบียบ กติกา บทบาทหน้าที่ และรางวัลที่กลุ่มจะได้รับ อธิบายการช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่มการตรวจสอบความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย และชี้แจงพฤติกรรมที่คาดหวัง 3) ด้านการควบคุมกำกับและการช่วยเหลือกลุ่ม โดยดูแลให้สมาชิกกลุ่มมีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด สังเกตการณ์การทำงานร่วมกันของกลุ่ม เมื่อพบปัญหาให้ผู้สอนเข้าไปช่วยเหลือ ชี้แจงกลุ่มตามความเหมาะสม และให้กลุ่มสรุปประเด็นการเรียนรู้

เพื่อช่วยให้การเรียนรู้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น 4) ด้านการประเมินผลและวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องประเมินผลการเรียนรู้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่ผู้สอนสามารถคิดวางแผนออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้รับความนิยมนมี 6 รูปแบบ คือ student Team Learning, learning Together, Group Investigation, The Structural Approach, Complex Instruction และ The Collaborative Approach ที่ผู้สอนสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับรายวิชานั้น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเรียนรู้ที่เน้นด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสนใจ รวมถึงความถนัดของผู้เรียนทำให้ได้ลงมือปฏิบัติมีโอกาสในการคิดและตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการพูด (talk) การฟัง (listen) การอ่าน (read) การเขียน (write) การสะท้อน (reflect) แนวความคิด และความรู้ที่ได้รับการแก้ปัญหาและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจากผู้สอน สร้างสถานการณ์กระตุ้นเป็นแรงหนุนและอำนวยความสะดวก

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2545, หน้า 1-2 อ้างอิงใน รัฐกานต์ ปลื้มบางพลี, 2556 หน้า 24-25) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติและสร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติในระหว่างการเรียนการสอน โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิดมนุษย์สัมพันธ์ เทคนิคการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา พัฒนาความสามารถที่ตรงกับพื้นฐานความรู้เดิมส่งผลให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมที่มีจากการปฏิบัติและความต้องการของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ผู้เรียนได้ทำสิ่งต่าง ๆ และคิดถึงสิ่งที่เขากำลังทำอยู่ เป็นการเรียนรู้ที่มีคุณค่า นำตื่นเต้น สนุกสนาน ทำทหายความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับความสนใจของตนเองและชีวิตจริงสามารถนำไปใช้ในสถานประกอบและชีวิตได้อย่างแท้จริง

ศักดา ไชกิจภิญโญ (2546 อ้างอิงใน รัฐกานต์ ปลื้มบางพลี, 2556, หน้า 24-25) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการเรียนที่ผู้เรียนต้องหาความหมายและทำความเข้าใจด้วยตนเองหรือร่วมกับเพื่อน สืบค้นหาคำตอบ เข้าร่วมการอภิปรายนำเสนอ และสรุปความคิดรวบยอดร่วมกัน คือ เปลี่ยนผู้เรียนจากการเป็นผู้นั่งฟังอย่างเดียว (Passive) มาเป็นผู้เรียนที่ร่วมกิจกรรมการแสวงหาความรู้ ที่ผู้สอนกำหนด

ปรีชาญ เดชศรี (2545, หน้า 53 อ้างอิงใน รัฐกานต์ ปลื้มบางพลี, 2556, หน้า 24-25) สรุปว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มีกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ ทั้งในเชิงทักษะต่าง ๆ เช่น การทดลอง การสำรวจตรวจสอบและการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความรู้ปัญญา วิเคราะห์ วิจัย หรือการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ เพื่อแทนที่การเรียนการสอนที่ครูบอกเล่าให้นักเรียนได้ฟังเพียงด้านเดียว

Sutherland and Bonwell (1996) การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีอิสระในการเรียน และมีการควบคุมตัวเอง อยู่ในระดับสูง ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยลักษณะของกิจกรรมจะครอบคลุม กระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งอาจจัดกิจกรรมเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ลักษณะการสอนตรงกันข้ามกับการสอนแบบบรรยาย และประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้น จูงใจผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิด ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร เกิดความรู้สึกสนุกสนานขณะเรียน เกิดทัศนคติทางบวกในการเรียน เพิ่มขึ้น และเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีกิจกรรมร่วมกันในลักษณะของการร่วมแรงร่วมใจ ได้ทำงานเป็นกลุ่ม โดยมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และนักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน

บุหงา วัฒนะ (2546) การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการ ร่วมมือระหว่างนักเรียนด้วยกัน ในการนี้ ผู้สอนต้องลดบทบาทในการสอน และการให้ข้อความรู้แก่ ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและ กิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการที่จะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้นอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยการพูด การ เขียน หรือการอภิปรายกับเพื่อน ๆ

วิจารณ์ พานิช (2556, หน้า 18-20) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ของนักเรียนไว้ว่าเป็น กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ทำให้เพิ่มสมรรถนะ (Performance) และเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ในอนาคต การเรียนรู้เป็นกระบวนการ ไม่ใช่ผลแต่ตรวจสอบได้ว่าการเรียนรู้ได้โดยดูที่ผลหรือสมรรถนะ การเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเชื่อ พฤติกรรม หรือเจตคติ และมีผลระยะยาวต่อการคิดและพฤติกรรมของนักเรียน การเรียนรู้ไม่ใช่สิ่งที่ให้แก่ นักเรียน แต่เป็นสิ่งที่นักเรียนลงมือทำให้แก่ตนเอง เป็นผลโดยตรงจากสิ่งที่นักเรียนตีความ และตอบสนองต่อประสบการณ์ของตนเอง ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ทั้งในอดีตและ ในปัจจุบัน

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2559, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า Active learning เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีการสร้างความรู้

(Constructivism) ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทมาก และสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ การรวบรวมข้อมูลและสรุปความเห็น โดยใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและน่าสนใจ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมของตน และเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่จากการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

จากความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติ ระหว่างการเรียนการสอน ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมนั้น ๆ มีอิสระในการคิดปฏิบัติและทำกิจกรรมทางการเรียนรู้ด้วยตนเองกับกลุ่มมีการเชื่อมโยงความรู้และการคิดกับประสบการณ์เป็นสภาพการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนใช้สติปัญญาและมีการจูงใจทางการเรียนตลอดเวลา

หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Alaska Pacific University และ Oklahoma University (ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ, 2554, สื่อออนไลน์) ได้เสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในมหาวิทยาลัยประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับการแก้ปัญหาตามสภาพจริง (Authentic situation)
2. จัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด การวางแผน การยอมรับ การประเมินผล และการนำเสนอผลงาน
3. บูรณาการเนื้อหาวิชา เพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจวิชาต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน
4. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration)
5. ใช้กลวิธีของกระบวนการกลุ่ม (Group processing)
6. จัดให้มีการประเมินผลโดยกลุ่มเพื่อน (Peer assessment)

กระบวนการเรียนการสอนเชิงรุก

Stearns (1994) ได้เสนอกระบวนการเรียนการสอนเชิงรุกเอาไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 บรรยาย (Lecture) คือการสอนอธิบายหัวข้อ คำจำกัดความ แนววิธีการอ่านหนังสือ

ขั้นที่ 2 การเรียนรู้รายบุคคล (Individual Learning) ผู้เรียนต้องอ่านกรณีศึกษาและตอบคำถามอย่างดีที่สุด เป็นการกระตุ้นทำการบ้านเพื่อให้พร้อมที่จะเริ่มต้นในขั้นที่ 3 ในขั้นนี้มี

การวิเคราะห์ ผีการตอบคำถามด้วยตนเองอย่างดีที่สุดเป็นขั้นการเตรียมผู้เรียนเพื่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่มเล็กของขั้นที่ 3

ขั้นที่ 3 การเรียนแบบกลุ่มเล็ก (Small Group Learning) เมื่อเริ่มเข้ากลุ่ม ผู้สอนพูดคุยเพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้เรียน ต่อจากนั้นมีการตกลงกันในบางเรื่อง เช่นเรื่องเวลา มีการตั้งกฎในการเรียน เช่นทุกคนต้องแสดงความคิดเห็น เป็นต้น เรื่องที่สำคัญของขั้นนี้ คือ ผู้สอนต้องไม่เป็นผู้ตอบคำถามเอง แต่เป็นผู้กระตุ้นกลุ่มให้ช่วยหาคำตอบ

ขั้นที่ 4 การเรียนแบบกลุ่มใหญ่ (Large Group) จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้สอนตัดสินใจว่าผู้เรียนทั้งหมดมีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้และมีความสามารถคาดว่ากลุ่มจะสามารถช่วยกันตอบคำถามต่าง ๆ ได้เทคนิคที่ใช้ตอนนี้คือ การอภิปรายกลุ่ม จะมีการตั้งตัวแทนเพื่อบันทึกการอภิปราย ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ที่ให้ความสะดวกและอาจให้เหตุผลประกอบในบางเรื่องได้

Nixon (1995) ได้เสนอไว้ว่า การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพได้ ควรต้องมีการกระตุ้นจูงใจผู้เรียนด้วยสิ่งที่เขาสนใจและเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของเขา ในการจัดกระบวนการการเรียนรู้เชิงรุก จึงควรตระหนักถึงเรื่องต่อไปนี้

1. จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียน
2. สร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมและมีการเจรจาโต้ตอบ ก่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต การจัดผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่สนใจรวมทั้งกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในหลาย ๆ วิชาด้วยกิจกรรมที่เป็นพลวัตได้แก่ การฝึกแก้ปัญหา การให้ทำงานด้านศิลปะ และการศึกษด้วยตนเอง เป็นต้น
4. ผู้เรียนควรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการเรียนอย่างถ่องแท้และเข้าใจการได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ผู้บริหาร ผู้นำผู้จัดการองค์กร หัวหน้างาน ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์กรแม้จะไม่เรียบร้อยไม่ถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจมีผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์กรจะถูกต้องหรือดีเพียงใด ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติและ

พฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกคนขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ

ความหมายของบทบาท

ธนิตา รัตนพันธ์ (2555, หน้า 16) กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งการกระทำหรือการปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพเป็นอยู่ของบุคคลและความคาดหวังของสังคม โดยบทบาทนั้นจะมีการกำหนดเอาไว้อย่างชัดเจน หากสภาพของบุคคลเปลี่ยนไปบทบาทที่มีอยู่ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ยิ่งบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับสังคมมากเท่าใดบทบาทก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้น

Owens (1970, p. 54) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งแตกต่างกันไปตามความคาดหวังและความคิดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลผู้แสดงพฤติกรรมนั้น

Broom and Selznick (1977, p. 34-35) ได้ให้ความหมายของบทบาท ไว้ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ (The Socially Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้
2. บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะทำหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งอาจจะไม่ตรงตามบทบาทที่กำหนดไว้ ไม่ตรงตามอุดมคติทุกประการและอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลก็ได้
3. บทบาทที่กระทำจริง (The Performed Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริง ตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดัน และโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

Me Donald and Schellenberg (1971, p. 3) ได้กล่าว ถึงบทบาทในเชิงพฤติกรรมทางสังคมว่า บทบาท หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมที่สมาชิกในสังคมคาดหวังจะให้บุคคลนั้นประพฤติ

Levingson (1986, p. 6) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง ปทัสถาน (Norms) ความคาดหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบและอื่น ๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้บทบาทตามความหมายนี้ดำเนินถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปถึงการบ่งชี้หน้าที่อันควรกระทำ
2. บทบาท หมายถึง ความเป็นไปของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่คิดและกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่สัมพันธ์กับโครงการทางสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แนวทางที่บุคคลพึงกระทำเมื่อของดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

Good (1973) ได้ให้ความหมาย บทบาท ว่าหมายถึง

1. ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลภายในกลุ่มที่กำหนด
2. แบบกระบวนพฤติกรรมของหน้าที่ที่คาดหวัง หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องกระทำให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่ทางสังคมกำหนด

Gibson, Ivancovich and Donnelly (1988, p. 292) กล่าวไว้ว่า บทบาท คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่คาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

Michael (1988, p. 150) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่คนคาดหวังว่าผู้ครองตำแหน่งในกลุ่มหรือในองค์กรจะต้องแสดงหรือปฏิบัติ

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งการกระทำหรือการปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพเป็นอยู่ของบุคคลและความคาดหวังของสังคม โดยบทบาทนั้นจะมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน หากสภาพของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปบทบาทที่มีอยู่ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ยิ่งบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับสังคมมากเท่าใด บทบาทก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นด้วย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา (วัลลภา ละอองเอี่ยม, 2552, หน้า 11) ไว้ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงาน
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือสามัคคีปัญญาของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเพื่อการบริหาร
6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามบุคลากรในการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543ข, หน้า 4) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานให้แก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งทางคณาธิการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้เช่น แหล่งเรียนรู้ และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรคณาธิการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา สื่อเกมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การให้ขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงานและการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผลติดตามผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของข้าราชการครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมมากขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

Henry (2001, as cited in Stephen and Mary, 2011, p. 4-6) นักวิจัยทางด้านการจัดการที่มีชื่อเสียง ได้ศึกษาการทำงานจริงในแต่ละวันของผู้บริหาร พบว่า บทบาทผู้บริหารโดยทั่วไป ซึ่งจำแนกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) ได้แก่
 - 1.1 เป็นหัวโขน (Figurehead) รับแขก แจกของ ร้องเพลง เปิดงาน ปิดงาน
 - 1.2 เป็นผู้นำ (Leader) จูงใจ ส่งเสริม พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 1.3 เป็นผู้ประสานงาน (Liaison) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. ด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational) ได้แก่
 - 2.1 เป็นผู้รับข้อมูล (Monitor) เก็บรวบรวมติดตามข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 - 2.2 เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูล (Disseminator) ให้กับพนักงานและหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร

2.3 เป็นผู้แถลงข่าว (Spoke person) เช่น นโยบาย แผนงาน ผลการดำเนินงานไปยัง ภายนอกองค์กร

3. ด้านการตัดสินใจ (Decisional) ได้แก่

3.1เป็นผู้ประกอบการ (Monitor) แสวงหาโอกาส ริเริ่มงานใหม่ ๆ พิจารณาบทบาทงานปัจจุบัน

3.2 เป็นผู้แก้ไขความขัดแย้ง (Disturbance) ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

3.3 เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator) ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน

3.4 เป็นผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator) ในทุกระดับพนักงาน สหภาพ คู่สัญญา รวมทั้งกับองค์กรอื่น ๆ

ประทวน บุญรักษา (2555, หน้า 5-21, สืบออนไลน์) ได้ทำการสังเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเอาไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารการศึกษามีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ความเป็นนักประสานงานเป็นบทบาทที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจเป็นไปอย่างราบรื่น และการบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในช่วงที่สอง ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในคนต่าง ๆ อย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร 2) บทบาทความเป็นนักประสานงาน 3) บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา

1. บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นผู้มีความสำคัญสูงสุดใน สถานศึกษานั้นๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่สังคมยอมรับว่าเป็นจริง จากความเชื่อดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดว่า คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ดังนั้นจึงควรมองไปที่บทบาทของผู้บริหารตามภารกิจการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่คุณภาพการศึกษาว่าควรมีบทบาทอย่างไร

1.1 บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร มีดังนี้

1.1.1 เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบความก้าวหน้าทางวิชาการของสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งการเป็นผู้นำทางวิชาการนี้จะต้องมีขึ้นตั้งแต่ระดับตัวเอง เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น และระดับสถาบันต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้ และรู้จักผลิตและใช้

งานวิจัยมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา และสร้างจริยธรรมทางวิชาการให้เกิดขึ้นและฝังแน่นในจิตใจจนกลายเป็นคุณธรรมสำหรับองค์การ นอกจากนี้ความเป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นกฎหมายสูงสุด

1.1.2 เป็นผู้นำการสั่งการ การบริหารสถานศึกษาเหมือนกับการบริหารองค์การอื่น ๆ ทั่วไป ที่ต้องมีการจัดองค์การเป็นฝ่ายเป็นแผนก ซึ่งจะต้องมีการอำนวยการสั่งการให้ทุกฝ่ายสามารถดำเนินงานไปได้และที่สำคัญจะต้องแบ่งงาน และมอบหมายงานให้เหมาะสม มีความเป็นธรรมและมีบทบาทในการสั่งการ เพื่อแก้ปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้น

1.1.3 เป็นผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากวัสดุอุปกรณ์เป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งในทรัพยากรการบริหาร ซึ่งจะต้องให้เพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพและทั้งการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

1.1.4 เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์การ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้มีขึ้นเพื่อให้สังคมได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในคนต่าง ๆ

1.2 บทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน ด้านวิชาการ การเงินและงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหาร ทั่วไประดับนั้นผู้บริหารจะต้องมีบทบาทและภาระหน้าที่ ดังนี้

1.2.1 บทบาทหน้าที่ด้านวิชาการ

- 1) มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2) มีความรู้มีทักษะและประสบการณ์ด้านการบริหาร
- 3) เป็นผู้ใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหา
- 4) เป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์
- 5) เป็นผู้นำด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 6) เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
- 7) เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
- 8) บริหารงานโดยคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษา

1.2.2 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานงบประมาณ

หน่วยงาน

1) เป็นผู้ทำความเข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมใน

2) เป็นผู้นำระบบประมาณมาใช้ในการบริหาร

3) เข้าใจระเบียบการเงินการคลังและการพัสดุ

4) สร้างความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้งบประมาณ

5) มีความละเอียดรอบคอบ

6) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ

8) รายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ

1.2.3 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล

1) มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล

2) เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

3) มีมนุษยสัมพันธ์

4) มีอารมณ์ขัน

5) เป็นนักประชาธิปไตย

6) เป็นนักประนีประนอม

7) มีความอดทนอดกลั้น

8) เป็นนักพูดที่ดี

9) มีความสามารถในการจูงใจคน

10) มุ่งพัฒนาองค์กร

1.2.4 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานทั่วไป

1) เป็นผู้ตัดสินใจสั่งการ

2) มีความรู้การบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

3) เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร

4) รู้จักมอบอำนาจและรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

5) เป็นผู้ควบคุมกำกับติดตามและนิเทศงานที่ดี

1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้

1.3.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.3.3 การเป็นผู้อำนวยการความสะอาด

- 1.3.4 เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดี
- 1.3.5 การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร
- 1.3.6 การสร้างแรงจูงใจ
- 1.3.7 การประเมินผลการจัดการศึกษา
- 1.3.8 การสนับสนุนการวิจัยพัฒนา
- 1.3.9 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- 1.3.10 การส่งเสริมเทคโนโลยี

1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการประกันคุณภาพของการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการให้คำมั่นและรับรองว่าจะดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครองและสาธารณชนในด้านคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจัดทำรายงานประจำปี เสนอให้ต้นสังกัดและเปิดเผยต่อสาธารณชนทราบ และมีการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

1.5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะคณะกรรมการของกลุ่มเครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะมีหน้าที่บริหารโรงเรียนแล้ว ยังมีหน้าที่ในฐานะกรรมการเครือข่ายด้วย เพื่อให้เกิดความร่วมมือในทางวิชาการและอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. ต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างลักษณะงาน วิธีดำเนินการ หน้าที่ของคณะกรรมการ ประธานคณะกรรมการ รองประธานและเลขานุการกลุ่มเครือข่าย ให้เข้าใจในหน้าที่นั้น ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทต่าง ๆ ให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
2. ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับบทบาทนั้น ๆ ตามที่มติคณะกรรมการกำหนด ไม่ใช่ยึดติดอยู่กับบทบาทหน้าที่เดิม จะต้องร่วมเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม ลงมติด้วยมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มด้วยความเป็นอิสระไม่ตกอยู่ใต้อำนาจใด ๆ และเมื่อมีมติแล้วนำมติของกลุ่มไปปฏิบัติให้เกิดมรรคผล ตามเจตนารมณ์ของกลุ่ม
3. สนับสนุนให้ความร่วมมือ โดยการปฏิบัติตามนโยบายของกลุ่มด้วยความเต็มใจ
4. ต้องทำมติของกลุ่มในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารในโรงเรียนตนเองด้วย

1.6 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะประธานกลุ่มเครือข่าย

1. ต้องทำหน้าที่เป็นประธานกลุ่มหรือข่ายโดยแยกออกจากกรรมการกลุ่มและผู้บริหารโรงเรียน
2. ต้องศึกษาหาความรู้ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของประธานกลุ่มเครือข่ายให้ชัดเจน
3. ต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและโน้มน้าวชักชวน ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีความรู้และทักษะในการประชุม
5. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
6. มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
7. มีความรู้ความสามารถและทักษะในการมอบหมายงาน
8. มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประสานงาน

1.7 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารตามภาระงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Robert S and Fisk (1957) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สรุปเป็นประเด็นได้ ประเด็น ดังนี้

1. บริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ
2. เปิดโอกาสทางการศึกษาให้ทุกคนได้ใช้บริการทางการศึกษา
3. ปรับปรุงสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี
4. บริหารงานบุคคล
5. บริการชุมชนทางวิชาการ อาคารสถานที่
6. บริหารงานด้านอาคารสถานที่
7. การบริหารกิจการนักเรียน

1.8 บทบาทของความเป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม การแสดงบทบาททางด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นบทบาทที่สำคัญมากของผู้บริหาร ที่แตกต่างและเฉพาะเจาะจงไปจากผู้บริหารอื่น ๆ การเป็นผู้บริหารที่ดีควรบทบาทการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

1.8.1 การมีระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรม คำนึงระเบียบวินัยเป็นตัวชี้วัดเบื้องต้นว่าผู้บริหารจะสามารถบริหารงานใด ๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพได้ มีดังนี้

- 1) การควบคุมตนเอง ได้แก่
 - 1.1) การตรงต่อเวลา
 - 1.2) การวางแผนใช้จ่ายที่ดี
 - 1.3) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

- 1.4) การมีความซื่อตรงต่อตนเอง
- 2) การปฏิบัติตนตามกติกาสังคม
 - 2.1) ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ
 - 2.2) การปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณี

1.8.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บริหารมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อผู้อื่น ผู้บริหารเป็นอย่างไรผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะคล้อย ตามเสมอ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

- 1) เป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย
 - 1.1) การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ
 - 1.2) การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์
 - 1.3) การมีมารยาทที่ดีงามเป็นที่ยอมรับของสังคม
 - 1.4) การเป็นมิตรกับทุกคน
- 2) การเป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา
 - 2.1) การใช้คำพูดสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจให้เกิด ประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น
 - 2.2) การใช้คำพูดที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวานไม่หยาบคาย
 - 2.3) การพูดด้วยความจริงใจไม่ปิดเป็นอน
- 3) เป็นแบบอย่างที่ดีทางจิตใจ
 - 3.1) การมีความกตัญญูกตเวที
 - 3.2) การมีความซื่อสัตย์สุจริต
 - 3.3) การมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น
 - 3.4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร
 - 3.5) การมีทริโอดัปปะ
 - 3.6) การมีความยุติธรรม
 - 3.7) การมีความอดทน
 - 3.8) การมีอุดมการณ์เพื่อการศึกษา
 - 3.9) การควบคุมอารมณ์ได้ดี

1.8.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม บทบาทของผู้บริหารคือการดำรงชีวิต อย่างเหมาะสม เป็น ตัวชี้วัดความเป็นนักปราชญ์ ที่สามารถหลีกเลี่ยงจากความฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย หรือความไม่เป็นประโยชน์ทั้งหลาย เมื่อผู้บริหารสามารถดำรงชีวิตได้เหมาะสมมีสาระแก่นสาร

ของชีวิตที่แท้จริงแล้ว การหวังลาภยศที่มากเกินไป ความโลภ ความโกรธ ความหลง ก็ลดน้อยลง ซึ่งควรมีดังนี้

1. การปฏิบัติตนตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม
2. หลีกเลียงจากอบายมุขทั้งปวง
3. การดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสถานะของตัวเอง
4. รู้จักรักษาสิทธิประโยชน์ของตนและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
5. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น
6. ปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนา

1.8.4 ความรักและศรัทธาในอาชีพ บทบาทคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารด้านรักและศรัทธาในอาชีพ เป็นตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดสังคมเกิดการยอมรับ นับถือ และศรัทธาในตัวผู้บริหาร และยอมรับนับถือต่อวงการการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรแสดงบทบาท ดังนี้

1. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของความเป็นครูและเป็นผู้บริหาร
2. ยกย่องชื่นชมในการประกอบอาชีพครูและผู้บริหาร
3. ปกป้องเกียรติภูมิของครูและผู้บริหาร
4. ส่งเสริมสนับสนุนหรือเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ
5. เสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวงการการศึกษา
6. พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

1.8.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ในแต่ละอาชีพที่ถือว่าเป็นอาชีพชั้นสูงมักจะมีจรรยาบรรณและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณเป็นบทบัญญัติที่กำหนดความรับผิดชอบเอาไว้ เพื่อเป็นทิศทางของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ต้องปฏิบัติ นอกจากจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณนั้นแล้ว ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
2. แนะนำแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น
3. มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
4. ขอมรับผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไข

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายบทบาทที่จะต้องปฏิบัติมีทั้งที่เป็นบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และบทบาทที่พึงประสงค์ บทบาทบางอย่างเป็นบทบาทที่แสดงกันมานานจนเป็นที่รู้จัก และบทบาทใหม่ที่ต้องแสดงตามภาระหน้าที่ใหม่ ซึ่งผู้บริหารจะต้องบูรณาการบทบาทเหล่านั้นให้กลมกลืน ให้ไปด้วยกันได้ไม่ใช่ปฏิบัติตามบทบาทใหม่แล้วเลิกบทบาทเก่า การบูรณาการ การคัดเลือกให้ได้บทบาทที่สำคัญ เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติโดยเน้น

การส่งเสริมสนับสนุน รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วางแผนกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งคณาจารย์ แหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการให้บริการด้านการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และสนับสนุนครู บุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของโลก

2. บทบาทความเป็นนักประสานงาน

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษา จึงต้องมีบทบาทหลายประการในการบริหาร ต้องรับผิดชอบและขับเคลื่อนนโยบายและบริหารโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีบทบาทอันสำคัญในการเป็นนักประสานงานเพื่อให้แผนงานโครงการต่าง ๆ สามารถขับเคลื่อนไปได้

2.1 ความหมาย นักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้หลายความหมาย ส่วนใหญ่ จะมีความหมายคล้ายคลึงกัน สรุปได้ดังนี้

การประสานงาน หมายถึง กระบวนการเชื่อมความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

การประสานงาน หมายถึง การจัดระบบการทำงานเพื่อให้งานส่วนต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การประสานงาน หมายถึง พฤติกรรมขั้นสุดท้ายของคน que คิดร่วมกันหลังจากนั้นก็ไปทำงานให้ประสานกันจากที่คิดร่วมกัน ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

สรุปได้ว่าการประสานงาน หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน จัดระเบียบงานให้เรียบร้อยและสอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้งานสมดุลและสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนดไว้

2.2 จุดมุ่งหมายของการประสานงาน การดำเนินการประสานงานมีจุดมุ่งหมายดังนี้

2.2.1 ประสานนโยบายและวัตถุประสงค์ ในองค์การซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ

1) วัตถุประสงค์หลัก เป็นวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยหน่วยงานหรือองค์การตามภารกิจและหน้าที่ เช่น โรงเรียน มีวัตถุประสงค์หลักในการทำหน้าที่ให้ความรู้แก่นักเรียนเป็นต้น

2) วัตถุประสงค์ในการบริหาร เป็นวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารกำหนดในหน่วยงานเพื่อให้ สอนองนโยบายที่หน่วยเหนือกำหนดขึ้น

3) วัตถุประสงค์เฉพาะ เป็นวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนดขึ้นเอง เป็นลักษณะ เฉพาะกาล หรือเป็นครั้งคราวเช่น วัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้น

2.2.2 ประสานบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การ ในหน่วยงานหนึ่งจะมีบุคลากรหลายฝ่ายและมีจำนวนมาก จำเป็นต้องมีการประสานงานเพื่อความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากรซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่นไปด้วย

2.2.3 ประสานการใช้งบประมาณและพัสดุ ได้แก่ การจัดสรรให้ได้สัดส่วนที่พอเหมาะหรือใช้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.4 ประสานกระบวนการปฏิบัติกับวัตถุประสงค์ ได้แก่ การจัดรูปร่างการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมสอดคล้องกัน

2.2.5 ประสานแผน เป็นการประสานเพื่อให้การดำเนินงานฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ แบบแผน และลักษณะของงานที่หน่วยงานกำหนดให้

2.2.6 ประสานความคิดเห็น เป็นการผสมผสานความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานให้มี ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน หรือบูรณาการความคิดเห็นให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2.7 ประสานการติดต่อสื่อสาร เป็นการประสานการติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจอันดีและ ถูกต้องระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติการ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.2.8 ประสานสภาวะเปลี่ยนแปลง เป็นการประสานงานหรือแผนงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานและแผนงานทันสมัยและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ประเภทของการประสานงาน

การปฏิบัติในองค์การใด ๆ จะมีการประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการอยู่แล้วแต่ในทางทฤษฎีได้มีการคิดค้นหาวิธีการใด ๆ ที่จะสนับสนุนให้การประสานงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งสามารถแยกประเภทของการประสานงานได้ 2 ประเภท คือ

2.3.1 การ ประเมินงานภายใน องค์การ (Internal Coordination) การประสานงานภายในองค์การ ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญที่จะกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) การจัดแผนผังและการกำหนดหน้าที่การงาน (Organization Structure and Function) ได้แก่ การแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะของงานและกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจนเพื่อป้องกันการปฏิบัติซ้ำซ้อนและซ้ำซ้อนกัน

2) การจัดให้มีระบบติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Communication System) การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญของการประสานงาน ผู้บริหารต้องจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารต้องจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันไม่ให้งานไหลไปรวมอยู่ที่ใดที่หนึ่ง และจะทำให้งานล้น งานค้างคั่ง เป็นต้น ดังนั้นการติดต่อสื่อสารที่ดีจะต้องเป็นติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

3) การใช้คณะกรรมการ (Committee) จัดให้มีคณะกรรมการเพื่อประชุมปรึกษาหารือ กำหนดระเบียบวิธีการบริหารฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้าใจในแผนงาน เป็นความเชื่อมโยงสอดคล้องกันของแต่ละแผนงาน ซึ่งคณะกรรมการนั้นจะต้องเป็นตัวแทนที่มาจากหลายฝ่ายเพื่อจะได้รับความรู้ไปพร้อม ๆ กัน

4) การใช้วิธีการงบประมาณ (Budgeting) วิธีการงบประมาณ การบัญชีที่ควบคุมการใช้จ่ายทางการเงินเป็นเครื่องมือสำคัญ สำหรับควบคุมให้โครงการและแผนงานต่าง ๆ ประสานกันได้ โดยเฉพาะระบบงบประมาณการปฏิบัติงาน (Performance Budget) และระบบงบประมาณแบบโครงการ (Program budget) จะช่วยให้ทราบวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการและผลการดำเนินการ ทำให้สามารถปรับแผนงานให้สอดคล้องกันได้

5) การติดตามการปฏิบัติงาน (Follow up) การติดตามการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานฝ่ายต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องใส่ใจตลอดเวลา เพราะจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงข้อขัดข้องปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะได้แก้ไขให้ทันเหตุการณ์

6) การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Contacts) การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการและสามารถแก้ไขปัญหาการติดขัดเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อีกทำให้เกิดความล่าช้าได้ แต่การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเหล่านั้นด้วย

7) การใช้เจ้าหน้าที่ประสานงานโดยเฉพาะ (Liaison Officer) การใช้เจ้าหน้าที่ประสานงานโดยเฉพาะนั้น ประสิทธิภาพจะอยู่ที่คุณลักษณะของผู้ประสานงาน เช่น บุคลิกภาพดี เป็นนักบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น และจะต้องเป็นผู้เข้าใจในแผนงาน โครงการต่าง ๆ เป็นอย่างดี

8) การจัดการฝึกอบรมบุคลากร (Training) เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจแผนงานโครงการที่จะปฏิบัติร่วมกัน รับรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน จะทำให้การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9) การมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) การมอบหมายงานที่ดีจะต้องให้ทั้งอำนาจและขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อให้การตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วและทำให้ผู้ได้รับมอบรู้ทิศทางในการติดต่อประสานงาน ภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย

10) การประชุมชี้แจง (Mating) การจัดประชุมชี้แจง จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบโดยชัดเจน ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และเส้นทาง การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติ ซึ่งอาจประชุมเป็นกลุ่มใหญ่ หรือกลุ่มย่อยขึ้นกับความเหมาะสม

11) การจัดให้มีหน่วยแนะแนว (Technical Stat) การติดต่อประสานงาน บางครั้งอาจเกิดการขัดข้องได้ หน่วยแนะแนวจะเป็นฝ่ายที่ต้องทำการศึกษาค้นหาสาเหตุและวิธีแก้ไขปัญหาประสานงาน วิธีนี้ใช้ได้ดีกับองค์การขนาดใหญ่

2.3.2 ประสานงานระหว่างองค์การ การประสานงานระหว่างองค์การ มีลักษณะที่คล้ายคลึงและแตกต่างกับการประสานงาน ภายในองค์การ วิธีการประสานงาน บางอย่างอาจใช้แทนกันได้ แต่การประสานงานระหว่างองค์การที่เป็นลักษณะเฉพาะมีดังนี้

1) การกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน การประสานงานระหว่างองค์การหมายถึงระหว่างหน่วยงานด้วย ซึ่งต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการเข้าใจที่คลาดเคลื่อน อันเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติ ช้าช้อน หรือเหลื่อมล้ำกัน

2) การใช้คณะกรรมการประสานงานผสม (Join Committee) คณะกรรมการที่มาจากหลายฝ่ายจะให้ข้อมูลของฝ่ายตัวเองได้ดี จะทำให้เกิดการบูรณาการระหว่างองค์การมีประสิทธิภาพ

3) การประชุมปรึกษาหารือ (Conferment) การประชุมทำความเข้าใจของทุกฝ่ายจะทำให้การประเมินงานดีขึ้น เนื่องจากทุกหน่วยงานหรือองค์การมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน จะทำให้เชื่อมโยงวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้สอดคล้องได้

4) การพบปะสังสรรค์ (Coalition) เป็นการประสานงานที่ไม่เป็นทางการจะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นการส่วนตัว ต่อจะทำให้การประสานงานอย่างเป็นทางการดี เพิ่มไปด้วย

5) การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ (Relationship) มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี จะทำให้เจตคติของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรเกิดขึ้นได้เชิงบวกเสมอ ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

6) การวางแผนการประสานงานร่วมกัน (Collaboration) การร่วมมือกันวางแผนเพื่อการประเมินงานต้องได้ช่องทางในการติดต่อสื่อสารร่วมกัน จะทำให้การประสานงานทั้งระบบมีประสิทธิภาพได้

2.4 บุคลิกภาพกับการประสานงาน

ผู้บริหารจะเป็นนักประสานงานที่ให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น จะต้องคำนึงถึงบุคลิกภาพ เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นปัจจัยเสริมที่สำคัญ ที่จะทำให้การประสานงานบังเกิดผล บุคลิกภาพที่จำเป็น มีดังนี้

1. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย จะเป็นการสร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ผู้พบเห็น
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. มีความอดทนอดกลั้น
4. มีสุขภาพดี
5. มีความคล่องตัว
6. มีความรู้รอบตัวดี
7. มีความเป็นสุภาพชน
8. รู้จักประนีประนอม
9. มีไหวพริบปฏิภาณดี
10. เป็นนักประชาสัมพันธ์ดี
11. เป็นนักประชาธิปไตย
12. เป็นนักพูดและนักฟังที่ดี
13. เป็นนักจิตวิทยา
14. มีพรหมวิหาร 4

สรุปได้ว่า การประสานงานเป็นบทบาทสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ที่จะต้องแสดงออกให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ และยังคงแสวงหาทักษะและความชำนาญให้เกิดขึ้นแก่ตัวเองให้ได้มากที่สุด และต้องคำนึงอยู่เสมอว่า การประสานงานที่แท้จริง คือ การประสานใจคนกับการประสานการทำงานของแต่ละคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้ เข้ากันได้นั่นเอง โดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วม ทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของ

ภาครัฐและเอกชน พร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสร้างความเชื่อมั่นและให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมมากขึ้น

3. บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา

จากการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่ 1 (พ.ศ. 2542-2551) เป็นเวลา 9 ปี ผลการปฏิรูปมีทั้งที่ก้าวหน้าและที่เป็นปัญหาจึงมีการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่ 2 (2551-2561) และมีการประกันคุณภาพภายนอกรอบสาม เพื่อประเมินโรงเรียนและรับรองคุณภาพ บทบาทของผู้บริหารด้านการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นจะต้องให้ชัดเจน และต้องให้สอดคล้องกับการเป็นนักปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบัน ตามสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้เสนอแนะไว้ 9 ประเด็น ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้เรียน
2. การผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วม
4. การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา
5. การผลิตและการพัฒนากำลังคน
6. การเงินเพื่อการศึกษา
7. เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. กฎหมายการศึกษา
9. การเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

การพัฒนาผู้เรียนเป็นการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พัฒนาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางกำหนด และตามที่โรงเรียนกำหนดเพิ่มเติม รวมทั้งการสร้างสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 บทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการ

การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยสำคัญผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะนำครูและบุคลากรให้มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาคุณภาพดังกล่าว ซึ่งผู้บริหารควรจะมีบทบาท ดังนี้

- 3.1.1 การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ ได้แก่
- 1) สร้างความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
 - 2) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
 - 3) กระตุ้นให้มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ
 - 4) สร้างความเข้าใจในกระบวนการทบทวน
 - 5) ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการทบทวนวิสัยทัศน์
 - 6) จัดหาทรัพยากรเพื่อจัดสรรให้เกิดการนำวิสัยทัศน์ไปใช้
- 3.1.2 การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่
- 1) มีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสม่ำเสมอ
 - 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
 - 3) กระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน
 - 4) ส่งเสริมให้ครูใช้การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- 3.1.3 ส่งเสริมให้มีการประเมินผล ได้แก่
- 1) สนับสนุนให้มีการประเมินผลอย่างหลากหลาย
 - 2) ส่งเสริมให้ใช้ผลการประเมินผลเพื่อสรุปผลสัมฤทธิ์
 - 3) ส่งเสริมให้มีการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
- 3.1.4 การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายในการพัฒนา
- 1) ส่งเสริมให้ใช้เว็บไซต์เพื่อการปฏิรูปสถานศึกษา
 - 2) ส่งเสริมให้มีการทบทวนสรุปข้อมูลเป็นกลุ่มย่อยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
 - 3) ส่งเสริมให้วิเคราะห์สาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุความสำเร็จ
 - 4) ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียนเป็นคณะ
- 3.1.5 สนับสนุนให้ครูและบุคลากร ใช้การวิจัยเป็นฐาน ได้แก่
- 1) มีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วยความมุ่งมั่นที่ผลลัพธ์ให้เป็นแนวทางเดียวกัน
 - 2) เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพในระหว่างปฏิบัติงาน
 - 3) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ
 - 4) การพัฒนาวิชาชีพต้องเป็นไปตามมาตรฐาน

3.1.6 การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร ได้แก่

- 1) สร้างโอกาสการเป็นผู้นำให้แก่บุคลากร
- 2) กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร
- 3) ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำแก่บุคลากร
- 4) สร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจให้กับสถานศึกษา
- 5) มีส่วนร่วมในความสำเร็จของทีมงานในสถานศึกษา

3.1.7 เสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 1) เสริมสร้างความผูกพันกับผู้ปกครอง และหาผู้อุปการะให้เข้ามาร่วมมือกับสถานศึกษา
- 2) กระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา
- 3) กระตุ้นให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของสถานศึกษา
- 4) ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมในการตัดสินใจ

3.2 บทบาทการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์

การปฏิรูปการศึกษาถ้าพิจารณาให้ละเอียดก็คือ การเปลี่ยนแปลงนั่นเอง การจะปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงกล่าวคือ การนำเอานโยบายมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบทบาทการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์จึงมีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา คำว่านักยุทธศาสตร์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะมี 2 มิติ คือ เป็นนักสร้างยุทธศาสตร์ และนักปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ ซึ่งแต่ละประเภทมีดังนี้

3.2.1 นักสร้างยุทธศาสตร์ เป็นการคิดวางแผนในเชิงรุกที่จะทำให้หน่วยงานหรือสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ซึ่งมักจะใช้ในการริเริ่มงานหรือโครงการใหม่ที่ต้องใช้กระบวนการ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เมื่อศึกษาสภาพและศักยภาพของตนเองว่าเป็นอยู่อย่างไร มีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร มีโอกาสมากน้อยเพียงใด ที่จะนำสถานศึกษาให้ก้าวไปตามที่ต้องการ
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งจะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา เป็นความเห็นพ้องกันในเป้าหมายที่ต้องการและเห็นพ้องในความเป็นไปได้ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

3) กำหนดพันธกิจ เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

4) กำหนดเป้าหมาย เป็นการกำหนดว่าจะให้เกิดอะไรขึ้น ในแต่ละชั้นของการดำเนินการจนไปถึงวิสัยทัศน์

5) กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน จะทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร

6) กำหนดตัวชี้วัด ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์จะต้องมีตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นตัวกำกับไว้เสมอ จะต้องให้บรรลุผลทุกชั้นตอน

7) การประเมินผล เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานกับเป้าหมายว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

3.2.2 เป็นนักปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายความว่า มีการกำหนดยุทธศาสตร์ไว้แล้ว ในฐานะสถานศึกษาเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติ ต้องนำยุทธศาสตร์นั้นมาแปลงสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลโดยนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้แล้ว มาสร้างยุทธศาสตร์ระดับปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

3.3 บทบาทการเป็นนักพัฒนา บทบาทของผู้บริหารในคณพัฒนา มีหลายด้านดังนี้

3.3.1 พัฒนาตนเอง การเป็นนักพัฒนาจะต้องเริ่มต้นที่พัฒนาตนเองก่อน เมื่อตนเองพัฒนาดีแล้วจึงจะสามารถพัฒนาผู้อื่นได้ การพัฒนาตนเอง ดังนี้

1) พัฒนาด้านคุณลักษณะของตนเอง เช่น ความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ การศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การดูแลสุขภาพอนามัย คุณธรรมจริยธรรมเป็นต้น

2) พัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง เช่น การแต่งกาย การใช้วาจา การเข้าสังคม การวางตัวตลอดจนการคิด การมองโลกในแง่ดี เป็นต้น

3) พัฒนาทักษะการบริหาร เช่น ศึกษา อบรม เกี่ยวกับการบริหารให้เกิดองค์ความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3.3.2 พัฒนาบุคลากร บทบาทด้านนี้ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากบุคลากรเป็นฝ่ายปฏิบัติให้เกิดผลงาน ถ้าบุคลากรขาดความรู้ความสามารถและขาดทักษะแล้ว จะทำให้ผลงานไม่มีคุณภาพ ในทางกลับกันถ้าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีแรงจูงใจก็จะทำให้สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดี

3.3.3 พัฒนางาน เป็นการที่ให้กระบวนการบริหารมีคุณภาพมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้หลัก PDCA ซึ่งเป็นวงจรในการพัฒนางาน เริ่มแต่การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการแก้ไขปรับปรุง (Action) จะทำให้แก้ไขข้อบกพร่องของงานและพัฒนาจุดที่เด่นไปเรื่อย ๆ

3.4 บทบาทการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

3.4.1 สิ่งแวดล้อมของหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ มักจะมี 2 ประเภท ได้แก่

3.4.2 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สิ่งที่เราพบเห็น เช่น อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

3.4.3 สิ่งแวดล้อมทางจิตภาพ ได้แก่ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ เป็นสิ่งแวดล้อมที่ไม่สามารถมองเห็นด้วยตาเปล่าได้ แต่สามารถรับรู้ได้เมื่อเกิดอารมณ์ความรู้สึก เช่น ความรัก ความสามัคคี ความเกลียดชัง ความอิจฉาริษยา เป็นต้น ผู้บริหารจะต้องพัฒนาสิ่งแวดล้อมทั้งสองส่วนนี้ไปพร้อมกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ทั้งจากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษา หมายถึงบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายให้หน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษา ในลักษณะของการกำกับดูแล บริหารงานต่าง ๆ เช่นงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เพื่อการดำเนินการของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารต้องมีบทบาทครบถ้วนในทุกด้านเพื่อให้การบริหารการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงเลือกบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของ ประทวน บุญรักษา มาศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากแนวทางดังกล่าวครอบคลุม บทบาทต่าง ๆ มากที่สุดซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของ ประทวน บุญรักษา ประกอบด้วย บทบาทหลัก 3 ส่วน คือ บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร บทบาทความเป็นนักประสานงาน และบทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

เข็มทอง คิริแสงเลิศ (2555, หน้า 51-52) กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามี 5 ประการ คือ เป็นผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้สนับสนุนระบบการจัดการเรียนรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้นิเทศ และเป็นผู้กำกับติดตามประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. บทบาทผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ ในการบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดระบบการจัดการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1.1 กำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 จัดโครงสร้างการจัดระบบการเรียนรู้ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติด้วยการจัดหน่วยงานเพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้

1.3 จัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามความสามารถและความถนัด

- 1.4 กำหนดช่องทางในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ
2. บทบาทผู้สนับสนุนการจัดระบบการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนระบบการจัดการเรียนรู้ดังต่อไปนี้
 - 2.1 จัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2.2 พัฒนาผู้สอนให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.3 พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ให้มีความสามารถและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน
 - 2.4 ส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.5 จัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.6 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. บทบาทผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ดังนี้
 - 3.1 จัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
 - 3.2 จัดหาแหล่งเรียนรู้ แหล่งวิทยากรและปราชญ์ท้องถิ่นและชุมชน
 - 3.3 จัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเอื้อต่อการเรียนรู้
 - 3.4 ประสานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
4. บทบาทผู้นิเทศผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเป็นผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอนโดยการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้
 - 4.1 ดำเนินการนิเทศและสร้างความตระหนักให้แก่ผู้สอน เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทผู้สอนมาเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในการเรียนรู้และผู้จัดการเรียนรู้
 - 4.2 วางแผนการนิเทศร่วมกับผู้สอน
 - 4.3 จัดให้มีกิจกรรมนิเทศเพื่อพัฒนาผู้สอนตามความต้องการและความสมัครใจ
5. บทบาทผู้กำกับ ติดตาม ประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเป็นผู้กำกับติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ คือ
 - 5.1 วางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผล และสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบ

5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ในการประเมินผล

5.3 ดำเนินการกำกับติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ยาเบ็ญ เรื่องจรูญศรี (2553, สื่อออนไลน์) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดทำแผนงานโครงการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

1.1 กำหนดนโยบายของโรงเรียน

1.2 กำหนดความต้องการจำเป็นด้านต่าง ๆ

1.3 จัดทำแผนงานโครงการ

2. การพัฒนาบุคลากร

2.1 การปรับกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น

ศูนย์กลาง

2.2 การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ

3. การเตรียมสิ่งสนับสนุน

3.1 การเตรียมแหล่งค้นคว้าสำหรับผู้เรียน

3.2 การเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์

4. การบริหารและบริการหลักสูตรเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

4.1 การจัดให้มีรายวิชาเลือกตามโครงสร้างหลักสูตรที่หลากหลาย

4.2 การจัดกิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน

4.3 การจัดบรรยากาศเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการศึกษาค้นคว้าใฝ่รู้ใฝ่เรียน

4.4 การจัดบริการแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจ

6. การดำเนินการจัดการเรียนการสอน

6.1 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน

6.2 สนับสนุนให้ครูผู้สอนทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ

7. การจัดระบบนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำผลการประเมินเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อ

ปรับปรุงและพัฒนา

ยาเบ็ญ เรื่องจรูญศรี (2553, สื่อออนไลน์) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร

2. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยกันจัดการเรียน
4. สนับสนุนให้มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน
5. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียน
6. พัฒนาครูและบุคลากรให้รู้และเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน
7. ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชนในการจัดการเรียนการสอน
8. ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
9. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

ยาเบัญ เรื่องจรูญศรี (2553, สื่อบนออนไลน์) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ประกาศนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้แบบที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
3. จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาครูให้เข้าใจและมีทักษะในการจัดการเรียน การสอน และจัดทำแผนการสอนที่ยึดแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนา คุณภาพ การศึกษาและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับสถานศึกษา
5. จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของ ผู้เรียนรวมทั้งการประสานความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับกระบวนการเรียนรู้แบบที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดใน สถานศึกษา
6. กำหนดมาตรฐานการทำงานของครูและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ยึด หลักการประเมินจากสภาพจริง
7. ระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญทั้ง ทรัพยากร บุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรอื่น ๆ
8. ส่งเสริมกิจกรรมของคณะกรรมการนักเรียนและกิจกรรมเสริม หลักสูตรที่เน้นการ พัฒนาวิชาการและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ
9. ประชาสัมพันธ์และรายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบถึงผลการ ดำเนินงาน ของสถานศึกษา เพื่อสร้างความศรัทธาและความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน
10. จัดให้รางวัลหรือความชอบสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ผลโดยเน้น ความโปร่งใสเป็นธรรมและสร้างความสามัคคีในองค์การ

ทิตนา แชมมณี (2545, หน้า 14-15) กล่าวว่าในการจัดการเรียนการสอนนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์และ แหล่งการเรียนรู้อย่างเพียงพอ จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุนครูให้ได้พัฒนาการเรียนการสอนที่นักเรียนเป็นสำคัญทุกรูปแบบ และต้องส่งเสริมให้ ครูจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์และทักษะต่าง ๆ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทในฐานะ ผู้กระตุ้น ผู้เตรียมการ ผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกผู้จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษาและวางแนวกิจกรรมให้กับผู้เรียน

นวลจิตต์ เขาวงกิตพิงศ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชดเจน ไทยแท้ (2545, หน้า 36-39) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักและมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงต้องสนับสนุนให้ครูทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับหลักการสำคัญ เพราะจะช่วยในการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ เมื่อแนวคิดเปลี่ยน การกระทำย่อมเปลี่ยนตามไปด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทที่สำคัญ คือ

- 1) สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- 2) สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนและ
- 3) กำกับติดตามประเมินผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 12-13) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้คือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง หมายถึงการเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
3. บทบาทเป็นนักวางแผน เป็นผู้วางแผนทั้งในระยะสั้น และระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของโรงเรียน
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ตัดสินใจในการบริหารงานในโรงเรียน
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียน
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง เป็นผู้คอยแก้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในโรงเรียน

10. บทบาทผู้แก้ปัญหา เป็นผู้นำการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน เป็นผู้นำการจัดระบบงานและการพัฒนาโรงเรียน

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในโรงเรียน

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล เป็นผู้สรรหาคัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร เป็นผู้บริหารทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

16. บทบาทเป็นประธานในพิธี เป็นผู้นำในคืนการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดตามประสานงานรวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ๆ

กรมวิชาการ (2543, หน้า 76) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้

2. นำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา คือ ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3. จัดการเอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้อำนาจวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีม

4. พัฒนาผลการเรียนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตร

5. พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเพื่อเอื้อต่อการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประเวศ เวชชะ (2561, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนากิจการการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. บทบาทในการส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่การส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้ของครูให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ การสร้างเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่ดีในการเรียนรู้ รายการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ดังมีสาระสำคัญ ซึ่งจะได้กล่าวถึงตามลำดับดังนี้

1.1 บทบาทในการกำหนดทิศทางการศึกษา

การกำหนดทิศทางการศึกษาและเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดและชี้แจงครูทุกคนให้เข้าใจตรงกันคือ จัดการเรียนรู้โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ จัดสาระการเรียนรู้โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม พัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา และนำขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียนเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะเพียงพอในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.2 บทบาทในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่ดีในการจัดการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นครูที่ดี มีความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยครูต้องมีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ รู้เทคนิคในการสื่อสารกับผู้เรียน อีกทั้งสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่เรียนได้อย่างรวดเร็ว ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วย

1.3 บทบาทในการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

การที่ครูจะจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องได้รับการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาครูให้สามารถทำหน้าที่เป็นเหมือนครูมืออาชีพ คือ

1. ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู เช่น ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านพัฒนาทักษะการสอน เป็นต้น

2. ส่งเสริมและเข้าร่วมกับครูผู้สอนเพื่อสร้างความเป็น ชุมชนแห่งวิชาชีพ
3. ส่งเสริมและกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. ให้การสนับสนุนครูเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่และให้กำลังใจครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด

2. บทบาทในการพัฒนาสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

2.1 บทบาทในการบริหารการใช้และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ อาจทำได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ในการใช้และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ

2.2 บทบาทในการบริหารสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์ความต้องการ วางแผนในการจัดหา จัดระบบการใช้ การบำรุงรักษาของ สิ่งอำนวยความสะดวก และพัฒนาครูผู้เรียน และบุคลากรให้มีความรู้ในใช้ ตลอดจนการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้ ปรับปรุงและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. บทบาทในการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา การพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่ดีในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่สำคัญได้แก่ กิจกรรมการสร้างเสริมทักษะการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ และกิจกรรมเสริมทักษะชีวิต

จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น ทั้งจากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวก ทั้งในด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์และ แหล่งการเรียนรู้อย่างเพียงพอ จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุนครูให้ได้พัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกรูปแบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนครูซึ่งเป็นบุคลากรหลัก และมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารจึงต้องสนับสนุนให้ครูทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักการสำคัญ เพราะจะช่วยในการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้เมื่อแนวคิดเปลี่ยนการกระทำย่อมเปลี่ยนตามไปด้วย ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

มีความแปลกใหม่ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการนำเอารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรนำมาประยุกต์ใช้ ดังนี้ นवलจิตต์ เขาวกิตติพงศ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัตเจน ไทยแท้ (2545, หน้า 36-39) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการศึกษาประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในความมุ่งหมายและหลักการซึ่งต้องการให้คนไทยมีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังช่วยปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องให้กับผู้เรียนเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพึ่งพาตนเอง การใฝ่รู้อยู่เสมอ การเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความเสมอภาค การเคารพกฎหมาย ความรู้สากลประชาธิปไตยศิลปวัฒนธรรมของชาติ และการเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบเดิมที่เคยใช้ เพื่อตอบสนองกับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นสำคัญซึ่งคำนึงถึงความต้องการ ความแตกต่าง ความสนใจ ความเอื้ออาทร ความต้องการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน วิสัยทัศน์นี้จะส่งผลให้ผู้บริหารปรับพฤติกรรมกรบริหารให้เป็นแบบอย่างแก่ครู ซึ่งจะถ่ายโอนไปถึงพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

บทบาทของผู้บริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และเป็นหลักสูตรบูรณาการ แม้ว่าหลักสูตรยังคงแบ่งเป็นรายวิชาหรือกลุ่มวิชา มีตารางเรียนเป็นกรอบควบคุมเวลาต่อชั่วโมงเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น แต่ในอนาคตโรงเรียนจะมีอิสระในการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะวางแผนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่แท้จริงของท้องถิ่นให้ได้ หลักสูตรบูรณาการเป็นหลักสูตรซึ่งเหมาะสมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองจากกิจกรรมหลากหลาย ซึ่งครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้

จัดให้ ดังนั้นการสะท้อนองค์ความรู้ ความคิด ความรู้สึก จากการทำที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน จะมีลักษณะหลากหลายและเป็นองค์ความรู้รวมจากหลายวิชา หลักสูตรบูรณาการจึงเป็น หลักสูตรที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้อง ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือก เรียนรู้ตามความสนใจแหล่งการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ เรือนเพาะชำ สวนหย่อม ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องพลศึกษา ห้องพยาบาล ห้องครัว เป็นต้น แหล่งการเรียนรู้ที่ กล่าวมานี้มีอยู่ในสถานศึกษาตามปกติอยู่แล้ว หากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการแหล่ง การเรียนรู้เหล่านี้ให้เป็นระบบ วางแผนการใช้แหล่งการเรียนรู้ จัดตั้งบุคลากรรับผิดชอบดูแล มีการควบคุมกำกับ และติดตามประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแสวงหาแหล่งการ เรียนรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของครูในฐานะผู้อำนวยการ ความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

3. การวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยใน ชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะมีปัญหาวิจัยมากมายที่ทำทลายความสามารถของครูในการ ค้นพบองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนต่อไป ผู้บริหารอาจเชิญ วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาให้ความรู้เบื้องต้น ให้ครูมีโอกาสฝึก ทำงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง และนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้ อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามควรปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการวิจัยว่า การวิจัยไม่ใช่เรื่องยาก ไม่จำเป็นต้องใช้สถิติขั้นสูงที่ยุ่งยากซับซ้อนก็สามารถทำได้ นับเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ ความสนใจและสื่อสารให้บุคลากรได้เข้าใจตรงกันในเบื้องต้นก่อน

4. การจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ผู้บริหารควรจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมสำหรับบริการแก่ครู จัดระบบการผลิต การยืม การเก็บรักษา การซ่อมแซมให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งควรสำรวจความต้องการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อใช้ เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนดำเนินการต่อไป

5. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน งบประมาณนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ปรับปรุงแหล่งการเรียนรู้ให้พร้อมสำหรับบริการ ซ่อมแซม

อาคารสถานที่ ผักอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรบูรณาการ การเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

6. การเผยแพร่ผลงาน การเผยแพร่ผลงานการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะช่วยจูงใจให้ครูกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่ผลงาน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ ผลงานทางวารสารของโรงเรียน การประชุมผู้ปกครองการประชุมกลุ่มโรงเรียน การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์การสอน การจัดห้องเรียนที่เป็นตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเขียนบทความทางวิชาการเผยแพร่ การใช้โรงเรียนเป็นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น

7. การให้ขวัญกำลังใจ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องการขวัญกำลังใจจากผู้บริหารซึ่งอาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การแสดงความสนใจอย่างแท้จริงของผู้บริหาร การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การให้วุฒิบัตร หรือโล่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การส่งเสริมให้เป็นวิทยากร การส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนา การส่งไปฝึกอบรมเพิ่มเติม การยกย่องให้เป็นครูดีเด่น การจัดสรรงบประมาณให้เป็นกรณีพิเศษ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น

8. บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

1. การปรึกษาหารือและสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

2. การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

3. การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ บริการด้านการสอน การสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน การสัปดาห์การสอนกิจกรรมกลุ่มโรงเรียน กิจกรรมทางวิชาการ เป็นต้น

4. การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

3. บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิธีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ดำเนินการได้ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักในความสำคัญของการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

2. การวางแผนกำกับ ติดตาม และประเมินผล
3. การดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผล
4. การสรุปผลการดำเนินการ

ทิศนา แชมมณี (2545, หน้า 14-15) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้อย่างเพียงพอ จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้พัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกรูปแบบ และต้องส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์ และทักษะต่าง ๆ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทในฐานะผู้กระตุ้นผู้เตรียมการ ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษาและวางแผนกิจกรรมให้กับผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543ก, หน้า 67) ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้โดยสนับสนุนและมีส่วนร่วมร่วมกับครูและผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้ในธรรมนูญโรงเรียนที่มีแผนงานในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวทางการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
3. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา
4. บริหารจัดการให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิด พัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตร
5. พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นห้องเรียน
6. จัดให้มีระบบนิเทศภายใน ช่วยเหลือครูในด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 27) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร
2. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมกันจัดการเรียนการสอน
4. สนับสนุนให้มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน
5. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน
6. พัฒนาครูและบุคลากรให้รู้และเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน
7. ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชนในการจัดการเรียนการสอน
8. ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
9. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนในเรื่องการอำนวยความสะดวก การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดเตรียมแหล่ง ค้นคว้าสำหรับนักเรียน การจัดหาแหล่งเรียนรู้ การเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต3 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิด เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แนว เกี่ยวกับรูปแบบและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาจาก นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์, เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัชเจน ไทยแท้ (2545, หน้า 36-39) ทิศนา แชมมณี (2545, หน้า 14-15) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543ข, หน้า 67) และ กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 27) แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	นวลจิตต์ เขวกิรดิพงษ์, นวลจิตต์ เขวกิรดิพงษ์, เบญจลักษณ์ น้าฟ้า และชัชตเจน ไทยแท้ (2545)	ทิศนา ขวมมณี (2545)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543ข)	กระทรวงศึกษาธิการ (2542)	ความถี่
1. บทบาทในการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมความสะดวก	✓	✓	✓	✓	4
2. บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	✓		✓		2
3. บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล	✓		✓	✓	3
4. บทบาททางบริหารบุคคล		✓		✓	2
5. บทบาทในฐานะผู้กระตุ้นผู้เตรียมการ		✓			1
6. บทบาทให้คำปรึกษา		✓			1
7. บทบาทเป็นปฏิรูปการเรียนรู้			✓		1
8. บทบาทเป็นนักวิชาการ			✓	✓	2
9. บทบาทนักประชาสัมพันธ์				✓	1
10. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้				✓	1

จากตารางผู้ศึกษาได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาจากนักวิชาการ ดังตารางที่ 1 แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (มีความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความถี่ได้ ดังนี้ คือ

1. บทบาทในการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมความสะดวก
2. บทบาทเป็นนักวิชาการ

3. บทบาทการบริหารงานบุคคล
4. บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
5. บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก บทบาทในการกำกับ ติดตาม บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน บทบาททางบริหารบุคคล และ บทบาทเป็นนักวิชาการ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมการดำเนินการด้านการจัดกระบวนการเรียนเชิงรุก ประกอบด้วย 5 ด้าน

1. บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียน มีการจัดประชุม ชี้แจง วางแผน และสำรวจความต้องการของบุคลากร ในการอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ทั้งทางด้านเทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อะไหล่ให้คำปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออกสถานที่ การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ การเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การวิจัยในชั้นเรียน การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การเผยแพร่ผลงาน ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การเรียนรู้นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ สนับสนุนให้ครูผู้สอนไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ตลอดจนการจัดหาแหล่งวิทยากรปราชญ์ท้องถิ่นและสร้างเสริมเครือข่ายกับชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. บทบาทนักวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร กับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนการเรียน วางแผนการจัดการเรียน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา มาตรฐาน ตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดอบรมให้แก่บุคลากรในการจัดทำแผนการเรียนรู้ออกสถานที่ เพื่อให้การจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

3. **บทบาทการบริหารงานบุคคล** หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การฝึกอบรม เงินเดือนค่าจ้าง ขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานต่าง ๆ จัดอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร และสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงบทลงโทษทางวินัยต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

4. **บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน** หมายถึง กระบวนการนิเทศการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาการเรียน การสอนที่จัดดำเนินการในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก มีการวางแผนการนิเทศเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร กำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู เลือกใช้รูปแบบของการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามขนาดของสถานศึกษาและความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจักระบบนิเทศอำนวยความสะดวก ในการนิเทศทุกฝ่าย นิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำครูและจัดทำรายงาน ผลการนิเทศติดตามและเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ

5. **บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล** หมายถึง ผู้บริหารมีหน้าที่การดำเนินการประเมินผลในการปฏิบัติงานของครูแบบรายบุคคล โดยใช้ระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการประเมิน วิธีการประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี และประเมินผลด้วยหลักการเหตุผลอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง และกำกับ ติดตามดูแล การวัดผล การทดสอบความรู้ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นไปตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี และการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อบริการรับประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงและนำมาเสนอ ดังนี้

สรพงษ์ จันทร์พราหมณ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการจัดการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมการจัดการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุไรวรรณ ฉัตรสุภางค์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาครู บุคลากร และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน และที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร แหล่งเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ ส่วนข้อเสนอแนะ ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ ควรจัดให้มี

การพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

เชวง เพชรภา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 การวิจัยนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก และเปรียบเทียบบทบาทเหล่านั้นของบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตามแนวความคิดของครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามด้านที่เฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญค้นการนิเทศภายใน กำกับ ติดตามผล และด้านการพัฒนาการเรียนการสอนเชิงรุก ตามลำดับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามตำแหน่งหน้าที่ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ถ้าจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามระดับการจัดการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อาทิตยา แยมกลิ่น (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองโดนปราสาทวิทย์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนบ้านหนองโดนปราสาทวิทย์ คือ 1) ด้านการเตรียมการ ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตรวจสอบตลอดทั้งมีการวิเคราะห์หลักสูตรและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าให้ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านการดำเนินการ ครูจะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนมีการกำหนดกิจกรรมโดยครู นักเรียนมีส่วนร่วมบ้างเป็นบางครั้ง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนยังยึดครูเป็นศูนย์กลาง นักเรียนเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตาม 3) ด้านสื่อการสอน ครูส่วนใหญ่จัดหาสื่อการสอนตามสภาพยังไม่ให้ความสำคัญในการใช้สื่อประกอบการสอนเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากงบประมาณในการจัดหาสื่อมีจำนวนจำกัด การจัดการเรียนการสอนจึงใช้หนังสือเป็นสื่อการสอน และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล ครูส่วนใหญ่ใช้วิธีวัดผลแบบเดียวคือ ใช้แบบทดสอบเพื่อตัดสินผลการเรียนเมื่อสิ้นปีการศึกษา

พฤติกรรมการวัดและประเมินผลยังยึดแบบทดสอบเป็นหลักไม่ได้ประเมินอย่างหลากหลายตามหลักการวัดและประเมินผลที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตร

อุดม ธารณะ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริมการวัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร และเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางการบริหาร ขนาดของสถานศึกษา และการผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 และเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาที่ผ่านการประเมิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริมการวัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางการบริหาร พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามการผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรนิชา สุตตาชาติ (2560, สื่อออนไลน์) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของ บุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวม และรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

เพ็ญจันทร์ โรจนรัตน์ภรณ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับ

สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05

จากงานวิจัยในประเทศที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เชิงรุกนั้น เป็นการสอนที่ให้ความสำคัญที่ตัวเด็กอย่างแท้จริง ทั้งครูและผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะส่งเสริมและจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยนวิธี การสอนให้มีประสิทธิภาพและให้ผู้เรียนได้ลงมือทำกิจกรรมจริงเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาจาก นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัชเจน ไทยแท้ (2545, หน้า 36-39) ทิศนา แชมมณี (2545, หน้า 14-15) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 67) และกระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 27) แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. อายุ
 - 2.1 ช่วงอายุ 20-30 ปี
 - 2.2 ช่วงอายุ 31-40 ปี
 - 2.3 ช่วงอายุ 41-50 ปี
 - 2.4 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาการศึกษาสูงสุด
 - 3.1ปริญญาตรี
 - 3.2ปริญญาโท
 - 3.3ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 4.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 4.2 5-10 ปี
 - 4.3 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

- บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต3
1. บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก
 2. บทบาทเป็นนักวิชาการ
 3. บทบาทการบริหารงานบุคคล
 4. บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
 5. บทบาทในการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1,818 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ จากประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1,818 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และวิธีการให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาด ซึ่งสามารถสรุปผลการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 2 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ประชากร	จำนวน โรงเรียน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	57	125	57	22
ขนาดกลาง	74	1,266	74	221
ขนาดใหญ่	9	427	9	74
รวมทั้งสิ้น	140	1,818	140	317

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีเนื้อหาครอบคลุม 5 ด้าน คือ บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก บทบาทในการกำกับ ติดตาม บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน บทบาททางบริหารบุคคล และบทบาทเป็นนักวิชาการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับประเมิณผล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ

4.50–5.00 หมายถึง ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระดับ มากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระดับ มาก

2.50–3.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระดับ ปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการ

จัดการเรียนรู้เชิงรุกระดับ น้อย

1.00–1.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทผู้นำทางด้านวิชาการ ด้านบทบาทเป็นผู้นำทางบริหารบุคคล ด้านบทบาทผู้อำนวยการด้านความสะอาด ด้านบทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง และด้านบทบาทเป็นผู้ประเมินผล

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข เพื่อความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา และโครงสร้าง โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 (ดังแสดงในภาคผนวก ค หน้า 135–144)

4.1 ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 ดร.วิษระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.3 นายจตุรงค์ ชุมพลกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันหลวง

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

6. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 (ดังแสดงในภาคผนวก ง หน้า 145)

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และความสมบูรณ์ ไปใช้เก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการส่งไปรษณีย์พร้อมแบบสอบถาม และจดหมายตอบกลับ ถึงผู้วิจัย ไปยังสถานศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 317 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ไปวิเคราะห์ต่อไป
4. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปประกอบด้วย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้
 - 4.50–5.00 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระดับ มากที่สุด
 - 3.50–4.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระดับ มาก
 - 2.50–3.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระดับ ปานกลาง
 - 1.50–2.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกระดับ น้อย

1.00–1.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า t -test แบบ Independent Samples และ แบบ One-Way Anova หากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe's Method

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา คำนวณความสอดคล้องระหว่างคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติพื้นฐาน
 - 3.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions)
 - 3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. สถิติในการทดสอบสมมุติฐาน
 - 4.1 สถิติในการทดสอบสมมุติฐาน เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t -test แบบ Independent
 - 4.2 สถิติในการทดสอบสมมุติฐาน เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่ม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่ามี ความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe's Method

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบ t-test และใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโดยผู้วิจัยได้ใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม จำแนกเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง รวม 317 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percent)

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ
อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	124	39.10
หญิง	193	60.90
รวม	317	100.00
อายุ		
20-30 ปี	109	34.40
31-40 ปี	173	54.60
41-50 ปี	26	8.20
มากกว่า 51 ปี ขึ้นไป	9	2.80
รวม	317	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	192	60.60
ปริญญาโท	125	39.40
ปริญญาเอก	-	-
รวม	317	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	202	63.70
6 - 10 ปี	76	24.00
10 ปีขึ้นไป	39	12.30
รวม	317	100.00

หมายเหตุ: (n = 317)

จากตาราง 3 พบว่า สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 317 คน จำแนกตามลักษณะที่ศึกษา ดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 และเพศชาย
คิดเป็นจำนวน 124 คน ร้อยละ 39.10

อายุ ครูที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 รองลงมา อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 และน้อยที่สุดอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาสูงสุด ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40

ประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และน้อยที่สุดประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู ที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการวิเคราะห์สังเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 ด้าน คือ บทบาทในด้านการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมความสะอาด บทบาทด้านนักวิชาการ บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล บทบาทในด้านการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และบทบาทในด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยใช้เกณฑ์วิเคราะห์และแปลผล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 317 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิด ดังรายละเอียดในตารางที่ 2-7

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ที่	รายการ	N = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมความสะอาด	4.11	.64	มาก
2	ด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ	4.12	.79	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	รายการ	N = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
3	ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล	4.13	.72	มาก
4	ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	4.10	.67	มาก
5	ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล	4.21	.70	มาก
รวม		4.14	.51	มาก

จากตาราง 4 ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.13$, SD = 0.72) และด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.67) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อวิเคราะห์ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 5-9 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้
สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่ง
อำนวยความสะดวก

ข้อ	รายการ	N = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงด้านการจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.15	.71	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครูในการอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.11	.78	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกของครูได้ตรงกับความต้องการ	4.10	.79	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ถูกต้องตามระเบียบของราชการ	4.14	.81	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.09	.80	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกทางด้านอุปกรณ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.08	.78	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีตำรา เอกสาร แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องต่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.12	.84	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.08	.84	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษารสนับสนุนในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	4.04	.76	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.09	.77	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	N = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่	4.13	.78	มาก
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาแหล่งวิทยากรปราชญ์ท้องถิ่น	4.16	.81	มาก
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนเมื่อพบปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้	4.14	.74	มาก
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.09	.76	มาก
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเสริมเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.10	.74	มาก
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.15	.74	มาก
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป	4.15	.65	มาก
รวม		4.11	.64	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาแหล่งวิทยากรปราชญ์ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.65) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงด้านการจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนการจัดการเรียนเชิงรุก (Active Learning) ($\bar{X} = 4.15$,

S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.76)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทนักวิชาการ

ข้อ	รายการ	N = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.11	.85	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และเพิ่มเติม พ.ศ. 2553	4.13	.88	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.12	.88	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน และตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.21	.89	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมให้แก่ครูในการจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.11	.91	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการส่งเสริมสนับสนุน ในการพัฒนางานวิชาการ	4.13	.89	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการโน้มน้าว จูงใจ บุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนางานวิชาการ	4.12	.88	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	N = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา	4.05	.85	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.11	.79	มาก
รวม		4.12	.79	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทนักวิชาการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.89) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.88) และผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.85) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหาร
สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล

ข้อ	รายการ	N = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง ให้ เพียงพอภายในสถานศึกษา	4.12	.76	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรให้ก้าวหน้า ทันทสมัยอยู่เสมอ เช่น การ ฝึกอบรม	4.08	.80	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของ บุคลากรทางการศึกษา	4.12	.84	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.15	.87	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความ คิดเห็นในการวางแผนงานต่าง ๆ	4.07	.88	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรมีเจตคติที่ดีในการปรับเปลี่ยนเทคนิค การจัดการเรียนรู้	4.13	.87	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	4.15	.89	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการรักษาวินัย กฎระเบียบ ของสถานศึกษา	4.14	.81	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างข้อตกลงร่วมกันภายใน สถานศึกษา รวมถึงบทลงโทษทางวินัยต่าง ๆ	4.20	.78	มาก
รวม		4.13	.72	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.724) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา รวมถึงบทลงโทษทางวินัยต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.87) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	รายการ	N = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจง การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ	4.06	.75	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.06	.83	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างต่อเนื่อง	4.10	.83	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามแผนงานที่วางไว้	4.11	.84	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้รูปแบบของการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามขนาดของสถานศึกษาและความต้องการของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา	4.09	.87	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	N = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดการระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น	4.13	.86	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริการและอำนวยความสะดวกในการนิเทศทุกฝ่าย และทุกด้าน	4.13	.87	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำครู	4.14	.79	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น	4.12	.76	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำรายงาน ผลการนิเทศติดตามและเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ	4.05	.70	มาก
รวม		4.10	.67	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.670) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.86) และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริการและอำนวยความสะดวกในการนิเทศทุกฝ่าย และทุกด้าน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำรายงาน ผลการนิเทศติดตามและเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.70) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

ข้อ	รายการ	N = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.14	.79	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนที่เชิงรุก (Active Learning) อย่างเป็นระบบ	4.25	.80	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเทคนิค วิธีการประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี	4.26	.81	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในส่วนต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้	4.16	.85	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.23	.82	มาก
6	ผู้บริหารมีดำเนินการประเมินผลในการปฏิบัติงานของครูแบบรายบุคคล	4.22	.84	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการประเมิน	4.24	.85	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีประเมินผลด้วยหลักการเหตุผลอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม	4.18	.87	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองได้	4.22	.83	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	N = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
10	ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับ ติดตามดูแล การวัดผล การทดสอบความรู้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.23	.79	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการประเมิน เป็นข้อมูล ป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เชิงรุก (Active Learning) ได้	4.21	.76	มาก
รวม		4.21	.70	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเทคนิควิธีการประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่เชิงรุก (Active Learning) อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.80) และผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการประเมิน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.79) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม จำแนกเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน

ดังรายละเอียดในตารางที่ 8-13

สมมติฐานที่ 1 ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกันโดยการทดสอบค่า (t-test)

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ

ที่	แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบ ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	เพศ				t	Sig. (2-tailed)
		ชาย (124)		หญิง (193)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านบทบาทในการสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวก	4.16	.61	4.08	.65	1.02	.309
2	ด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ	4.29	.70	4.01	.82	3.25**	.001
3	ด้านบทบาทการบริหารงาน บุคคล	4.31	.65	4.01	.75	3.66**	.000
4	ด้านบทบาทในการสนับสนุน การนิเทศการจัดการเรียน การสอน	4.29	.61	3.98	.68	4.21**	.000
5	ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล	4.25	.72	4.19	.69	.70	.483
	รวม	4.26	.47	4.06	.52	3.49**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูชายและครูหญิง มีความคิดเห็นในด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล และด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการทดสอบค่า (One-way ANOVA)

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม อายุ

แหล่งข้อมูล เปรียบเทียบ ตามอายุ	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบทบาทในการ สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.60 124.22 128.82	3 313 316	1.54 .40	3.87*	.010
2. ด้านบทบาทเป็น นักวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.980 194.01 194.99	3 313 316	.33 .62	.527	.664
3. ด้านบทบาทการ บริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.67 157.13 165.80	3 313 316	2.89 .50	5.76**	.001
4. ด้านบทบาทในการ สนับสนุนการนิเทศการ จัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.03 133.27 141.30	3 313 316	2.68 .43	6.29**	.000
5. ด้านบทบาทในการ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	7.44 146.87 154.31	3 313 316	2.48 .47	5.29**	.001
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.87 78.62 82.49	3 313 316	1.29 .25	5.13**	.002

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01,

จากตาราง 11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่แตกต่างกัน โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') รายละเอียดในตาราง 10

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของครูที่มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นรายคู่ โดยจำแนกตาม อายุ

บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการ ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	อายุ	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก			
		ช่วงอายุ	ช่วงอายุ	ช่วงอายุ	มากกว่า
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
1. ด้านบทบาทการ บริหารงานบุคคล	ช่วงอายุ 20-30 ปี	-	.344*	.387	.192
	ช่วงอายุ 31-40 ปี	-	-	.043	-.152
	ช่วงอายุ 41-50 ปี	-	-	-	-.195
	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
2. ด้านบทบาทในการ สนับสนุนการนิเทศการ จัดการเรียนการสอน	ช่วงอายุ 20-30 ปี	-	.334*	.325	.054
	ช่วงอายุ 31-40 ปี	-	-	-.010	-.280
	ช่วงอายุ 41-50 ปี	-	-	-	-.271
	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
3. ด้านบทบาทในการ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผล	ช่วงอายุ 20-30 ปี	-	.280*	.264	-.297
	ช่วงอายุ 31-40 ปี	-	-	-.016	-.578
	ช่วงอายุ 41-50 ปี	-	-	-	-.561
	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นรายคู่ โดยจำแนกตามอายุ พบความแตกต่าง 3 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากกลุ่มอายุช่วงอายุ 20-30 ปี กับช่วงอายุ 31-40 ปี ได้แก่ บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล บทบาทด้านการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และบทบาทด้านการกำกับติดตามและประเมินผล นอกนั้นด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการทดสอบค่า (One-way ANOVA)

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

ที่	แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบ ความแปรปรวนระหว่าง กลุ่ม	จำแนกตามวุฒิการศึกษา				t	sig
		สูงสุด					
		ปริญญาตรี (192)		ปริญญาโท (125)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านบทบาทในการสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวก	4.26	.57	3.89	.67	5.20**	.000
2	ด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ	4.14	.78	4.09	.80	.58	.565
3	ด้านบทบาทการบริหารงาน บุคคล	4.19	.71	4.03	.73	1.98*	.049
4	ด้านบทบาทในการสนับสนุน การนิเทศการจัดการเรียน การสอน	4.22	.64	3.92	.67	3.95**	.000
5	ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล	4.37	.62	3.98	.74	4.87**	.000
	รวม	4.24	.49	3.98	.50	4.50**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 4 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการทดสอบค่า (One-way ANOVA)

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งข้อมูล เปรียบเทียบ ประสบการณ์ในการ ทำงาน	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. บทบาทในการ สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	3.65	2	1.82	4.57*	.011
	ภายในกลุ่ม	125.18	314	.40		
	รวม	128.82	316			
2. บทบาทเป็น นักวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.82	2	2.90	4.82**	.009
	ภายในกลุ่ม	189.18	314	.60		
	รวม	194.99	316			
3. บทบาทการ บริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.68	2	3.34	6.59**	.002
	รวม	165.80	316			

ตาราง 14 (ต่อ)

แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสบการณ์ในการทำงาน						
4. บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	4.37	2	2.18	5.00**	.007
	ภายในกลุ่ม	136.93	314	.44		
	รวม	141.30	316			
5. บทบาทในการกำกับติดตาม และประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	6.35	2	3.18	6.74**	.001
	ภายในกลุ่ม	147.96	314	.47		
	รวม	154.31	316			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.71	2	.86	3.33**	.037
	ภายในกลุ่ม	80.78	314	.26		
	รวม	82.49	316			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่แตกต่างกัน โดยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe') รายละเอียดในตาราง 13

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของครูที่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นรายคู่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก		
		ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
1. บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก	ต่ำกว่า 5 ปี	-	.251*	.001
	6-10 ปี	-	-	-.250
	10 ปีขึ้นไป	-	-	-
2. บทบาทเป็นนักวิชาการ	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-.291*	-.263
	6-10 ปี	-	-	.028
	10 ปีขึ้นไป	-	-	-
3. บทบาทการบริหารงานบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	-	.301*	.303
	6-10 ปี	-	-	.001
	10 ปีขึ้นไป	-	-	-
4. บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	ต่ำกว่า 5 ปี	-	.280*	.113
	6-10 ปี	-	-	-.167
	10 ปีขึ้นไป	-	-	-
5. บทบาทในการกำกับติดตาม และประเมินผล	ต่ำกว่า 5 ปี	-	.339*	.115
	6-10 ปี	-	-	-.223
	10 ปีขึ้นไป	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นรายคู่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง 5 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ในช่วงอายุต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่

มีประสบการณ์ในการทำงาน ในช่วงอายุ 6-10 ปี ได้แก่ บทบาทด้านการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก บทบาทด้านเป็นนักวิชาการ บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล บทบาทด้านการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และบทบาทด้านการกำกับติดตามและประเมินผล



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานจำนวน 4 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ได้ทำการวิเคราะห์โดยแจกแจง ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบ t-test และใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าโดยรวม มีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บทบาทการบริหารงานบุคคล ส่วนบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แปลผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาแหล่งวิทยาการปราชญ์ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป และผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงด้านการจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านบทบาทนักวิชาการ ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 และผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการส่งเสริมสนับสนุน ในการพัฒนางานวิชาการ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา รวมถึงบทลงโทษทางวินัยต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การ

จัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริการและอำนวยความสะดวกในการนิเทศทุกฝ่าย และทุกด้าน ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำรายงาน ผลการนิเทศติดตามและเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเทคนิค วิธีการประเมินผลตามสภาพจริง และหลากหลายวิธี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการวัด และประเมินผลการเรียนการสอนที่เชิงรุก (Active Learning) อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการประเมิน ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูชายและครูหญิง มีความคิดเห็นในด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล และด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีความคิดเห็นในด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล และด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 มาตราที่ 22 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและมาตราที่ 24 คือมีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังคำกล่าวของ ทิศนา ขัมมณี (2545, หน้า 14-15) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้

เพียงพอ จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้พัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกรูปแบบ และต้องส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์ และทักษะต่าง ๆ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทในฐานะผู้กระตุ้นผู้เตรียมการ ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้จัดการสิ่งเร้า ให้คำปรึกษาและวางแผนกิจกรรมให้กับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สรพษ จันทรพรหม (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้กล่าวไว้ว่าในการศึกษายุคปัจจุบันที่เป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษานั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นผู้คอยที่จะอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ครูในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การส่งเสริมจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารศึกษาที่จะต้องมีการส่งเสริม ส่งเสริมปฏิบัติภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตัวผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสงวน เพชรภา (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้สถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ บทบาทในด้านการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก บทบาทด้านนวัตกรรมการ บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล บทบาทในด้านการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และบทบาทในด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้จัดหาแหล่งเรียนรู้ วิทยากร ประชาชนท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้า

ไปศึกษาหาความรู้จากประสบการณ์จริง อำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ ตำรา เอกสาร รวมทั้งสนับสนุนให้ครูผู้สอนไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป โดยผู้บริหาร สถานศึกษา มีการจัดประชุม ชี้แจงด้านการจัดสรรงบประมาณเพื่ออำนวยความสะดวก ในการสนับสนุนการจัดการเรียนเชิงรุก (Active Learning) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดำเนินการตามแนวคิดของ นवलจิตต์ เชาวเกียรติพงศ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัชเจน ไทยแท้(2545, หน้า 36-39) กล่าวว่า บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่เฝ้าต่อบรรยากาศการเรียนการสอน มีการจัดหา แหล่งการเรียนรู้ การจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญจันทร์ โรจนรัตนาภรณ์ (2560) ได้ศึกษา บทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการส่งเสริมพัฒนาสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ในการ จัดให้มีสื่อการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพและทันสมัย รวมทั้งสนับสนุนทางด้าน งบประมาณในการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ มีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการส่งเสริมการจัดอบรม ให้ครูวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนรู้อิงเชิงรุก (Active Learning) และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการให้ความรู้ มีการส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนางานวิชาการ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา นำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตาม สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543ก, หน้า 67) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท ในการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด การปฏิรูปการเรียนรู้ โดยสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับครูและผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการกำหนดแผน

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้ในธรรมนูญโรงเรียนที่มีแผนงานในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวทางการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนิชา สุตตาชาติ (2560) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการวางแผนการเรียนการสอนโดยมีการกำหนดนโยบายแนวปฏิบัติ กำหนดแผนปฏิบัติ การเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การจัดเตรียมสื่อ เครื่องมือ และแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและมีการจัดให้ผู้เรียนเลือกเรียนในสิ่งที่สนใจตามความเหมาะสมของเนื้อหาและหลักสูตร

1.3 ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา รวมถึงบทลงโทษทางวินัยต่าง ๆ มีการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติดี มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคนวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา และสถานศึกษากำหนดภาระงานสร้าง ข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา รวมถึงบทลงโทษทางวินัยต่าง ๆ เพื่อสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 12-13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารบุคคล เป็นผู้สรรหาคัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา รวมทั้งเป็นผู้บริหารทรัพยากร ทรัพย์สิน สิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงการศึกษาธิการ ที่กำหนดกรอบ โครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีความรู้ความเข้าใจในสภาพและปัญหาการบริการงานบุคคล

เพราะความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา และส่งผลดีต่อตัวผู้เรียน

1.4 ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการนิเทศจัดการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดโดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำ ครู ผู้บริหารสถานศึกษามีการอำนวยความสะดวก รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจักระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น เพื่อแก้ไขพัฒนานิเทศการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแนวคิดของ เช้มทอง ศิริแสงเลิศ (2555, หน้า 51-52) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเป็นผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศและสร้างความตระหนักให้แก่ผู้สอน มีการวางแผนการนิเทศร่วมกับผู้สอน จัดให้มีกิจกรรมนิเทศเพื่อพัฒนาผู้สอนตามความต้องการและความสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนิชา สุตตาชาติ (2560) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน ด้านการนิเทศการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญของการนิเทศการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการกำกับ ติดตามที่จะช่วยให้รับทราบสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร ประเมินปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้ประสิทธิภาพบังเกิดผลต่อผู้เรียน เพื่อทำให้เกิดมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้นในโรงเรียน

1.5 ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการกำหนดเทคนิค วิธีการประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธีสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งมีการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่เชิงรุก (Active Learning) อย่างเป็นระบบพร้อมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแนวคิดของ นवलจิตต์

เซวากีร์ติพงษ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัตเจน ไทยแท้ (2545, หน้า 36-39) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียน การสอน ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักใน ความสำคัญ การวางแผน การดำเนินการ กำกับ และการสรุปผลของการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนิชา สุตตาชาติ (2560) และอุไรลักษณ์ วิบูลย์ธนมาศ (2555) ได้ศึกษาบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในด้าน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยอาจ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการวัดและการประเมินผลการเรียน การสอน เพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผู้เรียนและพบข้อบกพร่อง ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งสามารถนำเอาผลมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขก้อ ให้เกินประสิทธิภาพต่อตัวผู้เรียนและต่อครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาขอเสนอแนะจากผลการวิจัย เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทในการ สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน รายด้าน ดังนั้นจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญ มีการ ส่งเสริมในดำเนินการนิเทศนิเทศการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีระบบ โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติตามภารกิจหลักของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐานการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพและปัญหาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543). **การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**.
กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). **เอกสารชุดเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียน
เป็นสิ่งสำคัญ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **บทบาทของครูในการเรียนรู้แบบ Active Learning**.
สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2563, จาก
<http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12972&Key>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). **การบริหารจัดการเรียนรู้ (ประมวลชุดวิชาการจัดและบริหาร
องค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์)**. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2559). **การเรียนรู้เชิงรุก (Active
Learning)**. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2563, จาก <http://meded.psu.ac.th>
- ชาติสยาม ธรรมจินดา. (2560). **การเรียนรู้แบบระดมสมอง**. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2563,
จาก <http://www.km.eng.psu.ac.th>
- เชวง เพชรภา. (2553). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการ
สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2545). **การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)**. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2554). **การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)**. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2563, จาก <http://pirun.ku.ac.th/~g4986066/activet.pdf>
- ทิตนา แคมณี. (2545). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมณี. (2550). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมณี. (2553). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 12) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดา รัตนพันธ์. (2555). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นวลจิตต์ เขาวีรดิพงษ์, เบญจลักษณ์ น้าฟ้า และชัตเจน ไทยแท้. (2545). **บทบาทการจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุหงา วัฒนนะ. (2546). Active Learning. **วารสารวิชาการ**, 6(9), 30-34
- ปรีชาญ เดชศรี. (2545). การเรียนรู้แบบ Active Learning ทำได้อย่างไร. **วารสารการศึกษาวิทยาศาสตร์**, 30(116), 53-55.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ประทวน บุญรักษา. (2555). **บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารอาชีพ**. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2563, จาก <http://www.academia.edu>
- ประเวศ เวชชะ. (2561). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2563, จาก <https://sites.google.com/a/crru.ac.th>
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2550). **ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2558). **การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เพ็ญจันทร์ ไรจน์รัตนภรณ์. (2560). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีนคร. การศึกษาอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.**
- ภัทรนิชา สุดตาชาติ. (2560). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/831.ru>**
- มนต์ฤดี ถือสมบัติ. (2556). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- ยาเบ็ญ เรืองจรรยาศรี. (2553). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2563, จาก <http://kroobannok.com>**
- รัฐกานต์ บลีส้มบางพลี. (2556). **พัฒนาการเรียนรู้โดยบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้แบบกระตือรือร้นที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.**
- วิจารณ์ พานิช. (2556). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทตาดตา พิมพ์เคชั่น.**
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2552). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพพิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- วัลลภา ละออเอี่ยม. (2552). **การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.**
- ศักดิ์ ไชยกิจบุญ. (2546). **สอนอย่างไรให้ Active Learning. วารสารนวัตกรรม การเรียนการสอน, 15(2), 105-111.**
- สรพงษ์ จันทร์พราหมณ์. (2550). **การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., วิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). **ข้อมูลสารสนเทศ**

- ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563. เชียงราย: กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). **คู่มือปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน. (2547). **กลยุทธ์ของ สพฐ.** (พ.ศ. 2548–2552). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เสมาธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน. (2558). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**. กรุงเทพฯ: สหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาแห่งชาติ. (2543ก). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาแห่งชาติ. (2543ข). **ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ**. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย. (2563). **รายงานผลการจัดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562**. เชียงราย: สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย.
- อาทิตยา แยมกลิ่น. (2553). **สภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- อุดม ธารณะ. (2553). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- อุไรลักษณ์ วิบูลย์ธนาศ. (2555). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- อุไรวรรณ ฉัตรสุภางค์. (2550). **บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Arend, R.I. (1989). **Learning to Teach**. Singapore: McGraw-Hill Book Company.
- Arizt, A.F. and Newman, C.M. (1990). **Cooperative Learning. The Mathematics Teacher**,

83(6), 448–452.

- Bonwell, Charles C., Eison, James A. (1991). **Active Learning: Creating Excitement in the classroom**. Washington, D. C.: George Washington University.
- Broom, L. and Selznick, P. (1977). **Sociology**. New York: Harper & Row.
- Chickering, Arthur W. and Gamson, Zelda F. (1987). **Seven Principles for Good Practice in Undergraduate Education**. Retrieve April 20, 2021, from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED282491.pdf>
- Cravener, Patricia A. (1997). Promoting Active Learning in Large Lecture Classes. **Nurses Educator**, 22(3), 1–21.
- Di, B. and Mike, W. (1994). **Primary Science and Technology**. Philadelphia; W.B.: Saunders Company.
- Driver, R. and Bell, B. (1986). Student's Thinking and the Learning of Science: A Constructivist View. **School Science Review**, 13, 443–456.
- Gibson, J., L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J., H. (1988). **Organizations: Behavior Structure Processes**. Boston, MA: Irwin McGraw–Hill.
- Good, C., V. (1973). **Dictionary of Education**. New York, NY: McGraw Hill.
- Johnson, D.W. and Johnson, R. T. (1991). **Learning Together and Alone**. New Jersey: Prentice Hall.
- Johnson, David W., Johnson, Roger T. and Holubec, Edythe Johnson. (1993). **Circles of Learning: Cooperation in the Classroom** (6th ed.). Minesota: Interaction Book.
- Johnson, Roger T. (1994). **Multicultural education and human relations: valuing diversity**. London: London yn and Baccon.
- Jonassen, D. H. (1992). **Evaluating Constructivist Learning**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Krejci, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Kyriacou, Chris. (1991). **Essential Teaching Skills**. Oxford: Simon and Schuster.
- Levingson, D., J. (1986). **The Seasons of a Man's Life**. Toronto, Canada: The Random House.

- Nattive, A. (1994). Helping Behaviors and Math Achievement Gain of Student Using Cooperative Learning. **The Elementary School Journal**, 94(3), 25–35.
- Nixon, J., Martin, J., McKeown, P., and Ranson, S. (1996). **Encourage learning: Toward a theory of the learning school**. Buckingham: Open University.
- Martin, R. E. (1994). **Teaching Science for All Children United States America**. Boston: Allyn and Bacon.
- McDonald, R. and Schellenberg J., A. (1971). **Selected Reading and Project in Social Psychology**. U.S.A.: Random House.
- Michael, H., A. (1998). **Social Psychology**. Texas: Argus Communications A Division of DLM.
- Myers, Charles B., and Myers, Lynn K. (1995). **The Professional Education: a New Introduction to Teaching and Schools**. Belmont: Wadsworth.
- Nixon. (1995). **Developing Appropriate Materials**. Retrieve November 14, 2020, from <http://exchanges.state.gov/forum/vols/vol33/no3/p12.htm>
- Owens, R., G. (1970). **Organizational Behavior in School**. New Jersey: Prentice–Hall.
- Robert, S., and Fisk. (1957). **The tasks of educational administration**. New York: Harper and Brothers.
- Ross, J.A. (1995). Effects of Feedback on Student Behaviors in Cooperative Learning Group in a Grade 7 Math Class. **The Elementary School Journal**, 96, 125–140.
- Schomberg, Steven F. E. (1986). **Strategies for Active and Learning in University Classroom**. Minneapolis: University of Minnesota.
- Silberman, Mel. (1996). **Active Learning: 101 Strategies to Teach any Subject**. Boston: Allyn and Bacon.
- Slavin, R.E. (1978). Student Teams and Achievement Division. **Journal of Research and Development in Education**, 12(1), 39–49.
- Slavin, Robert E. (1995). **Cooperative Learning: Theory Research and Practices Massachusetts**. New Jersey: Prentice–Hall.
- Stearns, Sersan A. (1994). **Steps for Active Learning of Complex Concepts**. USA:

College Teaching.

Stephen P. Robbins and Mary Coulter. (2011). **Management**. Wallingford: Prentice–Hall.

Sutherland, T E., and Bonwell. (1996). **Emerging issues in the discussion of active learning, in Using Active Learning in College Classes: A range of options for faculty, eds T E**. San Francisco: Jossey–Bass.

Watamura, K.P. (2001). Child–centered Learning Versus Direct Instruction in Mathematics in the Elementary Classroom. **Masters Abstracts International**, 39(5), 79–84.

Yager, R. E. (1991). The Constructivist Learning Mode. **The Science Teacher**, 58(6), 52–60.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.วิษระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. นายจตุรงค์ ชุ่มพลกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันหลวง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต3

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน จำนวน 56 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 56 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอาทิตยา จันมะโน

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ช่วงอายุ 20-30 ปี

ช่วงอายุ 31-40 ปี

ช่วงอายุ 41-50 ปี

มากกว่า 51 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

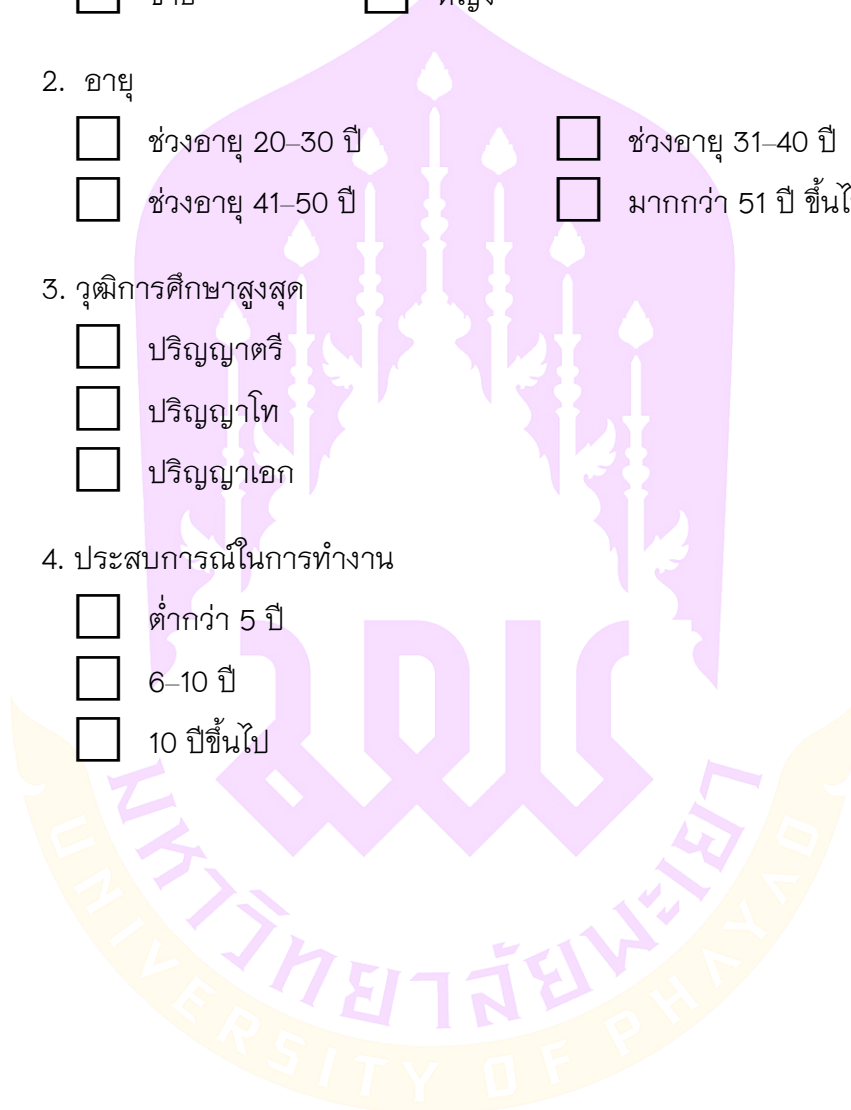
ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

6-10 ปี

10 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง จงเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านที่ 1 บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุม ชี้แจงด้านการจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครูในการอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกของครูได้ตรงกับความต้องการ					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านที่ 1 บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก (ต่อ)						
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ถูกต้องตามระเบียบของราชการ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกทางด้านอุปกรณ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีตำรา เอกสาร แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องต่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
9	ผู้บริหารสถานศึกษารสนับสนุนในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษารสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านที่ 1 บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก (ต่อ)						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาแหล่งวิทยากร ปราชญ์ท้องถิ่น					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอน เมื่อพบปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเสริม เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถาน ศึกษา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเสริมชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนไป ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ใน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อ นำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป					
ด้านที่ 2 บทบาทนักวิชาการ						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ การกำหนดนโยบายและแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านที่ 2 บทบาทนักวิชาการ (ต่อ)						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และเพิ่มเติม พ.ศ. 2553					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนรู้อิงเชิงรุก (Active Learning) และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมให้แก่ครูในการจัดทำแผนการเรียนรู้อิงเชิงรุก (Active Learning) อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการส่งเสริมสนับสนุน ในการพัฒนางานวิชาการ					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านที่ 2 บทบาทนักวิชาการ (ต่อ)						
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการโน้มน้าว ชูงใจ บุคลากรทางการศึกษาในการการพัฒนางานวิชาการ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) เพื่อขยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
ด้านที่ 3 บทบาทการบริหารงานบุคคล						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง ให้เพียงพอภายในสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้ก้าวหน้า ทันสมัย อยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านที่ 3 บทบาทการบริหารงานบุคคล (ต่อ)						
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานต่าง ๆ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีเจตคติที่ดีในการปรับเปลี่ยนเทคนิคการจัดการเรียนรู้					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการรักษาวินัย กฎระเบียบของสถานศึกษา					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา รวมถึงบทลงโทษทางวินัยต่าง ๆ					
ด้านที่ 4 บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน						
36	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านที่ 4 บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)						
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ นิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างต่อเนื่อง					
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการ นิเทศการจัดการเรียนการสอนตามแผนงานที่ วางไว้					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้รูปแบบของการ นิเทศการจัดการเรียนการสอนตามขนาดของ สถานศึกษาและความต้องการของครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา					
41	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์การจักระบบนิเทศการศึกษา ภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น					
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริการและอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการนิเทศทุกฝ่าย และทุกด้าน					
43	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำครู					
44	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศมา ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านที่ 4 บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)						
45	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำรายงาน ผลการ นิเทศติดตามและเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ					
ด้านที่ 5 บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล						
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอนที่เชิงรุก (Active Learning) อย่างเป็นระบบ					
48	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเทคนิค วิธีการ ประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี					
49	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิง รุก (Active Learning) ในส่วนต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้					
50	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามการดำเนินงานด้าน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
51	ผู้บริหารมีดำเนินการประเมินผลในการ ปฏิบัติงานของครูแบบรายบุคคล					
52	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการประเมิน					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านที่ 5 บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล (ต่อ)						
53	ผู้บริหารสถานศึกษามีประเมินผลด้วยหลักการ เหตุผลอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม					
54	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้ให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา ตนเองได้					
55	ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับ ติดตามดูแล การวัดผล การทดสอบความรู้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน					
56	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการประเมิน เป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ได้					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
นางสาวอาทิตยา จันมะโน ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC: Index of Objective Congruence)

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงด้านการจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครูในการอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกของครูได้ตรงกับความต้องการ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ถูกต้องตามระเบียบของราชการ	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก (ต่อ)							
6	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกทางด้านอุปกรณ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีตำราเอกสาร แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย และสอดคล้องต่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาแหล่งวิทยากรปราชญ์ท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนเมื่อพบปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก (ต่อ)							
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเสริมเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านที่ 2 บทบาทนักวิชาการ							
18	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และเพิ่มเติม พ.ศ. 2553	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านที่ 2 บทบาทนักวิชาการ (ต่อ)							
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมให้แก่ครูในการจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนางานวิชาการ	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการโน้มน้าว จูงใจ บุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนางานวิชาการ	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านที่ 3 บทบาทการบริหารงานบุคคล							
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง ให้เพียงพอภายในสถานศึกษา	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้ก้าวหน้า ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานต่าง ๆ	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีเจตคติที่ดีในการปรับเปลี่ยนเทคนิคการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการรักษาวินัย กฎระเบียบของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านที่ 3 บทบาทการบริหารงานบุคคล (ต่อ)							
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา รวมถึงบทลงโทษทางวินัยต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 4 บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน							
36	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามแผนงานที่วางไว้	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้รูปแบบของการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามขนาดของสถานศึกษาและความต้องการของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านที่ 4 บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)							
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริการและอำนวยความสะดวกในการนิเทศทุกฝ่าย และทุกด้าน	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำครู	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำรายงานผลการนิเทศติดตามและเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านที่ 5 บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล							
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่เชิงรุก (Active Learning) อย่างเป็นระบบ	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเทคนิควิธีการประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านที่ 5 บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล (ต่อ)							
49	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในส่วนต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
51	ผู้บริหารมีดำเนินการประเมินผลในการปฏิบัติงานของครูแบบรายบุคคล	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการประเมิน	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
53	ผู้บริหารสถานศึกษามีประเมินผลด้วยหลักการเหตุผลอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
54	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองได้	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
55	ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับ ติดตาม ดูแล การวัดผล การทดสอบความรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้
56	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการประเมิน เป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ได้	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

Cases Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.974		56	





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	อาทิตยา จันมะโน
วัน เดือน ปี เกิด	22 มกราคม 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดตาก
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 คบ. (สังคมศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	105 หมู่ 2 ตำบลโป่งผา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	อาทิตยา จันมะโน. (ผู้บรรยาย). (1 เมษายน - 14 พฤษภาคม 2564). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 1149-1162). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

