



ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐริณี คอยศาลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**A STUDY OF ADMINISTRATION IN LEARNING PROCESS
DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA 32**

Nattharinee Koysala

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

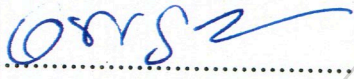
July 2019


Copyright of Buriram Rajabhat University




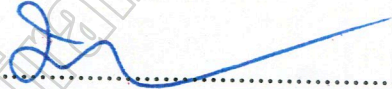
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวณัฐริณี คอยศาลา
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา ภูมิพันธุ์)


..... กรรมการ
(ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ
(ดร.สิทธิชัย ดีล้ำ)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการ
(ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....
(ดร.พัชนี กุสทานันท์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่ 18 ก.ค. 2562


.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 18 ก.ค. 2562

บทคัดย่อ

ณัฐริณี คอยศาลา. 2562. ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ดร. โกวิท วัชรินทรางกูร, ดร. สิทธิชัย ดิลัน 109 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้มาจากการสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน เป็นครู จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู และด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงาน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 32

ABSTRACT

Nattharinee Koysala. 2562. A Study of Administration in Learning Process Development of School Administrators under the Office of Secondary Education Service Area 32. Master of Education (Educational Administration). Thesis Advisors: Dr. Kovit Vajarintarangoon, Dr. Sittichai Deelon, 109 pages.

This research aimed to study and compare the administration of learning process development of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 32, classified by work experiences and school sizes. The sample used in this research was 345 teachers, selected by using the table of Krejcie & Morgan, proportional stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument used was a-3 part questionnaire, including checklist, 5-rating scale, and open-ended form. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested by using t-test, one way analysis of variance and pair comparisons by Scheffe' test. The findings were as follows :1) The Opinions about educational administration, learning process development of school administrators already mentioned both in overall and each aspect were at a high level; 2) The opinions about the study of administration, development of learning process of school administrators in terms of work experiences were not different, but classified by school sizes in overall were different at a significant level of .05. When considering each aspect, it was found that promoting teachers to create lesson plans, to organize learning process, to supervise teachers' teaching and to develop teachers, they were not different.

Keywords : administration, learning process development

The Office of Secondary Education Service Area 32.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความกรุณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านที่จะได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เพชรสุตา ภูมิพันธุ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. โกวิท วัชรินทรางกูร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร. สิทธิชัย ตีลั่น ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน คือ นายประภาส สนิทรัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนธาทองพิทยาคม นายไวพจน์ ตูพิมาย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสะเต๊ะเหลี่ยม นายภาณุพงศ์ สิรินันท์ชนกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตลาดโพธิ์พิทยาคม นายพรพต เจนสุวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนลำปลายมาศ และนางสาวจิตรารัตน์ แสนรัมย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนลำปลายมาศ ที่กรุณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ให้ความอนุเคราะห์แจ้งให้ครูได้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณแม่ทองใบ และคุณพ่อไหล คอยศาลา และนายชัยพร โยงกระโทก ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้โดยตลอด

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ กณจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านในการเกื้อกูล และให้ความช่วยเหลือสนับสนุน

ณัฐริณีย์ คอยศาลา

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 ความสำคัญของการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 หลัก และทฤษฎีการบริหาร.....	9
2.2 การบริหารงานวิชาการ.....	17
2.3 กระบวนการเรียนรู้.....	21
2.4 งานวิจัยในประเทศ.....	36
2.5 งานวิจัยต่างประเทศ.....	40
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อมูล	51
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
5.1 สรุปผลการวิจัย	73
5.2 อภิปรายผล	74
5.3 ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ.....	86
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย.....	92
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	94
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	96
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	103
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	106
ประวัติของผู้วิจัย	109

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	42
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา	52
4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศึกษากาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน.....	53
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศึกษากาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	54
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับศึกษากาการบริหารงาน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้ครู จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	55
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับศึกษากาการบริหารงาน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มี การนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู โดยรวมและรายข้อ	57
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับศึกษากาการบริหารงาน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริม การพัฒนาครู โดยรวมและรายข้อ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน	61
4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	62
4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม เป็นรายคู่	63
4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้ ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ เป็นรายคู่	64
4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นรายคู่ เป็นรายคู่	65
4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีการนิเทศ การเรียนการสอนแก่ครู เป็นรายคู่	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริม การพัฒนาครู เป็นรายกลุ่ม	67
4.14 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้	68
4.15 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้	69
4.16 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู	70
4.17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	71

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกาภิวัตน์เป็นยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรงและกว้างขวางปัญหาที่เกิดขึ้นในโลกย่อมส่งผลกระทบต่อไทยพัฒนาอนาคตของประเทศให้ก้าวทันกับสถานการณ์โลกและกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โลกปัจจุบันและโลกอนาคตที่สังคมฐานความรู้ การเรียนรู้ ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยในการพัฒนา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งเสริมและพัฒนาศึกษาอย่างต่อเนื่องในด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการสร้างเครือข่ายและให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหน่วยงานของตนและสถานศึกษา และสร้างภาพที่เอื้อต่อความสำเร็จเช่นนี้ จะทำให้เกิดพลังพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็งอันจะเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศให้มีเสถียรภาพและความยั่งยืนตลอดไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 13)

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากรการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน การศึกษาถือเป็นทุนในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตคงจะเห็นได้จากนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนพัฒนาการศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาด้วยการพัฒนามนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้ามนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ รัฐจึงต้องจัดการศึกษาให้ทุกคนเพื่อเป็นพื้นฐานในการคิดและการดำรงชีวิต โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรัฐให้ความสำคัญมากโดยได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550, หน้า 15) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาโดยจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักการในหมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษาที่ว่าด้วยเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องฝึกทักษะกระบวนการคิด

การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนมีทักษะในการดำรงชีวิต และมาตรา 27 ที่กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในการนำหลักสูตรไปใช้โดยตรง นอกจากนี้พระราชบัญญัติดังกล่าวยังกำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดี ของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งเกี่ยวกับศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 12 - 13)

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องส่งเสริมพัฒนากระบวนการทางการศึกษา หลาย ๆ อย่างไปพร้อม ๆ กัน กระบวนการที่สำคัญต้องประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการบริหารและกระบวนการนิเทศการศึกษา กระบวนการทั้งสามนี้ต้องปฏิบัติอย่างประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี จึงจะทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ กระบวนการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่สำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยตรง แต่กระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารและกระบวนการนิเทศศึกษามาสนับสนุน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่จะประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้รู้และเข้าใจถึงบทบาทในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ กาปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการเรียนการสอนทำให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 3 - 4)

สถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เข้าใจแนวทางการจัดการเรียนจัดการเรียนรู้ ไม่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงทำให้เกิดความล้มเหลวในระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญน้อยอาจเนื่องมาจากไม่สนใจศึกษาค้นคว้า มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนและนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากปัญหาครูที่ขาดการสนับสนุนให้กำลังใจและการเสริมแรง ครูที่ผ่านการอบรมแล้วไม่มีขวัญกำลังใจ

ไม่มั่นใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญน้อยลงกลับไปสู่วิธีการสอนแบบเดิม ๆ ที่ตนเองคุ้นเคยอีก (วิชัย วงศ์ใหญ่, 2543, หน้า 59)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งจึงต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นเอง ตามบริบทของโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบทั้งที่กำหนดจาก หลักสูตรแกนกลางข้างต้น และที่สถานศึกษาต้องกำหนดจากส่วนที่เกี่ยวกับศึกษาปัญหาความต้องการตามบริบทของโรงเรียน ของนักเรียนของชุมชน และสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ด้วย สถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แล้วเสร็จและเริ่มนำไปใช้ในปีการศึกษา 2553 ะหว่างนี้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งต้องวางแผน และดำเนินการบริหารการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัย และพัฒนาการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร จัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของตน และต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามรายละเอียดที่เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ ในระดับท้องถิ่น ได้จัดทำเพิ่มเติมรวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวกับศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การนำหลักสูตรสถานศึกษาลงสู่การปฏิบัติ และใช้ในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 35)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อจะนำผลการวิจัยมาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นสร้างความก้าวหน้าในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

1.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายในการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

1.3.2 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

1.4 ความสำคัญของการวิจัย

1.4.1 ทำให้ทราบถึงศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1.4.2 เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1.4.3 เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้การบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จึงกำหนดขอบเขตในการศึกษาเนื้อหา มี 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 34 - 35)

1. ด้านส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้
2. ด้านส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู
4. ด้านส่งเสริมการพัฒนาครู

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในปีการศึกษา 2558 จากโรงเรียนทั้งหมด 66 โรงเรียน จำแนกเป็นครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 575 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 948 คน และครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1,445 คน รวมทั้งหมด 3,004 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2558 ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน แล้วสุ่มตามระดับชั้น โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 345 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ

1.5.3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่

1.5.3.1.1.1 ต่ำกว่า 10 ปี

1.5.3.1.1.2 10 ปี ขึ้นไป

1.5.3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่

1.5.3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

1.5.3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

1.5.3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้
2. ด้านส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู
4. ด้านส่งเสริมการพัฒนาครู

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูและ ด้านส่งเสริมการพัฒนาครู

1. ด้านส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ หมายถึง การให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการเลือกรูปแบบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดเวลาตามระดับและช่วงชั้นให้ชัดเจน มีการวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้รายปี รายภาค วิเคราะห์เนื้อหาสาระของหลักสูตร เลือกรูปแบบและเทคนิควิธีที่เหมาะสมกับเนื้อหา ศึกษาผู้เรียน เลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ประกอบการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างบูรณาการ วัดผลประเมินผลสอดคล้องกับผลการเรียนรู้และนำไปพัฒนาปรับปรุง

2. ด้านส่งเสริมให้ครูกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหา สาระกิจกรรม จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

3. ด้านจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู หมายถึง การจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาปัจจุบันปัญหาและความต้องการพัฒนา การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศภายในและการประเมินผล รายงานผลการนิเทศ

4. ด้านส่งเสริมการพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรเป็นรายบุคคล ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรม สื่อและการใช้เทคโนโลยี ประกอบการเรียน ให้มีการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าส่งเสริมให้นำผลงานขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น

1.6.2 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งถึงวันที่ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ

1.6.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

1.6.2.2 10 ปีขึ้นไป

1.6.3 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนตาม จำนวนนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในการแบ่งขนาด ดังนี้

1.6.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนต่ำกว่า 499 คน

1.6.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน

1.6.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนจำนวน 1,500 คน

1.6.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 66 โรงเรียน

1.6.5 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1.6.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 หมายถึง หน่วยงานราชการที่มี อำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 23 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกระสัง อำเภอแคนดง อำเภอคูเมือง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอชำนิ อำเภอโนนดินแดง อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอนางรอง อำเภอนาโพธิ์ อำเภอบ้านกรวด อำเภอบ้านด่าน อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ อำเภอประโคนชัย อำเภอปะคำ อำเภอพลับพลาชัย อำเภอพุทไธสง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอละหานทราย อำเภอลำปลายมาศ อำเภอสตึก อำเภอหนองกี่ อำเภอหนองหงส์ และอำเภอห้วยราช

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด จากเอกสารตำรา และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 หลัก และทฤษฎีการบริหาร

- 2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
- 2.1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
- 2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.2 การบริหารงานวิชาการ

- 2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
- 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
- 2.2.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3 กระบวนการเรียนรู้

- 2.3.1 ความหมายของกระบวนการเรียนรู้
- 2.3.2 ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้
- 2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้
- 2.3.4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.3.5 ขอบข่ายการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 หลัก และทฤษฎีการบริหารการศึกษา

หลัก และทฤษฎีการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุสำเร็จ ตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพราะทฤษฎีการบริหาร การศึกษาจัดเป็นกรอบแนวทางเพื่อการเข้าใจการทำงานและควบคุมพฤติกรรมขององค์กร และยังช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางด้านความรู้ในการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์หนึ่งในสาขาการบริหาร ซึ่งต้องประยุกต์ศาสตร์หลายๆ เข้ามาใช้ เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นักวิชาการและ นักบริหาร ได้เสนอ ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของคำว่า การบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2552, หน้า 12) ได้กล่าวถึง การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากรและเทคนิคในการประยุกต์ ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษาการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาและ สมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้การอาชีพและเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมาย และนโยบายของประเทศ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 42) ได้กล่าวถึง การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการ ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆ เข้ามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ประภาพร รักษ์เลี้ยง (2556, หน้า 25) ได้กล่าวถึง การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการ จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้าง องค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตหรือหมายถึง กระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัด กระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวน ทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้าง องค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สรุปการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลโดยการร่วมมือกัน พัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการดำเนินการ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมการใช้ ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สังคมมีความเจริญงอกงาม และบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องกระทำเพื่อให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความเจริญของหน่วยงาน ซึ่งมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน (2538, หน้า 6) ได้กล่าวถึง สาระสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

เจริญผล สุวรรณโชติ (2544, หน้า 1) ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นในหมู่มนุษย์ ซึ่งถือเป็นสัตว์สังคม การบริหารจะต้องเกิดขึ้นเมื่อคนมาอยู่กันเป็นกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไปหรือ แม้แต่เมื่ออยู่เพียงคนเดียวก็จะเกิดการบริหารขึ้น นั่นคือ การบริหารตนเองหรือการจัดระบบ ความเป็นอยู่ของตนเอง แต่เมื่อมีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่ม ก็ยังจำเป็นต้อง พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และเกิดความจำเป็นที่จะต้องจัดระบบต่าง ๆ ขึ้น

รุ่ง แก้วแดง (2544, หน้า 44 - 45) ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นศาสตร์ที่สำคัญสาขาหนึ่งที่ เปิดสอนในสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลก สำหรับประเทศไทยมีการเปิดสอนวิชาที่เกี่ยวกับการบริหาร ในหลักสูตรต่างๆ ตั้งแต่หลักสูตรปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ซึ่งนอกจากนี้ยังมี การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ทางกระทรวงศึกษาธิการให้การอบรมเกี่ยวกับ เรื่องการบริหารการศึกษาแก่ผู้บริหารและข้าราชการครูที่เตรียมตัวจะเป็นผู้บริหาร และทาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานของตำแหน่งผู้บริหารอย่าง ชัดเจนว่า บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารการศึกษาต้องสำเร็จการศึกษาหรือได้ผ่านการฝึกอบรมทางด้าน การบริหารการศึกษามาก่อน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญสาขาหนึ่งที่ต้องมีการ พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศาสตร์การบริหาร เพื่อนำไปใช้บริหารงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ได้มีการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา โดยมีนักวิชาการกล่าวแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาจัดเป็นกรอบแนวทางเพื่อการเข้าใจการทำงานและควบคุมพฤติกรรมขององค์กร และยังช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางด้านความรู้ในการบริหารการศึกษาดังนี้

ศิริพงษ์ เสาภายน (2551, หน้า 27 - 37) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเป็นกรอบแนวความคิดความรู้ และการกำหนดแนวทางในการจัดองค์การรวมทั้งเพื่อเป็นการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการซึ่งทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารมีจำนวนมาก ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ซึ่งกล่าวว่ามนุษย์เรามีความต้องการระดับต่างๆ ดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการมีส่วนร่วมและความรัก ความต้องการชื่อเสียงและการยอมรับ ความต้องการความสำเร็จสูงสุด

ทฤษฎีของมาสโลว์เสนอแนะว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ในการจัดการให้คนงานได้รับผลตามลำดับความต้องการเพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย ถ้าบุคคลถูกขัดขวางไม่ให้ได้รับผลตามความต้องการ จะทำให้เกิดความเครียด มีเจตคติที่ไม่ดี หรือมีพฤติกรรมไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตน

2. ทฤษฎีแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ของดักลาส แมคเกรเกอร์ โดยสร้างทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นตัวแทนพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

2.1 ทฤษฎี X มีแนวความคิดว่า มนุษย์เป็นผู้มีสัญชาตญาณเป็นผู้เลียงงานมนุษย์ไม่รับผิดชอบ มนุษย์จึงต้องอยู่ในเกณฑ์และระเบียบวินัยซึ่งทำได้โดยใช้อำนาจทำการควบคุมชี้แนวทางให้องค์การที่ยึดถือแนวความคิดนี้ การจัดการองค์การจะเน้นหนักในเรื่องระบบการควบคุมลักษณะสายการบังคับบัญชา เป็นรูปปิรามิดสายการบัญชางานลดหลั่นกันเป็นลำดับขององค์การประเภทนี้ ได้แก่ ระบบราชการ ซึ่งมีการควบคุมและระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ มากมายเพื่อคงปฏิบัติ

2.2 ทฤษฎี Y เสนอความเห็นที่ว่า โดยธรรมชาติมนุษย์เราเป็นสัตว์สังคมมีเหตุ มีผล และความรับผิดชอบ มนุษย์ชอบรวมกันอยู่เพื่อการช่วยเหลือ สร้างสรรค์ซึ่งกันและกันมนุษย์จึงชอบทำงาน การงานอยู่แล้วโดยธรรมชาติ การควบคุมไม่ใช่วิธีการเดียวที่จะทำให้คนทำงานเพราะทุกคนต่างมุ่งที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบอยู่แล้ว

3. ทฤษฎีจูงใจร่วมสมัย มี 6 ทฤษฎี คือ

3.1 Three-Needs Theory ว่าด้วยความต้องการ 3 อย่างที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน คือ

3.1.1 Need for achievement (N Ach) เป็นความต้องการความสำเร็จในที่ทำงาน จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ได้มาตรฐานคุณภาพงานสูง

คนที่มีความสามารถสูงจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จเพื่อความต้องการของเขาด้วยมิใช่หวังเพียงเพื่อหวังผลตอบแทน พอใจจะทำงานที่มีความรับผิดชอบคนเดียวและงานที่ยากท้าทาย ผู้ที่มีความสามารถสูงจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะตัวจึงอาจจะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับคนอื่น ให้คนอื่นมีส่วนร่วมและต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง โดยเฉพาะผู้บริหารในหน่วยงานขนาดใหญ่

3.1.2 Need for power (n Pow) คือ ความต้องการอำนาจที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการยังแบ่งเป็นความต้องการมีอำนาจส่วนตัว เพื่อสนองกิเลสหรือสร้างอิทธิพลส่วนตัว และความต้องการมีอำนาจทางสังคม ผู้ที่มีความต้องการสูงจึงมักชอบทำงานเป็นบริหารเพื่อจะได้สามารถควบคุมจูงใจผู้อื่น และต้องการให้สาธารณชนรู้จัก ยอมรับและชื่นชม

3.1.3 Need for affiliation (n Aff) คือ ความต้องการมิตรไมตรี ต้องการเพื่อนและมนุษยสัมพันธ์ บุคคลที่มีความต้องการสูงจึงชอบทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ที่มีความต้องการสูงจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการบริหารมากนัก เพราะการมุ่งมนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจ เกรงอกเกรงใจกัน

3.2 Goal setting Theory เจ้าของทฤษฎี คือ Edwin A Locke และ Gray P Latham อธิบายการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่เฉพาะเจาะจงและมีความยากลำบากหรือมีความท้าทายที่จะทำได้ จะกระตุ้นให้เกิดความหมายและความมุ่งมั่นเพิ่มขึ้นและจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไปอย่างไรก็ตาม องค์ประกอบที่จะทำให้ทฤษฎีนี้ประสบความสำเร็จได้ผลงานที่มีประสิทธิผลสูงจะต้องประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

3.2.1 Goal commitment เป้าหมายเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน

3.2.2 Adequate self-efficacy คือ ความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานว่าตนมีความสามารถ

3.2.3 National culture คือ วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงานทฤษฎี Goal setting เหมาะที่จะใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีวัฒนธรรมที่เปิด โอกาสให้พนักงานมีความคิดและการทำงานที่เป็นอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างรับฟังความคิดเห็นและร่วมกันกำหนดเป้าหมาย

3.3 Reinforcement theory ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากของพฤติกรรมก่อนหน้านั้น และไม่ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย หรือความคาดหวังหรือความต้องการแต่มุ่งที่ผลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมไปอย่างไร ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎีนี้จึงนิยม

ใช้การเสริมแรงใจต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นทางบวก เช่น ให้รางวัลพิเศษ ส่วนการเสริมแรงใจในทางลบ เช่น การลงโทษแบบต่าง ๆ

3.4 การออกแบบงานเพื่อการจูงใจมีหลายรูปแบบดังนี้

3.4.1 Job enlargement คือ การขยายหรือเพิ่มขอบเขตงานในแนวระนาบคือการเพิ่มงานให้กับพนักงานรับผิดชอบ

3.4.2 Job enrichment คือ การออกแบบงานให้เพิ่มขึ้นในทางตั้ง โดยการเพิ่มความลึกของงาน

3.4.3 Job characteristics model คือ กรอบหรือแนวทางที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์และออกแบบโดยระบุลักษณะพื้นฐาน 5 ประการของงาน ได้แก่

3.4.3.1 Skill variety ระดับทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานนั้น

3.4.3.2 Task identity งานบางอย่างต้องทำให้แค่บางส่วน บางอย่างให้เสร็จมากส่วน

3.4.3.3 Task significance ระดับมากน้อยของผลกระทบของงานนั้น

3.4.3.4 Autonomy ระดับความมีอิสระและการใช้ดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงานนั้นมากหรือน้อย

3.4.3.5 Feedback ระดับของข้อมูลย้อนกลับ

3.5 ทฤษฎีความเสมอภาคเจ้าของทฤษฎีอธิบายว่า โดยปกติผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่เขาได้รับจากการทำงานกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการทำงานและจะเปรียบเทียบอัตราส่วนของตนกับผู้ปฏิบัติงานอื่น หากอัตราส่วนของพนักงานคนนั้นเท่ากับอัตราส่วนของพนักงานคนอื่น ๆ เขาจะมีความรู้สึกที่เกิดความเท่าเทียม แต่หากอัตราส่วนไม่เท่ากัน ความยุติธรรมในความรู้สึกของพนักงานคนนั้นก็เกิดขึ้น เมื่อเกิดความไม่ยุติธรรมพนักงานก็จะต้องมีปฏิกิริยา หรือมีพฤติกรรมเป็นการตอบโต้ซึ่งอาจเป็นได้หลายลักษณะ ดังนี้

3.5.1 บิดเบือนสิ่งที่ป้อนใส่ เช่น ขยันมากขึ้น หรือบิดเบือนผลลัพธ์ของตนหรือผู้อื่น

3.5.2 มีพฤติกรรมที่จะชักนำให้คนอื่นเปลี่ยนสิ่งที่ป้อนใส่ หรือผลลัพธ์

3.5.3 มีพฤติกรรมที่จะเปลี่ยนสิ่งที่ป้อนใส่ หรือผลลัพธ์ของตนเอง

3.5.4 เปลี่ยนคนที่จะเปรียบเทียบสิ่งที่ป้อนใส่ หรือผลลัพธ์

3.5.5 ลาออกจากงาน เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าไม่ยุติธรรม

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553, หน้า 46 - 55) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารจำเป็นต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารมีจำนวนมาก ดังนี้

1. ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งเฟรดเดอริค วินสโลว์ เทย์เลอร์ ได้เสนอแนวคิดทางการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ว่า คนงานถูกจูงใจด้วยผลตอบแทนทางเศรษฐกิจซึ่งจำนวนผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของงานที่ เทย์เลอร์ได้เสนอหลักการสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ดังนี้

1.1 หลักการเรื่องเวลา ต้องมีการวัดความสามารถในการผลิต โดยกำหนดเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตงานแต่ละชิ้น ผู้ที่สามารถทำงานได้ชิ้นงานมากกว่าในเวลาเท่ากัน ก็จะได้รับค่าตอบแทนมากกว่า

1.2 หลักการกำหนดอัตราจ้าง ถือว่า ค่าจ้างควรจ่ายเป็นสัดส่วนกับผลผลิต ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับหลักการเรื่องเวลาด้วย

1.3 หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติการ โดยฝ่ายบริหารควรรับผิดชอบเรื่องการวางแผน ส่วนการปฏิบัติควรเป็นฝ่ายของคนงาน โดยอยู่บนหลักการเรื่องเวลา และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เน้นการบริหารจะต้องเป็นระบบ มีแบบแผน และวิธีการทำงานที่ได้มาตรฐาน

1.4 หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ถือว่าการทำงานควรถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่มีเหตุผล เป็นวิธีที่ดีที่สุด และหากมีความจำเป็นก็ฝึกอบรมคนงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น

1.5 หลักการควบคุมการบริหารจัดการ ถือว่าฝ่ายบริหารควรได้รับการอบรมและเรียนรู้เป็นอย่างดี ในเรื่องหลักของการบริหารและการควบคุมงาน

1.6 หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน ถือว่าการปฏิบัติงานในองค์การจะต้องยึดถือระเบียบวินัยโดยเคร่งครัดแบบทหารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานตามภาระหน้าที่ของแต่ละฝ่ายงาน โดยไม่เหลื่อมล้ำและก้าวก่ายงานกัน

2. ทฤษฎีการจัดองค์การระบบราชการ ซึ่งแมกซ์เวเบอร์เป็นนักสังคมวิทยา ได้เสนอลักษณะขององค์การที่เรียกว่าองค์การระบบราชการ อันเป็นองค์การในอุดมคติ เขาเชื่อว่าจะใช้องค์การระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดลดการทุจริตคอร์รัปชัน โดยเฉพาะกับองค์การที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ มีความซับซ้อนของงานมาก ลักษณะสำคัญขององค์การในระบบราชการ ได้แก่

2.1 เป็นองค์การที่มีลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน คือ มีการกำหนดโครงสร้างของการตัดสินใจ ในลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจะทำหน้าที่กำหนดบทบาท และอำนาจหน้าที่ของสมาชิกในองค์การไว้อย่างเป็นทางการ

2.2 เป็นองค์การที่มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นทางการ

2.3 เป็นองค์การที่มีกฎระเบียบแบบแผนเพื่อควบคุมความประพฤติการปฏิบัติของสมาชิกอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

2.4 เป็นองค์การที่มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

2.5 เป็นองค์การที่ถือว่าสมาชิกทุกคนขององค์การและบุคคลภายนอกมีสิทธิเท่าเทียมกัน

2.6 เป็นองค์การที่ยึดหลักความสามารถและคุณภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์การ

การดี อนันต์นารี (2557, หน้า 112 - 113) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีบริหารมีจุดเริ่มต้นและวิวัฒนาการมาหลายยุคหลายสมัย โดยเริ่มตั้งแต่ยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ที่มุ่งประสิทธิภาพของงานจนมองเห็นคนเป็นเหมือนเครื่องจักร ต่อมาเป็นยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเริ่มให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านความคิดอารมณ์และความรู้สึกของคนในหน่วยงานมีการเน้นการจูงใจคน ให้ทำงานและต่อมาก็ถึงยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่พยายามทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรและองค์กรเพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะเห็นว่าแต่ละยุคสมัยมีจุดเน้นในการบริหารที่แตกต่างกัน ในแต่ละยุคสมัยดังกล่าว ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีการบริหารในแต่ละด้านไว้เป็นจำนวนมากดังนี้

1. ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ หมายถึง การเสริมสร้างขวัญกำลังใจโดยการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อดึงดูดให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ารับราชการและให้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่ในหน่วยงานได้นาน ๆ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายทางการเสริมสร้างขวัญ โดยกระบวนการบริหารและเทคนิคการบริหารบุคลากร มาสโลว์ได้คิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ มนุษย์มีความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อความต้องการเดิม ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการใหม่แทน ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมอีกต่อไปและความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมและความต้องการอยู่เสมอ ซึ่งมนุษย์มีลำดับขั้นตอนตามความต้องการขั้นพื้นฐานจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด 5 ประการ คือ ความต้องการ ทางกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ

หรือความต้องการทางสังคม ความต้องการความสำเร็จเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จตามความรู้สึคนึกคิด

2. ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบอร์เกอร์ มีแนวคิดที่ว่าสภาพที่มีผลต่อการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ องค์ประกอบค้ำจุนเป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานการบังคับบัญชาการนิเทศงาน เงินเดือนค่าจ้าง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในการทำงาน สภาพการทำงานและองค์ประกอบ จูงใจซึ่งเป็นสิ่งปลุกเร้าให้บุคลากรทำงานด้วยความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงานการได้รับการยกย่องลักษณะของงานที่ทำทาสความสามารถ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

3. ทฤษฎีความสมดุลของไฮเคอร์ซึ่งไฮเคอร์ ได้ให้หลักการเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีไว้ว่า “หากทราบว่าบุคลากรใดชอบสิ่งใดเราก็ชอบสิ่งนั้น โอกาสที่เราและเขาจะผูกมิตรกันก็มีมากขึ้น” และ “หากทราบว่าบุคลากรใดไม่ชอบสิ่งใดเราก็ไม่ชอบสิ่งนั้นด้วย โอกาสที่เราและเขาจะผูกมิตรกันก็มีมากยิ่งขึ้น”

4. ทฤษฎีลิ้ง 3 ตัว ของบงจื่อ ซึ่งได้อธิบายทฤษฎีลิ้ง 3 ตัวนี้ว่า มีลักษณะเอามือ ปิดหู ปิดตา ปิดจมูก โดยตัวที่ 1 เอามือปิดหู หมายถึง การควบคุมการฟังและการได้ยิน ตัวที่ 2 เอามือปิดตา หมายถึง ควบคุมดูแลและการมองเห็น ส่วนที่ 3 เอามือปิดปาก หมายถึง การควบคุมการพูดและการแสดงออก

5. ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ ซึ่งแมคเกรเกอร์ คิดค้นทฤษฎี X และ Y ขึ้นมา โดยมีสมมติฐานที่ต่างกันดังนี้

5.1 ทฤษฎี X เกิดจากข้อสมมติฐานที่ว่า คนไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่ทะเยอทะยาน และไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบให้สั่งการ เห็นแก่ตัวมากกว่าองค์กร มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเป็นคนโง่และมักจะถูกลอกได้ง่าย

5.2 ทฤษฎี Y เกิดจากสมมติฐานที่ว่า คนจะให้ความร่วมมือให้การสนับสนุนร่วมรับผิดชอบ ขยันและไว้วางใจได้ มีความคิดริเริ่มในการทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้องและมักจะพัฒนาวิธีการทำงานของตัวเองอยู่เสมอ

6. ทฤษฎี Z ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ โอลิวิเย่ร์ แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียได้ รวมเอาหลักการของทฤษฎี X และ Y เข้าด้วยกัน โดยมีแนวคิดที่ว่าองค์กรต้องมีกฎเกณฑ์ควบคุมมนุษย์ แต่ละแบบ

สรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยนำทรัพยากรมาใช้อย่างประหยัด ซึ่งจะต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ เพื่อให้บุคคลภายในหน่วยงานหรือองค์กรเกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวถือเป็นภารกิจของผู้บริหารต้องปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงานหรือองค์กร

2.2 การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ งานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา เพราะงานวิชาการสามารถพัฒนาคนในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและความนึกคิดของผู้เรียน การพิจารณาว่าสถาบันใดมีมาตรฐานมีคุณภาพหรือไม่จะพิจารณาจากผลงานทางวิชาการเป็นอันดับแรก

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานสถานศึกษาเพราะเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัดสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพ รวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการ การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554, หน้า 29) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดประเมินผลการเรียนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ไปจนถึง การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ซึ่งเป็นงานหลักของงานวิชาการ เพื่อมุ่งหวังที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น และจุดมุ่งหมายของการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่งและจัดว่าเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคน ให้สามารถแสวงหาความรู้ก้าวทันโลก สามารถปรับตัวอยู่ได้อย่างมีความสุข การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง ประกอบด้วยงานหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน งานเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล การเรียนตามสภาพจริง

จันทราณี สงวนนาม (2551ก, หน้า 147) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการงานวิชาการมีความสำคัญเพราะเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงานอื่น ๆ นั้น แม้ว่าจะมี ความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา และเป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนิน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการงานด้านวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่มาสสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

จามจรี จำเมือง (2553, หน้า 75) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการหมายถึงงานวิชาการมีความสำคัญเพราะเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล ปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับแรกของสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียน และเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียน โดยถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 29 - 45) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จันทร์ธานี นามสงวน (2551ข, หน้า 151 - 152) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ และการบริหารหลักสูตรซึ่งประกอบไปด้วย การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ การเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนิเทศภายในสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา

ภารดี อนันต์นำวี (2553, หน้า 281) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีขอบข่ายภาระงาน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนิเทศภายในสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา

2.3 กระบวนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรร กระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็น สมรรถนะสำคัญ ให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

2.3.1 ความหมายของกระบวนการเรียนรู้

การจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกายและสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ควรใช้รูปแบบ/วิธีการที่หลากหลายเน้นจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 5 - 7) ได้กล่าวถึง การเรียนการสอน หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลายประกอบการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวนหรือแสดงความคิดเห็นให้ผู้เรียน นำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่

สมเดช สีแสง (2550, หน้า 344) ได้กล่าวถึง การเรียนการสอน หมายถึง เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ ดังนั้น จึงเลือกใช้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสามารถนำวิธี การเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

อุษณีย์ จำเมือง (2553, หน้า 20) ได้กล่าวถึง การเรียนการสอน หมายถึง สาระการเรียนรู้ต่าง ๆ กระบวนการและวิธีการที่ หลากหลาย ผู้สอนต้องคำนึงพัฒนาการทางด้านร่างกายและสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนจากธรรมชาติ และการเรียนรู้ แบบบูรณาการ การใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การเรียนการสอนตามถึงการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้คุณธรรม ทั้งนี้ต้องพยายามนำกระบวนการจัดการ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปสอดแทรกในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เนื้อหาและกระบวนการต่าง ๆ ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ ในลักษณะองค์รวม การบูรณาการเป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดผู้ เรียนเป็นสำคัญ

โดยนำกระบวนการเรียนรู้จากกลุ่มสาระเดียวกัน หรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การเรียนการสอน หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนด เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนการสอน การเตรียมการสอน การจัดสื่อการสอนและเทคโนโลยี การดำเนินการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน การนิเทศการสอน การปรับปรุงการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามความเหมาะสมและนำไปใช้ในชีวิตจริงได้

2.3.2 ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง แบบเอกัตภาพ เป็นการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยจะจัดให้ สอดคล้องกับสติปัญญา ความสามารถ ความสนใจความต้องการและความสะดวกของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งผู้เรียนจะได้รับความรู้ และประสบการณ์ เรียนรู้จากการศึกษา ค้นคว้าสืบค้นด้วยตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและความสะดวกของผู้เรียนเป็นสำคัญ

เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต (2548, หน้า 115 - 118) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โครงการอันประกอบด้วยกำหนัดวัตถุประสงค์ การจัดเนื้อหา กิจกรรม ประสบการณ์ต่าง ๆ สื่อการสอน สื่อการเรียน วิธีสอน กระบวนการเรียนรู้ กลวิธีต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ การเตรียมการสอนแบ่งออกเป็นสองประเภทคือ การเตรียมการสอนระยะยาว และการเตรียมการสอนระยะสั้น

สมาน อัสวภูมิ (2549, หน้า 256) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในการดำเนินการเรียนการสอนมี ภาระงานที่สำคัญจะต้องดำเนินการ คือ การปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอน โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก โดยจะต้องมี ครูที่มีความรู้ ความสามารถ มีการเตรียมการที่ดี มีระบบสนับสนุนที่ดี ผู้เรียนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญก็จะต้องได้รับการเตรียมความพร้อมของครูและนักเรียนแล้วก็ต้องมีการเตรียมความพร้อมสถานศึกษา ผู้บริหารตลอดจนผู้ปกครองก็ควรจะได้รับรู้ และพร้อมจะให้การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างดียิ่ง โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ

การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริงและการปฏิบัติ จริตการส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้ โดยจัดบรรยากาศ และ สิ่งแวดล้อม และแหล่ง เรียนรู้ให้ เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ประกอบการ ชุมชนท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2551, หน้า 15 - 129) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน ได้มีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงทางการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษาต้องมี การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ หลากหลาย

สรุปได้ว่า การเรียนการสอนเป็นงานที่สำคัญที่สุดของกิจกรรมทางการศึกษาเพราะ ถือว่าเป็นงานหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาสถานศึกษามี ระบบการเรียนการสอนที่ดี ผู้เรียนก็จะสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสบความสำเร็จสถานศึกษามี กระบวนการเรียนการสอนที่ ไม่เป็นระบบขาดเสถียรภาพ ในการทำงาน ของครูผู้สอนและขาดระบบการบริหารจัดการที่ดีผู้เรียนก็ ไม่สามารถที่จะรับรู้สิ่งที่จะควรจะได้รับ ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้ หมายถึง แนวคิด หรือหลักการ ซึ่งผ่านกระบวนการรวบรวมแนวคิด และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จนเป็นที่ยอมรับว่าสามารถใช้อธิบายลักษณะการเกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรได้ และต้องผ่านการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับ

ราชบัณฑิตยสถาน (2555, หน้า 324) ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศส่งเสริม การเรียนรู้นั้น ควรคำนึงถึงผู้เรียนและสภาพแวดล้อมทางสังคมของผู้เรียน แนวคิดที่ช่วยให้เข้าใจ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ แนวคิดทางจิตวิทยาและแนวคิดทางสังคม

ทิสนา แคมมณี (2555, หน้า 475) ให้ความหมายของทฤษฎีการเรียนรู้คือ ข้อความที่ พรรณนา/อธิบาย/ทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบตาม กระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์หรือกระบวนการสืบสอบ แสวงหาความรู้ที่เหมาะสมกับศาสตร์แต่ละ สาขาซึ่งได้รับการยอมรับ ว่าเชื่อถือได้ และสามารถนำไปนิรนัยเป็นหลักหรือกฎการเรียนรู้ย่อย ๆ หรือนำไปใช้เป็นหลักในการจัด กระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ ทฤษฎีโดยทั่วไปมัก ประกอบด้วยหลักการย่อย ๆ หลายหลักการ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2555, หน้า 17) ได้แบ่งทฤษฎีการเรียนรู้ออกเป็น 3 ช่วง คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ในช่วงก่อนคริสต์ศตวรรษที่ 20 ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มจิตนิยม หรือกลุ่มเน้นการฝึกจิต หรือสมอง (Mental discipline) ทฤษฎีการเรียนรู้ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20 ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) กลุ่มพุทธินิยมหรือความรู้ความเข้าใจ (Cognitivism) กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) และกลุ่มผสมผสาน (Eclecticism) และทฤษฎีการเรียนรู้และการสอนร่วมสมัย (ยุคปัจจุบัน) เช่น ทฤษฎีพหุปัญญา ทฤษฎีการสร้างความรู้ และทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ

สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ คือกระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จาก การได้ย่นการสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

2.3.4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ (Learning process) เป็นการดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอนในการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้เป็นวิธีการ ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นลอย ๆ ไม่ได้ จำเป็นต้องมีสาระการเรียนรู้ควบคู่กันและไปด้วยกัน

ทิสนา แจมมณี และคณะ (2548, หน้า 13 - 14) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีลักษณะดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญา หรือกระบวนการทางสมอง (Cognitive process) ซึ่งบุคคลใช้ในการสร้างความเข้าใจหรือสร้างความหมายของสิ่งต่าง ๆ ให้แก่ตนเอง ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้จึงเป็นการจัดกระทำต่อข้อมูลและประสบการณ์

2. การเรียนรู้เป็นงานเฉพาะตนหรือเป็นประสบการณ์ส่วนตัว (Personal experience) ที่ไม่มีผู้ใดเรียนรู้หรือทำแทนกันได้

3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม (A social process) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อตน การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจึงกระตุ้นการเรียนรู้และขยายขอบเขตของความรู้

4. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ทั้งจากความคิดและการกระทำรวมทั้งการแก้ปัญหาและการศึกษาวิจัยต่าง ๆ

5. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ตื่นตัวสนุก (Active and enjoyable) ทำให้ผู้เรียนรู้รู้สึกผูกพัน เกิดความใฝ่รู้ การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่นำมาซึ่งความสนุกสนาน หรือทำท่าย “ใฝ่รู้สู้ภัย”

6. การเรียนรู้ที่อาศัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (Nurturing environment)

สภาพแวดล้อมที่ดีสามารถเอื้ออำนวยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ได้ดี

7. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ (Anytime and anyplace) ทั้งในและนอกโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน

8. การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลง (Change) กล่าวคือ การเรียนรู้จะส่งผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้านเจตคติความรู้สึกรู้สึก ความคิดและการกระทำ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างปกติสุขและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

9. การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต (A lifelong process) บุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาชีวิตจิตใจของตนเอง การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นกระบวนการที่ยั่งยืนช่วยให้บุคคลและสังคมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนการสอน ตามสาระและหน่วยการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการผลิต การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกันปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรมทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามความเหมาะสมการที่ผู้เรียนจะมีความรู้ความสามารถด้านการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และสามารถใช้เทคโนโลยี รวมทั้งยืนยันค่านิยมร่วมเกี่ยวกับการสร้างเสริมสภาพ ความเท่าเทียมของมนุษยชาติ ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมด้วยการนำความรู้ไปลงมือปฏิบัติ บริการสังคม จนเกิดผลดีต่อตนเอง ชุมชนสังคมนั้น เงื่อนไขสำคัญที่ผู้เรียนจะบรรลุคุณภาพดังกล่าว ต้องมีการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิผลของการสอนที่ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างชัดเจน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 20 - 24) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตรผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 สาระการเรียนรู้รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จึงเป็นบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวแปรตามสำหรับการวิจัย

2.3.5 ขอบข่ายการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน มีขอบข่ายตามแนวปฏิบัติการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34 - 35) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู ด้านส่งเสริมการพัฒนาครู ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ของครูถือได้ว่าเป็นหัวใจของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดทำแผนการสอนไว้ล่วงหน้าและกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพแผนการเรียนรู้เป็นหน้าที่ของครูผู้สอนจะต้องจัดทำ ถ้าครูผู้สอนขาดแผนการจัดการเรียนรู้ก็จะทำให้การเรียนการสอนไม่เป็นไปตามขั้นตอน การสอนไม่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากขึ้น

1.1 ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของครูถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีหน่วยงานทางการศึกษา และนักศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2549, หน้า 58) ได้กล่าวถึง แผนการจัดการเรียนรู้ คือ แผนการเตรียมการสอนหรือการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและจัดทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านใด (สติปัญญา/เจตคติ/ทักษะ) จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิธีใด ใช้สื่อการสอนหรือแหล่งการเรียนรู้ใด และจะประเมินอย่างไร

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550, หน้า 205) ได้กล่าวถึง ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการสอน การวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

สำลี รักสุทธี (2553, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนการหรือโครงสร้างที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อการปฏิบัติการสอนในวิชาหนึ่งเป็นการเตรียมการสอนอย่างเป็นระบบ และเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไปสู่จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้เป็นการเตรียมการสอนที่ครูต้องเตรียมการล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ คาบเวลา เนื้อหา วัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่ออุปกรณ์และการประเมินผล เพื่อให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตามที่หลักสูตร ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้

วัฒนา ระงับทุกข์ (2545, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดการวางแผนและการเตรียมการล่วงหน้า เป็นการนำเทคนิควิธีการสอนการเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยี และจิตวิทยาการเรียนการสอนมาผสมผสานประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ
2. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิคการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อ การวัดและประเมินผลตลอดจนประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำเป็น
3. เป็นคู่มือการสอนสำหรับตัวครูผู้สอนและครูที่สอนแทนนำไปใช้ปฏิบัติการสอนอย่างมั่นใจ
4. เป็นหลักฐานแสดงข้อมูลด้านการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนต่อไป

5. เป็นหลักฐานแสดงความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน ซึ่งสามารถนำไปเสนอเป็นผลงานทางวิชาการได้

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2549, หน้า 58) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดการวางแผนวิธีสอนที่ดี วิธีเรียนที่ดี ที่เกิดจากการผสมผสานความรู้และจิตวิทยาศาสตร์การศึกษา
2. ช่วยให้ผู้สอนมีคู่มือการจัดการเรียนรู้ที่ทำได้ด้วยตนเอง และทำให้ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมาย
3. ช่วยให้ผู้สอนทราบว่า การสอนของตนได้เดินไปในทิศทางใด หรือทราบว่า จะสอนอะไรด้วยวิธีใด สอนทำไม สอนอย่างไร จะใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้อะไร และจะวัดและประเมินอย่างไร
4. ส่งเสริมให้ผู้สอนไปศึกษาหาความรู้ ทั้งเรื่องหลักสูตร วิธีจัดการเรียนรู้ จะจัดหาและใช้สื่อแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผล
5. ใช้เป็นคู่มือสำหรับครูที่มาสอน (จัดการเรียนรู้) แทนได้
6. แผนการจัดการเรียนรู้ที่นำไปใช้และพัฒนาแล้วเกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษ
7. เป็นผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงความชำนาญและความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน สำหรับประกอบการประเมินเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะครูให้สูงขึ้น

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550, หน้า 206) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแผนการสอนเปรียบได้กับพิมพ์เขียวของวิศวกรหรือสถาปนิกที่ใช้เป็นหลักในการควบคุมงานก่อสร้าง วิศวกรหรือสถาปนิกจะขาดพิมพ์เขียวไม่ได้ฉันใด ผู้เป็นครูก็ขาดแผนการสอนไม่ได้ฉันนั้น ยิ่งผู้สอนได้จัดทำแผนการสอนด้วยตนเอง ก็ยิ่งให้ประโยชน์แก่ตนเองมากเพียงนั้น สรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดการวางแผนวิธีสอนวิธีเรียนที่มีความหมายยิ่งขึ้น เพราะเป็นการจัดทำอย่างมีหลักการที่ถูกต้อง
 2. ช่วยให้ผู้สอนมีคู่มือการสอนที่ทำด้วยตนเอง ทำให้เกิดความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ทำให้สอนได้ครบถ้วนตรงตามหลักสูตร และสอนได้ทันเวลา
 3. เป็นผลงานวิชาการที่สามารถเผยแพร่เป็นตัวอย่างได้
 4. ช่วยให้ความสะดวกแก่ครูผู้มาสอนแทนในกรณีที่ผู้สอนไม่สามารถเข้าสอนได้
- สรุปได้ว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความสำคัญช่วยให้ครูได้วางแผนการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เกิดความมั่นใจในการสอนและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้เรียน

2. ด้านส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้

การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ตั้งแต่คิด ค้นคว้าหาความรู้ และลงมือปฏิบัติจริงเป็นการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ การสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการสอนที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1 ความหมายการจัดการกระบวนการเรียนรู้

นักการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

วัฒนา ระงับทุกข์ (2545, หน้า 4) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง วิธีการที่สำคัญที่สามารถและพัฒนา “ผู้เรียน” ให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาวิวัฒน์ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเต็มที่

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 20 - 24) ได้กล่าวถึง ความหมายการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคิดสรรกระบวนการเรียนรู้จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

อรรถัย มูลคำ และคณะ (2551, หน้า 17) ได้กล่าวถึง ความหมายการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยปกติ ถ้าไม่นับสื่ออุปกรณ์และเทคนิควิธีการต่าง ๆ บุคคลจึงนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด สามารถแบ่งออกเป็นสองฝ่าย คือผู้สอนฝ่ายหนึ่งและผู้เรียนอีกฝ่ายหนึ่งโดยปกติผู้สอนและผู้เรียนจะมีบทบาทสำคัญ ถ้าผู้สอนมีบทบาทมากกว่าเราก็เรียนการสอนลักษณะนั้นว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้สอนหรือครูเป็นสำคัญและเมื่อใดที่ผู้เรียนต้องมีบทบาทมากกว่า เราก็เรียนการสอนลักษณะนั้นว่า) การสอนที่เน้นผู้เรียนหรือนักเรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ความหมายการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่มุ่งจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเหมาะสมกับความต้องการความสามารถ ของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนการจัดกิจกรรมและได้ลงมือปฏิบัติจริง จนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตนเอง

2.2 ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแนวคิดได้พัฒนา ต่อเนื่องมาเป็นลำดับ ซึ่งแนวคิดต่างตอบสนองต่อกระแสความต้องการสังคมโลกในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าให้มีคุณลักษณะที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข จากแนวคิด ทฤษฎี ของนักจิตวิทยาการศึกษาหลายคนมีความเชื่อ ว่าในการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนตามความสามารถ และสนใจ โดยเน้นการลงมือการปฏิบัติเน้นทักษะกระบวนการมีความอิสระในการศึกษาค้นคว้า และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

ชัยพจน์ รักราม (2542, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องได้รับความรู้จากครูในห้องเรียนเท่านั้น แหล่งการเรียนรู้มีอยู่รอบตัวพ่อแม่ ชุมชนเพื่อสถาบันศาสนา การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่านหนังสือพิมพ์ ดูโทรทัศน์และใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตของคอมพิวเตอร์ ผู้เรียนจะหาความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างสนุกและมีความสุขไม่ต้องจำ มากให้ผู้เรียนรู้ในสิ่งที่จำเป็นและปฏิบัติจริงจนจำได้เอง

ชัยยุทธ์ บุญสวัสดิ์ (2542, หน้า 29) ได้กล่าวถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ดีนั้น ครูต้องเชื่อว่า เด็กสามารถพัฒนาได้ไม่ว่าจะเกิดมาในสภาพอย่างไร และกระตุ้นให้ครูทำ กิจกรรมให้หลากหลาย เปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มศักยภาพครูต้องสอนคน ไม่ใช่สอนหนังสือ แต่ต้องสอนคนให้เอาความรู้มาใช้ในการดำรงชีวิตที่ดีกระบวนการเรียน การสอนต้องให้เด็กเป็นสำคัญ เด็กจะต้องมีส่วนร่วมมากขึ้น

วัฒนา ระงับทุกข์ (2545, หน้า 4 - 5) ได้กล่าวถึง แนวคิดของโรเจอร์ (Carl Rogers) นักจิตบำบัดได้เสนอการจัดการเรียนการสอนที่ให้ “ผู้เรียนเป็นสำคัญ” โดยเขามีความเชื่อว่า นักเรียนต้องเป็นผู้เรียนเอง ครูคอยอยู่ห่าง ๆ และเป็นทีปรึกษา การจัดกิจกรรมในการเรียนเป็น สำคัญในการเรียนรู้ บรรยากาศแบบกระบวนการกลุ่ม กฎ ระเบียบ ควรให้นักเรียนในกลุ่มตั้งกันเอง ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติจะเกิดทั้งปัญญาและเจตคติที่ดีต่อเรื่องที่เรียนโดยครูไม่สามารถถ่ายทอด ทุกสิ่งได้ แต่สามารถจัดสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนเรียนสิ่งเหล่านั้นได้เพื่อที่จะผลักดันให้ผู้เรียน ได้พัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เองได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ การเรียนรู้จึงเป็นการเรียนรู้ด้วยการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้พัฒนาด้านสติปัญญาหรือพัฒนาสมองมีทักษะการคิดคิดอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงเหตุผล และสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ครุมีบทบาทเป็นผู้ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการนิเทศกระบวนการเรียนการสอนแก่ครู

การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน ในการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูที่สำคัญ คือ การช่วยเหลือครูแต่ละคนให้ทำการสอนให้ได้ผลดี แก้ปัญหาของครูในด้านการเรียนการสอนและปัญหาส่วนตัว ส่งเสริมให้ครูมีความเจริญงอกงามในอาชีพ เป็นผู้ประสานงานให้บริการแก่ครูทุก ๆ คน ในการสอนสามารถเป็นวิทยากรให้ คำปรึกษา คำแนะนำ ชี้แจงที่เหมาะสมแก่ครู และประเมินผลการเรียนการสอนของครูเพื่อปรับปรุง

3.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาคน พัฒนางานสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีหลักการ ในการดำเนินงานเพราะเป็นการดำเนินงานที่ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หลักการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับกรนิเทศได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญไว้ดังนี้

สมเดช สีแสง (2551, หน้า 751) ได้กล่าวถึง ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงตัวของเขา (ครูและนักเรียน) ตลอดจนสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

สันติ บุญภิรมย์ (2553, หน้า 204) ได้กล่าวถึง ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหนึ่ง ๆ ในหลาย ๆ กิจกรรมของการบริหารการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเงื่อนไขการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของผู้เรียนโดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอนและจัดกิจกรรมอื่นควบคู่ไปด้วย เช่น กิจกรรมการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2557, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนทำงานอย่างมีระบบ มีขั้นตอนจุดมุ่งหมายของการนิเทศ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ครูมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารต้องจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู

3.2 ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนางานสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีหลักการในการดำเนินงานเพราะเป็นการดำเนินงานที่ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หลักการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการนิเทศได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 35 - 60) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาได้เสนอแนะกิจกรรมนิเทศไว้ดังนี้

- 1) การบริหารเอกสารทางวิชาการ
- 2) การประชุมทางวิชาการ
- 3) การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้
- 4) การประชุมปรึกษาหารือและให้คำปรึกษา
- 5) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field trips)
- 6) การสังเกตการสอน (Observing in classroom)
- 7) การจัดนิทรรศการ (Exhibiting materials and equipment)
- 8) การสาธิตการสอน (Demonstrating)
- 9) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interviewing)
- 10) การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non directive interviewing)
- 11) การเยี่ยมชมชั้นเรียน (Inter visiting)
- 12) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542ก, หน้า 35 - 39)

ได้กล่าวถึงการกำหนดแนวทางการนิเทศการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักสำคัญ 3 ประการคือ การนิเทศอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และมีคุณภาพ จุดเน้นที่สำคัญ คือ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทุกโรงเรียนต้องมีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยเหลือให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นให้เป็น “ครูมืออาชีพ แต่ในสภาพปัจจุบันครูยังมีปัญหาและข้อจำกัดในการจัดการเรียนการสอนหลายประการ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนจำนวนมาก น้อยยังไม่บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร การนิเทศภายในจึงเป็นกระบวนการกระตุ้น ช่วยทำทนายริเริ่ม

ร่วมทำ สนับสนุนให้ครูพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนจึงเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญ ในฐานะเป็นผู้นิเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้เป็นครูมืออาชีพและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนตามจุดหมายของหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542ข, หน้า 52) ได้กล่าวถึงการนิเทศมีความจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งมีสาเหตุและอุปสรรคต่างกััน ดังนั้น ถ้าเราให้มีการนิเทศทางการศึกษาที่เกิดจากบุคลากรทางการศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่นอกโรงเรียนก็จะนิเทศได้ไม่ทั่วถึงและไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ชี้แจงความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศการศึกษา ทั้งสามกระบวนการนี้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีหน้าที่ในการนิเทศภายใน โรงเรียน
2. ภารกิจหลักของผู้บริหาร โรงเรียน คือ บริหารงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่ อันได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่และงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการนิเทศครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. โรงเรียนประกอบด้วยครูที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการเรียนการสอนที่จะต่างกัน การที่จะลดช่องว่างดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายใน โรงเรียน ทั้งนี้ นอกจากจะทำให้ช่องว่างดังกล่าวลดลงแล้วยังทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม โดยธรรมชาติมักจะมีปัญหาเกิดขึ้น หากเป็นหน่วยงานใหญ่ปัญหาย่อมมีมากขึ้นและแตกต่างกัน ในโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยครูและนักเรียนที่มีพื้นฐานต่างกันและแก้ปัญหาต่างกล่าว ได้แก่ การนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารมักใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการป้องกันและแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะช่วยให้การพัฒนาการศึกษาประสบความสำเร็จครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายใต้ความร่วมมือจากครูทุกคน บุคลากรเกิดความมั่นใจ สามารถพัฒนางานจนประสบผลสำเร็จ

4. ด้านส่งเสริมการพัฒนาครู

การพัฒนาครู เป็นวิธีการในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากขึ้น ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดใหม่ ๆ ทักษะกระบวนการวิธีสอนในหลายรูปแบบ จนสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ให้สามารถนำเอาวิธีสอน นวัตกรรม เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้มาใช้ได้อย่างเหมาะสม เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัวครูโดยตรงและยังเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร

4.1 ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครู นับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละโรงเรียนที่ต้องดำเนินการเพราะครูเป็นตัวจักรที่สำคัญในการปฏิบัติการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา คุณภาพของผู้เรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นที่ยอมรับของสังคม มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรครูไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2547, หน้า 154) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานหรืองานที่จะปฏิบัติให้มีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นวัตถุประสงค์ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานและเพื่อเพิ่มพูนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่มีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2553ข, หน้า 30) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินงาน ที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครูรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครู ที่ดีด้วย

ริกส์ (1964, p. 277) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่จะให้ ประโยชน์สูงสุดของตัวบุคคลโดยมีแผนการ มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง วิธีหรือกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมา พัฒนาครูในโรงเรียน เพื่อเพิ่มพูนให้ครูในโรงเรียนเกิดความรู้ความสามารถ เกิดทักษะใน การทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

4.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นเรื่องที่จำเป็นมากสำหรับหน่วยงาน เราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่ สำคัญที่สุด เพราะถ้าบุคลากรครูมีประสิทธิภาพย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้มีผู้ กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2548, หน้า 7) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีเจตนารมณ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาโดยกำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (มาตรา 8) และอำนาจหน้าที่ของ ครูสภา (มาตรา 9) ต้อง การให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพพสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้ครูสภามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรา 9(1) สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรา 9(5) รวมทั้งกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพและจัดให้มีการ ประเมินระดับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2553ก, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาครู นั้นเนื่องจาก ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาชาติบ้านเมือง ครูต้องมีหน้าที่พัฒนาบุคคลให้มี ความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนกระทั่งสามารถให้ความรู้ ความสามารถเหล่านั้น ไปพัฒนาชาติ บ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นงานที่ต้องทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2557, หน้า 6 - 7) ได้กล่าวถึง รัฐบาลจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นไทยมาใช้สร้างสังคมให้ เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน โดยมีการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มี คุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยี สารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งปรับ ระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาครู ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น การอบรม การศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับตัวครูการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ในการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา มีงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังจะได้เสนอต่อไปนี้

สมศักดิ์ สมมาคุณ (2552, หน้า 283 - 290) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมและอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านความคิดเห็นของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนรู้ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และด้านการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู พบว่าครูที่มี ประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไสว สายยศ (2553, หน้า 273 - 277) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมการสอนและครูวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ ด้านบทบาทครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เฉลิมพร วนานันต์สุข (2555, หน้า 93 - 94) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 3 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายใน และด้านการจัดปัจจัยสนับสนุน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งทั้ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พนัส คำวงเอก (2555, หน้า 165 - 166) ได้ศึกษาการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายข้อ ด้านการเรียนการสอน เรื่องการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูวิชาการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม รายด้าน และรายข้อ

ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นรายชื่อในเรื่อง การจัดทำแผนการ
นิเทศการใช้หลักสูตร การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมให้มีการวัดผล
ประเมินผลตามสภาพจริง และส่งเสริมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ

3) ครูวิชาการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยรวม รายด้าน และรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน
ยกเว้นรายชื่อในเรื่อง การประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การใช้ และการบริหารหลักสูตร การให้ครู
วิเคราะห์เนื้อหาสาระ หลักสูตร ก่อนจัดการเรียนการสอน และการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
ในการวัดผลประเมินผล และการวิเคราะห์ความต้องการความสนใจของผู้เรียน ชุมชน และ
ผู้ปกครอง 4) ครูวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม รายด้าน และรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และ
ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นรายชื่อในเรื่อง การมีคำสั่งแต่งตั้งคณะดำเนินงานการพัฒนา
หลักสูตร การวิเคราะห์ความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ชุมชน และผู้ปกครอง การเปิดโอกาส
ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผล และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการเทียบ
โอนผลการเรียน 5) ครูวิชาการ เห็นว่า การบริหารงานวิชาการ มีปัญหาสำคัญ คือ ครูมีภาระงาน
นอกเหนือจากการเรียนการสอนมาก ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก การจัดพิมพ์หนังสือเรียนไม่ทัน
การส่งล่าช้า และการได้รับจัดสรรงบประมาณ ไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยได้เสนอแนะว่า
ผู้บริหารควรจัดครูเข้าชั้นเรียนตามความรู้ความสามารถของครูผู้สอน ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำ
งานวิจัย และควรส่งเสริมการจัดทำสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอน

อุไรลักษณ์ วิบูลย์ธนาศ (2555, หน้า 88 - 90) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการเตรียมการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และ
ด้านการนิเทศการเรียนการสอน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจำแนกตามวุฒิการศึกษา

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จิราภา เพียรเจริญ (2556, หน้า 101 - 102) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูมีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายและแผน การจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ด้านการนิเทศและกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม พบว่า ตามข้อมูลภูมิสังคม คือ ตำแหน่ง ที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียนพบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครูมีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิธร พรพิทักษ์กุล (2556, หน้า 115) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ยกเว้นด้านการนิเทศ ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) สภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วน โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Schiefebein et al (2000, pp. 143 - 158) ได้ทำการวิจัยพบว่าสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศลาตินอเมริกา มีดังนี้

- 1) จัดห้องสมุดในโรงเรียนให้นักเรียน โดยมีหนังสือและตำราในห้องเรียนละ 100 เล่ม และจัดหาให้ใหม่ทันสมัยทุก 5 ปี
- 2) จัดให้มีโครงการอบรมครูในการใช้สื่อการสอน 1 สัปดาห์ต่อปี
- 3) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยรับการอบรมเสริมความรู้ 4 สัปดาห์ต่อปี
- 4) มีนโยบายส่งเสริมครูที่ดีมีความสามารถให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ
- 5) ให้รางวัล และส่งเสริมครูที่ได้รับการพัฒนายกย่องและผ่านการประเมิน

Kaplan & Owing (2001, pp. 64 - 73) ได้ศึกษาเรื่อง “Teacher Quality and Student Achievement : Recommendation for Principals” พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อครูและคุณภาพการสอนของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของนักเรียน ผู้บริหารต้องดำเนินทุกทางที่จะเป็นไปได้ในการส่งเสริมครูที่ดี และมีคุณภาพสูง เพื่อเพิ่มคุณภาพในการจัดการศึกษาให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเหนือสิ่งอื่นใดผู้บริหารที่มีความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของครู

Crim (2006, p. 183) ได้วิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการพัฒนางานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา มลรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการอยู่ในระดับมาก คือความต้องการที่จะสามารถในปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การนิเทศ การประเมินผล ตลอดจนความต้องการปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตร

Brophy (2006, p. 171) ได้วิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการพัฒนางานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นเพราะว่าครูมีงานในหน้าที่หลายอย่าง นอกเหนือจากการสอนมีเวลาที่จะเตรียมจัดทำสื่อ น้อยและไม่มีความชำนาญเรื่องจัดหาสื่อจากคอมพิวเตอร์

Hanushek & Rivkin (2006, pp. 1 - 2) ได้วิจัยเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น โดยทำการยืนยันปัจจัยที่ครูจะประสบผลสำเร็จในห้องเรียนเพราะความสำคัญและคุณภาพของครูเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของนักเรียนมีการบันทึกผลการเรียน ของนักเรียนและแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียนเพื่อให้คุณภาพการศึกษาสูง

Kate (2007, p. 1 - 2) ได้วิจัยเรื่อง ผลที่ได้รับจากการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาพบว่า นักเรียนชอบการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้มีสภาพคล้ายบ้าน นักเรียนมีความตั้งใจเรียนเพิ่มขึ้น ปัญหาด้านวิจัย เพราะสนองตามความต้องการของผู้เรียน แต่ละคนความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนดีขึ้น

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น พบว่าบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพราะกระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจและสามารถชี้วัดความก้าวหน้าและความสำเร็จทั้งหมดของโรงเรียน และผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจหลักการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือกระบวนการเรียนรู้ ต้องเอาใจใส่ กระตือรือร้น และส่งเสริมสนับสนุนด้วยการวางแผน พัฒนา ประชาสัมพันธ์ในเทศภายใน กำกับ ติดตาม และประเมินผลในทุกขั้นตอน ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อสัมฤทธิ์ผลอันสูงสุด คือ นักเรียนสามารถค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้ การปฏิบัติจริง ได้ปฏิบัติสัมพันธ์กับเพื่อนและสภาพแวดล้อม ได้เรียนรู้กระบวนการกระทำต่าง ๆ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง นั่นเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ ส่งเสริมด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมด้านนิเทศการเรียนรู้ของครู และ ส่งเสริมด้านการพัฒนาครู เพื่อนำไปสู่การศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุดที่จะทำให้เด็กไทยมีลักษณะที่พึงปรารถนามีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพ

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในกรอบแนวคิดด้านเนื้อหา 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 34 - 35)

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
1. ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 1.1 ต่ำกว่า 10 ปี 1.2 10 ปี ขึ้นไป 2. ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	สภาพการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้านคือ 1. ด้านส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ 2. ด้านส่งเสริมให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ 3. ด้านจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู 4. ด้านส่งเสริมการพัฒนาครู

ภาพ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวนครูทั้งหมด 3,004 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2558, หน้า 17 - 19)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555, หน้า 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 345 คน แล้วทำการสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 345 คน โดยมีรายละเอียดในการสุ่ม ดังนี้

1. แบ่งประชากรครูออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยแบบระดับชั้น (Strata)
 2. ในแต่ละขนาดของสถานศึกษาแยกประชากรที่จะตอบแบบสอบถามเป็นครู 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบระดับชั้น
 3. กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน
 4. ทำการสุ่มทั้ง 2 กลุ่ม ให้กระจายไปตามขนาดของสถานศึกษาตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยการจับสลาก
- รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1

จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ขนาดของ โรงเรียน	ประชากร โรงเรียน	ครู		ประสบการณ์ในการทำงาน		
		ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ต่ำกว่า 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
ขนาดเล็ก	31	575	66	46	20	66
ขนาดกลาง	22	948	113	83	30	113
ขนาดใหญ่	13	1,445	166	131	35	166
รวม	66	3,004	345	260	85	345

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้
2. ด้านส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้
3. ด้านจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู
4. ด้านส่งเสริมการพัฒนาครู

ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับข้อความในแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยในแต่ละระดับมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับศึกษารบริหารงาน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3.2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร บทความ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านเนื้อหา โครงสร้างภาษา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้อง และครอบคลุม
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

5.1 นายประภาส สนิทรัมย์ วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนธารทองพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

5.2 นายไวยพจน์ ตูพิมาย วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสะสีเหลี่ยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัยและการวัดผลประเมินผล

5.3 นายภานุพงศ์ สิรินันท์ธนกุล วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตลาดโพธิ์พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

5.4 นายพรพรด เจนสุวรรณ วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งครู
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนลำปลายมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

5.5 นางสาวจิตรารัตน์ แสนรัมย์ วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนลำปลายมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัยและการวัดผลประเมินผล

6. ปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แต่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ
หาค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ
ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ
ถ้าค่า t มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปถือว่ามีความอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555,
หน้า 260) ผลปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ได้ค่า t อยู่ระหว่าง 2.131 - 7.293 ถือว่าใช้ได้

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ในข้อ 8 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach'alpha coefficient)
ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .964 ซึ่งมีค่าสูง

10. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และการส่งคืนมายัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เมื่อถึงกำหนด ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
3. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ติดตามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 345 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดแล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ไว้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล
2. กรอกรหัสแบบสอบถามตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงฉบับสุดท้าย
3. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์

เมื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ประเมินศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 102 - 103)

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

3. เปรียบเทียบศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เปรียบเทียบศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

5. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended form) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยจัดประเด็นที่มีความหมายไปในทางเดียวกันเข้าด้วยกัน แล้วแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.5.1.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามโดยทดสอบค่าที (t-test) เป็นรายข้อ

3.5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

3.5.2 สถิติพื้นฐาน

3.5.2.1 ร้อยละ (Percentage)

3.5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.5.3.1 การทดสอบค่าที (t-test)

3.5.3.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

3.5.3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Cvd) ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องศึกษากาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง 345 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S. D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที (t-test)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ศึกษากาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษากาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงาน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการวิเคราะห์สถานภาพ ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามตัวแปรต้น ได้แก่ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้จำนวนและค่าร้อยละ ดังปรากฏในตาราง 4.1 ต่อไปนี้

ตาราง 4.1

จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	345	100
1. ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่		
1.1 ต่ำกว่า 10 ปี	198	57.40
1.2 10 ปีขึ้นไป	147	42.60
2. ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่		
2.1 ขนาดเล็ก	66	19.10
2.2 ขนาดกลาง	113	32.80
2.3 ขนาดใหญ่	166	48.10

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 345 คน เมื่อจำแนก ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60

เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาคือสถานศึกษขนาดกลาง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ตามความคิดเห็นของครู รายด้าน และรายชื่อโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตาราง 4.2 - 4.7 ต่อไปนี้

ตาราง 4.2

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

	ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้	4.02	0.43	มาก	4
2	ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้	4.14	0.37	มาก	1
3	ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู	4.13	0.35	มาก	2
4	ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	4.11	0.37	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	4.09	0.36	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า การศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการส่งเสริมพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.11$) และด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3

ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้

	ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	จัดให้มีการประชุมวางแผน อบรมการจัดทำ แผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.08	0.67	มาก	5
2	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเลือกรูปแบบการจัดทำ แผนการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้	4.08	0.56	มาก	5
3	ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่ คาดหวังรายปีและรายภาค	4.14	0.59	มาก	2
4	ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์เนื้อหาสาระของหลักสูตร	3.79	0.70	มาก	9
5	ส่งเสริมให้ครูเลือกกิจกรรมและวิธีการจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับศึกษาของผู้เรียน	4.12	0.49	มาก	3
6	ส่งเสริมให้ครูเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสมในการ จัดการเรียนรู้	3.91	0.74	มาก	8
7	ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย	4.22	0.55	มาก	1
8	ส่งเสริมให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความ ต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น	3.57	0.76	มาก	10
9	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นหลัก การบูรณาการ	4.06	0.60	มาก	6
10	ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลนักเรียนตาม ศึกษาจริง (Authentic Assessment) โดยใช้วิธีการ ที่หลากหลายสอดคล้องกับการจัดกระบวนการ เรียนรู้	4.09	0.56	มาก	4

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
11 ส่งเสริมให้ครูนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้	4.05	0.50	มาก	7
12 ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	4.22	0.55	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.02	0.43	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อ 1-12 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08 - 4.22$) โดยข้อที่เฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 12 ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีและรายภาค ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 8 ส่งเสริมให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 4.4

ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้

ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
13 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.22	0.61	มาก	2
14 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความถนัด และความสนใจของผู้เรียน	4.33	0.59	มาก	1

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
15 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดย การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์	4.17	0.47	มาก	3
16 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน นำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.04	0.49	มาก	6
17 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน และชีวิตจริง	4.17	0.50	มาก	3
18 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.10	0.59	มาก	4
19 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งในและนอกโรงเรียน	4.17	0.55	มาก	3
20 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรม ที่ทำงานเป็นทีมมากกว่าตำปั่ง	4.07	0.56	มาก	5
21 ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.04	0.50	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.14	0.37	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 13-21 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04 - 4.33$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 14 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ ข้อ 13 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 16 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนนำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.04$) และ ข้อ 21 ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

ตาราง 4.5

ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู

	ศึกษาการบริหารงานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
22	ผู้บริหารและครูผู้สอนนำเสนอผลการศึกษามาใช้ในวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศ	4.07	0.51	มาก	5
23	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน	4.14	0.50	มาก	4
24	โรงเรียนกำหนดแผนงาน โครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรม และปฏิบัติการนิเทศไว้อย่างชัดเจน	4.14	0.48	มาก	4
25	โรงเรียนมีการนิเทศภายในโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.14	0.55	มาก	4
26	ผู้บริหารทำการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตามแผน และปฏิทิน การนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.19	0.53	มาก	2

ตาราง 4.5 (ต่อ)

	ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
27	การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของบุคลากรครู	4.21	0.52	มาก	1
28	การนิเทศภายในมีลักษณะเป็นแบบกัลยาณมิตร	4.21	0.54	มาก	1
29	การนำผลการนิเทศมาสรุป รายงานผลการนิเทศภายในเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.99	0.58	มาก	6
30	โรงเรียนใช้กระบวนการนิเทศเป็นการช่วยเหลือให้ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.47	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.13	0.35	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 22 - 30 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21 - 3.99$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 27 การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของบุคลากรครู ($\bar{X} = 4.21$) และข้อที่ 28 การนิเทศภายในมีลักษณะเป็นแบบกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ข้อ 26 ผู้บริหารทำการนิเทศ กำกับติดตาม ตามแผนและปฏิทิน การนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 29 การนำผลการนิเทศมาสรุป รายงานผลการนิเทศภายในเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ตาราง 4.6

ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู

	ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
31	โรงเรียนจัดทำแผนกลยุทธ์กำหนดนโยบายในด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.02	0.52	มาก	8
32	มีแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน	4.09	0.55	มาก	5
33	มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม	4.05	0.59	มาก	7
34	ส่งเสริมให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ อบรมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.05	0.52	มาก	7
35	ส่งเสริมให้มีการศึกษาและการทำงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า	4.27	0.52	มาก	1
36	จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพียงพอ	4.18	0.65	มาก	2
37	มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.16	0.58	มาก	3
38	ส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ และนำผลงานมาเผยแพร่	4.12	0.47	มาก	4

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
39 ส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเอง	4.08	0.57	มาก	6
40 ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.53	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.11	0.37	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 31-40 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27 - 4.02$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 35 ส่งเสริมให้มีการศึกษาและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ข้อ 36 จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างเหมาะสมเพียงพอ ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 31 โรงเรียนจัดทำแผนกลยุทธ์กำหนดนโยบายในด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
ปรากฏผลดังตาราง 4.7 – 4.11 ต่อไปนี้

ตาราง 4.7

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน				t
	ครู				
	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 198)		10 ปี ขึ้นไป (n = 147)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้	4.06	0.44	3.97	0.42	1.93
2. ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้	4.18	0.37	4.09	0.37	2.34
3. ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู	4.16	0.34	4.10	0.36	1.64
4. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	4.14	0.37	4.06	0.35	1.88
รวมเฉลี่ย	4.13	0.36	4.05	0.36	2.05

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.8

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ศึกษาการบริหารงานการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	23.21	2	11.60	91.53*
	ภายในกลุ่ม	43.37	342	0.12	
	รวม	66.58	344		
2. การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	11.39	2	5.695	52.37*
	ภายในกลุ่ม	37.18	342	0.10	
	รวม	48.57	344		
3. การจัดให้มีกิจกรรมนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู	ระหว่างกลุ่ม	9.48	2	4.74	47.88*
	ภายในกลุ่ม	33.86	342	0.09	
	รวม	43.35	344		
4. การส่งเสริมการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	11.88	2	5.94	57.48*
	ภายในกลุ่ม	35.36	342	0.10	
	รวม	47.25	344		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	13.933	2	6.967	72.119
	ภายในกลุ่ม	33.037	342	0.09	
	รวม	46.971	344		

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ
ของเซฟเฟ่ ดังตาราง 4.9 - 4.13 ดังนี้

ตาราง 4.9

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.46	4.13	3.92
ขนาดเล็ก	4.46		0.25*	0.47*
ขนาดกลาง	4.13	0.51*		0.18*
ขนาดใหญ่	3.92	0.70*	0.18*	

จากตาราง 4.9 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.10

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.53	4.01	3.83
ขนาดเล็ก	4.53		0.51*	0.70*
ขนาดกลาง	4.01	0.51*		0.18*
ขนาดใหญ่	3.83	0.70*	0.18*	

จากตาราง 4.10 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษา
การบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ จำแนกตามขนาด
ของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับครูที่ปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.11

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.45	4.20	3.98
ขนาดเล็ก	4.45		0.25*	0.47*
ขนาดกลาง	4.20	0.25*		0.22*
ขนาดใหญ่	3.98	0.47*	0.22*	

จากตาราง 4.11 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.12

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.43	4.17	3.99
ขนาดเล็ก	4.43		.98*	.03
ขนาดกลาง	4.17	0.25*		1.18*
ขนาดใหญ่	3.99	0.44*	0.18*	

จากตาราง 4.12 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษา
การบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับครูที่ปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.13

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.42	4.17	3.94
ขนาดเล็ก	4.42		0.25*	0.48*
ขนาดกลาง	4.17	0.25*		0.23*
ขนาดใหญ่	3.94	0.48*	0.23*	

จากตาราง 4.13 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษา
การบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับครูที่ปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงาน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ปรากฏผลดังตาราง 4.14 - 4.17 ต่อไปนี้

ตาราง 4.14

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้

ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้	จำนวน	ร้อยละ
1. ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	6	30.00
2. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	5	25.00
3. จัดให้มีการประชุมวางแผน อบรมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4	20.00
4. ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลนักเรียนตามศึกษาจริง (Authentic Assessment) โดยใช้วิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้	3	15.00
5. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเลือกรูปแบบการจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้	2	10.00
รวม	20	100.00

จากตาราง 4.14 พบว่า ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 20 คน โดยด้านที่มีผู้คิดเห็นมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย คิดเป็นร้อยละ 25 และจัดให้มีการประชุมวางแผน อบรมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

ตาราง 4.15

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้

ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้	จำนวน	ร้อยละ
1. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความถนัด และความสนใจของผู้เรียน	10	40.00
2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	6	24.00
3. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดย การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์	5	20.00
4. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน และชีวิตจริง	2	8.00
5. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งในและนอก โรงเรียน	1	4.00
6. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	1	4.00
รวม	25	100.00

จากตาราง 4.15 พบว่า ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 25 คน โดยด้านที่มีผู้คิดเห็นมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความถนัด และความสนใจของผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 24 และส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดย การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์ คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

ตาราง 4.16

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู

ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู	จำนวน	ร้อยละ
1. การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของบุคลากรครู	5	41.67
2. การนิเทศภายในมีลักษณะเป็นแบบกัลยาณมิตร	4	33.30
3. โรงเรียนมีการนิเทศภายในโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายทั้งทางตรงและทางอ้อม	2	16.67
4. ผู้บริหารทำการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตามแผนและปฏิทิน การนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	1	8.30
รวม	12	100.00

จากตาราง 4.16 พบว่า ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู มีผู้แสดงความเห็น จำนวน 12 คน โดยด้านที่มีผู้คิดเห็นมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของบุคลากรครู คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมา คือ การนิเทศภายในมีลักษณะเป็นแบบกัลยาณมิตร คิดเป็นร้อยละ 33.30 และ โรงเรียนมีการนิเทศภายในโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายทั้งทางตรงและทางอ้อม คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

ตาราง 4.17

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคู

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคู	จำนวน	ร้อยละ
1. ส่งเสริมให้มีการศึกษาและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า	8	40.00
2. จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมเพียงพอ	5	25.00
3. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพัฒนาระบบการเรียนรู้ ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4	20.00
4. ส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ การเรียนรู้ และนำผลงานมาเผยแพร่	3	15.00
รวม	20	100.00

จากตาราง 4.17 พบว่า ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับศึกษา
การบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคู มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 20 คน
โดยด้านที่มีผู้คิดเห็นมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้มีการศึกษาและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผล
ไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา คือ จัดสรรงบประมาณ
ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 25
และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพัฒนาระบบการเรียนรู้
ต่อเนื่องสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกเป็นครูสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 575 คน ครูสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 984 คน และ ครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1,445 คน รวมทั้งหมด 3,004 คน ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน แล้วสุ่มตามระดับชั้น โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) แบบตรวจรายการ 2) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 3) แบบปลายเปิด

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย 3) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม 4) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุม 5) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

- 6) แก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนจะนำไปทดลองใช้ (Try out)
- 7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำผลที่ได้มาหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ได้ค่า t อยู่ระหว่าง 2.131 - 7.293 ถือว่าใช้ได้ และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ .964 ซึ่งมีค่าสูง ปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ
- 8) นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วสามารถนำผลมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวม ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู การส่งเสริมการพัฒนาครู ของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดังนี้

3.1 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

3.2 ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความถนัด และความสนใจของผู้เรียน

3.3 ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู ส่วนข้อเสนอแนะที่มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของบุคลากรครู

3.4 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ส่วนข้อเสนอแนะที่มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้มีการศึกษาและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมศักดิ์ สมมาคุณ (2552, หน้า 83 - 85) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้ จนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการจัดการ เรียนรู้ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายในการ พัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ นับตั้งแต่ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษาเป็นต้นมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน แก่ครูและด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ล้วนเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้อง ตระหนักและดำเนินการ เพื่อให้ผลการส่งเสริมเหล่านี้ส่งผลต่อไปถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า

2.1 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สถานศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ จนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา งานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนัก คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการ จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ นับตั้งแต่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษาเป็นต้นมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูและด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ล้วนเป็นงาน ที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องตระหนักและดำเนินการ เพื่อให้ผลการส่งเสริมเหล่านี้ส่งผลต่อไปถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับ เฉลิมพร วนาสันติสุข (2555, หน้า 93 - 94) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จิราภา เพียรเจริญ (2556, หน้า 101 - 102) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ที่มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู ที่มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของบุคลากรครู ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ที่มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้มีการศึกษา และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผล ไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า สอดคล้องกับ ประดิษฐ์ ญาณกาย (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสมเด็จจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนทุกโรงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในของโรงเรียนมีการประชุมคณะครู เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศมีหลักฐานการประชุม เพื่อกำหนดทางเลือก นโยบาย เป้าหมาย และวิธีการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน และ สอดคล้องกับ ประสาท พิมพ์สุข (2548) ที่ได้ทำการศึกษา การพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรผู้บริหาร สถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนได้มีการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ และการเผชิญสถานการณ์เพิ่มมากขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมมือกับครูผู้สอน ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการนิเทศภายในเพื่อให้ได้เครื่องมืออย่างเหมาะสม และตรงตามวัตถุประสงค์
3. ควรมีแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน และต้องดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง
4. ควรส่งเสริมให้มีการศึกษา และทำการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตอื่น ๆ
2. ควรมีศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ควรศึกษาถึงรูปแบบและวิธีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้แนวทางในการพัฒนาการวิจัย
3. ควรมีการศึกษาวิจัยการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์การศาสนา กรมศาสนา.

_____. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*

(ฉบับที่ 2) และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และ
พัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

_____. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

_____. (2550). *การจัดการเรียนรู้แบบพัฒนากระบวนการคิดด้วยการใช้คำถาม*
หมวดความคิด 6 ใบ. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.

_____. (2551). *รูปแบบหรือแนวการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีเก่ง และ
มีสุข ระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.

_____. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____. (2552). *คู่มือปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

_____. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____. (2554). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ :
กรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.

จันทร์านิ สงวนนาม. (2551ก). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.

_____. (2551ข). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*.
กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.

_____. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*.
กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.

จามจรี จำเมือง. (2553). *ผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). *บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2544). *ทฤษฎีบริหาร*. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- เฉลิมพร วนาสันติสุข. (2555). *บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอเนกนารอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทิตนา เขมมณี และคณะ. (2548). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ :
 ด้านสุทธาการพิมพ์.
- _____. (2555). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ :
 ด้านสุทธาการพิมพ์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- _____. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.
 (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุรีรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- _____. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.
 (พิมพ์ครั้งที่ 10). บุรีรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พนัส ด้วงเอก. (2555). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหาร
 การศึกษา). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี :
 สำนักพิมพ์มนตรีจำกัด.
- _____. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5)
 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ภรดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10)

กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรการศึกษา.*

มหาสารคาม : อภิชาตการพิมพ์.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ :

นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

คณะรัฐมนตรีราชกิจจานุเบกษา.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษา ทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพฯ : นำศิลป์.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2538). *การบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น*. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

วีระ สุบัติคำ และคณะ. (2554). *สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่*

1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัย

มหาสารคาม. 1(5) : 78.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545). *การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

พุทธศักราช 2554. กรุงเทพฯ : 프리ทวานกราฟฟิค.

ศิริพงษ์ เสาภายน. (2551). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บั๊กพอยท์.

ศศิธร พรพิทักษ์กุล. (2556). *สภาพการบริหารงานวิชาการ*. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถิตย์ชัย วรรณท้วนิช. (2553). *ผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : :

เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

สมเดช สีแสง. (2550). *คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ชัยนาท : โมเดิร์นโฮม.

_____. (2551). *คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).

ชัยนาท : โมเดิร์นโฮม.

สมนึก ภัททิยธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กทม. : ประสานการพิมพ์.

สมศักดิ์ สมมาคุณ. (2552). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

สมาน อัสวภูมิ. (2549). เอกสารประกอบการสอนวิชาหลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

_____. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). อุบลราชธานี : อุบลกิจ.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บুদ্ধ พอยท์.

_____. (2553). หลักการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บুদ্ধ พอยท์.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2558). ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. นุริรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2550). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2554). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). ร่วมกฎหมายการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2550). การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____. (2552). แนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : วิ.ที.ซี. คอมมิวนิ เคชั่น

_____. (2553). การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐาน การศึกษา.
- สำลี รักสุทธี. (2553). *การจัดทำสื่อนวัตกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบสื่อนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา
- สุรพล พลศักดิ์. (2551). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา)*. กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุวิทย์ มูลคำ และคณะ. (2549). *การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด*. กรุงเทพฯ : อี เค บুক.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2551). *วิธีจัดการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน.
- เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต. (2548). *เทคโนโลยีการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ไสว สายยศ. (2553). *การศึกษายุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา)*. ศรีนครินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏศรีนครินทร์.
- อนันต์ พงศ์สุวรรณ. (2549). *เอกสารการสอนรายวิชาหลักการบริหารการศึกษา*. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อรนนท์ นิ่มนุช. (2550). *กลุ่มสัมพันธ์ และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). *หลักการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุไรลักษณ์ วัฒนุชชนมาศ. (2555). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา)*. บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- อุไรวรรณ ฉัตรสุภาวงศ์. (2551). *บทบาทผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุษณีย์ จำเมือง. (2553). *ผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- เอกรินทร์ สิมหาศาล. (2545). *กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา : แนวคิดสู่ปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Brophy, G. M. (2006). "A Study of the Process Used by Academic Affairs Administrators at Participating Institutions of Higher Education to Select Instructional Technology Tools for Faculty Use in Instruction in Undergraduate Classes " *Doctoral Dissertation, the North Texas University*. Available from : UMI Proquest Digital Dissertation, (UMI Order No. 2768010).
- Crim, E. (2006). "The Development of Professional Identity in Study Affairs Administrators ". *Doctoral Dissertation, the Cappella University*. Available from : UMI Proquest Digital Dissertation, (UMI Order No. 4271872).
- Kate, M. (2007). *Social and Academic Benefits of Looping Primary Grade Students*. Retrieved 4 April 2014, from <http://www.sciencedirect.com/science?ob=ArticleURL&->.
- Hanushek, E. A. Rivkin, S.G. (2006). *Chapter 18 Teacher Quality*. Retrieved 12 March 2014 , from <http://www.sciencedirect.com/science?ob=ArticleURL&->.
- Riggs, F. W. (1964). *Administration in Developing Countries*. Boston : Houghton Mifflin.
- Schiefebein, E. & Wolff, P (2000). *Expect opinion as an instrument for assessing investment in primary educaion*. CEPAL. 72, 143-158.
- Kaplan, L. S. & Owing, W. A. (2001). *Teacher quality and student achievement : Recomendations for principals*. NASSP Bulletin, 85(628), pp. 64 - 73

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๒๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประภาส สนิทรัมย์

ด้วย นางสาวณัฐริณี คอยศาลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ศึกษาการบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้อของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒
โทรสาร ๐ ๔๔๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๒๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายไวพจน์ ตูพิมาย

ด้วย นางสาวณัฐริณี คอยศาลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ศึกษาการบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้อของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๒๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายภานุพงศ์ สิรินันทนกุล

ด้วย นางสาวณัฐริณี คอยศาลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ศึกษาการบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้อของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒
โทรสาร ๐ ๔๔๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๒๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพรพต เจนสุวรรณ

ด้วย นางสาวณัฐริณี คอยศาลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิตสาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ศึกษาการบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้อของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน
ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๒๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวขจิตรัตน์ แสนรัมย์

ด้วย นางสาวณัฐริณี คอยศาลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ศึกษาการบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้อของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒
โทรสาร ๐ ๔๔๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/๑๒๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๑

ด้วย นางสาวณัฐริณี คอยศาลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ศึกษาการบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้อของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวณัฐริณี คอยศาลา ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/๑๒๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นางสาวณัฐริณี คอยศาลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ศึกษาการบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้อของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจศึกษาการบริหารงานการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำ
แผนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียน
การสอนแก่ครู และด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อ
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ขอให้ท่านได้ตอบแบบสอบถามให้
ครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลในภาพรวม
เท่านั้นจะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวณัฐริณีษ์ คอยศาลา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 10 ปี

10 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)

ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)

ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้อของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องให้ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ซึ่งในแต่ละข้อจะแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ศึกษาการบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้อของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	จัดให้มีการประชุมวางแผน อบรมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓				

จากตัวอย่างข้อ (0) แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีการประชุมวางแผน อบรมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับการปฏิบัติ มากที่สุด

ข้อ	ศึกษาด้านการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้						
1	จัดให้มีการประชุมวางแผน อบรมการจัดทำแผนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเลือกรูปแบบการจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระการเรียนรู้					
3	ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี และรายภาค					
4	ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์เนื้อหาสาระของหลักสูตร					
5	ส่งเสริมให้ครูเลือกกิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับศึกษาของผู้เรียน					
6	ส่งเสริมให้ครูเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษาที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้					
7	ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
8	ส่งเสริมให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น					
9	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นหลักการบูรณาการ					
10	ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลนักเรียนตามศึกษาจริง (Authentic Assessment) โดยใช้วิธีการที่หลากหลายสอดคล้อง กับการจัดกระบวนการเรียนรู้					
11	ส่งเสริมให้ครูนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนา และปรับปรุง กระบวนการเรียนรู้					
12	ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติ อย่างจริงจัง					
ด้านการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้						
13	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
14	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความถนัด และความสนใจ ของผู้เรียน					

ข้อ	ศึกษาการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดย การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์					
16	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน นำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหา					
17	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน และชีวิตจริง					
18	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
19	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งในและนอกโรงเรียน					
20	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรม ที่ทำงานเป็นทีมมากกว่าคำฟัง					
21	ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอเอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้					
ด้านการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู						
22	ผู้บริหารและครูผู้สอนนำเสนอผลการศึกษามาใช้ในวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศ					
23	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน					
24	โรงเรียนกำหนดแผนงาน โครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรม และปฏิบัติการนิเทศไว้อย่างชัดเจน					
25	โรงเรียนมีการนิเทศภายในโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่ หลากหลาย ทั้งทางตรงและทางอ้อม					
26	ผู้บริหารทำการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตามแผนและปฏิทิน การนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
27	การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของบุคลากรครู					
28	การนิเทศภายในมีลักษณะเป็นแบบกัลยาณมิตร					

ข้อ	ศึกษาด้านการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
29	การนำผลการนิเทศมาสรุป รายงานผลการนิเทศภายในเพื่อให้ โรงเรียนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการด้าน การศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
30	โรงเรียนใช้กระบวนการนิเทศเป็นการช่วยเหลือให้ครูผู้สอน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู						
31	โรงเรียนจัดทำแผนกลยุทธ์กำหนดนโยบายในด้านส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากรครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
32	มีแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ของโรงเรียน					
33	มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม					
34	ส่งเสริมให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ อบรม สัมมนา และศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
35	ส่งเสริมให้มีการศึกษาและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลไป พัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า					
36	จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ที่เหมาะสมเพียงพอ					
37	มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
38	ส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ และนำผลงานมาเผยแพร่					
39	ส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง					
40	ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับศึกษาการบริหารงานการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1. การส่งเสริมให้ครูจัดทำ แผนการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

2. การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

3. การจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู

.....

.....

.....

.....

4. การส่งเสริมการพัฒนาครู

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ณัฐริณีษ์ คอยศาลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	t-test for Equality of Means	
	t	Sig. (2-tailed)
ข้อที่ 1	5.225	.000
ข้อที่ 2	2.755	.029
ข้อที่ 3	3.596	.007
ข้อที่ 4	3.357	.005
ข้อที่ 5	5.199	.000
ข้อที่ 6	3.295	.005
ข้อที่ 7	2.377	.037
ข้อที่ 8	4.965	.000
ข้อที่ 9	4.926	.001
ข้อที่ 10	3.989	.005
ข้อที่ 11	4.266	.001
ข้อที่ 12	4.965	.000
ข้อที่ 13	3.055	.014
ข้อที่ 14	4.216	.001
ข้อที่ 15	3.180	.007
ข้อที่ 16	7.293	.000
ข้อที่ 17	5.000	.000
ข้อที่ 18	4.290	.001
ข้อที่ 19	3.713	.002
ข้อที่ 20	4.622	.002
ข้อที่ 21	3.295	.005
ข้อที่ 22	2.844	.013
ข้อที่ 23	2.789	.014
ข้อที่ 24	5.000	.000

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	t-test for Equality of Means	
	t	Sig. (2-tailed)
ข้อที่ 25	3.742	.004
ข้อที่ 26	3.048	.012
ข้อที่ 27	4.965	.000
ข้อที่ 28	4.216	.001
ข้อที่ 29	3.413	.010
ข้อที่ 30	3.742	.004
ข้อที่ 31	2.506	.024
ข้อที่ 32	3.211	.010
ข้อที่ 33	3.742	.004
ข้อที่ 34	4.216	.001
ข้อที่ 35	4.926	.001
ข้อที่ 36	4.622	.002
ข้อที่ 37	2.818	.027
ข้อที่ 38	4.216	.001
ข้อที่ 39	2.131	.048
ข้อที่ 40	2.755	.029

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	150.90	300.507	.658	.962
a2	150.90	304.921	.616	.963
a3	150.70	296.493	.743	.962
a4	150.83	304.282	.668	.962
a5	150.60	304.524	.609	.963
a6	150.87	306.257	.626	.963
a7	150.57	302.323	.678	.962
a8	150.27	302.202	.659	.962
a9	150.83	304.971	.634	.963
a10	150.47	301.154	.704	.962
a11	150.80	298.717	.708	.962
a12	150.60	300.593	.678	.962
a13	150.80	300.028	.658	.962
a14	150.77	303.840	.601	.963
a15	150.83	304.971	.634	.963
a16	150.57	302.323	.678	.962
a17	150.40	300.869	.676	.962
a18	150.43	301.840	.518	.963
a19	150.57	304.323	.590	.963
b20	150.47	301.154	.704	.962
b21	150.57	303.978	.605	.963
b22	151.03	305.137	.504	.963

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b23	150.53	306.533	.567	.963
b24	150.80	301.614	.743	.962
b25	150.87	304.533	.644	.963
b26	150.83	298.282	.643	.963
b27	150.87	303.844	.677	.962
b28	150.33	305.747	.531	.963
b29	150.73	298.271	.705	.962
b30	150.83	304.006	.682	.962
b31	150.53	307.913	.452	.963
b32	150.80	302.924	.549	.963
b33	150.83	304.006	.682	.962
b34	150.27	305.099	.536	.963
b35	150.83	304.075	.760	.962
b36	150.73	301.237	.677	.962
b37	150.70	306.355	.571	.963
b38	150.33	305.747	.531	.963
b39	150.77	306.116	.436	.964
b40	150.43	301.840	.518	.963

Reliability Statistics

N of Items = 40

Cronbach's Alpha = .964

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ	ณัฐริณีย์ คอยศาลา
วัน เดือน ปี เกิด	วันพุธที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 48/3 หมู่ที่ 11 ตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ 31150
ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลสตึก (ประชานุสรณ์) ตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ 31150
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2534 จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา โรงเรียนบ้านเสม็ด ตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2540 จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม ตำบลเมืองแก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2548 ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2562 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์