



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

เฉลิมพร วนาสันติสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS ON PROMOTING LEARNING
MANAGEMENT IN SCHOOLS AT NANGRONG DISTRICT
UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3**

Chalernporn Vanasontisuk

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration**

June 2012

Copyright of Buriram Rajabhat University

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีค่าร้อยละสูงสุดในด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ควรมีการฝึกอบรมทางวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ คือควรมีคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างเพียงพอ ด้านการนิเทศภายใน คือควรนำผลการนิเทศภายในมาปรับปรุง เพื่อใช้ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน คือควรจัดหาเอกสาร หนังสือ ตำรา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเพียงพอ

ชื่อเรื่อง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3	
ผู้วิจัย	เฉลิมพร วนาสันติสุข	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์มาลินี จุโฑปะมา	ที่ปรึกษาหลัก
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริณี จุโฑปะมา	ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ใช้ครูวิชาการจำนวน 50 คน ครูผู้สอน 200 คนรวมทั้งหมด 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9727 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ F-test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการนิเทศภายใน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน
2. เปรียบเทียบครูวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน และมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน

TITLE	Roles of School Administrators on Promoting Learning Management in Schools at Nangrong District under Buriram Primary Educational Service Area Office 3		
AUTHOR	Chalernporm Vanasontisuk		
THESIS ADVISORS	Associate Professor Malinee Chutoprama		Major Advisor
	Assistant Professor Dr. Siranee Chutoprama		Co-advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2012

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the roles of the school administrators on promoting learning management in schools at Nangrong district under Buriram Primary Educational Service Area Office 3, classified by positions and working experiences. The samples were all 50 academic teachers and 200 teachers in a total of 250. The research instrument was a 3-part questionnaire, including, checklist, 5-rating scale and open-ended form with the reliability of .9727. The statistics used to analyze the collected data were frequency, percentage, mean and standard deviation, and the hypotheses were tested by t-test and F-test. The Scheffe method was used to compare each pair of the aspects. The statistical significance was set at .05 level. The findings were as follows:

1. The roles of the school administrators on promoting learning management in schools at Nangrong district under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 as perceived by the academic teachers and teachers both as a whole and at each aspect were at a high level. The personnel development was reported as the highest mean score, followed by the internal supervision; whereas, the media and resources procurement was reported as the lowest mean score.
2. The comparison of the roles of the school administrators on promoting learning management in schools at Nangrong district under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 as perceived by the academic teachers and teachers, classified by positions and working experiences both as a whole and at each aspect was not different.

3. The additional opinions and suggestions of the academic teachers and teachers under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 with the highest percentage were that: 1) Personnel development - the academic training of all learning strands should be trained continuously and systematically, 2) Media and resources Percurement - the computers and high speed internet should be more provided; 3) Internal supervision - the results of internal supervision should be used in order to promote learning management; 4) Supporting factors - the variety of documents, books and textbooks about learning management should be more procured.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์มาลินี จุ โจอปะมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริณี จุ โจอปะมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประคอง กาญจนการุณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ช่วยเหลือ ตรวจสอบพร้อมกันแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นางสมจิต สังขรภัย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 นายสารพัด มากแสน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านตลาดเข้ และ นายเชียวพร สีหะวงษ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านฝ้าย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ผู้บริหาร โรงเรียนครุวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ที่กรุณาอำนวยความสะดวก ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่น 15 หมู่ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏนูริรัมย์ และทุกท่านที่มีรายชื่อและไม่มีรายชื่ออยู่ในบรรณานุกรม ที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ และให้การสนับสนุนทั้งกำลังกายกำลังใจในการศึกษา และการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา

ประ โยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณแต่บิดา มารดา บูรพาจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำให้เกิดสติปัญญาความรู้ในวิชาชีพตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแต่ผู้วิจัย

เฉลิมพร วนาสันติสุข

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การบริหารการศึกษา.....	9
ความหมายของการบริหารการศึกษา.....	9
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	10
ภาระงานการบริหารการศึกษา.....	13
บทบาทของบริหารสถานศึกษา.....	16
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	16
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติ	
การศึกษาแห่งชาติ.....	17
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา.....	19

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	21
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา.....	23
การจัดการเรียนรู้.....	25
ความหมายของการจัดการเรียนรู้.....	25
กระบวนการเรียนรู้.....	27
การออกแบบการจัดการเรียนรู้.....	29
สื่อการเรียนรู้.....	33
บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้.....	34
ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	36
ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้.....	40
ด้านการนิเทศภายใน.....	44
ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน.....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
งานวิจัยในประเทศ.....	59
งานวิจัยต่างประเทศ.....	62
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	91
สมมติฐานของการวิจัย.....	91
วิธีดำเนินการวิจัย.....	92
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	98
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	99
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	111
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการทำวิจัย.....	118
ภาคผนวก ค คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	126
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	133

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน.....	73
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อเป็นรายด้าน.....	74
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	81
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	83
6 เปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3ตามความคิดเห็นของของครูวิชาการกับครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน.....	85
7 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของของครูวิชาการกับครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
8 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการพัฒนา บุคลากร.....	87
9 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้.....	88
10. จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการนิเทศภายใน...	89
11. จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการจัดปัจจัย สนับสนุน.....	90

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างพลังของชาติให้แข็งแกร่ง มีคุณภาพดี การศึกษาเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายชัดเจน คือการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา การจัดการศึกษามีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ย่อมขึ้นกับความเหมาะสมสำหรับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันไป ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีการดำเนินการ มีทรัพยากรต่างๆสนับสนุน และต้องมีกระบวนการประเมินผลการจัดการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ด้วย การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ของกฎหมายระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้นครูผู้สอนและผู้จัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้นำผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เน้นการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีกระบวนการที่หลากหลาย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 ก : 23)

การจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเรียนรู้ประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ ได้

ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 25)

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นการจัดการเรียนรู้ จะเกิดได้ต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ ทุกฝ่าย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนร่วมกันพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญดังนี้ ส่งเสริมครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษาได้รับความรู้และความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ควรเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 7 – 9)

ในปัจจุบันสภาพทางการศึกษาในยุคการปฏิรูปการเรียนรู้ บทบาทของผู้บริหารเปลี่ยนไป เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีวุฒิทางการศึกษา เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีใบประกอบวิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพรับรองจากคุรุสภา ทำให้ผู้บริหารมีศักยภาพ จึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและพัฒนาการศึกษา ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุตามที่ต้องการ คุณลักษณะหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสบความสำเร็จตามต้องการ ได้ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2551 : 11-26) คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องมี เพราะจะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มุ่งหวังไว้ ความสำเร็จ ซึ่งจำแนกคุณลักษณะของผู้บริหารออกเป็นด้านต่างๆ ได้เป็น 4 ประเด็นคือ 1) คุณลักษณะด้านวิชาการ มีความเป็นนักวิชาการแบบมืออาชีพ ใฝ่รู้และพัฒนาทางด้านวิชาการ มีความรู้สาขาต่างๆ 2) คุณลักษณะส่วนตัว เป็นผู้ที่มียุทธธรรมจริยธรรมและยึดมั่นในหลักศาสนา เป็นผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามวัฒนธรรมไทย เป็นผู้มีอารมณ์ขัน มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธา 3) คุณลักษณะด้านสังคม เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน เป็นผู้ให้บริการชุมชนและสังคม ผู้ที่สามารถดึงชุมชนให้มาสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา สามารถใช้ทรัพยากรของชุมชนในการจัดการศึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะของชุมชนได้ 4) คุณลักษณะด้านการบริหารงาน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นนักประชาธิปไตย เป็นผู้นำด้านการปฏิบัติ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นนักวางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร

ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 1-2) ผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดการถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ (สุพล วงสินธ์. 2545 : 29)

ซึ่งในปัจจุบันบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีภาระงานการบริหารมาก และไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารยังขาดความรู้เทคนิคการบริหารงานด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากรยังประสบปัญหาอยู่ บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ และด้านการนิเทศภายใน ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่มีการนิเทศต่อเนื่องและไม่นำผลการนิเทศมาปรับปรุงใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนให้ตรงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนและ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนบริหาร โรงเรียนของตนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียน อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูวิชาการกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกัน
2. ครูวิชาการและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ศึกษา วางแผน ส่งเสริม พัฒนาสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาขอบเขตของการศึกษาวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขต เนื้อหาในการศึกษาดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 ก : 150)

- 1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.2 ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้
- 1.3 ด้านการนิเทศภายใน

1.4 ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูที่ปฏิบัติงานวิชาการโรงเรียนในอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 50 คน และครูผู้สอน จำนวน 200 คน รวมประชากรทั้งหมด 250 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ประชากร

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง แบ่งออกเป็น

3.1.1.1 ครูวิชาการ

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 - 15 ปี

3.1.2.3 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้ใฝ่เรียน โดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในทุกวิชา ให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน ให้ผู้เรียนพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งคนตรี ศิลปะและกีฬา จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสุขภาพจิต สุขภาพกาย นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ ประเมินพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และต่อเนื่อง โดยเน้นตามสภาพจริง และครูผู้สอนนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา การเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน

3. การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การประชุม ชี้แจงนโยบายหลักในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้เกิดความโปร่งใส โดยให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างขององค์กร เพื่อความเป็นเอกภาพ ชัดเจน เป็นรูปธรรม ปราศจากความขัดแย้ง ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น แสวงหาข้อมูลข่าวสาร ให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง ได้อย่างมีคุณภาพ และจัดบรรยากาศของหน่วยงานทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและพัฒนาตนเอง

3.2 ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนรู้ จัดหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ วัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องช่วยอินเตอร์เน็ตสำหรับครู เพื่อทำการสืบค้นข้อมูล ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ครูนำนักเรียน ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ ภายในและภายนอกห้องเรียนที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน ให้ครูเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับเนื้อหาวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และสนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.3 ด้านการนิเทศการสอน หมายถึง การวางแผนปรับปรุงงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้มีการจัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติและนโยบายเกี่ยวกับการนิเทศภายในอย่างชัดเจน มีการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับสภาพบริบทปัญหาและความต้องการของโรงเรียน และส่งเสริมครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงสื่อวัตกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.4 ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำหลักสูตรที่มีรายวิชาสาระเพิ่มเติมที่หลากหลายตรงตามความสนใจความถนัดความสามารถของผู้เรียน โดยการจัดห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการทางภาษาที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และจัดหาหนังสือ ตำรา วารสาร เอกสารวิชาชีพให้ครู ได้ศึกษา ค้นคว้าอย่างหลากหลาย

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา

5. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ประกอบด้วย

5.1 ครูวิชาการ หมายถึง ครูหัวหน้าในกลุ่มบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนในโรงเรียน

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกได้ ดังนี้

6.1 ต่ำกว่า 10 ปี

6.2 ตั้งแต่ 10-15 ปี

6.3 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

7. โรงเรียนในอำเภอนางรอง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุขิรัมย์ เขต 3 เขตพัฒนาคุณภาพการศึกษานางรอง ประกอบด้วย โรงเรียนทั้งหมด 50 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
โรงเรียนในอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ
ดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา

- 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
- 1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 1.3 ภาระงานการบริหารการศึกษา

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
- 2.3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา
- 2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนฐาน
- 2.5 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา

3. การจัดการเรียนรู้

- 3.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้
- 3.2 กระบวนการเรียนรู้
- 3.3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 3.4 สื่อการเรียนรู้

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

- 4.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4.2 ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้
- 4.3 ด้านการนิเทศภายใน
- 4.4 ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา เป็นการดำเนินการให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักสูตรการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ซึ่งแตกต่างกันตามสถานที่ เวลา และ โอกาส ให้ได้ประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุด ทรัพยากรดังกล่าว ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา เป็นศาสตร์หนึ่งในสาขาการบริหาร ซึ่งต้องประยุกต์ศาสตร์หลายๆ สาขามาใช้ เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้อย่างกว้างขวางหลายทัศนะตามแนวคิดของแต่ละคนดังนี้

ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2544 : 7) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทัศนคติ คุณธรรม และค่านิยมพร้อมที่จะสนองตอบประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2544 : 38) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง การใช้อิทธิพลต่อคนกลุ่มหนึ่ง นั่นก็คือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งใช้คนกลุ่มที่สอง ได้แก่ครู ในฐานะตัวแทนดำเนินการ เพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

สมนึก นนธิจันทร์ (2544 : 17) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ เป็นพลเมืองดีของสังคมและดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข

กิตติมา ปรีดีคิดก (2545 : 3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงความพยายามที่จะจัดการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน

รุ่ง แก้วแดง (2545 : 44) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมากที่สุด

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาไปในสิ่งที่ดีขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย อันส่งผลให้เยาวชนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี อาศัยอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ได้มีการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์ และปฏิบัติได้ มีผู้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ดังนี้

ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 – 1945 ยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical Organization Theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่มดังนี้ (ภาวีกา ธาราตรีสุทธิ. 2542 : 10-12)

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific Management)

ของเทย์เลอร์ (Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ เจ้าของตำรับ "The One Best Way" คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ

1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)

1.2 ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)

1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

ผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง "Time and Motion Studies" เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทย์เลอร์ เสนอ ระบบการจ้างงาน(จ่ายเงิน)บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย 3 หลักการดังนี้

1. การแบ่งงาน (Division of Labors)

2. การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)

3. การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive Payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ(Administration Management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของ ฟาโยล (Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง ฟาโยล (Fayol) และ ไทเลอร์ (Taylor) จะเน้นตัวบุคคล ปฏิบัติงาน + วิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้าน "จิตวิทยา" ฟาโยล (Fayol) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญมีดังนี้

2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด

2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command)

2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of Control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

2.5 การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาว หลายระดับมากเกินไป

2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and Staff Division)

3. ทฤษฎีบริหารองค์การ ในระบบราชการ(Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย

3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์

3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง

3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว

3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

ระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้าน ข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชาการทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ “Red Tape” ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 – 1958 (ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)) ฟลอเลต (Follette) ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอ มีดังนี้

การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทางดังนี้

1. Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่คืนอก

2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม

3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะ ชนะ)

นอกจากนี้ ฟลอเลต (Follette) ให้ทัศนะน่าฟังว่า การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความ

บทพร้อมของการบริหาร

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 – ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่หลายๆคน ได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

1. บาร์นาร์ด (Barnard) เขียนหนังสือชื่อ The Function of The Executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือขององค์กร และเป้าหมายขององค์กร กับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสมดุลกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow – Hierarchy of Needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัยความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ – นับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self Actualization) ก็มีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor Theory X, Theory Y) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐานดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้คำสั่ง
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. คนมักโง่ และหลอกง่าย

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐานดังนี้

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ชยัน
2. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
3. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกิดริชชิงกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

4. อูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (University of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีลักษณะที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

สรุปเพื่อผสมผสานสองทฤษฎี มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ภาระงานการบริหารการศึกษา

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 33-34)

โดยกำหนดให้กระทรวงกำหนดเฉพาะหลักสูตรส่วนกลางและให้สถานศึกษามีอิสระในการทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เอง ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร กำหนดแหล่งเรียนรู้ การออกแบบวิจัยในชั้นเรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน และออกแบบประเมินผลผู้เรียน ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 59)

วัตถุประสงค์ของการบริหารวิชาการ

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและ

มีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (ธีระ รุณเจริญ, 2546 : 71-74) เสนอแนวทางการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเรื่องการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวกับขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 นิเทศเพื่อการพัฒนาการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา

1.4 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผล

ให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมทั้งด้านเวลา

สาระการเรียนรู้ และผู้เรียน

2.3 จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงจากแหล่งการเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้

2.4 ใช้การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.5 ให้ผู้ปกครอง ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน และสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.6 ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

3.1 กำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัด และประเมินผล
ของสถานศึกษา

3.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ เทียบโอนผลการเรียน และ
อนุมัติผลการเรียน

3.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณี
ที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

3.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

3.6 มีการเทียบโอนผลการเรียนโดยคณะกรรมการ

3.7 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และ โอนผลการเรียน
เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. การประกันคุณภาพใน และมาตรฐานการศึกษา

4.1 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา

4.2 สนับสนุน ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพในระดับหน่วยงานภายใน
สถานศึกษา

4.3 กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการประกันคุณภาพ
การศึกษาของสถานศึกษา

4.4 ปรับปรุง และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

5. การพัฒนาการใช้สื่อ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.1 ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผลิต พัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม
เพื่อการศึกษา

5.2 จัดหา จัดทำสื่อ และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาให้กับครู และผู้เรียน
อย่างเพียงพอ และหลากหลาย

6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

6.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง
และสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

6.2 ส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7.1 ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน หลักสูตรกระบวนการ
เรียนรู้ การใช้สื่อ และอุปกรณ์การเรียนการสอน

7.2 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุน

ให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

8.1 ดำเนินการเสริมความรู้ และประสบการณ์ให้กับชุมชน โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันทางสังคมอื่น

8.2 ส่งเสริม และสนับสนุนให้ชุมชนสามารถเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการ ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันทางสังคมอื่น

8.3 สนับสนุน และช่วยเหลือให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่าง ชุมชน โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันทางสังคมอื่น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการควรให้ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีการดำเนินงาน เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และ การเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาการใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์กร หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงาน ใหญ่ หน่วยงาน ราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพ ของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้ง การจัดองค์กร แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูง ได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหาร ไม่ดี แม้ การจัดองค์กรถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้อง เพราะ ความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหาร

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษา งานวิจัยหลายชิ้นได้ ระบุตรงกันว่า ผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ต่องานวิชาการ ทุ่มเทให้กับงาน พัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ

สถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 34)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษานี้ และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : 84)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (ธีระ รุญเจริญ. 2552 : 42)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้จัดองค์การ หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงาน ราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้ง การจัดองค์การ แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหาร ไม่ดี แม้การจัดองค์การถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมมีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการและ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร (กรมวิชาการ. 2552 : 66)

สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ ในการบริหารงานเกี่ยวกับการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและได้รับประโยชน์สูงสุด

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 82 – 84)

ด้านวิชาการ

1. มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ
2. มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
3. สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่
4. มีวิสัยทัศน์

5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
7. รอบรู้ทางด้านการศึกษา
8. ความรับผิดชอบ
9. แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
10. รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
11. ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
12. ดำเนินถึงมาตรฐานวิชาการ

การบริหารงบประมาณ

1. เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
2. มีความรู้ระบบงบประมาณ
3. เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน
4. มีความซื่อสัตย์ สุจริต
5. มีความละเอียดรอบคอบ
6. มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
7. หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
8. รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

การบริหารงานบุคคล

1. มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
2. เป็นแบบอย่างที่ดี
3. มีมนุษยสัมพันธ์
4. มีอารมณ์ขัน
5. เป็นนักประชาธิปไตย
6. ประนีประนอม
7. อุดหนุน อุดหนุน
8. เป็นนักพูดที่ดี
9. มีความสามารถในการประสานงาน
10. มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
11. กล้าตัดสินใจ
12. มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

การบริหารทั่วไป

1. เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
2. เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
3. มีความรู้ และบริหาร โดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
4. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
5. รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
6. มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
7. มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค
8. กำกับ ติดตาม และประเมินผล

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 16-17) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พอสรุป ได้ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน
2. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน
6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริม

ให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างแข็งขัน

7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์
8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ
9. เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 23) ได้กล่าวถึง บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) คือบุคคลที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพล วงสินธ์ (2545 : 29) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
3. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
4. ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา
6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหาร โรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ใน

โรงเรียน

7. สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา (Mentor)

กรมวิชาการ คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 76) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้
2. นำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา คือ ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
3. จัดการเอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำการวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีม
4. พัฒนาผลการเรียนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตร
5. พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเพื่อเอื้อต่อการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญช่วยเหลือคนในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนอย่างต่อเนื่อง

สุรศักดิ์ ปาเส (2543 : 72-73) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่างๆ ไปอย่างมากมาในปัจจุบัน ว่าควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vission) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management)
2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม

3. วัตถุประสงค์การรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ มาอีกด้วย

4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน / สถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษาเมื่ออาชีพต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ต้องสามารถวางแผนบุคคล สรรหา คัดเลือก กำหนดระบบงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบแนวคิด ทักษะคติต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูล ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติ ปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์ ให้ตนเองไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

โดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำ องค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง มีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา คุณภาพนักเรียนให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องสามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัย กับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็น ประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ที่สำคัญคือ เป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประเมินประยอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักประชาสัมพันธ์

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 มาตรา 39 และมาตรา 40 กระทรวงได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้โรงเรียนทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นองค์คณะ บุคคลทำหน้าที่ในการบริหาร โดยทำให้โรงเรียนเป็นฐานหรือศูนย์กลางของการบริหาร และ จัดการศึกษาที่ต่อเนื่องและยั่งยืนที่จะสร้างคุณค่า ความรับผิดชอบ ความผูกพัน ต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน นับสำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือ

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School – Based Management) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญ ในกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาครู – อาจารย์ นักเรียนและผู้ปกครอง ชุมชน ในการตัดสินใจบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการ คือ คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญและได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ธีระ รุณเจริญ (2546 : 63) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วยเกณฑ์ต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก
4. การประสานความสัมพันธ์
5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
6. การสร้างแรงจูงใจ
7. การประเมินภายในและประเมินภายนอก
8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย พัฒนา
9. การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์
10. การส่งเสริมเทคโนโลยี

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 186) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วยเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง สามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการของครูได้ นิเทศได้เป็นแบบอย่างที่ดีได้ สามารถจูงใจให้คนอยากทำงาน และมุ่งไปสู่ความสำเร็จของงาน
2. ผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา มีความเข้าใจในบทบาทของตน จึงต้องเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ให้ทุกคนมีส่วนร่วมมากที่สุดในทุกกิจกรรม และเน้นการทำงานเป็นทีม
4. เน้นการพัฒนาวิชาชีพแก่ครู และบุคลากร ให้มีความสำคัญกับการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อการรับรู้และยอมรับ
5. ให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานจริง โปร่งใส มีระบบคุณธรรม มีแรงจูงใจให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข

6. เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะการเรียนรู้คือหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ การดำเนินการต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการประเมินผลตามสภาพจริง มีแผนการเรียนรู้ และมีการวิจัยในชั้นเรียน

7. มียุทธศาสตร์การสร้างเครือข่าย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า เพื่อพัฒนาการศึกษา ร่วมกัน

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2554 : 2) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มี การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม พัฒนาความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่ดี

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารนั้นถือว่าเป็นบุคคลที่มีอำนาจมีความสำคัญในการตัดสินใจของ โรงเรียน การเปลี่ยนสภาพมาเป็นการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น บทบาทของผู้บริหารจะ เปลี่ยนไป โดยมุ่งเน้นการเป็นผู้นำ การใช้แบบผู้นำแบบสนับสนุนการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ได้กำหนดให้รัฐต้องจัด การศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิด “ความรู้คู่คุณธรรม” และจัดให้มี กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งนำไปสู่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา คือ ได้กำหนดให้มีระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : มาตรา 47) มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญใน การดำเนินงานประกันคุณภาพทางการศึกษา โดยได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การประกันคุณภาพการศึกษาดังต่อไปนี้

ภานุวัฒน์ ภักดีวงศ์ (2545 : 4) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกัน คุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้ว่า การประกันคุณภาพทางการศึกษาเป็นคำที่ทุกฝ่ายในสังคมได้เรียกร้อง ให้ภาคการศึกษาของรัฐ ได้ดำเนินการพิจารณาทบทวนเป็นลำดับแรกของการดำเนินงานตามภารกิจ ที่รัฐบาลหรือสังคมไทยมอบหมาย เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า

1. สังคมเห็นว่าผลการดำเนินงานของภาคการศึกษาของรัฐที่ได้ดำเนินการมานั้น ไม่เป็นที่ น่าพึงพอใจ เมื่อเทียบกับประสิทธิภาพของเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาหรือผ่านกระบวนการผลิตจาก หน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ

2. ผลการพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาวัตถุมากกว่าการพัฒนาคน จนก่อให้เกิดสิ่งที่เป็นปฏิถัมภ์ ต่อสังคมชนิดและประเภทต่าง ๆ อย่างมากมาย

3. กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการบริหารการศึกษา และกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ไม่สามารถที่จะดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวได้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 16) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน เป็นการให้หลักฐานข้อมูลแก่ประชาชนว่า บุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียน และสาธารณชนมั่นใจในคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น โรงเรียนต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 11) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้ว่า การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา โดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผลพัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2546 : 22) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้ว่า

1. กำหนดแผนยุทธศาสตร์และจัดให้มีแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ
2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องชัดเจน เป็นรูปธรรม
3. กำหนดวิธีดำเนินงานให้ครอบคลุมการพัฒนาด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนานุเคราะห์ การบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
4. กำหนดแหล่งวิทยากรภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ
5. กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาทุกคน รวมทั้งผู้เรียนรับผิดชอบ และดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ
6. กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางให้บิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคลากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
7. กำหนดการจัดสรรงบประมาณ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิด
กลไกในการตรวจสอบ และกระตุ้นให้สถานศึกษามีการควบคุมคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
ตลอดเวลา

การจัดการเรียนรู้

ความหมายการจัดการเรียนรู้

ได้มีผู้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ไว้หลายแนวคิด ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกัน
ดังต่อไปนี้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรการปฏิบัติ หลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้สอนต้อง
พยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
การเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนา
ทักษะต่างๆอันเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 ก : 25)

ณกมล ชาวปลายนา (2544 : 49) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง การรับรู้
ทักษะและเจตคติ ซึ่งเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ ทั้งตั้งใจ และไม่ตั้งใจมีการจัดและไม่
มีการจัด มีการวางแผนและไม่มีการวางแผน และจากที่บุคคลกระทบกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวหรือ
สิ่งแวดล้อมอื่น เช่น โรงเรียน ตลาด ชุมชน

จิราภา เต็งไทรรัตน์ และคณะ (2544 : 122) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก่อนข้างถาวร ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์การฝึกหัด พฤติกรรม
ที่เปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้จัดว่าเกิดการเรียนรู้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึก
ทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรม
ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่
ใฝ่เรียน ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมที่ดี
งาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา

การจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้
ในหมวด 4 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.

2542 : 8-10)

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4. ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5. ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นและทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียน

การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา

จากแนวการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าว ได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างกว้างขวาง และครอบคลุม ทั้งหลักการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ วิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจน ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่หลากหลายที่ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้กล่าวถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ไว้หลายแนวคิด ดังต่อไปนี้

โสภณ โสมดี และอภันตรี โสตะจินดา (2545 : 15-17) ได้ให้แนวคิดในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. กำเนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา การจัดการเรียนรู้ออกแบบให้เหมาะกับนักเรียน ต้องมีความสมดุลและเหมาะสมกับวัย ความต้องการของนักเรียน และคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ ผลการเรียนรู้จากสาระการเรียนรู้และทักษะกระบวนการเรียนรู้ จะต้องให้ผู้เรียนรู้ ความคิด ความสามารถ ความดี และมีความสุขในการเรียนรู้
2. แหล่งการเรียนรู้ต้องมีความหลากหลายและเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนได้ใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ตามความถนัด ความถนัด ความต้องการ และความตั้งใจของผู้เรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลห่วงใยซึ่งกันและกัน
4. ผู้เรียนมีความศรัทธาต่อผู้สอน สาระการเรียนรู้ และกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้สอนมีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีวิธีเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
5. สาระการเรียนรู้ทักษะกระบวนการเชื่อมโยงกับเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัวของผู้เรียน ผลจากการเรียนรู้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง
6. กระบวนการเรียนรู้ที่มีการเชื่อมโยงเครือข่ายอื่นๆ เช่น ครอบครัว ชุมชน สังคม

เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกัน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้รับประโยชน์จากการเรียนสูงสุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 24 ได้กำหนดการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 13)

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

กระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัยกระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝนพัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 25)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2553 : 7) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ การ จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครู ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญ

ด้านเนื้อหา นั้น ๆ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และฝึกทักษะให้กับผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม แสดงความคิดเห็นและลงมือฝึกปฏิบัติจริง และควรจัดเวลาในการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน

2. การจัดกระบวนการปฏิสัมพันธ์ เป็น การจัดกระบวนการที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน เช่น กิจกรรมกลุ่ม การจัดที่นั่งเป็นกลุ่ม

3. การจัดให้มีการปรับบทบาทผู้เรียน เช่น การแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย ๆ และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูจะจัดกิจกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 การให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง

3.2 การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง

3.3 การสะท้อนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครู

4. การติดตาม และช่วยเหลือผู้เรียน เช่น จัดบริการแนะแนว จัดบริการให้คำปรึกษา จัดให้มีผู้ช่วยสอน และการติดตามช่วยเหลือ โดยเพื่อหรือกลุ่มเพื่อน

กล่าวโดยสรุป การจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การลงมือปฏิบัติจริง มีเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้มีผู้ให้แนวคิดและขั้นตอนในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จากหลักการ แนวคิดของ วิกกิ้นและแม็กทิกซ์ (Wiggins & McTighe) ดังกล่าว พอนำมาประยุกต์ใช้สำหรับครูผู้สอน ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่สอดคล้องกับบริบทของ การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 มีขั้นตอนการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Backward Design ดังนี้ (เจลิม พักอ่อน. 2550 : 5-6)

1. กำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้/จัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อผู้เรียน และสังคมและเหมาะสมสอดคล้องกับระดับการศึกษาของผู้เรียน

2. กำหนดความเข้าใจที่คงทน (Enduring Understanding) ของหน่วยฯ ที่ต้องการให้เป็นความรู้ความเข้าใจที่ติดตัวผู้เรียน ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

3. กำหนดความคิดรวบยอดย่อย (Concepts) ที่สำคัญที่จะให้ผู้เรียนได้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด ซึ่งแต่คอร์นเซป (Concepts) ที่กำหนดต้องสรรหาอย่างเหมาะสม จัดให้มีการเชื่อมโยง สอดคล้องกัน และส่งเสริมกันอย่างกลมกลืน อันส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามหน่วยฯ ที่กำหนด

4. กำหนดความรู้ และทักษะเฉพาะวิชา (Subject-specific Standard) ที่เป็นความรู้ (K) ทักษะ (P) เฉพาะวิชา ของแต่ละคอร์นเซ็ป (Concepts) (จะมากน้อยเท่าไรจึงจะเพียงพอที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถสำหรับแต่ละคอร์นเซ็ป (Concepts) แล้วแต่ผู้สอนจะพิจารณา ซึ่งเมื่อนักเรียนได้รับการพัฒนาทุกคอร์นเซ็ป (Concepts) แล้ว จะทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด

5. ตรวจสอบความสอดคล้องของความรู้ (K) และทักษะ (P) เฉพาะวิชา ของแต่ละคอร์นเซ็ป (Concepts) กับมาตรฐานการเรียนรู้ (12 ปี) ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 และนำเฉพาะ คีย์เวิร์ด (Key Word) ในมาตรฐาน ที่สอดคล้องกับความรู้ และทักษะเฉพาะวิชา มาเขียนสำหรับแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้

6. กำหนดทักษะคร่อมวิชา (Trans-disciplinary Skills Standards) ที่ต้องใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น กระบวนการกลุ่ม การวิเคราะห์ การเขียนรายงาน ฯลฯ ที่เป็นทักษะที่สามารถใช้ได้หลายวิชา หรือเป็นการยืมทักษะของวิชาอื่นมาใช้ เช่น การเขียน (ของวิชาภาษาไทย) การวิเคราะห์การรายงาน ฯลฯ

7. กำหนดจิตพิสัย (Disposition Standards) ของหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

8. กำหนดคุณลักษณะพึงประสงค์ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด และอาจจะตรงกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา หรือไม่ก็ได้ แต่เป็นคุณลักษณะพึงประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

9. กำหนดหลักฐานที่แสดงว่าผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจตามความเข้าใจที่คงทน จิตพิสัย (A) และทักษะคร่อมวิชาความรู้ (K) และทักษะ (P) เฉพาะวิชาที่กำหนด โดยการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมในแต่ละรายการที่กำหนด

10. จัดลำดับหลักฐานการแสดงผลออกของผู้เรียน (การประเมิน) ให้เป็นลำดับที่เหมาะสม เพื่อนำไปออกแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งกิจกรรมการประเมินที่สามารถจัดรวมกันได้ ควรจัดไว้ด้วยกัน ในแต่ละลำดับ

11. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นการกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ หรือจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยนำการประเมินที่จัดลำดับไว้ มากำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน กำหนดสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้ และจำนวนชั่วโมงของแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสม

12. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยนำการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่ออกแบบไว้ในข้อ 11 มาจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเขียนผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามความรู้ และทักษะเฉพาะที่กำหนดสำหรับความคิดรวบยอดย่อยคอร์นเซป (Concepts) แต่ละคอร์นเซป (Concepts)

13. ตรวจสอบความเหมาะสมของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ (ครูสอนสาขาเดียวกัน) ตั้งแต่เริ่มกำหนดหน่วย จนถึงจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

14. นำผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้ไปจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

ชัยอนันต์ นวลสุวรรณ (2551 : 7) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการออกแบบการจัดการเรียนรู้มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การคาดหมาย (Expectation) หมายถึง วัตถุประสงค์กว้างๆ เป็นแนวความคิดหรือการสร้างภาพกว้างๆ เกี่ยวกับบทเรียนขึ้นมา ครูจะต้องมีความยึดหยุ่นที่จะปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์นี้ไปตามสถานการณ์ จึงจะมีประสิทธิภาพ เพราะหากเราจำกัดวัตถุประสงค์เกินไป ไม่เปิดกว้าง จะทำให้ไม่สามารถเห็นความสนใจและความก้าวหน้าของนักเรียน ได้อย่างแท้จริง

2. สิ่งล่อใจ (Enticement) คือ กิจกรรมที่จะสามารถชักชวนให้เด็กๆ สนใจจะเรียนรู้ อาจจะออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น การใช้วีดีโอ การเล่าเรื่องสั้น การจัดตกแต่ง ห้องเรียน การใช้เสียงประกอบ ใช้อารมณ์ขันหรือการสาธิตให้ดู

3. การเข้าร่วมกิจกรรม (Engagement) ช่วยให้เกิดความเข้าใจใน บทเรียน โดยอาจจะเป็นการนำเสนอหน้าชั้น การสาธิต หรือการทำกิจกรรมร่วมกัน

4. การอธิบาย (Explanation) หลังจากที่ได้ช่วยกันพิจารณาวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้จนเกิดความเข้าใจแล้ว ก็จะเป็นช่วงที่นักเรียนจะมีการอภิปรายร่วมกัน ในการอธิบาย แนวความคิดหลักต่างๆ ทั้งครูและนักเรียนอาจเป็นผู้เริ่มหัวข้อสนทนาได้ทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ แหล่งที่มาของข้อสนทนาจึงอาจจะมาได้จากแหล่งต่างๆ นอกเหนือจากในหนังสือเรียน สื่อที่จะช่วยการอธิบายก็มี เช่น การใช้สมุดภาพ การไปทัศนศึกษาเพื่อให้นักเรียนเห็นของจริง ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หรือห้องสมุด โรงเรียนก็จะเป็นแหล่งข้อมูลทั้งทางทฤษฎี และปฏิบัติ นอกจากนี้กิจกรรมภายในบ้าน เช่น การใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ก็ช่วยเชื่อมโยง กับบทเรียน ได้อีกด้วย

5. การค้นหา (Exploration) จะช่วยผลักดันให้นักเรียนพิจารณาความรู้ และประสบการณ์ที่มีอยู่ นำมาเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของชั้นเรียน การทำกิจกรรมด้วยตนเอง เป็นสิ่งสำคัญในการเรียนวิทยาศาสตร์ และสิ่งนี้จะดึงดูดความสนใจนักเรียนและ จะช่วยทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนดีขึ้นได้ การที่ครูจัดเตรียมอุปกรณ์การทดลอง และ การทดลองหลากหลายไว้ให้ จะช่วยเพิ่มขอบเขตความคิดของนักเรียน

6. การขยายความ (Extension) เป็นการเปิด โอกาสให้นักเรียนนำความรู้ของตนมารับใช้กับ

สถานการณ์ต่างๆ รู้จักหาคำตอบต่อคำถาม ครูสามารถจะให้นักเรียนใช้ความรู้ของตนเองมาใช้ทดลองเองกับอุปกรณ์ที่มีอยู่ในห้องเรียน ให้ทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน เพื่อที่จะให้นักเรียนสามารถค้นพบคำตอบด้วยตนเอง

7. หลักฐาน (Evidence) เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนสะท้อนความรู้ ความคิดของตน ออกมาทางการเขียนที่มีใช้การทำข้อสอบ นักเรียนจะต้องเขียนผลลัพธ์ของการทดลองเพื่อฝึกการจัดระบบความคิด และเชื่อมโยงความคิดกับความรู้ที่ ประสบการณ์ที่มีอยู่

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาทดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 26)

บทบาทของผู้สอน

1. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียน ไปสู่เป้าหมาย
4. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
5. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
6. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน
7. วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

บทบาทของผู้เรียน

1. กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง
2. เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ
3. ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ
4. มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู
5. ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

สื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นในการส่งเสริมจัดการเรียนรู้อย่างมาก ได้มีผู้ให้แนวคิดของสื่อการเรียนรู้ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 23-24) ได้ให้คำแนะนำในการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดทำและจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้
2. ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผู้เรียน

3. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน

4. ศึกษาวิธีการเลือก และการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสม หลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

5. ศึกษาวิธีการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพมาตรฐานสื่อการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นเอง และที่เลือกนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์และประเมิน สื่อการเรียนรู้ที่ใช้อยู่กันอย่างสม่ำเสมอ

6. จัดหาหรือจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษา และในชุมชน เพื่อการศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

7. จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน และสังคมอื่น

8. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 ก : 25-27) ได้กล่าวในการจัดทำกรเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษาค้นคว้า และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก

2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ป็นสื่อการเรียนรู้

3. เลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมีความเหมาะสม มีความหลากหลายสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ

5. ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อ การเรียนรู้เป็นระยะๆและสม่ำเสมอ

จากแนวคิดข้างต้นสรุป ได้ว่า สื่อการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับเนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์ของผู้เรียน มีความหลากหลาย เหมาะสมกับวัย และมีการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ได้มีผู้ให้ความหมายบทบาทสำคัญของผู้บริหาร ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ไว้หลาย แนวคิด ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 7-9) ได้กล่าวถึงบทบาทของ ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ดังนี้ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ จะเกิดได้ต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ ทุกฝ่ายตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนร่วมกันพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้นทุกฝ่ายต้องมีความเข้าใจ และรู้บทบาท ภารกิจ หน้าที่ ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ ซึ่งผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ดังนี้ การสนับสนุน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้และความสามัคคีในการจัด ทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้

ปรีชาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2543 : 12-13) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้คือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง หมายถึงการเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทาง การดำเนินงาน ของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดหมายของสถานศึกษา

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำในงานต่างๆของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3. บทบาทเป็นนักวางแผน เป็นผู้วางแผนทั้งในระยะสั้น และระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของโรงเรียน
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ตัดสินใจในการบริหารงานในโรงเรียน
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งใจในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆในโรงเรียน
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง เป็นผู้คอยแก้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในโรงเรียน
10. บทบาทผู้แก้ปัญหา เป็นผู้นำการแก้ปัญหาต่างๆของโรงเรียน
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน เป็นผู้นำการจัดระบบงานและการพัฒนาโรงเรียน
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในโรงเรียน
13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร เป็นผู้บริหารทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่างๆของสถานศึกษา
16. บทบาทเป็นประธานในพิธี เป็นผู้นำในด้านการจัดงานและพิธีการต่างๆของหน่วยงานทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน
17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดตามประสานงานรวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่นๆ

กรมวิชาการ คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 76) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้

2. นำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา คือ ปรับเปลี่ยน แนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3. จัดการเอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำการวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีม

4. พัฒนาผลการเรียนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตร

5. พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเพื่อเอื้อต่อการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทมากในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทาง การดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดหมายของสถานศึกษามีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย จะให้ความสำคัญ ให้เกียรติและเคารพ ในศักดิ์ศรีของร่วมงาน ยอมรับและเปิดโอกาสให้ร่วมงาน แสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองและร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุ้น และจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยความร่วมมือจากครู ผู้ปกครองนักเรียน ชาวบ้าน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จ งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยการศึกษาการบริหารงานด้านต่างๆ จำนวน 4 ด้านคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายใน และด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากร

ความหมายการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความหมายได้หลายนัย แตกต่างกันตามทัศนะของนักวิชาการ แต่จะกลุ่มดังนี้

พันธุณีภา แฉ่มชู (2544 : 6) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะตลอดจนทัศนคติและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการจัดกิจกรรมอย่างอื่น ที่ส่งผลให้บุคลากร ได้พัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พยอม วงศ์สารศรี (2544 : 146) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนิน และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร การบรรลุผลพัฒนาดังกล่าวต้องมีการวางแผน จัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ ตลอดจนการฝึกอบรม

สหชาติ ไชยรา (2544 : 23) การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากร คือ กระบวนการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธ์ เจริ (2545 : 91) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาองค์การระดับบุคคลเป็นเทคนิคการพัฒนาที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับสมาชิกในองค์กร โดยพยายามแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาทักษะการทำงาน หรือปรับทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์การให้ถูกต้อง โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง กลุ่ม และองค์การ และมีความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์สามารถสร้างงานให้มีคุณภาพ กับความต้องการขององค์การ

สงกรานต์ เจริญจิต (2547 : 16) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรจะต้องเริ่มต้นที่การสำรวจสภาพปัญหาความต้องการจำเป็นพัฒนา จากนั้นดำเนินการวางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา

สมเดช แก้วหล้า (2547 : 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรู้ความสามารถ ทักษะความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้มาปรับปรุง และพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างสูงสุด

กมล นุพตา (2547 : 10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นความพยายามที่มีแผนและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความสามารถและการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปในระยะยาวเป็นการเตรียมพนักงานและผู้บริหารให้ก้าวไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กว้างขวางของเทคโนโลยี องค์กรส่วนมากจึงลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้น และได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น

สาระพัด มากแสน (2549 : 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในที่สุด

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการปรับปรุง ส่งเสริม เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ดี เพิ่มมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดทักษะเหมาะสม ส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงได้ทันทั่วถึงตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ตนเองและองค์กรมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ดังมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้ จักกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 52) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรว่า เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการครูตลอดชีวิตการเป็นครู ให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของนักเรียน

กิติมา ปรีดีดิลก (2544 : 15) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพราะเป็นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ได้ก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง และนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

พัฒนา สุขประเสริฐ (2544 : 19) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญมากขึ้น ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานได้รับผลจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน

วรชัย บัวภาเรือง (2548 : 54) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรตามที่สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญดังนี้

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานใหม่แม้ได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษามาแล้วเมื่อเข้าปฏิบัติงานใหม่ก็ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องพัฒนาบุคลากร
2. เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ มีลักษณะงานที่แตกต่างกันรวมทั้งระบบวิธีการทำงาน ดังนั้นการที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาความสามารถให้

เหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ

3. แม้บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่มานานจนมีประสบการณ์มาก แต่เนื่องจากมักมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน ระบบวิธีการทำงาน ความเจริญของเทคโนโลยีที่เจริญอย่างรวดเร็ว อาจทำให้ปรับตัวไม่ทัน จึงจำเป็นที่หน่วยงานต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ การพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและการแนะนำการทำงาน

4. การที่มีบุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับตำแหน่งเป็นผู้บริหารใหม่ ๆ บุคคลเหล่านั้นมักมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงาน จึงต้องอบรมบุคคลเหล่านั้น เช่น การอบรมผู้บริหารระดับต้น การอบรมผู้บริหารระดับกลาง การอบรมผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น

5. แม้บุคคลมีความสามารถอยู่แล้ว แต่ปัจจุบันเป็น โลกแห่งการแข่งขัน ดังนั้นทุกหน่วยงานต้องมีการพัฒนาตนเองให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน การพัฒนาทีมงาน จึงถือว่าการพัฒนาบุคคลนอกจากจะเป็นการพัฒนาแต่ละบุคคลให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานสามารถใช้การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนางานหรือองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งอันจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถในกรอบงานที่รับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ประเภทการพัฒนาบุคลากร

เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร สามารถทำได้หลายวิธีซึ่งล้วนแต่มีความมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยการเปลี่ยนแปลงท่าทีพฤติกรรมในการทำงานของคน พอนำเสนอได้ดังนี้

จันทรานี สวงนนาม (2545 : 1) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาโดยการศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาที่มุ่งเพิ่มความรู้ความสามารถ สติปัญญาให้แก่ครู ต้องใช้เวลานานและลงทุนสูง
2. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ใช้ระยะเวลาสั้น

3. การพัฒนาในงาน (Development in Career) เป็นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้กระบวนการในการบริหาร เช่น การมอบหมายงาน การสอนงาน การเสนอแนะ การเพิ่มความรับผิดชอบ การมอบอำนาจหน้าที่ การหมุนเวียนเลื่อนตำแหน่ง

กำจร อุทัยวงษ์ (2544 : 22) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีวิธีการที่หลากหลายแตกต่างกันไป ตามแนวคิดของนักวิชาการ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน เปรียบเทียบการศึกษาต่อ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การโยกย้ายหรือหมุนเวียนตำแหน่ง การจะใช้วิธีใด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและบริบทขององค์กร ไม่มีวิธีใดดีที่สุด

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2544 : 66) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า อาจทำได้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การสอนงาน
3. ส่งไปศึกษาดูงาน
4. การประชุมสัมมนา
5. การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน
6. การให้รักษาการแทน

สหชาติ ไชรา (2544 : 33) สรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีวิธีการพัฒนาบุคลากร 5 วิธี คือ การฝึกอบรม การส่งคนไปศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาทีมงาน

จากการศึกษาประเภทการพัฒนาบุคลากรพอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรสามารถกระทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การนิเทศ การศึกษาเพิ่มเติม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนั้นในการเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรจะต้องเลือกให้เหมาะสมกับสภาพทั่วไปและสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้

ความหมายของการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้

ได้มีผู้ให้ความหมายของการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ ไว้หลายแนวคิด ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

พิมพ์พร แก้วเครือ (2544 : 1) สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนมีหน้าที่เป็นตัวนำความต้องการของครูไปสู่ตัวนักเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว เป็นผลให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สื่อการสอนได้นำไปใช้ในการเรียนการสอนตลอด และยังได้รับการพัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งก้าวหน้าไปไม่หยุดยั้ง นักการศึกษาเรียกชื่อการสอนด้วยชื่อต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การสอน สื่อทัศนูปกรณ์ เทคโนโลยีการศึกษา สื่อการเรียนการสอน สื่อการศึกษา เป็นต้น

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา (2545 : 105) ได้ให้ความหมายของสื่อและแหล่งเรียนรู้ คือ แหล่งที่สะสมประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลสามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ตามความสนใจ ตามศักยภาพและโอกาส ตามความสามารถ โดยเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการและเป็นทางการ

บุญเสริม รักพริ้ว (2551 : 10) ได้ให้ความหมายของสื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งที่ประกอบด้วยข้อมูลข่าวสาร ความรู้และกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนการสอนที่มีรูปแบบหลากหลาย แตกต่างไปจากกระบวนการเรียนการสอนที่มีครูเป็นผู้สอน เป็นการเรียนรู้ที่กำหนดเวลาเรียนยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 27) สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง เครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิวรรณ จันทร์เทพย์ (2551 : 2) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอด ความรู้ เจตคติและทักษะ ไปยังผู้เรียน สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ ทำให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือทำให้บทเรียนง่ายขึ้น และในการจัดทำสื่อขึ้นใช้ ต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของสื่อที่ดี คือ น่าสนใจ ประหยัดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วและถูกต้อง การเขียนสื่อและแหล่งการเรียนรู้ให้เขียนเรียงตามลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนด สื่อการเรียนรู้ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ หรือวิธีการ ซึ่งอาจจำแนกเป็น สื่อสิ่งพิมพ์สื่อบุคคล สื่อวัสดุ สื่ออุปกรณ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สื่อกิจกรรมหรือกระบวนการ แหล่งการเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียน ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียน เกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จากความหมายของการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ดังกล่าว สรุปได้ว่า สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง บุคคล สถานที่ แหล่งข้อมูล ข่าวสาร เอกสารสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่ออื่นๆ ที่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หลายรูปแบบที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน

ความสำคัญของการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้

ในการจัดทำ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัย ไม่กระทบกับความมั่นคงของชาติ ไม่ขัดต่อศีลธรรม มีการใช้ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่ายและน่าสนใจ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552: 25-27)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ไว้ว่า

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษา ค้นคว้า และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก
2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ เป็นสื่อการเรียนรู้
3. เลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมีความเหมาะสม มีความหลากหลายสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ
5. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะๆ และสม่ำเสมอ

กรมวิชาการ (2545 : 150) กล่าวถึงความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

1. เป็นแหล่งการศึกษาดตามอัธยาศัย
2. เป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. เป็นแหล่งปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน การศึกษาค้นคว้าแสวงความรู้ด้วยตนเอง
4. เป็นแหล่งเสริมสร้างความรู้ ความคิด วิทยาการและประสบการณ์

จากความสำคัญของสื่อและแหล่งเรียนรู้นี้ดังกล่าว สรุปได้ว่า สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความสำคัญและมีประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้อย่างมาก ช่วยพัฒนาทักษะ เสริมประสบการณ์แก่ผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น

ประเภทของของการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้

ได้มีนักการศึกษาจำแนกประเภทของการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ไว้หลายประเภท ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ข : 27) สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีในท้องถิ่น

พิมพ์พร แก้วเครือ (2544 : 12) ได้จัดประเภทของสื่อและแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ รายงาน นิตยสารหนังสือเรียน การ์ตูน เอกสารประกอบการสอน บทเรียนต่างๆ

2. สื่อเทคโนโลยี ได้แก่ สื่อการเรียนรู้ที่ได้ผลิตขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับเครื่องมือ โสตทัศนวัสดุ หรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น วีดิทัศน์ แอบบันทิกเสียง สไลด์ สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน นอกจากนี้ยังรวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เช่น การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

3. สื่ออื่นๆ เช่น

1.1 บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนักการศึกษา ศิลปิน นักการเมือง นักธุรกิจ ช่างนา ช่างซ่อม ฯลฯ

3.2 กิจกรรมเทคนิควิธีการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เช่น เกม เพลง สถานการณ์จำลอง การทัศนศึกษา การทำโครงการ บทบาทสมมติ ฯลฯ

3.3 แหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อม สถานที่สำคัญที่ควรศึกษา เช่น อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ โรงงาน สถานประกอบการ สถานที่ทางประวัติศาสตร์ พิพิธภัณฑ์ สำนักงาน ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ฯลฯ

3.4 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ

4. สื่อประสม (Multimedia) นักเทคโนโลยีทางการศึกษา แบ่งสื่อประสมออกเป็น 2 ความหมาย คือ

4.1 เป็นสื่อประสมที่นำสื่อหลายประเภทมาใช้ร่วมกันในการเรียนการสอน เช่น นำวีดิทัศน์มาใช้ประกอบการบรรยายและมีสื่อสิ่งพิมพ์ประกอบด้วย หรือ การใช้ชุดการเรียนหรือชุดการสอน มีลักษณะเป็น "สื่อหลายแบบ" ตามศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสถาน การใช้สื่อประสมลักษณะนี้ผู้เรียนและสื่อจะ ไม่มีปฏิสัมพันธ์ได้ต่อกัน

4.2 เป็นสื่อประสมที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐานในการเสนอสารสนเทศ หรือ การผลิตเพื่อเสนอข้อมูลประเภทต่างๆ เช่น ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ตัวอักษร และเสียงในลักษณะของสื่อหลายมิติ โดยที่ผู้ใช้มีการตอบโต้กับสื่อ

กิดานันท์ มลิทอง (2531 : 79 – 80 ; อ้างถึงใน วีวรรณ จันทรเทพย์. 2551 : 3)

ได้แบ่งประเภทของสื่อและแหล่งเรียนรู้ 5 ประเภท ดังนี้

1. คน (People) ในทางการศึกษาโดยตรงนั้นหมายถึงบุคลากรที่อยู่ในระบบโรงเรียน ได้แก่ครูผู้บริหารผู้แนะแนวการศึกษาผู้ช่วยสอนหรือผู้ที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเรียนรู้ ส่วนคนตามความหมายของการประยุกต์ใช้นั้น ได้แก่ คนที่ทำงานหรือมีความชำนาญงานในแต่ละสาขาซึ่งมีอยู่ในวงสังคมโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งคนเหล่านี้นับเป็นผู้เชี่ยวชาญถึงแม้จะไม่ใช่นักการศึกษา แต่ก็สามารถจะช่วยอำนวยความสะดวกหรือมาเป็นวิทยากรเพื่อเสริมการเรียนรู้ได้ในการให้ความรู้

แต่ละด้าน เช่น ศิลปิน นักการเมือง นายธนาคาร ช่างซ่อมรถยนต์ ฯลฯ เป็นต้น

2. วัสดุ (Materials) วัสดุในการศึกษาโดยตรงจะเป็นประเภทที่บรรจุเนื้อหาบทเรียนรู้อยู่โดยรูปแบบของวัสดุมีใช้สิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงเช่นหนังสือ สไลด์ ฟิล์มสตริป แผนที่ เป็นต้น หรือสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ร่วมกันซึ่งเป็นทรัพยากรทางการเรียนและได้รับการออกแบบเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียน ส่วนวัสดุที่นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนนั้นจะมีลักษณะเช่นเดียวกับวัสดุที่ใช้ในการศึกษาดังกล่าวข้างต้นเพียงแต่เนื้อหาที่บรรจุในวัสดุนั้นส่วนมากจะอยู่ในรูปของการให้ความบันเทิง เช่นการจัดนิทรรศการภาพเขียนหรือภาพยนตร์สารคดีชีวิตสัตว์ เป็นต้นซึ่งสิ่งเหล่านี้มักถูกมองไปในรูปของความบันเทิงแต่สามารถให้ความรู้ทางการศึกษาได้เช่นกัน

3. อาคารสถานที่ (Settings) หมายถึง ตัวตึก สิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลเกี่ยวข้องกับทรัพยากรรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งสถานที่สำคัญในการศึกษา ได้แก่ ติวเตอร์และสถานที่อื่น ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ วิศวกรรมการเรียนการสอนโดยส่วนรวม เช่น ห้องสมุด หอประชุม สนามเด็กเล่น เป็นต้น ส่วนสถานที่ต่าง ๆ ในชุมชนก็สามารถใช้เป็นทรัพยากรสื่อการเรียนได้ เช่น โรงงาน ตลาด สถานที่ทางประวัติศาสตร์ เป็นต้น

4. เครื่องมือและอุปกรณ์ (Tool and Equipment) เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ช่วยในการผลิตหรือใช้ร่วมกับทรัพยากรอื่นส่วนมากเป็นเครื่องมือทางด้าน โสตทัศนูปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น เครื่องฉายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

5. กิจกรรม (Activities) โดยทั่วไปและกิจกรรมที่กล่าวถึงนี้มักเป็นการดำเนินงานที่จัดขึ้นเพื่อกระทำร่วมกับทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นเทคนิควิธีการพิเศษเพื่อการเรียนการสอน เช่น การสอนแบบโปรแกรมเกมและสถานการณ์จำลองหรือการจัดทัศนศึกษา

จากประเภทของสื่อและแหล่งเรียนรู้ดังกล่าว สรุปได้ว่า สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีหลายประเภท เช่น สื่อเป็นธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานที่สำคัญที่ควรศึกษา เช่น อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ โรงงาน สถานประกอบการ สถานที่ทางประวัติศาสตร์ เป็นต้น

การนิเทศภายใน

ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่ดำเนินการในโรงเรียน โดยบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นผู้รับผิดชอบในการนิเทศ ซึ่งใกล้ชิดกับครูและนักเรียน ขอมุ่งเข้าใจปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุได้ดีกว่าบุคคลภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 1) ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน ดังนี้

สุรศักดิ์ ปาษ (2545 : 26) กล่าวว่าการนิเทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

ปรีชาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2546 : 15) การนิเทศ หมายถึง กระบวนการจัดการบริหาร การศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2549 : 7) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนร่วมมือกันจัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน

สนอง เกรือมาก และวิสิฐ วงศ์จิตรวาท (2549 : 276) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียน ในการที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการสอนของครู เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ

วันทวิ ปาล โมกษ์ (2550 : 38) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามของผู้เชี่ยวชาญในการที่จะเข้าไปช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำครู-อาจารย์เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจ

จากความหมายที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนร่วมมือกัน โดยใช้เทคนิควิธีการ และกิจกรรมการนิเทศแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีการประสานสัมพันธ์และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ คุณภาพของคน คุณภาพของงาน คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน

ความสำคัญของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน เป็นงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 7) การนิเทศเพื่อเสริมสร้างการนิเทศภายใน โรงเรียน มีหลักการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ต้องเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ศึกษาวิเคราะห์ต้องมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลง ถ้าได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม

3. การนิเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนนั้น จะต้องเป็นนิเทศเพื่อพัฒนา

4. การนิเทศเพื่อเสริมสร้างการนิเทศภายใน โรงเรียน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ

5. บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ต้องทำงานเป็นทีมและร้อยรัดกันทั้งการบริหารการศึกษา และการนิเทศการศึกษา

6. การนิเทศเพื่อเสริมสร้างการนิเทศภายใน โรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และระดับการทำงานของโรงเรียน

7. เป้าหมายของการนิเทศเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศภายใน โรงเรียน คือ การไปกระตุ้น ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถสร้างระบบการนิเทศภายในที่ส่งเสริมให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสามารถสรุปความมุ่งหมายของการนิเทศได้ว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน สนับสนุน ช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 36) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศภายใน ไว้ว่า

1. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนยุ่งยาก ต้องมีการนิเทศแก่ครูที่มีความสามารถแตกต่างกัน

2. การนิเทศเป็นการศึกษามีความจำเป็นต่อการเจริญงอกงามของครู เพราะต้องฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

3. เพื่อช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนการสอน

4. การนิเทศการศึกษาทำให้ครูทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสังคม

ชารี มณีศรี (2549 : 201-202) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน ไว้ว่า การนิเทศภายนอกไม่ทั่วถึง และไม่มีคุณภาพ ควรส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถนิเทศตนเองได้ มีการช่วยเหลือกันและกันของบุคลากร ภายในโรงเรียน

บรรหาร บุญจันทร์ (2550 : 22-23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน ไว้ว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรใน โรงเรียนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ความเปลี่ยนแปลงของสังคมและท้องถิ่นส่งผลถึงความต้องการของนักเรียนและชุมชน ซึ่งครูผู้สอนต้องศึกษาอย่างถ่องแท้จึงจะสามารถจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนให้ตรงสภาพปัญหาความต้องการ ต้องอาศัยความร่วมมือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศภายในความเข้าใจการประสานสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) ได้กล่าวถึงถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา ให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหา

มากที่สุด

4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้

อย่างต่อเนื่อง

วิจิตร วรุตบางกูร และคณะ (อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2552 : 17-18)

ได้เสนอแนะหลักสำคัญในการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. หาทางให้ครูรู้จักช่วยและพึ่งตัวเอง ไม่ใช่คอยจะอาศัยและหวังพึ่งศึกษานิเทศก์หรือคนอื่นตลอดเวลา

2. ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถที่จะวิเคราะห์และแยกแยะปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้

3. ต้องทราบความต้องการของครู แล้ววางแผนการนิเทศเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

4. ศึกษาปัญหาต่าง ๆ ของครู และทบทวนความเข้าใจกับปัญหานั้น ๆ แล้วพิจารณาหาทางช่วยแก้ไข

5. ชักจูงให้ครูช่วยกันแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน

6. การแก้ไขปัญหากลับกับการเรียนการสอน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดและลงมือกระทำเองให้มากที่สุด

7. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครู แล้วนำมาพิจารณาร่วมกัน

8. ช่วยจัดหาแหล่งวิทยากรอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ให้แก่ครู

9. ช่วยจัดหาเอกสาร หนังสือ และตารางต่าง ๆ ให้แก่ครู

10. ช่วยให้ครูรู้จักจัดหาหรือจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ขาดแคลนด้วยตนเองโดยวัสดุในท้องถิ่นที่มีอยู่

11. หาทางให้สถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

12. ต้องยอมรับนับถือบุคลากรที่ร่วมงานในโรงเรียนนั้น ๆ และแสดงให้เห็นว่าเขามีความสำคัญในสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย

13. ช่วยให้ผู้ครูได้แสดงกิจกรรม และผลงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบ โดยสม่ำเสมอ

14. ต้องทำความเข้าใจกับผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนที่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ ของกันและกัน

15. ช่วยประสานงานระหว่างสถานศึกษากับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

16. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์มาทำการวิเคราะห์และวิจัย

17. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ของการศึกษาอย่างแจ่มแจ้ง เพื่อจะได้บรรลุ

เป้าหมาย

ชินยง ราชวงษ์ (2555 : 3) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศภายใน ไว้ว่า

1. ในขณะที่การนิเทศจากภายนอกโรงเรียนกระทำไม่ได้ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง

2. การนิเทศภายในโรงเรียนช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนของตนเองให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

3. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการช่วยตัวเองของโรงเรียน ซึ่งกระทำได้ทันทีที่มี

ความต้องการการนิเทศ

4. การนิเทศภายในโรงเรียนช่วยครูให้ปรับปรุงพัฒนาการสอนของตน ได้เป็นระยะ ๆ ในความถี่ที่สูงได้ เพราะสิ้นเปลืองงบประมาณไม่มากเท่ากับการนิเทศภายนอก

5. การนิเทศภายในโรงเรียน จัดทำโดยบุคลากรของโรงเรียน ได้เปรียบที่บุคลากรภายนอกนั่งอยู่ในปัญหา รู้ปัญหาด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนคืออยู่แล้ว

6. กระทำภายในโรงเรียน โดยบุคลากรของโรงเรียน จัดทำแล้วช่วยให้ครูรู้สึกว่าคุณได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน รู้สึกภาคภูมิใจว่าการบริหาร เป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย

7. เป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมีอยู่แล้วให้เกิดให้ประโยชน์สูงสุด

8. เป็นวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนแต่ละคนได้แสดงออกในการพัฒนาการสอนของตน

9. เป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคลากรภายในโรงเรียนพบปะปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นับเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะให้ทำงานร่วมกัน

10. ช่วยบุคลากรในโรงเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกตำหนิ การจับผิด การกล่าวโทษ ที่ไม่เป็นธรรมด้านการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ

11. เป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำแล้วได้มาซึ่ง การพัฒนาคน คือ บุคลากร ผู้สอน พัฒนาเยาวชน คือ ผู้เรียน พัฒนางาน คือ การสอนที่มีประสิทธิภาพสูง ประสานสัมพันธ์

คือความร่วมมือจากทุกฝ่ายของบุคลากรในโรงเรียน และสร้างขวัญกำลังใจ คือ ทุกคนเกิดความเชื่อมั่น มั่นใจ มีกำลังใจในการพัฒนาการเรียนการสอน

12. เป็นวิธีการที่ทำได้ครบ ทำได้มาก ทำได้ทันที และทำได้เป็นระยะ ๆ เพราะสิ้นเปลืองงบประมาณน้อย และทำได้ครบสามไตรลักษณ์ คือ การป้องกัน การแก้ไขและพัฒนา

13. ช่วยขจัดปัญหา ความรู้สึกไม่เชื่อถือ ไม่เชื่อมือ และไม่เชื่อใจบุคคล ที่เป็นศึกษานิเทศก์จากภายนอกโรงเรียนได้

14. ช่วยให้บุคลากรโรงเรียนมีความสามารถในการประเมินผลการสอนของตนเอง คิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาร่วมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ภายใต้ความช่วยเหลือจากบุคลากรในโรงเรียน

15. เป็นวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจบุคลากรอื่น เข้าใจนักเรียน เข้าใจหลักสูตร และเข้าใจนวัตกรรมที่ใช้ประกอบการสอน

จากความสำคัญของการนิเทศภายใน สรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญในการพัฒนาครู ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนจะต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ครูมีความสามารถในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา

ประเภทการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยเฉพาะงานวิชาการ ถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทการนิเทศภายในไว้ดังนี้

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552 : 18-19) แบ่งประเภทการนิเทศภายในออกตามวิธีปฏิบัติงานเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. การนิเทศเพื่อการแก้ไข (Correction) เป็นการนิเทศที่เกิดจากการพบข้อผิดพลาดและบกพร่องก็ให้หาทางช่วยแก้ไขโดยวิธีการต่าง ๆ
2. การนิเทศเพื่อป้องกัน (Preventive) เป็นการนิเทศที่พยายามหาวิธีการต่าง ๆ มาจัดดำเนินงานเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

3. การนิเทศเพื่อก่อ (Construction) เป็นการนิเทศที่เกิดจากความพยายามที่จะกระทำในทางที่เหมาะสมเพื่อความเจริญเติบโตในอนาคต เช่น การใช้ระเบียบวิธีสอนที่ดีเป็นประจำ ช่วยให้เกิดกำลังใจช่วยกระตุ้นให้ครูทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง

4. การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ (Creation) เป็นการนิเทศที่พยายามจะคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดมีขึ้นในโรงเรียน

วิจิตร วรุตบางกูร และคณะ (อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมะวิสิฐกุล. 2552 : 46-72) ได้แบ่งประเภทของการนิเทศภายในไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินตนเองของครู (Self – appraisal by Teacher)

1.1 การวิเคราะห์ตนเองของครูผู้สอน เป็นการประเมินผลตนเองของครูผู้สอน เป็นเทคนิคการนิเทศการสอนอย่างหนึ่ง การที่ ครูวิเคราะห์ตนเองโดยการใช้เครื่องมือช่วย เช่น การฟังจากเทปบันทึกเสียง การดูจากวิดีโอเทป ที่บันทึกไว้ในลักษณะเช่นนี้ ผู้นิเทศต้องให้ความรู้ และทักษะในการวิเคราะห์ตนเองแก่ครู

1.2 การเยี่ยมห้องเรียน การเยี่ยมห้องเรียนและการสังเกตการสอน เป็นวิธีการที่นิยมกัน ในการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างครู เป็นลักษณะการนิเทศซึ่งกันและกัน

1.3 ดูจากครูแนะนำกิจกรรมต่าง ๆ ในห้องเรียน

2. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การนิเทศแบบคลินิก คือการเปิดโอกาสให้ คนใช้ความสามารถหรือพลังที่เขามีในตัว การนิเทศการสอนในห้องเรียน (Goldhammer. 1993 : 37) ประกอบไปด้วยส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ การสังเกตการสอน และตามด้วยการประชุมเพื่อแนะนำ ดูเหมือนว่าทั้งสองขั้นตอนนี้ครู ส่วนมากจะตระหนักดีว่าไม่ค่อยได้ประโยชน์จริงจึงต่อครูหรือการสอนเลย ทั้งนี้เพราะปัญหาใน ประการหลัง คือการประชุมแนะนำนั้น ผู้นิเทศก็อาจจะมิมีเรื่องที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์แต่ เพียงส่วนน้อยเท่านั้น ทำให้ประโยชน์ที่ครูจะได้รับน้อยไป จึงทำให้มีผู้คิดค้นหาหนทางเพื่อช่วย ผู้สอนในห้องเรียนขึ้น หนทางใหม่ที่ค้นพบคือ การนิเทศแบบคลินิก

3. การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Supervision) แตกต่างกับ ฮิวแมน รีเลชัน ซูเปอร์ไวเซอร์ (Human Relations Supervision) ตรงเวลาที่ทำให้ผู้ถูกนิเทศ ฟังพอใจ ฮิวแมน รีเลชัน ซูเปอร์ไวเซอร์ (Human Relations Supervision) นั้น ทำให้คนร่วมงาน ฟังพอใจในทันที ส่วน ฮิวแมน รีซอร์ซ ซูเปอร์ไวเซอร์ (Human Resources Supervision) มีการเสนอเป็นขั้นตอน มีกระบวนการ ที่สำคัญความพึงพอใจ นั้น จะต้องเกิดด้วยตนเอง ไม่มีใครหยิบยื่นให้ การนิเทศจึงต้องมีกระบวนการ ทั้งผู้นิเทศ และผู้ ถูกนิเทศ ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ดังนี้

3.1 ผู้นิเทศต้องรู้วิธีการค้นหาความสามารถของครู มอบหมายงานที่เหมาะสมและความถนัดของครูแต่ละคน

3.2 ครูอาจารย์ต้องค้นหาตนเอง

3.3 พยายามทำงานด้วยความพอใจ

3.4 เมื่อทำได้ดี มีความสุขกับงานก็รู้สึกดีต่อตนเอง

3.5 เกิดความรู้สึกว่างานทำท้อ อยากทำให้ดียิ่งขึ้น

4. การนิเทศแบบมนุษยนิยม (Humanistic Supervision) หมายถึง ประเภทกว้างๆของปรัชญาเชิงจิตวิทยา ยืนยันถึงความสง่างามและคุณค่าของมนุษย์ทุกคน โดยอาศัยความสามารถของบุคคลนั้นในการบ่งชี้ได้ด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด โดยได้รับการยอมรับโดยมนุษย์ทั่วไปที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะคุณภาพเชิงตรรกะหรือเชิงเหตุผล มนุษยนิยมเป็นองค์ประกอบเฉพาะหลายตัวของระบบปรัชญาและได้รับการผนวกไว้ในหลายสำนักคิดทางศาสนาปรัชญา

5. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างมิตรสัมพันธ์อันดีต่อกัน และใช้สัมพันธภาพอันดีนี้ เป็นตัวนำไปสู่กิจสัมพันธ์หรือความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2545 : 217-220) ได้แบ่งประเภทของการนิเทศภายในไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1.การนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา (Buddy Supervision) คือ การนิเทศโดยตรงที่เปิดโอกาสให้ครู 2 คน ได้ดึงเอาศักยภาพทางการสอนที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยเริ่มต้นจากการจับคู่สัญญา เพื่อสร้างมิตรสัมพันธ์อันดีต่อกัน และใช้สัมพันธภาพอันดีนี้ เป็นตัวนำไปสู่กิจสัมพันธ์หรือความสำเร็จในการจัดกระบวนการเรียน

แนวคิดทฤษฎี การนิเทศแบบคู่สัญญาใช้แนวคิดทฤษฎีของ ระบบ Buddy System ของทหารในสนามรบ ใช้ระบบกระบวนการทำงานแบบกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) และใช้แนวคิดที่มุ่งทั้งการพัฒนาคนและพัฒนางาน คือ เน้นมิตรสัมพันธ์ (Concern for People) และกิจสัมพันธ์ (Concern for Production) ใช้ทฤษฎีความสัมพันธ์ของ แฮเคอร์ (Heider) ที่ว่า คนเราถ้าชอบสิ่งใดหรือไม่ชอบสิ่งใดเหมือนกัน จะเป็นมิตรกันได้ ใช้หลักจิตวิทยาที่ว่า "คนเรารู้จักตนเองจากการเปรียบเทียบกับคนอื่น" และใช้ปรัชญา "หยิน-หยาง" คือ ในดีมีเสีย ในเสียมีดี ไม่มีผู้ใดที่ดีพร้อมทุกคนมีจุดเด่นและจุดด้อยในตัวเอง เหมือนกับสีขาวที่มีจุดดำหรือสีดำที่มีจุดสีขาว

จุดประสงค์ของการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา

1. เพื่อให้ครูที่สอนวิชาเดียวกันหรือชั้นเดียวกันสามารถนิเทศการสอนซึ่งกันและกันได้

2. เพื่อให้ครูที่สอนวิชาเดียวกันหรือชั้นเดียวกัน ซึ่งมีปัญหาอย่างเดียวกัน สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้แก้ปัญหาต่างๆร่วมกันได้

3. เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้วยการเสริมแรงซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสอน

4. เพื่อให้ครูเกิดเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนที่ว่า มิใช่การตรวจตราจับผิด แต่คือการพัฒนาและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของครู ในฐานะเพื่อร่วมวิชาชีพ

2. แบบกัลยาณมิตรนิเทศ เป็นพื้นฐานของรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ คือ หลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ การร่วมทุกข์ร่วมสุข การช่วยเหลือเกื้อกูล เน้นแนวทางที่ถูกที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้ที่ ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริงๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้

3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน

4. การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป ต้อง ด้วยการยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

แฮมเมอร์ (Hammer; อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมะวิสิฎฐ. 2552 : 3-4) ได้กล่าวประเภทการนิเทศภายในดังนี้

การนิเทศแบบคลินิก ตามรูปแบบของแฮมเมอร์ นั้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งเป็นลำดับที่ต่อเนื่องของการนิเทศการสอน ตามรูปแบบของแฮมเมอร์ ในขั้นตอนที่ 4 เป็นการประชุมนิเทศ มีลักษณะเด่น คือจะเปิดโอกาสให้ครูได้วิจารณ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศการสอน ซึ่งค่อนข้างจะเป็นลักษณะพิเศษ แฮมเมอร์ได้เสนอรูปแบบของการนิเทศที่มีความชัดเจน และมีรายละเอียดที่ค่อนข้างลึกซึ้ง ซึ่งเชื่อถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิก ที่ผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ระหว่าง “ภาคทฤษฎี” และ “การนำไปปฏิบัติ” ใช้ในการนิเทศการสอน ต่อครูประจำการหรือครูฝึกสอน

จุดประสงค์ของการนิเทศ แฮมเมอร์ ได้เสนอรูปแบบ (Model) ซึ่งประกอบด้วย

5 ขั้นตอน ซึ่งเป็นลำดับที่ต่อเนื่องของการนิเทศ (Sequence of Supervision) ซึ่งความต่อเนื่องของการนิเทศนี้เมื่อรวมกันเข้าเรียกว่า วัฏจักรของการนิเทศ (Cycle of Supervision) แฮมเมอร์ (Hammer) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างของรูปแบบ เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบคลินิกเอาไว้ในสามประเด็นดังนี้

1. เพื่อเป็นการอธิบายจุดประสงค์ทั่วไป และหลักการและเหตุผลของแต่ละขั้นตอนจนครบ 5 ขั้นตอน

2. เพื่อเสนอเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนใน 5 ขั้นตอนทั้งหมด

3. เพื่อพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอในการปฏิบัติการนิเทศในแต่ละขั้นตอนขั้นตอนของการนิเทศแบบคลินิก ตามรูปแบบของแฮมเมอร์ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน (Pre-observation Conference)

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีการ ประชุมนิเทศ (Analysis and Strategy)

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมนิเทศ (Supervision Conference)

ขั้นตอนที่ 5 การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศ (Post Conference Analysis)

กล่าวโดยสรุป ประเภทของการนิเทศภายในจะดีเพียงใดก็ตามก็ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้นผู้นิเทศต้องมีความรู้กระทำอย่างรอบคอบและระมัดระวังความรู้สึกของผู้ถูกนิเทศ ชี้แนะ ให้โอกาสในการแก้ไข ปรับปรุงที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนในสถานศึกษา

ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน

ความหมายของการจัดปัจจัยสนับสนุน

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในปัจจุบันและในอนาคตคงปฏิเสธไม่ได้ถึงความจำเป็นต่อการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อดำเนินการจัดการศึกษา ในกรณีคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติตระหนักถึงประเด็นนี้ จึงได้นำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาบรรจุลงไป พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างเน้นหนักและชัดเจน ในหมวดที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีเนื้อความดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 37-38)

มาตรา 63 รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมตามความจำเป็น

มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตจัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทั้งนี้โดยเปิดให้ มีการแข่งขัน โดยเสรีอย่างเป็นธรรม

มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

มาตรา 66 เด็กไทยมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 68 ให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จากเงินอุดหนุนของรัฐ ค่าสัมปทานและผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน รวมทั้งให้มีการลดอัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อพัฒนาคนและสังคมหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อการผลิตการวิจัยและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลาง ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน ส่งเสริมและประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดปัจจัยสนับสนุน ไว้หลายแนวคิด ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

พิทักษ์ จันทร์เจริญ และคณะ (2544 : 7) การจัดปัจจัยสนับสนุน หมายถึง ทรัพยากร

การจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนทุกประเภทในการที่จะปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนในทุกระบบของการจัดการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : 3) กล่าวถึง การจัดปัจจัยสนับสนุน หมายถึง ปัจจัยในการบริหารและจัดการศึกษาที่เป็นปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพการศึกษาหลายด้าน

เฮเดรน แอน ทอมสัน (Haydren & Thomson ; 2007 : 7) ปัจจัยสนับสนุน หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการศึกษา

คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 4) ได้กล่าวถึง การจัดปัจจัยสนับสนุน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู การจัดการชั้นเรียน การให้คำปรึกษาและอิทธิพลของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2552 : 2) การจัดปัจจัยสนับสนุน หมายถึง การใช้เทคโนโลยี ช่วยการเรียนรู้ ปัจจัยพื้นฐานคือการสร้างความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีสมรรถนะ และจำนวนเพียงพอต่อการใช้งานของผู้เรียน รวมถึงการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีได้ตลอดเวลาจะเป็นปัจจัยเบื้องต้นของการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

จากความหมายที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การจัดปัจจัยสนับสนุน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความสำคัญของการจัดปัจจัยสนับสนุน

สมควร ลิมคุล และ วิชาการคอม (2552 : 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จไว้ว่า

1. เพื่อการบริหารจัดการที่ดีมี วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ชัดเจน มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหาร โรงเรียน กระตุ้น ส่งเสริม ประสานงาน และ นิเทศติดตามงานอย่างใกล้ชิด

2. เพื่อมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระบวนการและทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ปฏิบัติงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. เพื่อมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น ร่วมสนับสนุนงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษา และร่วมติดตาม ประเมินผล

4. เพื่อกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ดี

5. เพื่อการเพิ่มเติมองค์ความรู้ที่ได้รับจากนักวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้เข้ามา ช่วยเหลือเติมเต็มให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์

6. เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มโรงเรียนที่เข้าร่วมพัฒนาคุณภาพเชิงระบบ
ด้วยกัน การได้รับการ

7. เพื่อการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน โรงเรียนร่วมกันของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ

8. เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและรายงานผลการดำเนินงานช่วยกระตุ้น
และผลักดันการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก ๆ คน

9. เพื่อนำรายงานการประเมินตนเองมาปรับปรุงและพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น
มีประสิทธิภาพมากขึ้น

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2552 : 3) ได้ให้ความสำคัญของการจัดปัจจัยสนับสนุน
เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. สนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน เช่น เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ระบบ
สนับสนุนการรับรู้ ข่าวสาร เช่น การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ใน World Wide Web
เป็นต้น

2. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการ ศึกษา
สมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผน การดำเนินการ การติดตาม และประเมินผล
ซึ่งอาศัยคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสาร โทรคมนาคมเข้ามามีบทบาทที่สำคัญ

3. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคล ในเกือบทุกวงการทั้งทาง
ด้าน การศึกษาจำเป็นต้องอาศัยสื่อสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล เช่น การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับ
ผู้เรียน โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น
การใช้โทรศัพท์ โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

4. พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเกิดการศึกษาในรูปแบบใหม่ กระตุ้นความสนใจแก่
ผู้เรียน โดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อในการสอน และการเรียนรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์
(Computer-Assisted Learning : CAL) ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น
ไม่ช้าจากจำเจผู้เรียนสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยระบบที่เป็นมัลติมีเดีย

จากความสำคัญของการจัดปัจจัยสนับสนุน สรุปได้ว่า การจัดปัจจัยสนับสนุนมี
ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเป็นอย่างมาก ต้องอาศัยชุมชนและผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้อง ร่วมสนับสนุนงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมการจัด
การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ประเภทของการจัดปัจจัยสนับสนุน

ได้มีนักการศึกษาได้จัดประเภทของการจัดปัจจัยสนับสนุนไว้หลายท่านดังนี้

สมชาย เทพแสง (2548 : 78) ได้จัดประเภทของการจัดปัจจัยสนับสนุนการศึกษาที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนไว้ 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ
2. ปัจจัยด้านการบริหารเวลา
3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการบริหาร
4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ
5. ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี

เช่น มีพร้อมด้านสื่อการสอนและวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เป็นต้น

ชินขง ราชวงษ์ (2555 : 3) ได้กล่าวถึงประเภทการจัดปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญที่สนับสนุนการจัดการศึกษาประกอบด้วยปัจจัย 5 ประเภท คือ

1. ครู เป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะครูมีหน้าที่จัดประสบการณ์ จัดกิจกรรม จัดแหล่งการเรียนรู้ หรือจัดหลาย ๆ อย่างเพื่อให้ผู้เรียนหรือเยาวชนนั้น ได้รับรู้ เรียนรู้ ผ่านสมองให้มากที่สุด การรับรู้พยายามรับรู้หลาย ๆ ทาง เช่น ให้ได้ยิน/ฟัง (หู) ให้ได้เห็น (ตา) ให้ได้กลิ่น (จมูก) ถ้าจำเป็นต้องได้รับรู้ ให้ได้รส(รส) ให้ได้สัมผัสทางกาย(มือ/ผิวหนัง) ดังนั้นการจัดประสบการณ์ในแต่ละครั้งครูจำเป็นต้องหาช่องทางให้ผู้เรียนหรือเยาวชนให้ได้รับรู้ในช่องทางดังกล่าวให้มากที่สุด ที่บอกว่าให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติให้มากที่สุด ให้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด เมื่อสมองผ่านการรับรู้ก็จะนำไปสู่การจัดกระทำ ด้วยกระบวนการคิดทางสมอง และนำมาถ่ายทอดให้สังคมได้รับรู้ได้เห็นว่ามิติศทางที่ดีขึ้น

2. พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะอยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนหรือเยาวชนตลอดเวลา จะต้องเป็นตัวช่วยให้กับครู เช่น อาจต้องมีการติดตาม ชักถาม ให้กำลังใจ หาปัจจัยสนับสนุน เช่น เอกสาร ตำรา สื่อแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาช่วยเพื่อให้บุตรหลานเกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น ถ้าพ่อ แม่หรือผู้ปกครองท่านใดให้ความเอาใจใส่ ผู้เรียนของท่านจะประสบผลสำเร็จได้เร็วขึ้นกว่าผู้เรียนทั่วไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนครู ต้องให้กำลังใจครูผู้สอน ต้องนิเทศ ติดตาม คอยดูแลช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหาอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เช่น ขาดงบประมาณ ขาดสื่อ ขาดแหล่งเรียนรู้ ต้องร่วมมือกับครู ต้องช่วยครูหาทางออก ไม่ใช่ปล่อยให้ครูช่วยเหลือตนเองเพียงลำพัง ควักกระเป๋าของตนเองตลอดสัปดาห์ครูก็จะท้อและหมดกำลังใจ จัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องให้มีความยุติธรรม เท่าเทียม เสมอภาคและอย่าเลือกปฏิบัติ

4. บรรยากาศในสถานศึกษา สถานศึกษาต้องแหล่งเรียนรู้ที่รู้สึกปลอดภัย สบายใจ ร่มรื่น เย็นสบาย มีแต่ความสดชื่น มีแต่ความสุข เมื่อเข้ามาในรั้วโรงเรียน ความเขินขวยใจ มีรั้วรอบขอบชิด มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของผู้เรียนกับครูทั้ง โรงเรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนต้องการมาเรียน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ไม่หนีเรียน ทุกจุด ทุกมุมของโรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ป้ายนิเทศ ประกาศ สารสนเทศต่าง ๆ มีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริง สถานการณ์จำลอง อยู่ในสถานศึกษา สถานศึกษาเช่นนี้ไม่มีความสุขที่จะเรียนรู้ ดังนั้นสถานศึกษา ใดมีบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ย่อมได้เปรียบสถานศึกษาอื่นที่ไม่ให้ความสำคัญหรือสนใจ

5. ผู้เรียน ผู้เรียนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นตัวป้อน ต้องมีความกระตือรือร้น ต้องเอาใจใส่ ต้องใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ถาม ใฝ่คิด ใฝ่ติดตาม ใฝ่แสวงหา สร้างทางเลือกให้กับตนเองในการเรียนรู้ และหาวิธีการเรียนรู้ของตนเองให้ได้ว่า ชอบวิธีการเรียนรู้อย่างไร เรียนแล้วจึงจะเข้าใจได้รวดเร็ว ต้องมีความรับผิดชอบ ต้องมีเหตุผล ต้องให้ความร่วมมือกับครู กับเพื่อนเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ ไม่เป็นตัวทำลาย ไม่ก่อกวนให้กับการเรียนรู้ ถ้าผู้เรียนสามารถประพฤติปฏิบัติได้ก็จะทำให้การเรียนรู้มีคุณภาพมากขึ้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2554 : 11) ได้แบ่งประเภทการจัดปัจจัยสนับสนุน 5 ประเภท คือ

1. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีประโยชน์ในการจัดการศึกษาจึงต้องมีการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหลักสูตรการเรียนการสอน และปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีผลต่อตลาดการศึกษา เนื่องจากมีการแข่งขันกันด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งต้องอาศัยการวิจัยและพัฒนา ดังนั้น การศึกษาต้องพัฒนาคนให้มีทักษะการหาวิจัย ให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ การบริหาร ฯลฯ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

3. ปัจจัยด้านระบบราชการ การปฏิรูปการศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร การศึกษาและครูบางส่วนที่ไม่ยอมปรับตัว

4. ปัจจัยด้านการเมือง เป็นการปฏิรูปหรือพัฒนาการจัดการศึกษาจะสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับการเมืองและวิธีการ แต่หากการเมืองไทยมีเงื่อนไขบางประการที่เป็นอุปสรรค จะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาไทยไม่ก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

5. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม เป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาไทย ของไทยด้วย จากประเภทการจัดปัจจัยสนับสนุนที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ล้วนเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญในการส่งเสริมการจัดการศึกษา เช่น ครู พ่อแม่ผู้ปกครอง นักเรียน การจัดบรรยากาศ

สื่อเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการศึกษามากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศได้มีผู้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับบทบาทในส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน จึงขอนำเสนอดังนี้

จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียน โดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงความลำดับการปฏิบัติ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียนและด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อ การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ใน โรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนใน โรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิววรรณ สงวนทรัพย์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่าบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมการสอนของครูตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้านผู้บริหาร โรงเรียน ได้มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก คือด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งครูเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นในส่งเสริมการสอนของครูใน โรงเรียนไม่แตกต่างกัน

สุณีย์ ทรัพย์ประเสริฐ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณลักษณะ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี โดยศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียน การสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี มีคุณลักษณะ

ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระาชบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตการศึกษาพื้นที่การศึกษาระาชบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการนิเทศภายใน และด้านการวัดผลและการประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน และการเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวุฒิการศึกษาร่วมกับประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ประยูร เจริญวรรณ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่พยากรณ์การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอลานสกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอลานสกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้าน คืองานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายในและงานอบรมทางวิชาการ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ฉัฐชา คำภู (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนพระพุทธศาสนาในโรงเรียนที่สอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนพระพุทธศาสนาในโรงเรียนที่สอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 โดยรวมและรายด้านผู้บริหารโรงเรียนได้มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก คือด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนที่สอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 ที่มีขนาดต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนา ไม่แตกต่างกัน

รุ่งชัย หลิมทิพย์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการสอนกับศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้อินสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการสอนกับศักยภาพใน

การจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมผู้บริหาร โรงเรียน ได้มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก

พัชรา ดิห์ดำ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติจริง และที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติจริงและที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร การมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดการกระบวนการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยในโรงเรียน พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติจริงและที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้รายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ลัทธริมา สุวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากรครู ด้านการนิเทศภายใน และด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นต่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

นัยน์พร ดวงแก้ว (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้โดยเน้นทักษะการจัดการแบบ พี ดี ซี เอ วิชาโครงงานประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนแม่แดง อำเภอมะเข่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความรู้เรื่องการเขียนโครงงานดี ด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์และด้านการประเมินผลงานนักเรียนได้คะแนนเต็ม คิดเป็นร้อยละ 100

เพชรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

ทุกด้านการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยต่างประเทศ

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในต่างประเทศ ที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับการวิจัยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

วิลเลียมส์ (Williams. 1972 : บทคัดย่อ ; อ้างถึงใน บัลดอย บุตร โสภกา. 2553 : 47)

ได้ ทำการวิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการมัธยมศึกษาในรัฐอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการส่วนมาก ใช้เวลาในการประเมินผลและการปรับปรุงการสอนน้อย และมักจะมอบหมายความรับผิดชอบในการประเมินผลและการปรับปรุงการสอนให้กับหัวหน้าหมวดวิชา การเชื่อมห้องเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการมีน้อยในโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการจะใช้เวลาในการปรับปรุงการสอนน้อยลง

ดีซอเทล (Desautel. 1978 : 42-44) ได้ศึกษาการรับรู้บทบาทในการบริหาร โรงเรียนในรัฐคาโกตาเหนือ สหรัฐอเมริกาพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าตนใช้เวลาส่วนใหญ่ในการเรียนการสอน และยังมีความเห็นว่าตนจะปฏิบัติหน้าที่ให้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่ และถือว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหาร โรงเรียน

คูเปอร์แมน (Cooperman. 2001 : 2111 – A) ได้ศึกษาความเข้าใจของสมาชิกในชุมชนโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยศึกษากรณี โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการ

การแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในระหว่างปี 1998 – 1999 พบว่าความร่วมมือของโรงเรียนและชุมชน เป็นหนึ่งในปัจจัยความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสมาชิกที่เกี่ยวข้อง สามารถที่จะออกความเห็นต่อผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้ ซึ่งสรุปได้ว่าการบริหารใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการริเริ่มที่ถูกทาง แม้ว่าในเวลานี้จะยังไม่สมบูรณ์เต็มที่ เนื่องจากการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกโรงเรียนชุมชน ยังไม่ได้มีการสะท้อนให้ทุกฝ่าย ได้รับทราบ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทำงานร่วมกับครู กระตุ้นให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ คือ ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้ ผู้บริหารควรทำหน้าที่นิเทศการศึกษา การนิเทศการเรียน การสอนเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบหรือวิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และมีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประเมินจากการปฏิบัติ และประเมินตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการและนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยครูวิชาการ โรงเรียนและครูในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นครูวิชาการ โรงเรียน จำนวน 50 คน ครูผู้สอน จำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้น 250 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น

3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้
ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับทฤษฎี
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุง
แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเพื่อให้ได้ คำถามที่ครอบคลุม ตรงสภาพ และตรงกับสภาพ
ปัญหาเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

2.3.1 นางสมจิต สังขรัมย์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.3.2 นายสาระพัค มากแสน วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านตลาดแย้ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและวัดผล

2.3.3 นายเชิษฐพร สีหะวงษ์ วุฒิการศึกษา ป.บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านฝ้าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญไปเสนอให้
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับครูวิชาการและ
ครูผู้สอน ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.6 หาค่าอำนาจจำแนก โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าคะแนนเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่าง โดยใช้
t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้น ไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่า
ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 2.232 – 9.735

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อ ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น .9727 สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้

2.8 นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือราชการจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แจกโรงเรียนในอำเภอนางรอง เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืน

3. ผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้วยตนเอง กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนดผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด ผลปรากฏว่าได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดอันดับ และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ยดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูวิชาการกับครูผู้สอน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ Dependent Samples t-test

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

5. ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่หากค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 105)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูล หรือคะแนน
 N แทน จำนวนของข้อมูล

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังสูตรต่อไปนี้
 (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 106)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีหาค่าอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อตาม
 วิธีการของ t -test มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 94)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ	t	แทนค่าอัตราส่วนวิกฤติรายข้อ
	\bar{X}_H	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	\bar{X}_L	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	n	แทน จำนวนในกลุ่มสูงและต่ำที่นำมาวิเคราะห์

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 96-98)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S^2	แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent Samples) โดยใช้ t-test เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 321)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t
X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
X_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
N_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
N_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของของครูวิชาการและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F
MS_b	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

3.3 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แล้วจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe') มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 346)

$$CV_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})(2/n)}$$

เมื่อ K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F^*	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
MS_{within}	แทน	ค่า Mean Square within Group
n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ครั้งนี้ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำมาเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

$S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -Distribution

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F -Distribution

$*$ แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติ ทำการวิเคราะห์จำแนกผลการวิเคราะห์เป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตาม
ความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูวิชาการและครูผู้สอนเกี่ยวกับ
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง

ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	250	100.00
ครูวิชาการ	50	20.00
ครูผู้สอน	200	80.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	58	23.20
10 - 15 ปี	97	38.80
ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป	95	38.00

จากตาราง 1 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน เป็นครูวิชาการจำนวน
50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 เมื่อจำแนก
ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนมากที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 -15
ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตั้งแต่
15 ปี ขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00

ตอนที่ 2 ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แสดงในตาราง 2 - 5 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประเด็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			อันดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.66	0.27	มาก	1
2	ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้	3.64	0.26	มาก	3
3	ด้านการนิเทศภายใน	3.65	0.30	มาก	2
4	ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน	3.64	0.30	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	3.64	0.17	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ครูวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน ($\bar{X} = 3.64$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายชื่อ
เป็นรายด้าน

ข้อ	ประเด็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			อันดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
	ด้านบุคลากร				
1	ปฐมนิเทศครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ	3.68	0.05	มาก	4
2	ประชุมชี้แจงนโยบายหลักในการปฏิบัติ ภารกิจ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส	3.72	0.53	มาก	2
3	จัดแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบ ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.71	0.48	มาก	3
4	ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามี ส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างของ องค์กรเพื่อความเป็นเอกภาพ ชัดเจน เป็นรูปธรรมปราศจากความขัดแย้ง	3.72	0.49	มาก	2
5	สนับสนุนให้พัฒนาตนเองโดยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	3.72	0.50	มาก	2
6	ให้โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางาน รูปแบบต่าง ๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม และ งานที่ได้รับ มอบหมาย	3.72	0.48	มาก	2
7	สร้างความพึงพอใจให้ครู และบุคลากร ทางการศึกษาต่อภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.66	0.51	มาก	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			อันดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
8	ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และแสวงหา ข้อมูล ข่าวสารนอกเหนือจากข้อมูลที่ ได้รับจาก หน่วยงาน	3.68	0.51	มาก	4
9	ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.62	0.52	มาก	6
10	ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐาน วิชาชีพ	3.61	0.51	มาก	7
11	ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ และความถนัดของตนเองได้ อย่างมีคุณภาพ	3.74	0.44	มาก	1
12	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	3.55	0.49	มาก	8
13	จัดบรรยากาศของหน่วยงาน ทำให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและ พัฒนาตนเอง	3.61	0.48	มาก	7
14	เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	3.61	0.54	มาก	7

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			อันดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
	ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้				
15	วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนรู้	3.66	0.49	มาก	5
16	จัดหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ วัสดุอุปกรณ์ที่ทำให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้	3.70	0.50	มาก	2
17	ส่งเสริมให้ครู จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	3.66	0.48	มาก	5
18	ส่งเสริมให้ครู นำนักเรียนไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายในและภายนอก	3.67	0.48	มาก	4
19	ห้องถิ่นที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน จัดให้มีคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับครูเพื่อทำการสืบค้นข้อมูล	3.68	0.49	มาก	3
20	จัดระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน	3.67	0.47	มาก	4
21	ส่งเสริมให้ครูเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับเนื้อหาวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติ ของสาระการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	3.62	0.48	มาก	8
22	สนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.64	0.49	มาก	6

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			อันดับที่
		\bar{X}	S.D	ความหมาย	
23	ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	3.63	0.49	มาก	7
24	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีสื่อเทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้	3.58	0.49	มาก	9
25	ส่งเสริมให้ครูจัดมุมแสดงผลงานที่เกิดจาก การใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนรู้	3.72	0.45	มาก	1
26	ส่งเสริม กำกับ ติดตามให้ครูผู้สอนและ บุคลากรทางการศึกษาใช้สื่อและนวัตกรรมที่ เพียงพอเหมาะสมกับผู้เรียน	3.57	0.49	มาก	10
27	จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพ และ ประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อ การใช้สื่อการ เรียนรู้ เป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอ	3.62	0.50	มาก	8
ด้านการนิเทศภายใน					
28	วิเคราะห์ปัญหาความต้องการของครูในการ จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	3.62	0.50	มาก	6
29	มีการวางแผนปรับปรุงงานวิชาการและการ จัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับ สถานศึกษา	3.78	0.57	มาก	1
30	จัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	3.67	0.61	มาก	3
31	กำหนดแนวทางปฏิบัติและนโยบายเกี่ยวกับ การนิเทศภายในอย่างชัดเจน	3.66	0.56	มาก	4
32	แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในของ สถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	3.60	0.58	มาก	7
33	นิเทศภายในสอดคล้องกับสภาพบริบทปัญหา และความต้องการของโรงเรียน	3.67	0.51	มาก	3

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			อันดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
34	ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	3.66	0.52	มาก	4
35	ส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารหลักฐานการนิเทศกำกับติดตามในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	3.64	0.53	มาก	5
36	ส่งเสริมครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุงสื่อวัตกรรมการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้	3.70	0.56	มาก	2
37	ส่งเสริมให้ครูยอมรับผลการนิเทศซึ่งกันและกัน	3.66	0.54	มาก	4
38	ประชุมปรึกษาหารือ สรุปการประเมินผลการนิเทศภายใน	3.62	0.51	มาก	6
39	นำผลสรุปจากการประเมินผลการนิเทศภายในไปใช้ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	3.64	0.50	มาก	5
ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน					
40	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำหลักสูตรที่มีรายวิชาสาระเพิ่มเติมที่หลากหลายตรงตามความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียน	3.63	0.51	มาก	5
41	ส่งเสริมการจัดห้องโสตทัศนศึกษาที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน	3.58	0.51	มาก	8
42	ส่งเสริมการจัดห้องสมุดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	3.63	0.50	มาก	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			อันดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
43	ส่งเสริมการจัดห้องปฏิบัติการทางภาษาที่ เอื้อต่อการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน	3.61	0.51	มาก	7
44	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนได้พัฒนาสุนทรียภาพด้านดนตรี ศิลปะ กีฬา	3.70	0.48	มาก	2
45	ส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มี ความรู้ในสาขาต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.68	0.48	มาก	3
46	ส่งเสริมครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.68	0.53	มาก	3
47	จัดหาหนังสือ ตำรา วารสาร เอกสาร วิชาชีพ ให้ครูได้ศึกษา ค้นคว้าอย่าง หลากหลาย	3.65	0.51	มาก	4
48	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำการวิจัยใน ชั้นเรียน	3.62	0.51	มาก	6
49	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง	3.58	0.51	มาก	8
50	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต และ ป้องกันสารเสพติดในโรงเรียน	3.71	0.62	มาก	1
รวมเฉลี่ย		3.64	0.17	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ครูวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง จำแนกเป็นรายชื่อในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ข้อ 11 ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ และความถนัดของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ประชุม ชี้แจงนโยบายหลักในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้เกิดความ โปร่งใส ข้อ 4 ส่งเสริมให้ครู และบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างขององค์กรเพื่อความเป็นเอกภาพ จัดเงินเป็น รูปธรรมปราศจากความขัดแย้ง ข้อ 5 สนับสนุนให้พัฒนาตนเองโดยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา คูงาน และข้อ 6 ให้โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม และ งานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 12 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.55$)

ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 25 ส่งเสริมให้ครูจัดมุมแสดงผลงานที่เกิดจากการใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาคือ ข้อ 16 จัดหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ วัสดุอุปกรณ์ที่ทำให้ครูมีความพร้อมใน การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 26 ส่งเสริม กำกับ ติดตามให้ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาใช้สื่อและนวัตกรรมที่ เพียงพอเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.57$)

ด้านการนิเทศภายใน พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 29 มีการวางแผนปรับปรุงงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับ สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือข้อ 36 ส่งเสริมครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุงสื่อ นวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 32 แต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.60$)

ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ข้อ 50 ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต และ ป้องกันสารเสพติดในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือข้อ 44 ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสุนทรียภาพด้านดนตรี ศิลปะ กีฬา ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 41 ส่งเสริมการจัดห้องโสตทัศนศึกษาที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และข้อ 49 ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.58$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต.3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอน จำนวนตามสถานภาพตำแหน่ง
 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประเด็นบทบาทของผู้บริหาร			ครูวิชาการ			ครูผู้สอน		
	\bar{X}	S.D.	อันดับ	\bar{X}	S.D.	อันดับ	\bar{X}	S.D.	อันดับ
1	3.61	0.23	3	3.68	0.28	1	3.65	0.26	3
2	3.60	0.24	4	3.66	0.29	2	3.63	0.30	4
3	3.64	0.32	2	3.63	0.16	3	3.65	0.22	2
4	3.66	0.33	1	3.63	0.22	4	3.65	0.16	1
	รวมเฉลี่ย			3.63			3.65		3.65

จากตาราง 4 พบว่าครูวิชาการและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ครูวิชาการ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.60$)

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน ($\bar{X} = 3.63$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอหนองเรือ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอน จำนวนตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประเด็นบทบาทของ	ต่ำกว่า 10 ปี				10 – 15 ปี				ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	3.62	0.29	มาก	3	3.69	0.26	มาก	1	3.66	0.27	มาก	1
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.61	0.27	มาก	4	3.66	0.26	มาก	3	3.64	0.24	มาก	3
3	ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้	3.68	0.29	มาก	1	3.67	0.30	มาก	2	3.62	0.30	มาก	4
4	ด้านการนิเทศภายใน	3.64	0.29	มาก	2	3.62	0.33	มาก	4	3.65	0.29	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	3.63	0.19	มาก		3.66	0.17	มาก		3.64	0.16	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ครูวิชาการและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ครูวิชาการและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอ นางรอง โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาคือ ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการสื่อและ แหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.61$)

ครูวิชาการและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี มีความคิดเห็น ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอ นางรอง โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน ($\bar{X} = 3.62$)

ครูวิชาการและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียน อำเภอ นางรอง โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.62$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการกับครูผู้สอน แสดงในตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการกับครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประเด็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ครูวิชาการ N = 50		ครูผู้สอน N = 200		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.61	0.23	3.68	0.28	1.42
2	ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้	3.60	0.24	3.65	0.26	1.26
3	ด้านการนิเทศภายใน	3.64	0.32	3.66	0.29	0.23
4	ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน	3.66	0.33	3.63	0.30	0.31
	รวมเฉลี่ย	3.63	0.22	3.65	0.16	1.04

จากตาราง 6 พบว่า ครูวิชาการและครูผู้สอน ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการกับครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แสดงใน ตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียน อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของครูวิชาการกับครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประเด็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ต่ำกว่า 10 ปี		10 – 15 ปี		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.62	0.29	3.69	0.26	3.66	0.27	1.02
2	ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้	3.61	0.22	3.66	0.26	3.64	0.24	0.85
3	ด้านการนิเทศภายใน	3.68	0.29	3.67	0.30	3.62	0.30	0.94
4	ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน	3.64	0.29	3.62	0.33	3.65	0.29	0.24
	รวม	3.63	0.19	3.66	0.17	3.64	0.16	0.65

จากตาราง 7 พบว่า ครูวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรมีการฝึกอบรมทางวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	11	30.55
2	ควรมีการพัฒนางานในรูปแบบต่างๆ เช่น การทำงานเป็นทีม	8	22.22
3	ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	7	19.44
4	ควรมอบหมายงานทั่วถึง เหมาะสมแก่บุคลากร	6	16.66
5	ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อให้สูงขึ้น	4	11.11
	รวม	36	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูวิชาการและครูผู้สอน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในด้านการพัฒนาบุคลากร ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการฝึกอบรมทางวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 30.55 รองลงมา ควรมีการพัฒนางานในรูปแบบต่างๆ เช่น การทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 22.22 และควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ 19.44 ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรมีคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างเพียงพอ	15	31.91
2	ควรจัดหางบประมาณจากองค์กรต่างๆ ในการซื้อสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ	12	25.53
3	ควรมีการจัดทัศนศึกษาทุกช่วงชั้นตามความเหมาะสม	9	19.14
4	ควรสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้มาก	7	14.89
5	ควรมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ	4	8.51
	รวม	47	100.00

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูวิชาการและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างเพียงพอคิดเป็นร้อยละ 31.91 รองลงมา ควรจัดหางบประมาณจากองค์กรต่างๆ ในการซื้อสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 25.53 และควรมีการจัดทัศนศึกษาทุกช่วงชั้นตามความเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 19.14 ตามลำดับ

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการนิเทศภายใน

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรนำผลการนิเทศภายในมาปรับปรุง เพื่อใช้ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	12	28.57
2	ควรมีการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	10	23.80
3	ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศทุกขั้นตอน	8	19.04
4	ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เพื่อให้ครูผู้สอนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	6	14.28
5	ควรมีแผนงาน ปฏิทินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	6	14.28
	รวม	42	100.00

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูวิชาการและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในด้านการนิเทศภายใน ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรนำผลการนิเทศภายในมาปรับปรุง เพื่อใช้ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมา ควรมีการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบคิดเป็นร้อยละ 23.80 และควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศทุกขั้นตอนคิดเป็นร้อยละ 19.04 ตามลำดับ

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการนิเทศภายใน

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรนำผลการนิเทศภายในมาปรับปรุง เพื่อใช้ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	12	28.57
2	ควรมีการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	10	23.80
3	ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศทุกขั้นตอน	8	19.04
4	ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เพื่อให้ครูผู้สอนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	6	14.28
5	ควรมีแผนงาน ปฏิทินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	6	14.28
	รวม	42	100.00

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูวิชาการและครูผู้สอน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในด้านการนิเทศภายใน ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรนำผลการนิเทศภายในมาปรับปรุง เพื่อใช้ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมา ควรมีการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบคิดเป็นร้อยละ 23.80 และควรเปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศทุกขั้นตอนคิดเป็นร้อยละ 19.04 ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยครูในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ประกอบด้วยครูวิชาการ จำนวน 50 คน ครูผู้สอน จำนวน 200 คนรวมทั้งสิ้น 250 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามจะเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.232-9.735 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9727

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำหนังสือราชการจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แจ้งโรงเรียนในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้วยตนเองและกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัด

การเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดอันดับ และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูวิชาการกับครูผู้สอน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ Dependent Samples t-test

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

4.5 ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

1. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการนิเทศภายใน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้และด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน

2. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนี้

4.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการฝึกอบรมทางวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รองลงมา คือ ควรมีการพัฒนางานในรูปแบบต่างๆ เช่น การทำงานเป็นทีม

4.2 ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างเพียงพอ รองลงมา คือ ควรจัดหางบประมาณจากองค์กรต่างๆ ในการซื้อสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ

4.3 ด้านการนิเทศภายใน ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีควรมีผลการนิเทศภายในมาปรับปรุง เพื่อใช้ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ควรมีการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4.4 ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรจัดหาเอกสาร หนังสือ ตำราเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ รองลงมา คือ ควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

อภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน มีประเด็นที่ค้นพบ ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า มีบทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารเป็นผู้ มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา มีใบประกอบวิชาชีพทางการศึกษารับรองจากคุรุสภา มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เช่น มีหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การประกันคุณภาพทางการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารทรัพยากรการจัดการแหล่งการเรียนรู้เข้ารับการศึกษอาบรมอยู่เสมอ ทำให้ผู้บริหารมีศักยภาพ เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและพัฒนาการศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำ มีทักษะกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ใน

การปรับปรุง ส่งเสริม เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มตามศักยภาพ ความสามารถและความถนัด มีทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทกับการส่งเสริมจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ปรีชาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2543 : 12) ที่กล่าวไว้ว่าผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทาง การดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดหมายของสถานศึกษา เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ เป็นนักวางแผน เป็นผู้วางแผนทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ร่วมกับคณะกรรมการของโรงเรียน กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน เป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง ผู้ประสานงาน และบทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ และปฏิรูปเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามุ่งให้มีการผลิตใช้สื่อและเทคโนโลยีในรูปแบบที่หลากหลายมีคุณภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย หลิมทิพย์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การสอนกับศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการสอนกับศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวปฏิรูป การเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมผู้บริหาร โรงเรียนได้มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า มีบทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนให้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ให้โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง การทำงานเป็นทีม และ งานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน เต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ประสพผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543 : 22) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนา

บุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู สถานศึกษาและหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาควรมีเป้าหมายสำคัญที่การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้สามารถนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียนจนบังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้แก่ครู และการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเสริมแรงในเวลาและโอกาสที่เหมาะสม การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ครูเห็นคุณค่าเห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่องาน ชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิด จันทรานี สงวนนาม (2545 : 1) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาโดยการศึกษา เป็นวิธีการพัฒนาที่มุ่งเพิ่มความรู้ความสามารถ สติปัญญาให้แก่ครู ต้องใช้เวลานานและลงทุนสูง การพัฒนาโดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ใช้ระยะเวลาสั้น และเป็นการพัฒนาในงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้กระบวนการในการบริหาร เช่น การมอบหมายงาน การสอนงานการเสนอแนะ การเพิ่มความรับผิดชอบ การมอบอำนาจหน้าที่ การหมุนเวียนเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีวรรณ สงวนทรัพย์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีผลการวิจัยสรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการสอนของครูตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้านผู้บริหาร โรงเรียนได้มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรส่งครูเข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการส่งเสริมการสอนของครูใน โรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอันเนื่องมาจาก

ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ นั้น ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้มีอำนาจการบริหารสูงสุดในสถานศึกษามีบทบาทมากเป็นผู้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แนวทาง การดำเนินงานในการบริหารงานการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน

โดยมีครูวิชาการ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้ และ การจัดการศึกษามีการพัฒนาทั้งระบบ มุ่งเน้นให้มีการยกระดับคุณภาพของการศึกษาให้สูงขึ้น มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง อบรม และปรับปรุงคุณภาพครูอยู่เสมอ ดังนั้น ทั้งครูไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือน้อย ล้วนต้องดำเนินงานตามนโยบาย จุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน รวมถึงปฏิรูปเทคโนโลยี การจัดปัจจัยสนับสนุน งบประมาณเพื่อการศึกษา สื่อและเทคโนโลยีในรูปแบบที่หลากหลายที่มีคุณภาพ พัฒนาปรับปรุงงานวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮเดรนและทอมสัน (Haydren & Thomson, 2000 : 7) ที่ว่าคุณภาพของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการสนับสนุนการจัดการศึกษาในเมื่อปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนขาดแคลนเป็นปัญหาอุปสรรค จึงไม่สามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงกว่าที่เป็นอยู่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามาตรฐานการศึกษาโดยรวมของประเทศไทยเรานั้น ยังไม่สามารถพัฒนาและยกระดับให้สูงขึ้นตามที่ต้องการ ได้ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถัลลธริมา สุวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากรครู และด้านการนิเทศภายใน พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นต่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งมีประเด็นทั้งหมด 4 ด้าน ประเด็นที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ควบคุมหาเอกสาร หนังสือ ตำรา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเพียงพอ อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนส่วนใหญ่ได้งบประมาณในการสนับสนุนค่าวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาไม่เพียงพอ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดแคลน สื่อวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร หนังสือ ตำรา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้มาก ซึ่งไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงแหล่ง

การเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษาค้นคว้า และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก สอดคล้องกับแนวคิดของเฮเดรนและทอมสัน (Haydren & Thomson. 2000 : 7) ที่ว่าคุณภาพของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการสนับสนุน การจัดการศึกษา ในเมื่อปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนขาดแคลนเป็นปัญหา อุปสรรค จึงไม่สามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงกว่าที่เป็นอยู่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า มาตรฐานการศึกษาโดยรวมของประเทศไทยเรานั้น ยังไม่สามารถพัฒนาและยกระดับให้สูงขึ้น ตามที่ต้องการได้ ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถเชษฐ จันทร์ โสตา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าการจัดปัจจัยสนับสนุนควรมีการประสานงานกับชุมชนเกี่ยวกับการจัด การศึกษา ควรจัดหางบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ มาพัฒนาการจัดการศึกษา ควรจัดหาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนให้เพียงพอ ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจมวิทช์ เครือคำ (2547 : 87) บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารงานการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด บุรีรัมย์ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดงบประมาณการผลิตสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้ เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และควรสนับสนุนให้ องค์กรต่างๆ ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณ สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ และ ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร เจริญวรรณ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงาน วิชาการที่พยากรณ์การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของ โรงเรียนในอำเภอลานสกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในอำเภอลานสกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า งานด้านการเรียนการสอน งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียน อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ค้นพบประเด็นสำคัญ อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดแนวนโยบายในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และสามารถ นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ จึงขอเสนอแนะโดยสรุป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีผู้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสูงจึงควร ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม ศึกษาคู่มือ ส่งไปศึกษาต่อและสนับสนุนให้ทุนการศึกษา ควรจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาโดยใช้กระบวนการบริหาร ควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ และความถนัดของตนเองจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ควรมีความพร้อมคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างเพียงพอ สำหรับครูและนักเรียนเพื่อทำการสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผลิตพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ควรจัดหา เอกสาร หนังสือ ตำราเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ และจัดหางบประมาณสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยมีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย หนังสือ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่หลากหลายและเพียงพอกับจำนวนนักเรียนเพื่อคุณภาพของการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 - 4
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียน โดยเน้นปัจจัยในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กมล บุพตา. (2547). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านดอนหันนา
สวรรค์ อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรมวิชาการ. (2544). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2544). หลักสูตรการเรียนการสอนแบบหน่วยบูรณาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- . (2545). แผนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทยและการใช้ภาษาไทย.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรองทอง จิระเชษฐกุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ.
- . (2544 ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2544 ข). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2545 ก). คู่มือการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- . (2545 ข). ปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนสำคัญที่สุด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- . (2546). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- . (2548). การจัดการเรียนรู้ของครูนักปฏิรูป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า
และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- . (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- . (2552 ก). เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
แนวปฏิบัติที่วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้.

- กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2552 ข). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
- กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัจจกร อุทัยจนพันธ์. (2544). การศึกษาความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2545). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2554). ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการศึกษาไทย. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <http://www.Kriengsak.com/archive>
- คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา. (2545). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยใน
ชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ
กาญจนบุรี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). เอกสารประกอบการเรียนวิชา 561813 การพัฒนาองค์การ.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : บุกพอยท์
- จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ. (2544). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจมวิทช์ เครือคำ. (2547). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานการจัดการเรียนการสอนที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด
บุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

- เฉลิม พักอ่อน. (2550,ตุลาคม). การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเทคนิค Backward Design. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1. ลำพูน. (ออนไลน์)
แหล่งที่มา : <http://www.itag.education>
- ชัยอนันต์ นवलสุวรรณ. (2551). 7 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้. นุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2544). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดี.
- ชารี มณีศรี. (2549). กระบวนการนิเทศ. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : [www// edu. Swu.ac.th/encyclopedia/](http://www.edu.swu.ac.th/encyclopedia/)
- ณกมล ชาวปลายนา. (2544, กุมภาพันธ์). “ การบูรณาการปรัชญาและศาสนาเพื่อการศึกษา: ข้อพิจารณาว่าด้วยกระบวนการทัศน์แบบพุทธ ความเชื่อมโยงปรัชญาและทักษะความคิดของสังคมไทย,” วิชาการ. 4(2) : 49.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เนท
- ณัฐชา คำภู. (2549). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนพระพุทธศาสนาในโรงเรียนที่สอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1 และ 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) สระบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสระบุรี.
- ธงชัย หลิมทิพย์. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการสอนกับศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) สุพรรณบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2545). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- . (2545). สภาพปัญหาการบริหารและการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- . (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส.
- นัยน์ปพร ดวงแก้ว. (2550). การจัดการเรียนรู้โดยเน้นทักษะการจัดการแบบ พี ดี ซี เอ วิชาโครงการ ประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนแม่แดง อำเภอแม่แดง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (อาชีวศึกษา).

- เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บรรหาร บุญจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บัวลอย บุตรโสภา. (2553). การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการปฏิบัติงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- , (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเสริม รักพราว. (2551). สภาพปัญหาและความต้องการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนในการจัดการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประยูร เจริญวรรณ. (2547). การบริหารงานวิชาการที่พยากรณ์การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษาของโรงเรียนในอำเภอลานสกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซ็ท.
- , (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- , (2548). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2544). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : พิมพ์สุภา.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.” (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 8-10.
- พัชรา ดีหล้า. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานจริงและที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี.

- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2544). **กลยุทธ์ในการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พันธุ์นิภา เข้มชุตติ. (2544). **การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิทักษ์ จันทร์เจริญและคนอื่นๆ. (2544). **การศึกษาศักยภาพของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต**. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมพ์พร แก้วเครือ . (2544). **สื่อการเรียนรู้**. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://se-ed.net/thaimedia013>.
- เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). **ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2544). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภาณุวัฒน์ กักดวงศ์. (2545 , เมษายน). “แนวคิดในการดำเนินการประกันคุณภาพทางการศึกษา ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด,” **วารสารวิชาการ**. 2(4) : 34-41.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). **หลักทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2552). **ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษา**. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://www.GotoKnow.org>.
- ขิ่นยง ราชวงษ์. (2555,เมษายน). **ปัจจัย 5 กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. อยุธยา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). **ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- . (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ถัสริมา สุวรรณ. (2549) **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- วรชัย บัวภาเรือง. (2548). **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดอุดรธานี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วันที ปาลโมกษ์. (2550, ตุลาคม - ธันวาคม). บทบาทและความเป็นมาของนิเทศการศึกษา
วารสารโรงเรียนนายเรือ. 7(4) : 38
- วิวรรณ จันทรเทพย์. (2551). หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 : สื่อและแหล่งการเรียนรู้. (ออนไลน์)
แหล่งที่มา : <http://taolik.thatphanom.com/techno01.htm>.
- ศรีวรรณ สงวนทรัพย์. (2546). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สงกรานต์ เจริญจิต. (2547). การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านบาระณะ อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สนอง เครือมาก และวิสิฐ วงศ์จิตราทร. (2549). การนิเทศภายใน. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : www.chani.go.th/.
- สมคิด บางโม. (2545). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒนา.
- สมชาย เทพแสง. (2548). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร. กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมเดช แก้วหล้า. (2547). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านขวาวใหญ่ อำเภอดงเจริญ จังหวัดสุรินทร์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมนึก นนธิจันทร์. (2544). คู่มือสอบและปฏิบัติงานผู้บริหารการศึกษา. สุรินทร์ :
ร้านดร.สมใจนึก.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2544). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ คลาประสิทธิ์ (2554, ธันวาคม). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.
(เอกสารประกอบการอบรมสัมมนา). กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

- สหชาติ ไชยรา. (2544). การพัฒนาบุคลากรของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด อำเภอเมือง
หนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สาระพัด มากแสน. (2549). การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านตลาดเข้
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2547). เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). การบริหารบุคคลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุ
สภาลาดพร้าว.
- (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2546). ชุดฝึกอบรมการประกันคุณภาพทางการศึกษาภายใน
สถานศึกษาสำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและปฐมวัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). คุณภาพครูคุณภาพการศึกษา. สารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
5(6) : 82-84.
- (2545, พฤษภาคม). “การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา,” วารสารวิชาการ.
5(6) : 23-30.
- (2545, กรกฎาคม). “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่,” วารสารวิชาการ.
5(7) : 16-17.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2553). แนวทางการจัดการ
เรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
กรุงเทพฯ : รังสีการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548 ก). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ**. กรุงเทพฯ : สหภาพสื่อและการพิมพ์.

“สื่อและแหล่งเรียนรู้,” (2551). (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://supertoolbar.ask.com/>

สุณีย์ ทรัพย์ประเสริฐ. (2547). **การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพล วงสินธุ์. (2545). “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา,” **วารสารวิชาการ**. 5(6) : 29-30.

สุนน อมรวิวัฒน์. (2545). **การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนาร่องรูปแบบที่คัดสรร**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543, มิถุนายน). “สู่มิติการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ,” **วารสารวิชาการ**. 3(6) : 70-74.

-----, (2545). **การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน**. **วารสารวิชาการ**. 5(3) : 45-47.

โสภณ โสมดี และอภันตรี โสตะจินดา (2545, มกราคม). “การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน,” **วิชาการ**. 5(1) : 5-17.

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2549). **การนิเทศการศึกษา**. (เอกสารประกอบการอบรมสัมมนา). กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

อภรณ์เชษฐ จันทร์โสภา. (2552). **ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 4**. **วิทยานิพนธ์ ก.ม.** (การบริหารการศึกษา). **บุรีรัมย์** : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อัญชลี ธรรมะวิฑูล. (2552). **เทคนิคการนิเทศการศึกษา**. (ออนไลน์)

แหล่งที่มา : <http://panchalee.wordpress.com/2009/06/22/supervision-technic2/>

Cooperman, S. R. (2001). “School – Community Members’ Perceptions of School Based Management.” **Dissertation Abstracts International**. 62 (3) : 853 - A.

Desautel, R. A. (1978). **Administrative Role Perception of North Dagota Elemntary – School Principals as Related to Selected Dimension of Administrative Function.**”

Dissertation Abstracts International. 39(4) : 42-44.

Hayden, & Thomson, J. (2000). **International Schools Internation Education.**

London : Kogan Page Limited.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขออนุญาตแจกเครื่องมือการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสมจิต ตั้งขรัภย์

ด้วย นางเฉลิมพร วนาสันติสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์มาลีนี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสาระพัด มากแสน

ด้วย นางเฉลิมพร วนาสันติสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์มาลีนี จุใจปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ตะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณเชียวพร สีหะวงษ์

ด้วย นางเฉลิมพร วนาสันติสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์มาลิณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๖๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางเฉลิมพร วนาสันติสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์มาลินี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย ที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหา ประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางเฉลิมพร วนาสันติสุข ใช้เครื่องมือวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับ กำหนดการทำงาน ผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่าง ยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๖๙๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

ด้วย นางเฉลิมพร วนาสันติสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์มาลิณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๔๐๘๔/๕๓๗๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓
ถนนสืบสหาย อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

ด้วย นางเฉลิมพร วนาสันติสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต ๓” ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบ
การทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ จึงขอความร่วมมือจากโรงเรียนตอบ
แบบสอบถามแก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสนาะ แก้วมุกดา)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

งานบริหารทั่วไป

กลุ่มอำนาจการ

โทร. ๐๔๔-๖๓๓๓๖๔๐

โทรสาร ๐๔๔-๖๓๑๕๔๘

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับครูวิชาการและครูผู้สอน
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 สถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
4. โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถาม ตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้การวิจัยมีผลสรุปที่เชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ดังนั้นคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

นางเฉลิมพร วนาสันติสุข

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 15
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

 ครูวิชาการ

 ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์การทำงาน

 ต่ำกว่า 10 ปี

 10 - 15 ปี

 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง โปรดพิจารณาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงาน ให้ตรงกับความเป็นจริง โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ลำดับที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสัมพันธภาพ.....	✓

จากตัวอย่าง ข้อ 0 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติในการบริหารงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสัมพันธภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการพัฒนาบุคลากร ปฐมนิเทศครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อน การปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ.....
2	ประชุม ชี้แจงนโยบายหลักในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส.....
3	จัดแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด.....
4	ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม ในการจัดทำโครงสร้างขององค์กร เพื่อความเป็น เอกภาพ ชัดเจน เป็นรูปธรรม ปราศจากความขัดแย้ง.....
5	สนับสนุนให้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน.....
6	ให้โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบ ต่าง ๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม และ งานที่ได้รับมอบหมาย
7	สร้างความพึงพอใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย.....
8	ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ และแสวงหาข้อมูลข่าวสาร นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยงาน.....
9	ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนา สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน.....
10	ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงาน เต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ.....
11	ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน ในหน้าที่เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ และ ความถนัดของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ.....

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
12	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น.....
13	จัดบรรยากาศของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและพัฒนาตนเอง.....
14	เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา.....
ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้						
15	วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อ การเรียนรู้.....
16	จัดหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ วัสดุอุปกรณ์ที่ทำให้ครูมีความ พร้อมในการจัดการเรียนรู้.....
17	ส่งเสริมให้ครู จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน.....
18	ส่งเสริมให้ครูนำนักเรียนไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ ภายในและภายนอกท้องถิ่นที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน.....
19	จัดให้มีคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับ ครูเพื่อทำการสืบค้นข้อมูล.....
20	จัดระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน.....
21	ส่งเสริมให้ครูเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับ เนื้อหาวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน.....
22	สนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อ การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียน.....

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
23	ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน.....
24	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการจัดการเรียนรู้.....
25	ส่งเสริมให้ครูจัดมุมแสดงผลงานที่เกิดจากการใช้ สื่อนวัตกรรมการเรียนรู้.....
26	ส่งเสริม กำกับ ติดตามให้ครูผู้สอนและบุคลากร ทางการศึกษาใช้สื่อและนวัตกรรมที่เพียงพอเหมาะสม กับผู้เรียน.....
27	จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพ และ ประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อ การใช้สื่อการเรียนรู้ เป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอ.....
28	ด้านการนิเทศภายใน วิเคราะห์ปัญหาความต้องการของครูในการจัด การเรียนรู้ในสถานศึกษา.....
29	มีการวางแผนปรับปรุงงานวิชาการและการ จัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษา
30	จัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง.....
31	กำหนดแนวทางปฏิบัติและน โยบายเกี่ยวกับการนิเทศ ภายในอย่างชัดเจน.....
32	แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในของสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม.....
33	นิเทศภายในสอดคล้องกับสภาพบริบทปัญหาและ ความต้องการของ โรงเรียน.....
34	ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ.....
35	ส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารหลักฐานการนิเทศ กำกับติดตามในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม.....

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
36	ส่งเสริมครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุงสื่อนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....
37	ส่งเสริมให้ครูยอมรับผลการนิเทศซึ่งกันและกัน.....
38	ประชุมปรึกษาหารือ สรุปการประเมินผลการนิเทศภายใน.....
39	นำผลสรุปจากการประเมินผลการนิเทศภายในไปใช้ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้.....
	ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน					
40	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำหลักสูตรที่มีรายวิชาสาระเพิ่มเติมที่หลากหลายตรงตามความสนใจ ความถนัดและความสามารถของผู้เรียน.....
41	ส่งเสริมการจัดห้อง โสตทัศนศึกษาที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน.....
42	ส่งเสริมการจัดห้องสมุดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้.....
43	ส่งเสริมการจัดห้องปฏิบัติการทางภาษาที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน.....
44	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสุนทรียภาพด้านดนตรี ศิลปะ กีฬา.....
45	ส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีความรู้ในสาขาต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....
46	ส่งเสริมครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....
47	จัดหาหนังสือ ตำรา วารสาร เอกสารวิชาชีพให้ครูได้ศึกษา ค้นคว้าอย่างหลากหลาย.....
48	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน.....
49	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง...

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
50	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต และป้องกัน สารเสพติดในโรงเรียน.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอเนกนารอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

2. ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้

.....

.....

.....

3. ด้านการนิเทศภายใน

.....

.....

.....

4. ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	t - test for Equality of Mean	
	t	Sig. (2-tailed)
ข้อที่ 1	2.991	.006
ข้อที่ 2	6.167	.000
ข้อที่ 3	5.034	.000
ข้อที่ 4	6.455	.000
ข้อที่ 5	4.845	.000
ข้อที่ 6	4.343	.000
ข้อที่ 7	6.770	.000
ข้อที่ 8	6.345	.000
ข้อที่ 9	5.659	.000
ข้อที่ 10	6.167	.000
ข้อที่ 11	5.638	.000
ข้อที่ 12	4.092	.000
ข้อที่ 13	4.928	.000
ข้อที่ 14	5.565	.000
ข้อที่ 15	4.892	.000
ข้อที่ 16	2.232	.034
ข้อที่ 17	4.778	.000
ข้อที่ 18	4.548	.000
ข้อที่ 19	2.549	.016
ข้อที่ 20	3.353	.002
ข้อที่ 21	5.929	.000

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	t - test for Equality of Mean	
	t	Sig. (2-tailed)
ข้อที่ 22	6.345	.000
ข้อที่ 23	4.806	.000
ข้อที่ 24	3.178	.004
ข้อที่ 25	5.103	.000
ข้อที่ 26	5.493	.000
ข้อที่ 27	7.447	.000
ข้อที่ 28	5.878	.000
ข้อที่ 29	5.980	.000
ข้อที่ 30	5.420	.000
ข้อที่ 31	5.023	.000
ข้อที่ 32	6.169	.000
ข้อที่ 33	9.735	.000
ข้อที่ 34	8.146	.000
ข้อที่ 35	6.852	.000
ข้อที่ 36	6.507	.000
ข้อที่ 37	7.411	.000
ข้อที่ 38	5.734	.000
ข้อที่ 39	8.585	.000
ข้อที่ 40	5.168	.000
ข้อที่ 41	5.463	.000
ข้อที่ 42	5.876	.000

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	t – test for Equality of Mean	
	t	Sig. (2-tailed)
ข้อที่ 43	4.845	.000
ข้อที่ 44	5.929	.000
ข้อที่ 45	6.831	.000
ข้อที่ 46	5.568	.000
ข้อที่ 47	6.617	.000
ข้อที่ 48	5.665	.000
ข้อที่ 49	5.980	.000
ข้อที่ 50	5.890	.000

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item - Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	192.26	456.571	.427	.972
A2	192.23	448.893	.653	.972
A3	192.36	451.558	.564	.972
A4	192.31	448.016	.684	.972
A5	192.23	448.690	.592	.972
A6	192.30	452.484	.559	.972
A7	192.38	448.545	.613	.972
A8	192.40	448.684	.620	.972
A9	192.30	450.654	.603	.972
A10	192.20	448.196	.661	.972
A11	192.26	449.792	.743	.971
A12	192.06	453.656	.487	.972
A13	192.38	449.087	.642	.972
A14	192.58	446.281	.721	.971
A15	192.46	452.558	.584	.972
A16	192.48	455.304	.461	.972
A17	192.38	450.850	.603	.972
A18	192.28	453.223	.575	.972
A19	192.25	454.495	.407	.972
A20	192.56	453.165	.528	.972

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item - Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A21	192.35	448.163	.775	.971
A22	192.43	447.266	.757	.971
A23	192.48	449.881	.574	.972
A24	192.26	451.859	.563	.972
A25	192.58	450.043	.612	.972
A26	192.60	447.837	.685	.972
A27	192.71	447.392	.713	.971
A28	192.60	450.210	.686	.972
A29	192.55	448.522	.714	.971
A30	192.68	448.423	.633	.972
A31	192.63	449.998	.594	.972
A32	192.65	446.570	.684	.972
A33	192.58	444.687	.777	.971
A34	192.61	443.833	.791	.971
A35	192.55	445.065	.754	.971
A36	192.61	445.799	.675	.972
A37	190.55	446.556	.729	.971
A38	192.61	446.986	.658	.972
A39	190.55	445.336	.744	.971
A40	192.58	451.196	.652	.972

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item - Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A41	192.76	448.012	.608	.972
A42	192.55	450.150	.599	.972
A43	192.73	446.944	.649	.972
A44	192.40	449.091	.684	.972
A45	192.50	447.813	.685	.972
A46	192.36	451.456	.568	.972
A47	192.50	449.779	.614	.972
A48	192.45	449.539	.656	.972
A49	192.40	449.498	.669	.972
A50	192.16	447.870	.613	.972

Reliability Coefficients

N of Items = 50 Alpha = .9727

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางเฉลิมพร วนาสันตีสुक
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2517
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 10 หมู่ 8 ตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 99 หมู่ 6 ตำบลถนนหัก อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โทร. 08 - 3387 - 1379 E-Mail : chalemporn.vanasontisuk@gmail.com
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านฝ้าย ตำบลเมืองฝ้าย อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2532 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนด่านซ้าย ตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย พ.ศ. 2536 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรีสองรักษ์วิทยา ตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย พ.ศ. 2538 ปกศ.สูง (พลศึกษา) วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2540 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2555 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์