

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน  
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

จรรยา เพียรเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2556

**Roles of School Administrator to Enhance the Learning Management of Teachers According to  
the Basic Curriculum of Secondary Schools in Pathum Thani Province**

**JIRAPHA PEINCHAROEN**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education  
Department of Education Management, Dhurakij Pundit University**

**2013**

หัวข้อวิทยานิพนธ์	บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
ชื่อผู้เขียน	จิราภา เพียรเจริญ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2555

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู ตามข้อมูลภูมิสังคมคือตำแหน่ง ที่ตั้งและขนาดของ โรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตัวอย่างได้แก่ได้แก่ ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 310 คน คือ ผู้บริหาร 110 คน และครู 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .963 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและครูมีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกำหนด นโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนสูงสุด ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนต่ำสุด ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ตามข้อมูลภูมิสังคมคือตำแหน่ง ที่ตั้งและขนาดของโรงเรียนพบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผลการเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนรายด้านพบว่าด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครูที่มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี แยกเป็นดังนี้

1) สรุปปัญหาจากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ด้านผู้บริหารพบว่าผู้บริหารไม่เน้นการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครูให้ชัดเจนก่อนเปิดภาคเรียน ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้รับผิดชอบการจัดการเรียนรู้ของครูมีภาระงานมากการนิเทศจึงไม่ต่อเนื่อง ครูผู้สอนไม่วางแผนล่วงหน้าในการใช้งบประมาณ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนพบว่างบประมาณไม่เพียงพอครูบรรจุใหม่มีมากและขาดประสบการณ์ ครูไม่นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง ครูมักคิดว่าถึงอย่างไรก็ได้ 1.5 ชั้นเหมือนกันจึงขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน ส่วนด้านครูพบว่าครูมีภาระงานอื่นมาก ทำให้ครูบางคนไม่มีเวลาในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรและการจัดการหลักสูตรมีการเปลี่ยนโครงสร้างบ่อยทำให้การดำเนินงานของครูผู้สอนไม่ต่อเนื่องยังไม่เห็นผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงานและแก่นนำผู้รับนโยบายไม่สามารถถ่ายทอดให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายบริหาร ครูยังขาดการส่งเสริมในการอบรมพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี และความรู้ที่ทันสมัย เซอร์ฟเวอร์ ของ เว็บบราวเซอร์ ที่ให้ครูศึกษาเรียนรู้ ไม่มีขนาดใหญ่พอที่จะรองรับการพัฒนาของครูได้ การดำเนินการไม่ได้สร้างความตระหนักแก่ครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนส่วนหนึ่ง ไม่เห็นด้วยกับแผนพัฒนาครู อินเทอร์เน็ตของโรงเรียนเข้ามาบางครั้งขาดช่วงใช้ไม่ได้ ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดการเรียนรู้ ส่วนการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครูนั้น ไม่ชัดเจน ไม่โปร่งใส ไม่มีการประกาศแจ้งครูรับทราบ

2) สรุปข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดเป็น 2 ด้านคือด้านผู้บริหารและด้านครู ด้านผู้บริหารสรุปว่าผู้บริหารควรถ่ายทอดนโยบาย แนวปฏิบัติให้ครูผู้สอนทราบอย่างชัดเจนก่อนเปิดภาคเรียน ไม่ควรมีการเปลี่ยนหลักการและแนวปฏิบัติ ก่อนที่จะมีการประชาสัมพันธ์ ควรจัดอบรมกระตุ้นครูทุกปีหรือทุกภาคเรียน ควรมีการส่งเสริมให้ครูอบรมพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี และความรู้ที่ทันสมัยด้านต่างๆ การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูควรระบุ

คาบนี้เทศให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นคาบสอน การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครูนั้นควรมีแนวการประเมินที่ชัดเจน ตรวจสอบตามสภาพจริง แจ้งให้ครูทราบ กฎเกณฑ์อย่างโปร่งใส เมื่อมีผู้ใดได้รับรางวัลควรประกาศให้ทราบ ส่วนด้านครูคือครูผู้สอนควรวางแผนล่วงหน้าในการใช้งบประมาณในการจัดการเรียนรู้ของครู

DPU

Thesis Title	Roles of School Administrator to Enhance the Learning Management of Teachers According to the Basic Curriculum of Secondary Schools in Pathum Thani Province
Author	Jirapha Peincharoen
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Dr. Kla Thongkaw
Department	Education
Academic Year	2012

### ABSTRACT

The purposes of this research are to determine the level of awareness about the role of administrators and teacher leaders in promoting the learning of teacher education curriculum in secondary schools in PathumThani Province. To compare the level of awareness about the role of administrators and teacher leaders in promoting the learning of teachers education curriculum in secondary schools in PathumThani Province. According to the information society is the positions, the location and size of the school. And to study the recognition performance of the administrators and teacher leaders in promoting the learning of teacher education curriculum in secondary schools in PathumThani Province.

The samples include 110 administrators and 200 teachers working in secondary schools. Tools used for data collection was a questionnaire with 49 and scale 5, analysis by using a .976 percentage, mean, standard deviation. The standard deviation using a computer program.

The study concluded that.....

1. A study found that administrators and teachers with the knowledge to perform the role to promote the learning of teachers in basic education curriculum in secondary schools in PathumThani Province in general, at a high level. It was also found that the high level in all aspects by the definition of the lesson plans and teachers with the highest grade point average. The budget and fund, the teaching of teachers the average score is low. The development of the teachers had the lowest average score, respectively.

2. A comparison of the level of awareness about the role of the teachers, administrators to promote the learning of teachers in basic education curriculum in secondary schools in

PathumThani Province, according to the position, the size of the school and found no difference. Exclusion criteria were the following aspects of school policy and teachers' lesson plans, the level of awareness of the difference is statistically significant at the .01 level and the development of teacher difference is statistically significant at the .05 level.

3. Problems and feedback can easily be recognized in the practice of school administrators and teachers. On executive roles in promoting the learning of teacher education curriculum in secondary schools in Pathum Thani Province are...

1) A summary of the problems of open-ended questions are two aspects to the teachers and administrators. The problem of the perception of the role administrator is not focused on policy and lesson plans for teachers not clear before open the semester. Who has been appointed to the supervisory learning of teachers had a lot of work as a result supervision is not continuous. Teachers do not plan to spend the budget. Interviews with the management of the school, the budget is not enough. There are a lot of packed with new and inexperienced teachers. Supervision of the teacher is not to improve learning seriously. They always thought it was something like 1.5, so the lack of motivation to work. And the teacher plans to spend the allocated budget and fund the teaching of teachers. The following is a summary of the principal, teachers and many other tasks. Some teachers do not have the time to prepare lesson plans. Policy and Plan of teachers should be constantly monitored. Curriculum and course management are often changed, so the performance of the teachers is not seen. Vocal performance and the policy cannot be broadcast live to meet management objectives of the policy. Teachers are lack of the training to further develop the technology and modern knowledge. Server to the web browser that teachers learn is not large enough to be secondary to the development of teachers and the process is not to create awareness among teachers. Some of the teachers do not agree with the plans. High school is very slow, sometimes not interrupted. In the budget and fund the teaching of teachers in the teaching budget is not enough. The rewarding and reinforcing the teacher does not notice the lack of transparency teachers acknowledged.

2) Feedback from the open-ended questions is two aspects; executive summary and the teachers. The executive summary is to set policy and lesson plans for teachers. These management practices should be relayed to the teacher clearly. There should be no change in the principles and guidelines prior to the public hearing. Training should encourage teachers every

year or every semester. Teacher training should be encouraged to develop their own advanced technology and knowledge areas. Supervision and monitoring of learning the lesson, the teacher should identify who is responsible for supervising a group leader to learn the lessons taught. Giving rewards and reinforcement teachers should have a clear assessment and check the actual state. Let the teachers know the rules of transparency. Any award should be announced. The teacher aspect is the teacher should plan to spend in the learning of teachers.

D  
P  
U



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ประธานในการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. กล้า ทองขาว อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และเพิ่มเติมสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยด้วยการเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณ คณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านคือ ศาสตราจารย์ ดร.ดร.ทัศนีย์ชาติไทย ดร.วาสนา วิสฤตภา ดร.ปราโมทย์ ภูมิจันทร์ นายวิรพงษ์ คล้อยดี นายชิษณุพงษ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นแก่ผู้วิจัย และตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 กรุงเทพมหานคร ที่กรุณาให้ทดสอบเครื่องมือสำหรับประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ที่กรุณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

หากการวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ความก้าวหน้าทางวิชาการ ข้าพเจ้าขอมอบความคิดนี้เป็นเครื่องบูชาพระคุณบุพการีและบูรพาจารย์ ที่ได้ให้ความเมตตาสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด

จิราภา เพียรเจริญ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูป.....	ฒ
<b>บทที่</b>	
<b>1. บทนำ</b>	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 ประโยชน์.....	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.5 กรอบแนวคิด.....	6
1.6 นิยามตัวแปร.....	9
<b>2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>12</b>
2.1 แนวคิดและหลักการบริหารสถานศึกษา.....	13
2.2 แนวคิดและหลักการบริหารงานวิชาการ.....	24
2.3 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	32
2.4 หลักสูตรสถานศึกษา.....	34
2.5 การวางแผนและการนำหลักสูตรไปใช้.....	41
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร.....	43
2.7 แนวคิดและขอบข่ายของการจัดการเรียนรู้.....	45
2.8 การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู.....	50
2.9 การส่งเสริมการพัฒนาครู.....	52
2.10 การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู.....	54
2.11 การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู.....	56
2.12 การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู.....	56
2.13 การจัดตั้งอำนาจความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู.....	58

สารบัญ

บทที่	หน้า
2.14 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู.....	60
2.15 จำนวนประชากร ที่ตั้งและขนาด ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี..	62
2.16 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	72
3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	72
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
3.5 การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	96
5.2 อภิปรายผล.....	99
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	114
ประวัติผู้เขียน.....	166

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 จำนวนประชากร ที่ตั้งและขนาด ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.....	62
3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่าง.....	71
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ของตัวอย่าง.....	76
4.2 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ตามที่ตั้งและขนาด โรงเรียน.....	77
4.3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ ของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียน รู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 7 ด้านโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	78
4.4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ ของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู.....	79
4.5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีด้านการส่งเสริม การพัฒนาครู.....	81
4.6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ ของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู.....	82
4.7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ ของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตาม หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีด้านการ จัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู.....	83

## สารบัญตาราง

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู.....	85
4.9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู.....	86
4.10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู.....	88
4.11 เปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู ตามตำแหน่งงานเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 7 ด้าน โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน.....	90
4.12 เปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู ตามที่ตั้งสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 7 ด้าน โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน.....	91
4.13 เปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู ตามขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 7 ด้าน โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน.....	92

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 4 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนในฝัน 2 โรงเรียน และ โรงเรียนทั่วไป 2 โรงเรียน.....	93
4.15 วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคจากแบบสอบถามปลายเปิด.....	96
4.16 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด.....	98

DPU

สารบัญรูป

รูปที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2.1 การจัดระบบงานภายในสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ปฏิรูปการศึกษา.....	18

DPU

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง ด้วยความเจริญทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ที่ เชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกันในลักษณะของโลกไร้พรมแดน มีการไหลเวียนอย่างเสรี และไร้ขีดจำกัด ที่มีฐานของความรู้ การศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าดังกล่าว ไม่เฉพาะ แต่ในสถานศึกษา แต่ครอบคลุมในทุกมิติ ทุกองค์กร ทุกกิจกรรม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น โลกยุคปัจจุบันและอนาคต จึงเป็น โลกของการ แสวงหาความรู้ และใช้ความรู้เป็นฐานอย่างเข้มข้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการ แข่งขันและยั่งยืนของแต่ละประเทศประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในสังคมโลก ที่อยู่ภายใต้กระแส โลกาภิวัตน์และการแข่งขันบนพื้นฐานของความรู้เช่นเดียวกัน จึงมีความพยายามที่จะปฏิรูป การศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, น. 1-2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหาร และการจัดการศึกษาอบรมตาม ที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติไว้ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา หลักการ สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการจัดหรือรูปแบบ การจัดการศึกษา แนวการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกัน คุณภาพการศึกษา การจัด ระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การจัดระบบทรัพยากรและการ ลงทุนเพื่อการศึกษา และการส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ การดำเนินงานตามแนว ปฏิรูปการศึกษาใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติจะประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบคือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและ บุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามแนวทางการ จัด การศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ ธีระ รุญเจริญ (2549, น. 12)



จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า หลายเรื่องประสบผลสำเร็จ เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ การปรับระเบียบบริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาการศึกษาแบบบูรณาการและประสานเชื่อมโยงกัน โดยยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาและรับรองมาตรฐานสถาบันการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา แต่ยังมีอีกหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ รวมทั้งการเพิ่ม โอกาสทางการศึกษา ที่พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิดวิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คุณธรรมในด้านครู อาจารย์ พบว่า มีปัญหาขาดแคลนครู คณาจารย์ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ ในด้านการบริหารจัดการ พบว่ายังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, น. 1-2) โรงเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการยกระดับมาตรฐานความสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น และจากการรายงานการวิจัยสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น. ก-จ) ได้ระบุปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่พบในสถานศึกษาไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผู้เรียน พบว่าผู้เรียนมีปัญหา 4 ประการคือ ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนมีปัญหาครอบครัวและขาดความพร้อมในการเรียนรู้ ผู้เรียนขาดความรับผิดชอบไม่ตั้งใจทำงาน และผู้เรียนไม่ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียน ขาดนิสัยใฝ่เรียนรู้ 2) ด้านครู พบว่า ครูมีปัญหา 11 ประการ คือ ครูได้สอนวิชาที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ศึกษามา ครูมีภาระงานอื่นมากนอกเหนือจากงานสอน ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูใช้เวลาในการทำงานผลงานวิชาการมากจนทำให้สนใจการสอนน้อยลง ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระรอง ครูขาดความรู้และความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ครูขาดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนา ประการสุดท้าย การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการ 3) ด้านหลักสูตร พบว่า มีปัญหาหลัก 5 ประการคือ ประการที่หนึ่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีความซับซ้อน เข้าใจยาก ทำให้ครูไม่สามารถแปลงหลักสูตรไปสู่การจัดการกิจกรรม การเรียนรู้ได้ ประการที่สองสถานศึกษาไม่ได้จัดทำหลักสูตรแบบบูรณาการ ประการที่สามสถานศึกษาแต่ละแห่งจัดโครงสร้างหลักสูตรแตกต่างกัน ทำให้ลำดับการจัดการเรียนรู้แต่ละรายวิชาต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อผู้เรียนที่ต้องย้ายสถานศึกษา ประการที่สี่หลักสูตรสถานศึกษาขาดความครอบคลุมและ

ไม่สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน ประการสุดท้ายสถานศึกษาไม่ได้จัดทำหลักสูตร และแผนการจัดการเรียนรู้เอง แต่จัดตามตัวอย่างในเอกสารหลักสูตร ทำให้ขาดความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับบริบทและสภาพผู้เรียน 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่ามีปัญหา 6 ประการ คือ ประการแรกมีสถานศึกษาเพียงบางแห่งที่จัดการเรียนการสอนโดยแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่ม ตามศักยภาพ ประการที่สองครูยังใช้การบรรยายแบบครูเป็นศูนย์กลางและใช้สื่อการสอนน้อย ประการที่สามครูส่วนใหญ่จัดทำแผนการเรียนรู้หรือมีแผนการเรียนรู้ แต่ไม่ได้จัดการเรียนรู้ ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ประการที่สี่กิจกรรมการเรียนการสอนไม่ได้ฝึกให้ผู้เรียนได้นำข้อมูลจาก ประสบการณ์จริงมาคิดวิเคราะห์ แต่เน้นการคัดลอกเนื้อหาจากเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ประการ ที่ห้าเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน และประการที่ หกจำนวนผู้เรียนต่อห้องมากเกินไป จึงทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่ามีปัญหา 5 ประการ คือ ประการที่หนึ่งครูใช้สื่อการสอนไม่หลากหลาย ส่วน ใหญ่ใช้สื่อสำเร็จรูปที่เป็นหนังสือแบบเรียน ประการที่สองครูขาดความรู้ ทักษะในการผลิตและ พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เนื่องจากไม่ได้รับการพัฒนา ประการที่สามสื่อการสอนที่ได้รับจาก ส่วนกลางไม่ตรงกับเนื้อหาและความต้องการของครู จึงไม่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการ สอนได้ ทั้งยังไม่มีห้องปฏิบัติการหรืออุปกรณ์ที่จะใช้กับสื่อที่ได้รับ ประการที่สี่สถานศึกษานาขนาดเล็ก ขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การสอน เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่ต้องนำไปใช้ในด้านอื่นที่จำเป็นและ เร่งด่วนมากกว่า และประการที่ห้าครูขาดทักษะในการเลือกใช้สื่อหรือไม่มีส่วนร่วมในการจัดซื้อ สื่อ ทำให้สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนไม่เหมาะสมกับผู้เรียน 6) ด้านการวัดและ ประเมินผลการศึกษา พบว่ามี 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่งครูใช้วิธีการวัดและประเมินผล ไม่เหมาะสม เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ ประการที่สองนโยบายการ เลื่อนชั้นเรียน โดยผู้เรียนไม่ต้องเรียนซ้ำชั้น หรือติด 0 ติด ทำให้คุณภาพของผู้เรียนตกต่ำและส่งผลกระทบต่อ คุณภาพของการเรียนการสอน ประการที่สามครูขาดทักษะ ในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัด และประเมินผล ประการที่สี่การกำหนดให้มีการประเมินผล เป็นรายปีสำหรับผู้เรียนช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 ทำให้ขาดข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้เรียน 7) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้ที่ เกี่ยวข้อง พบว่ามีปัญหา 9 ประการ คือ ประการที่หนึ่งหน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุน สถานศึกษาไม่เท่าเทียมกัน สถานศึกษาขนาดใหญ่มักได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมากกว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ประการที่สองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้ปกครองให้ความสำคัญในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่เท่าเทียมกัน โดยเน้นความสำคัญในกลุ่ม สาระการเรียนรู้ที่ใช้ในการสอบคัดเลือกและสอบแข่งขันมากกว่ากลุ่มสาระอื่น ประการที่สาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอน ได้เต็มที่เนื่องจาก

ขาดแคลนศึกษานิเทศก์ จึงทำให้ครูไม่ได้รับการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ ประการที่สี่ศึกษานิเทศก์ไม่ได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เนื่องจากมีภาระงานอื่นมาก ประการที่ห้าการนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง ผู้มีหน้าที่นิเทศในสถานศึกษาขาดความรู้ความสามารถและความชำนาญในการนิเทศ ประการที่หกนโยบายการจัดการศึกษาทั้งด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากมีความเปลี่ยนแปลงบ่อย ประการที่เจ็ดผู้เรียนขาดต้นแบบหรือตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม ประการที่แปดหน่วยงานต้นสังกัดมีงานมอบหมายให้สถานศึกษาปฏิบัติมาก รวมถึงกิจกรรมของหน่วยงานภายนอกที่ชุมชนและครูต้องเข้าร่วม ทำให้กระทบต่อการเรียนการสอน ประการสุดท้ายการสนับสนุนด้านการเรียนการสอนจากหน่วยงานภายนอกมีน้อย มีเพียงสถานศึกษาบางแห่งที่ได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี ทั้งด้านงบประมาณ สื่อวัสดุอุปกรณ์การสอน แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น แจ่มทอง สิริแสงเลิศ (2555, น. 53-55) กล่าวว่า จากสภาพปัญหาที่พบจากการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าปัญหาส่วนใหญ่ เป็นปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการของสถานศึกษา ทักษะ ความรู้ความสามารถของครู สื่อและเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง นโยบายทางการศึกษาและปัญหาที่เกิดจาก ตัวผู้เรียนเอง ดังนั้นภารกิจหลักของโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงานวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามแนวทางการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จากสภาพดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีคุณภาพไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับผลการทดสอบระดับชาติของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นงานวิชาการเป็นงานหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริม กระตุ้นจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษายบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ตามข้อมูลภูมิสังคมคือตำแหน่ง ที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

## 1.3 สมมุติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูมีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูมีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ตามข้อมูลภูมิสังคมคือตำแหน่ง ที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

## 1.4 ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ผู้บริหารระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร พัฒนาครู เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยการศึกษาบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู 7 ด้าน 1) การกำหนดนโยบายและแผน การจัดการเรียนรู้ของครู 2) การส่งเสริมการพัฒนาครู 3) การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู 4) การจัดสรรงบประมาณ

และจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู 5) การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู 6) การจัดตั้ง  
 อำนาจความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู 7) การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

## 2. ประชากรและตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

ประชากร ได้แก่ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี  
 จำนวน 1,600 คน คือ ผู้บริหาร 210 คน และครู 1,390 คน

ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี  
 จำนวน 310 คน คือ ผู้บริหาร 110 คน และครู 200 คน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลภูมิสังคม ประกอบด้วย

- 1) ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู
- 2) ที่ตั้ง ได้แก่ ในเขต นอกเขต
- 3) ขนาด ได้แก่ ใหญ่ กลาง

ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตร  
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 ด้าน คือ

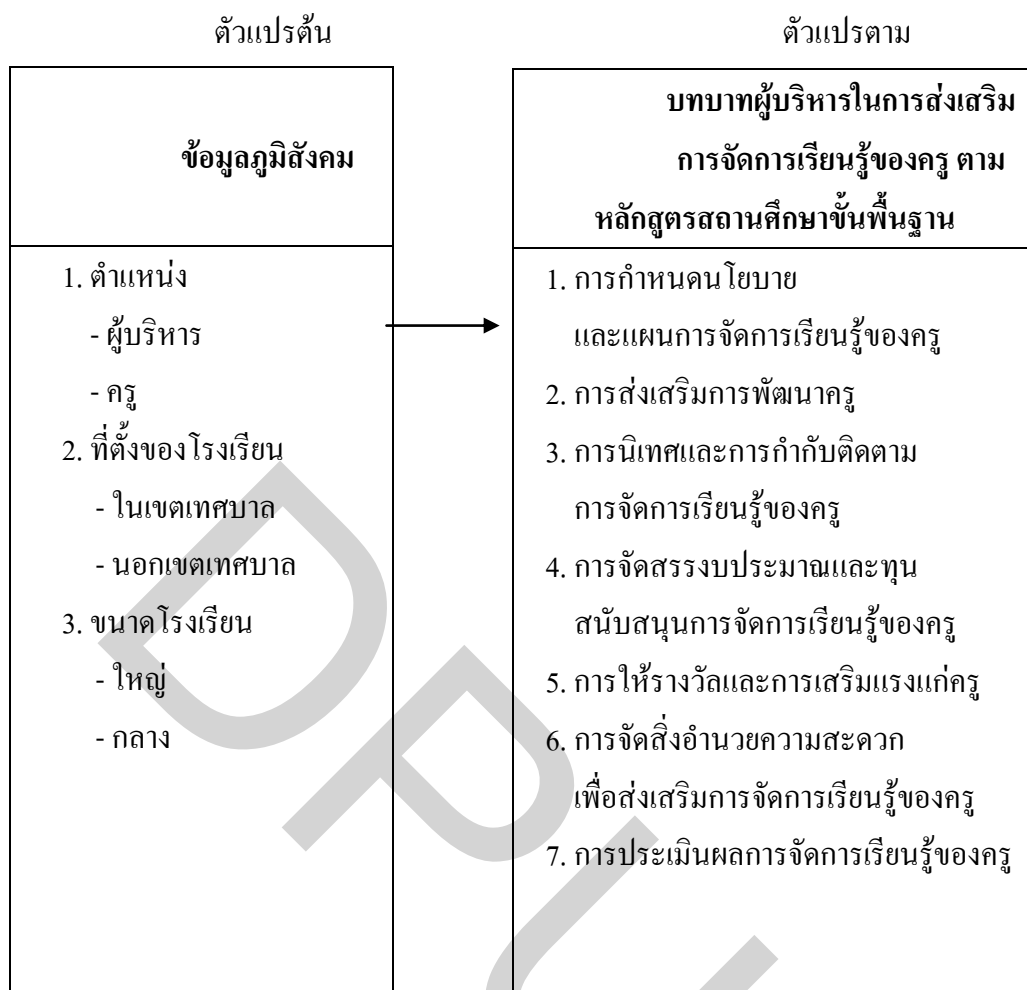
- 1) การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู
- 2) การส่งเสริมการพัฒนาครู
- 3) การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู
- 4) การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู
- 5) การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู
- 6) การจัดตั้งอำนาจความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู
- 7) การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาสาระเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู  
 ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยการศึกษา  
 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหาร แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติ  
 การศึกษาแห่งชาติ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่  
 2) พ.ศ. 2545 แนวคิดในการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ  
 (2545, น. 14-15) แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 พุทธศักราช 2551 หลักการจัดการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 25-26) และแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทที่สำคัญในการบริหาร จัดการเรียนรู้  
ในสถานศึกษาของ เข้มทอง สิริแสงเลิศ (2555, น. 51-52) เพื่อนำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดใน  
การวิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

D  
P  
U



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 นิยามตัวแปร

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว รวมถึงผู้ช่วยผู้บริหารกลุ่มบริหารวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู 7 ด้าน ดังนี้

การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทางการจัดการศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ของครูต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนำผู้เรียนไปสู่มาตรฐาน ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

การส่งเสริมพัฒนาครู หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาครูโดยการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ อบรมให้มีความรู้ที่ทันสมัยเพื่อปรับเปลี่ยนด้านเทคนิค วิธีการสอนและเจตคติของครู ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบอาชีพ ด้วยวิธีการฝึกอบรม การส่งครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกหรือสถานศึกษาเครือข่าย การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การนิเทศ การกำกับติดตามและประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ต้องการ การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ

การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาท ในการนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ส่งผลให้บุคลากรได้รับความรู้ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เกิดการสร้างสรรค้วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน สร้างความมั่นใจและมีกำลังใจในการทำงาน

การจัดสรรงบประมาณและทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดสรรงบประมาณ และจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้โดยการจัดให้มีความเพียงพอ และตรงกับความต้องการของครู เพื่อให้



การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบการบริหารด้านการเงินและพัสดุ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล แนะนำ ให้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารต้องเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับแต่ละคน แต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นต้องให้ตรงกับความต้องการ ของผู้ถูก จูงใจ การสร้างแรงจูงใจ โดยการชมเชย การยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับ การให้ความเป็นมิตร การให้ร่วมคิด การร่วมทำงาน การจัดงานให้เหมาะสมกับคน ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหา ให้ได้ทราบผลงาน ให้มีการแข่งขัน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การให้รางวัล การทดสอบ

การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา สื่อและเทคโนโลยี รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยการจัดหา การธำรงรักษา การพัฒนา การสนับสนุนกระตุ้นให้ครู ได้รับความรู้เรื่องการใช้สื่อที่เหมาะสม การผลิตสื่อ

การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 คือ การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ / ตัวชี้วัด สะท้อนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคุมไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง หลักสูตรหรือแนวทางในการจัดประมวลความรู้ และประสบการณ์ซึ่งจัดทำโดยคณะบุคคลในระดับสถานศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน และสังคมอย่างมีความสุข โดยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาพิจารณาจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และกรอบหลักสูตรท้องถิ่น และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทและจุดเน้นของสถานศึกษา ตลอดจนความต้องการ ความถนัดและความสามารถของผู้เรียน

ข้อมูลภูมิสังคมหมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ตั้งของโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ตำแหน่ง หมายถึง ผู้บริหารและครู ดังนี้

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

ครู หมายถึง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ที่ตั้ง หมายถึง ที่ตั้งของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี ดังนี้

ในเขตเทศบาล หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มีฐานะเป็นนิติบุคคล

นอกเขตเทศบาล หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล ไม่ขึ้นกับการปกครองของเทศบาล

ขนาด หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานีที่มี ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ดังนี้

โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 1,500 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน มากกว่า 1,500 คน

โรงเรียนในฝัน หมายถึง โรงเรียนที่มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นเป็นที่ยอมรับของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับชุมชนและสังคม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมีความเชี่ยวชาญ เป็นโรงเรียนต้นแบบในการพัฒนาให้กับโรงเรียนอื่นได้

โรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐที่ตั้งอยู่จังหวัดปทุมธานี และมีชื่อตามปกติ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในงานวิจัย เรียงลำดับขั้นตอนดังนี้

- 2.1 แนวคิดและหลักการการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1.1 แนวคิดในการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1.2 แนวคิดและหลักการบริหารงานวิชาการ
  - 2.1.3 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
    - 2.1.3.1 หลักสูตรสถานศึกษา
    - 2.1.3.2 การวางแผนและการนำหลักสูตรไปใช้
- 2.2 บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร
  - 2.3.2 แนวคิดและขอบข่ายของการจัดการเรียนรู้
  - 2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร
  - 2.3.4 การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู
  - 2.3.5 การส่งเสริมการพัฒนาครู
  - 2.3.6 การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู
  - 2.3.7 การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู
  - 2.3.8 การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู
  - 2.3.9 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู
  - 2.3.10 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู
- 2.3 โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดและหลักการบริหารสถานศึกษา

### 2.1.1 แนวคิดในการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษา ที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร โปรแกรมการศึกษา การพัฒนาการสอน และการประเมินผลการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนา นักเรียน แนวคิดของ จำลอง นักพ็อน (2555, น.41) กล่าวว่า การบริหารองค์กรเป็นกระบวนการ ในการนำรูปแบบและโครงสร้างขององค์กรที่ได้กำหนดขึ้น ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีกระบวนการของ การบริหารจัดการให้การบริหารขององค์กรมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของงานใน องค์กรนักวิชาการด้านบริหารได้วางกระบวนการบริหารไว้ดังนี้

ฟาโยล (Henri Fayol อ้างถึงใน จำลอง นักพ็อน, 2555) ได้วางกระบวนการบริหาร ไว้ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling)

Gulick and Urwick (1973ม, p.13) ได้นำความคิดของฟาโยล มาขยายความเพิ่มเติมอีก 3 ประการ รวมเป็น 7 ประการ มีการนิยมนิยมนเรียกว่า “POSDCORB” ได้แก่ การวางแผน (Planning) การ จัดองค์การ (Organization) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) การงบประมาณ (Budgeting)

Campbell and other (1983, pp. 6-7) ได้ชี้ให้เห็นว่าหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษาคือ การส่งเสริมการเรียนการสอน โดยสรุปว่าภารกิจหลักคือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีวิสัยทัศน์ที่ไกล และมีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีกระตือรือร้น และชี้แนะในการพัฒนาโครงการรวมถึงโปรแกรม ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิธีการ และประสานงานในการนำโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีจัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุน โครงการและโปรแกรมของสถานศึกษา
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมต่าง ๆ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา

Sergiovanni and Carver (1980, pp. 268 – 280) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องแสดงความเป็นผู้นำใน 3 ประการต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำ โดยการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งผู้บริหาร จะต้องประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มที่จำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กระบวนการ และวิธีทำงาน เป็นต้น หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารใน 2 ลักษณะ ลักษณะแรก คือ พฤติกรรมมุ่งมั่น นั่นคือ มุ่งในการปฏิบัติการกิจของกลุ่มให้สำเร็จ ลักษณะที่สอง คือ พฤติกรรมมุ่งคน นั่นคือสนใจในบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง ปลอดภัย การยอมรับนับถือ ศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคน

2. พัฒนาคณะอื่น เป้าหมายที่เด่นชัดอย่างหนึ่งของสถานศึกษาคือ การพัฒนาคณะคนที่ควรพัฒนานั้นจะต้องมุ่งทั้งผู้เรียน และผู้สอน จะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้นำรุ่นใหม่ให้เกิดขึ้น หากบุคคลในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งความสามารถและจิตใจจนถึงระดับที่พึงปรารถนาแล้วก็จะยอมเชื่อได้ว่าสถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. หน้าที่ผู้นำของกลุ่ม หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทผู้นำของกลุ่มใน 2 ประการ ประการแรกคือบทบาทในการปฏิบัติการกิจของกลุ่ม นั่นคือต้องแสดงบทบาทในการทำงานให้สำเร็จ ประการที่สองคือ บทบาทในการสร้างกลุ่ม เป็นบทบาทที่ทำให้กลุ่มคงอยู่ต่อไปได้และมีความเจริญ

Harold Koontz and Cyril O Donnell (อ้างถึงใน Hersry and Blanchard, 2001) ให้ความเห็นว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหาร ได้แก่

1. Planning หมายถึง งานการวางแผนประกอบ ด้วยการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

2. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีด้วยการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภท มาบูรณาการ

3. Motivating หมายถึง การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ยังหมายถึง การอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. Controlling หมายถึง การควบคุมงาน เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527, น. 4) ศึกษาพบว่าการบริหารโรงเรียนเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนมาร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในด้านต่าง ๆ นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้ค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคคลอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกุล และสุพิชญา ธีระกุล (2533, น. 3) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมกันดำเนินการให้บริหารการศึกษาแก่เยาวชน และผู้สนใจให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม คุณธรรม และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543, น.10 อ้างถึงในฉันทา คำภู) กล่าวว่า คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 บทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. บทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือร่วมสติปัญญาของบุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนเพื่อการบริหาร

สรุป ที่กล่าวมา การบริหารสถานศึกษา คือการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และงานส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของสถานศึกษา แบ่งงาน กำหนดผู้รับผิดชอบ ติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

### **การบริหารและการจัดการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นสถานศึกษาของรัฐ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องจัดระบบและการบริหารภายในหน่วยงานโดยคำนึง

ถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และระเบียบแบบแผนอื่นๆ นักวิชาการได้กล่าวถึงการจ้ระบบและการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

ประยงค์ เนาบุตร (2555: 21-23) กล่าวว่า การจ้ระบบและการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นระบบใหม่ในสถานศึกษาหรือระบบย่อยในระดับใดระดับหนึ่งก็ตามก่อนตัดสินใจออกแบบระบบควรนึกถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือ

1. รูปแบบขององค์กร ซึ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยส่วนใหญ่เป็นองค์กรรูปนัย (formal organization)

2. หน้าที่ของสถานศึกษา คือ ให้บริการทางการศึกษาแก่สังคมในฐานะที่เป็นหน่วยงานทางสังคมหน่วยหนึ่ง โดยบริการทางการศึกษาที่สถานศึกษาจะต้องจัดให้แก่สังคม ได้แก่ การให้การศึกษาทางด้านวิชาการ การฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม คุณธรรม รวมทั้งวัฒนธรรมของชุมชนและการฝึกงานอาชีพ

3. บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วยบุคลากรหลัก 2 กลุ่มคือ ผู้รับบริการหรือนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งแบ่งย่อยเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มบุคลากรที่มีอาชีพทางการศึกษาโดยตรง (professional) ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอน และกลุ่มบุคลากรที่ไม่มีอาชีพทางการศึกษาโดยตรง (non - professional) ได้แก่เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่เทคนิค บุคลากรทางการศึกษานักการภารโรง และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ

4. โครงสร้างการบริหาร และสายบังคับบัญชา หรือบางกรณีเรียกว่า “ระบบบริหาร” ซึ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นิยมใช้ระบบการบริหารราชการแบบ (bureaucracy) ระบบดังกล่าวมีลักษณะสำคัญ (Lunenburg and Ornstein, 2008, pp. 44-49, Hoy and Miskel, 2005, pp. 97-9, อัมพร ชำรงลักษณ์ 2551, น. 293-294 อ้างถึงในประยงค์ เนาบุตร, 2555, น. 21) กล่าวว่าระบบดังกล่าวแบ่งเป็น 4 ลักษณะคือ

4.1 มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบโดยกำหนดเป็นตำแหน่งต่าง ๆ

4.2 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูหรือบุคลากรตามตำแหน่ง

4.3 การบริหารงานทุกชนิด ต้องอาศัยระเบียบและกฎเกณฑ์

4.4 มีการกำหนดวัน เวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน และบุคลากรส่วนใหญ่

ต้องทำงานเต็มเวลา การจ้ระบบงานและการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดจ้การดำเนินงานและปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

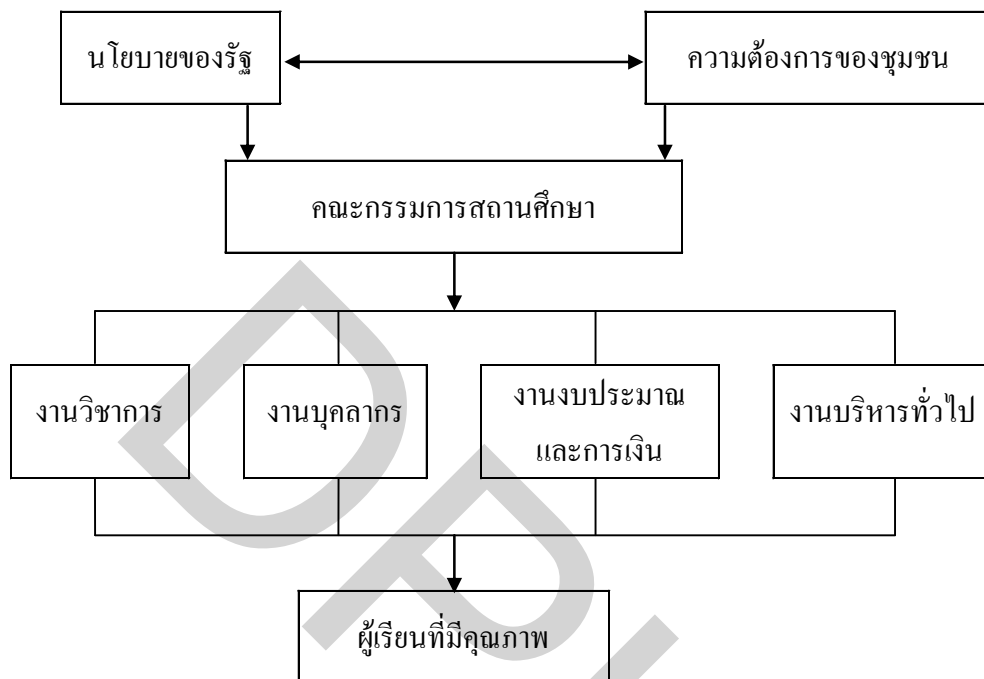
- 1) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจนเพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 2) รวบรวมงานที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติให้ครบทุกด้าน ทั้งที่เป็นงานการเรียนการสอน งานที่เกี่ยวกับนโยบาย แผนและงานอื่น ๆ
- 3) จำแนกงานที่รวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่ตามลักษณะงานที่เหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกัน
- 4) กำหนดหน่วยงานย่อยภายในตามลักษณะงานตามที่จำแนกไว้
- 5) นำหน่วยงานย่อยมาจัดเป็นสายงาน โดยอาจจัดเป็นสายบังคับบัญชา (line) และสายการประสานงานหรือร่วมงาน (staff)
- 6) นำหน่วยงานย่อยที่จัดไว้มารวมกันจัดทำเป็นแผนผังระบบงานขององค์กร
- 7) กำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบงานแต่ละหน่วยงานทั้งในหน่วยงานหลัก และหน่วยงานย่อย

โดยทั่วไปแล้ว สถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดให้มีระบบการบริหารจำแนกตามลักษณะงาน และความรับผิดชอบตามสายงาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542, น. 12) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 15 – 16) อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันทร์สุวัฒน์ (2544, น. 55 – 64, อ้างถึงในประยงค์ เนาวบุตร, 2555, น. 10) ดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษาหน่วยงานที่สูงกว่าระดับสถานศึกษา รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบการกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้
2. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่คณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย โดยมีหัวหน้าสถานศึกษาเป็นประธาน และมีคณะกรรมการซึ่งอาจประกอบด้วยหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน
3. ฝ่ายการจัดการเรียนการสอนหรือฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเรื่องการจัดการเรียนการสอนทุกสาระวิชา โดยอาจแบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือกลุ่มวิชาตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน หรือฝ่ายสนับสนุนวิชาการอาจประกอบด้วยฝ่ายบริหารบุคคล ฝ่ายบริการ ฝ่ายธุรการหรือฝ่ายการเงิน และฝ่ายงานอื่น ตามปริมาณงานที่รับผิดชอบของแต่ละสถานศึกษา



นอกจากนี้การจัดระบบงานในสถานศึกษาอาจจัดระบบบริหารงานโดยมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในการบริหารงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา ดังแผนภูมิที่แสดงในภาพ 2.1



รูปที่ 2.1 การจัดระบบงานภายในสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา

ที่มา: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา หน้า 13-16

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้

1. งานบริหารวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการ

เทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. งานบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรการขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

3. งานบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดให้การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. งานบริหารทั่วไป ได้แก่ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา งานวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดระบบ การพัฒนาการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบ การควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. จัดตั้งงบประมาณ และรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่น

4. จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

6. กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและการดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

7. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

8. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

9. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาและสถาบันอื่นในชุมชน และท้องถิ่น

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนด

สรุปว่า การจัดระบบและการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แบ่งระบบการบริหารที่สำคัญออกเป็น 4 งาน คืองานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีงานบริหารวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา ส่วนงานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นงานสนับสนุนให้ระบบบริหารสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

#### **ขอบข่ายและความรับผิดชอบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

สถานศึกษาในที่นี้ หมายถึง หน่วยงานของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษา ซึ่งอาจมีชื่อเรียกอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น โรงเรียน สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย เป็นต้น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 2) โดยสถานศึกษาหรือโรงเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบดังที่นักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

Smith, Krouse and Atkinson (1996, p.170 อ้างถึงใน ประยงค์ เนาวบุตร (2555, น. 14) กล่าวว่าขอบข่ายงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบหรือบริหารให้บังเกิดผลสำเร็จ ได้แก่

- 1) งานบริหารวิชาการ
- 2) งานบริหารบุคลากร
- 3) งานบริหารกิจการนักเรียน
- 4) งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
- 5) งานบริหารการเงิน
- 6) งานบริหารอาคารสถานที่
- 7) งานบริหารทั่วไป

Kimbrough and Nunnery (1988, pp. 44-80) อ้างถึงในประยงค์ เนาบุตร (2555, น. 15) ศึกษาพบว่าขอบข่ายงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาหรือสูงกว่า ได้แก่

- 1) งานการบริหารองค์การ
- 2) งานบริหารหลักสูตรและการสอน
- 3) งานการเงินและงบประมาณทางการศึกษา
- 4) งานธุรการและงานสนับสนุนอื่น ๆ
- 5) งานบริหารบุคคล
- 6) งานกิจการนักเรียน
- 7) งานอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
- 8) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 9) งานการวิจัย ประเมินผล และประกันคุณภาพการศึกษา

Ubben and Hughes (1992, p. 10) อ้างถึงในประยงค์ เนาบุตร (2555, น. 15) กล่าวว่า ขอบข่ายงานและความรับผิดชอบของโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงการสอน การบริการนักเรียน การจัดการด้านการเงินและสิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

กัญญา สาทร (2523, น. 5) กล่าวว่า ขอบข่ายงานและภารกิจของโรงเรียนประกอบด้วย งานเกี่ยวกับชุมชน งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน งานเกี่ยวกับบุคลากรและครู งานเกี่ยวกับธุรการ การเงินและบริการต่าง ๆ

อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์ (2544, น.16-20) กล่าวว่างานซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของโรงเรียน ประกอบด้วย งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานบริหารทั่วไปงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และงานชุมชนสัมพันธ์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ราชกิจจานุเบกษา (2542, น. 7-79) บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษากระจายอำนาจไปให้ ประกอบด้วย งานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และมีบทบัญญัติเกี่ยวกับขอบข่ายงานและความรับผิดชอบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปได้ดังนี้

1. จัดการศึกษาโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

2. จัดทำสาระของหลักสูตรที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

3. ร่วมกับบุคคล องค์กร และสถาบันในสังคมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน

4. จัดกระบวนการเรียนรู้ ในลักษณะต่อไปนี้

4.1 จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

4.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทุกวิชา

4.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งใช้วิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียน การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

4.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5. พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอน สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

6. ประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการ ความประพฤติและการสังเกตพฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

7. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพ ภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการ

จัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

สรุปจากที่กล่าวมา ขอบข่ายและความรับผิดชอบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้และทักษะ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

### 2.1.2 แนวคิดและหลักการบริหารงานวิชาการ

งานบริหารวิชาการ เป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนในการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, น. 16) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดผลสูงสุดแก่นักเรียน

จินตนา สักดิ์ภู่อารัม (2545, น. 15) กล่าวว่า การบริหารคือ กระบวนการทำงานโดยอาศัยผู้อื่นซึ่งอาจทำกับบุคคลอื่นหรือผ่านบุคคลอื่นที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลปะในการทำงาน เพื่อให้งาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตตะ (2546, น. 1) ให้ความหมายของการบริหารว่าเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุม

เทอริ (1980 อ้างถึงในสุชาติ วาระดี, 2551, น. 10) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การกระตุ้นและครอบคลุมซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาและจัดการกับบุคคลและทรัพยากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

เชอจิโรวานนิ (อ้างถึงในจันทราณี สงวนนาม, 2545, น. 10) กล่าวว่า การบริหารคือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

บาร์นาร์ด (อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545, น. 10) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชุมศักดิ์ อินทรักษ์ (2545, น. 9 อ้างถึงในทัศนีย์ วงศ์ยืน, 2555, น. 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งมีภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

รุจิร ภู่อาระและจันทราณี สงวนนาม (2545, น. 56) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. สถานศึกษามีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความตระหนักและร่วมกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง
4. ผู้บริหารและครู สามารถนำปรัชญาของสถานศึกษา ไปสู่การปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศน วิงศ์ยี่น (2555, น. 4-7) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงาน กิจกรรมทุกชนิด ใน โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ผู้เรียน การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ทำให้ผู้บริหารและครูวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อ เสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ทำให้สถานศึกษาปรับปรุง และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
4. ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนในการพัฒนาการเรียน การสอนตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

กล่าวสรุป การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ หากผู้บริหารมีความตระหนักแล้ว จะสามารถ นำให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพได้



## ขอบข่ายงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้โดยตรง มีขอบข่ายกว้างขวางดังที่นักวิชาการได้จัดแบ่งไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีคิลก (2532, น. 57-74) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 6 งานดังนี้

1. การวางแผนงานเกี่ยวกับวิชาการ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมเกี่ยวกับการวางแผนงานทางวิชาการของโรงเรียน จัดแบ่งงานด้านวิชาการออกเป็นด้าน ๆ ตามภาระหน้าที่งานวิชาการของโรงเรียน ศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหลักสูตรที่จะใช้สอนในระดับที่เกี่ยวข้อง จัดวางแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทางวิชาการในแต่ละเรื่อง จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละงานไว้อย่างละเอียด

2. หลักสูตรและการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อความสะดวกในการนำหลักสูตรไปใช้ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ได้แก่ โครงการสอน และบันทึกการสอน

3. การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยงาน การจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดห้องสมุด และการจัดทำคู่มือครู

4. สื่อการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงแนวทางในการจัดสื่อการสอนในโรงเรียนให้ได้ผลดี เช่น การจัดตั้งศูนย์บริการสื่อการสอน จัดหาสื่อที่ทันสมัย และปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ใช้ได้

5. การปรับปรุงการเรียนการสอน จัดให้มีการนิเทศการสอน และการฝึกอบรมครู เพื่อเป็นการช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

6. การวัดและประเมินผล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผล จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสอน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการสร้างข้อสอบ

อุทัย บุญประเสริฐ (2537, น. 12) กล่าวว่าขอบข่ายงานวิชาการของโรงเรียนจากพื้นฐานหลักสูตร งานวิชาการของโรงเรียนโดยทั่วไป จะครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้คือ

1. เรื่องความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรและการบริหารจัดการในการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน

2. เรื่องการสอน การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการและจุดหมายของหลักสูตร และการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

3. เรื่องกิจกรรมนักเรียน และการบริหารกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตร และเสริมสร้างหลักสูตรให้เป็นผลสมบูรณ์

4. เรื่องสื่อการเรียนการสอนและกิจการห้องสมุด เพื่อการส่งเสริมการเรียนการสอน ตามหลักสูตรโดยตรง เพื่อเสริมพัฒนาการของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดหมาย ของหลักสูตร และเพื่อเสริมความทันสมัยทางวิชาการแก่ครูโดยตรง

5. เรื่องการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ ตามจุดหมายและหลักการของหลักสูตร และการประเมินมาตรฐาน-คุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวม

6. เรื่องการนิเทศการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพ สำหรับบุคลากรครูและบุคลากรทาง วิชาการอื่นๆของโรงเรียน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 3-4) กล่าวว่าขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจะ ครอบคลุม ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การ จัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการเกี่ยวกับการสอน และการวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล โดยรายละเอียดของขอบข่ายงานวิชาการจะประกอบไปด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และ การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งรายละเอียดของงาน ประกอบด้วย แผนปฏิบัติงานวิชาการ โครงการสอน บันทึกการสอน

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่การจัดการวางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน บันทึกการสอน

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการ ส่งเสริมการจัดหลักสูตร และ โปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ได้แก่ งานการจัด สื่อการสอน การจัดห้องสมุด การนิเทศการสอน

4. การวัดและประเมินผลกระบวนการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและ วิเคราะห์ผลการเรียน

กมล ภูประเสริฐ (2545, น. 9-17) กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร จัดให้มีการดำเนินงานในการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง ระดับประเทศ กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำหน่วยการเรียนรู้

2. การบริหารการเรียนการสอน จัดให้มีการดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์และกำหนด กิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ เตรียมการและจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน กำหนดวิธีการ ประเมินผลการเรียน จัดทำแผนการเรียนหรือแผนการเรียนรู้ของผู้สอน ควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน โดยกรณีพิเศษภายใน

3. การบริหารการประเมินผลการเรียน จัดให้มีการดำเนินงานในการวิเคราะห์มาตรฐาน การเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผล การเรียน การควบคุมดูแลและส่งเสริม ให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการ และเครื่องมือที่กำหนดไว้ จัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวง/กรม/หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้

4. การบริหารกรณีพิเศษภายในสถานศึกษา จัดให้มีการดำเนินงานในการทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักให้บุคลากรทุกคน ร่วมกันรับผิดชอบในการนำสถานศึกษา ไปสู่มาตรฐานการศึกษา ร่วมกัน กำหนดวิธีการและระยะเวลาในการนิเทศภายใน ควบคุมการดูแล และส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ จัดให้มีการดำเนินงานในการวิเคราะห์ ปัญหา ร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น กำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ ควบคุมดูแลให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้

6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา จัดให้มีการดำเนินงานในการทำความเข้าใจและส่งเสริม ให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็น ข้อขัดข้องร่วมกันในสถานศึกษาหรือประเด็นที่ควรพัฒนาร่วมกันในสถานศึกษา ควบคุมดูแลและ ส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน

7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานในการกำหนด หัวข้อเรื่องทางวิชาการที่เป็นการสนับสนุนงานหลักที่กล่าวในหัวข้ออื่น ๆ กำหนดวิธีดำเนินการ และระยะเวลาที่จะดำเนินการให้เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียน และคอยดูแลส่งเสริมให้มีการ ดำเนินงาน

8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ จัดให้มีการดำเนินงานในการกำหนดข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการของงานบริหารทั้งหมดที่จะต้องจัดเก็บร่วมกันตลอดภาคเรียน ปีการศึกษา กำหนดเวลาในการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ ดูแลส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศให้ตรงกับสิ่งที่กำหนด นำข้อมูลไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา จัดให้มีการดำเนินงานในการกำหนดหัวข้อ ประเมินผลงานจากงานที่กล่าวมาแล้วในข้อ 1-8 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ ในการประเมินผลควบคุมดูแลและส่งเสริม ให้มีการดำเนินการประเมิน สรุปผลและเขียนรายงาน ประจำปีเพื่อรายงานต่อสาธารณะและต่อหน่วยงานต้นสังกัด

รุจิรี ภู่อาระ (2545, น. 59-60) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย
  - 1) การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ
  - 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
  - 3) สื่อการเรียนรู้
  - 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมพัฒนาหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามกฎหมาย และสถานะของสถานศึกษา กฎกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2550 เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ด้านวิชาการ ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในด้านวิชาการ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
  7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
  8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
  9. การนิเทศการศึกษา
  10. การแนะแนว
  11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
  12. การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ
  13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการ สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
  14. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
  15. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
  16. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- สรุปหลักการสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงในการบริหารงานวิชาการ จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามกฎหมายและสถานะของสถานศึกษา ดังนี้
- 1) การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม
  - 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้สากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง
  - 3) การจัดการศึกษาโดยยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิตให้สังคมมีส่วนร่วมและพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
  - 4) การจัดการศึกษาให้บุคคลที่มีความบกพร่องด้านต่าง ๆ เป็นพิเศษ และการจัดการศึกษาให้ผู้มีความสามารถพิเศษในรูปแบบที่เหมาะสม
  - 5) การจัดการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด และกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เติบโตตามศักยภาพ

- 6) การจัดการศึกษา โดยเน้นด้านความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการ  
ในเรื่อง
- 7) ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์กับสังคม
- 8) ความรู้/ทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการจัดการ การรักษา และการใช้  
ทรัพยากร/สิ่งแวดล้อม
- 9) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้
- 10) ความรู้/ทักษะ ด้านคณิตศาสตร์และภาษา
- 11) ความรู้/ทักษะการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต
- 12) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย
- (1) การจัดเนื้อหาสาระ/กิจกรรม ตามความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน
  - (2) การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การแก้ปัญหา
  - (3) การจัดกิจกรรมให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ให้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน
  - (4) การจัดการเรียนการสอนสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างสมดุล และปลูกฝังคุณธรรม  
ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
  - (5) การสนับสนุนให้ผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการสอน และอำนวยความสะดวก  
เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และใช้งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้
  - (6) การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลาและสถานที่ และร่วมมือกับทุกฝ่ายที่  
เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 13) การประเมินผู้เรียนและการใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรร โอกาสเข้าศึกษาต่อ  
และนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณา
- 14) การจัดทำสาระหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาของชุมชน สังคม ภูมิปัญญา  
ท้องถิ่นและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 15) การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอน  
สามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
- 16) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการผลิต และการใช้  
เทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 17) การจัดให้ผู้เรียนมีสิทธิ์ที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อ  
การศึกษา

ทัศน วงศ์ยืน (2555, น. 28-29) สรุปจากการวิเคราะห์เรื่องงานตามขอบข่ายงานวิชาการ ในสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารงานวิชาการอีกหลายกลุ่ม ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงต้องอยู่ในความดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีประเด็นสำคัญที่ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

1. หลักการบริการแบบมีส่วนร่วม ด้วยความสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่เปรียบเสมือนเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เป็นงานที่ต้องมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับงานของสถานศึกษา ทั้งระบบ โดยมีหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแกนกลาง ซึ่งนำการทำงานทุกฝ่ายของสถานศึกษา ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายส่งเสริมผู้เรียน และฝ่ายพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน สถานศึกษา การมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน กระบวนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นคนดีมีความสมบูรณ์ในความเป็นคน

2. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษา ที่มีความเจริญก้าวหน้า การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เชิงบริหารนี้ เป็นที่ประจักษ์ชัดว่าเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่จะต้องร่วมกันทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมและสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดเฉพาะตน และมีความรัก ในงานที่ตนจะมีส่วนดำเนินการนั้นย่อมส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยความภาคภูมิใจ

3. การเปลี่ยนภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้นำที่คอยสั่งการเพียงอย่างเดียว มาเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและเชิญชวนให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความศรัทธาในงานที่ทำ

สรุปจากที่กล่าวมา ขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญ คือการวางแผน การบริหารงานวิชาการ การนำแผนการบริหารงานวิชาการสู่การปฏิบัติ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารงานวิชาการ

### 2.1.3 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสถานศึกษาของรัฐ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ

### การจัดระบบและการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานด้านการจัดการเรียนการสอนหรืองานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมงาน Lunenburg and Ornstein (2008, pp. 508-523) The National Association of Head Teachers-NAHT (2007, pp. 123-132) องค์การ อินทรมพรรย (2539, น.164-165 อ้างถึงใน ประยงค์ เนาวบุตร (2555, น. 24) ต่อไปนี้

1. งานหลักสูตร ประกอบด้วย การชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลาง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตร การจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร

2. การจัดทำแผนการสอนและกำหนดการสอน ประกอบด้วยการนำหลักสูตรมาจัดทำเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนทั้งในความรู้ความสามารถ ความสนใจหรือคุณลักษณะด้านอื่น ๆ

3. งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการนำเอาแผนการสอนที่ได้จัดเตรียมไว้ไปใช้ในห้องเรียน โดยจัดให้เป็นกิจกรรมร่วมที่ครูกับนักเรียนจะต้องเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์

4. การจัดหาและบริการสื่อการเรียน ประกอบด้วยการผลิต การจัดซื้อหรือจัดหา การแนะนำ การใช้ การเก็บรักษา การซ่อมบำรุง และการจัดบริการให้ยืมอย่างเป็นระบบ

5. งานประเมินผลการเรียนการสอน ประกอบด้วย การทำหรือจัดหาแบบทดสอบ การดำเนินการสอบ การวิเคราะห์ การประเมินและรายงานผล

6. การนิเทศการสอน ประกอบด้วย การช่วยเหลือครูทางด้านการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผล และการปฏิบัติงานอื่น ๆ เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนภายในสถานศึกษาบังเกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ประยงค์ เนาวบุตร (2555, น. 3-24) สรุปว่านอกจากงาน 6 ด้านดังกล่าวข้างต้นนั้น ยังมีงานอื่นอีกที่ฝ่ายวิชาการจะต้องรับผิดชอบเช่นการจัดตารางสอน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมความรู้ทางด้านวิชาการของนักเรียน การฝึกอบรมครูเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา การสอนซ่อมเสริม การให้บริการด้านวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

สรุปว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดทำหลักสูตร จัดทำแผนการสอนและกำหนดการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดหาและบริการสื่อการเรียน ประเมินผลการเรียนการสอน นิเทศการสอน จัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้ผู้เรียนและจัดฝึกอบรมครู



ให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

### 2.1.3.1 หลักสูตรสถานศึกษา

**หลักสูตร** เป็นกลไกที่สำคัญ ของการศึกษาทุกระดับ โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้หลายท่าน ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, น. 1272) ได้ให้ความหมายหลักสูตร ว่าเป็นประมวลวิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

พนัส หันนาคินทร์ (2524, น. 175) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง ข้อกำหนดการเรียนการสอนอันเป็นส่วนรวมของประเทศเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายตามแผนการศึกษาชาติ

กัญญา สาทร (2526, น. 138) กล่าวว่าหลักสูตรคือ โครงการเตรียมเด็กเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดี มีประสิทธิภาพในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

ล้วน สายยศ (2543, น. 34) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน

สรุปว่า หลักสูตรหมายถึงแผนการศึกษา ที่หน่วยงานกลางด้านการศึกษาของรัฐบาล กำหนดให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรเมื่อจบการศึกษาแต่ละระดับ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 5-6) ได้เสนอแนวทางการบริหารหลักสูตร ไว้ว่า รูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ขั้นตอน แบ่งเป็น 7 ภารกิจดังนี้

ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 การดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตร

ภารกิจที่ 2 จัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภารกิจที่ 3 วางแผนการและเตรียมการนำหลักสูตรไปใช้

ภารกิจที่ 4 ดำเนินการใช้หลักสูตร

ขั้นที่ 3 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

ภารกิจที่ 6 สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 7 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

สถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 4-8) ได้จัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้าน ร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และพลโลก ยึดมั่นในการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคือ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เต็มตามศักยภาพ และมีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

### หลักการ

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณธรรม บนพื้นฐานของความเป็นไทย ควบคู่กับความเป็นสากล
2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษา อย่าง เสมอภาคและมีคุณภาพ
3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการ การศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการ จัดการเรียนรู้
5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์  
จุดหมาย เพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และ ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง
2. มีความรู้อันเป็นสากลและความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การ ใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
3. การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรีย์และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต และ การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

คุณภาพมาตรฐานการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

สาระการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุลใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

1. ภาษาไทย
2. คณิตศาสตร์
3. วิทยาศาสตร์
4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. สุขศึกษาและพลศึกษา
6. ศิลปะ
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. ภาษาต่างประเทศ

แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ ระบุสิ่งที่ผู้เรียนควรรู้ และปฏิบัติได้ มีคุณธรรม จริยธรรม

และค่านิยมที่พึงประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกสาร หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่จัดทำขึ้นช่วยให้ท้องถิ่น และสถานศึกษาได้นำไปเป็นกรอบทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยกำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามระดับการศึกษาไว้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับมุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัว มีทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงามและความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

3. ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) การศึกษาระดับนี้เน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มุ่งพัฒนาตนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำและผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ

ในการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. ระดับชาติ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานหลักดูแลการจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา ภารกิจสำคัญคือ

1) การกำหนดนโยบายพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติด้วยการติดตามผลการใช้หลักสูตร

2) ส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานระดับท้องถิ่นและสถานศึกษาในการนำหลักสูตรแกนกลางไปใช้และในการพัฒนาสาระหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของตนเอง

3) ส่งเสริมด้านบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากรและด้านวิชาการด้วยการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรและในการพัฒนาวิชาชีพ

4) สนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการ จัดทำคลังความรู้ จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นนวัตกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด(Best Practice)

5) ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้สาธารณชนทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการมีส่วนร่วม

6) กำกับดูแลคุณภาพระดับชาติ ด้วยการพัฒนาระบบหลักเกณฑ์วิธีการประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา จัดหาฐานข้อมูลคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อการตรวจสอบคุณภาพ

7) จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ รายงานต่อสาธารณะ

8) วิจัย ติดตามผลการใช้หลักสูตร การสร้างหลักสูตรสถานศึกษาวิจัยติดตามผลการใช้หลักสูตรในด้านต่างๆ

2. ระดับท้องถิ่น หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดอื่นในระดับท้องถิ่น โดยจะต้องดำเนินการเชื่อมโยงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่สถานศึกษา ดังนี้

1) จัดทำกรอบหลักสูตรท้องถิ่น นำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ

2) กำหนดคุณภาพผู้เรียนของเขตพื้นที่การศึกษา

3) ประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) วิจัยและพัฒนาสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น วิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตร ประเมินหลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษา

5) นิเทศติดตามการใช้หลักสูตร

6) พัฒนาบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตร

7) รายงานการพัฒนาผู้เรียนและรายงานผลการพัฒนาหลักสูตรระดับเขตพื้นที่การศึกษา

3. ระดับสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ และสะท้อนคุณภาพการเรียนรู้และตัวชี้วัด ให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและมี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ การดำเนินการของสถานศึกษาในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพทั้งในห้องเรียน ในสถานศึกษา และมีส่วนร่วมกับชุมชนจะต้องดำเนินการต่อไปนี้

1) แต่งตั้งกรรมการรับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งควรประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

2) พัฒนาการรับรู้ของคณะกรรมการ ครูทุกคน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งนักเรียน ได้ทำความเข้าใจหลักสูตรอิงมาตรฐานและกระบวนการหลักสูตร(การสร้าง การบริหารจัดการ การนำไปใช้ การประเมินแบบพัฒนาหลักสูตร) ซึ่งจะทำให้พื้นฐานการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

3) สถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์หลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะใช้วิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ก็ได้ หรือเพิ่มเติมจุดที่ต้องการเน้นของสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ควรให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ด้วย

4) วิเคราะห์ภูมิหลังของสถานศึกษา ข้อมูลพื้นฐาน คุณภาพผู้เรียน และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาและของเขตพื้นที่การศึกษานำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา

5) วิเคราะห์หลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อกำหนดกรอบหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำร่างเอกสารหลักสูตรของสถานศึกษา นำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งร่างเอกสารหลักสูตรของสถานศึกษาควรประกอบด้วย

- (1) ปก
- (2) คำนำ
- (3) สารบัญ
- (4) ภูมิหลังของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน
- (5) วิสัยทัศน์
- (6) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
- (7) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
- (8) โครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย
  - (8.1) โครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐานและเวลาเรียนเพิ่มเติมของสถานศึกษา
  - (8.2) รายวิชาพื้นฐานและวิชาเพิ่มเติม รหัสวิชา
  - (8.3) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 6) จัดทำคำอธิบายรายวิชาโดยพิจารณาจากองค์ความรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้คือ “เรียนรู้อะไร ใน...” ประกอบกับสาระแกนกลางที่กำหนดตามตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้ความรู้ของครูที่มีความเชี่ยวชาญในกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น ๆ ประกอบการพิจารณาจัดทำคำอธิบายรายวิชา

7) จัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการจบหลักสูตรของ สถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นข้อกำหนดหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบร่างหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งคำสั่ง และรายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วมร่างเอกสารหลักสูตรของสถานศึกษา

(1) เมื่อร่างหลักสูตรของสถานศึกษาได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา แล้วแต่ละกลุ่มสาระนำไปจัดทำหลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระด้วยการจัดทำโครงสร้างรายวิชา วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน นำไป ออกแบบการเรียนรู้แต่ละรายวิชาเป็นรายปี/รายภาค จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำ/จัดหาสื่อ อุปกรณ์ประกอบการเรียนรู้ จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กำหนดประเด็น(ปัญหา) การวิจัยการปฏิบัติการในชั้นเรียน กำหนดกรอบ การประเมินหลักสูตรรายวิชาที่สอน

(2) เมื่อแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำหลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระแล้วเสร็จ สถานศึกษาควรจะนำหลักสูตรทั้งหมดมาพิจารณาถึงความสอดคล้องกลมกลืนตลอดทางตั้งแต่ ภูมิหลังสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน วิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน โครงสร้างหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา เกณฑ์การวัดและประเมินผล เกณฑ์การจบหลักสูตร และหลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระว่าเป็นไปตามจุดหมาย หลักการ วิสัยทัศน์ ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษาหรือไม่อย่างไร

(3) เมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตรแล้ว จึงประกาศใช้เป็นหลักสูตรของสถานศึกษา

8) จัดทำโครงการประเมินหลักสูตรของสถานศึกษา และ โครงการพัฒนาครูในการ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำเนินการตาม โครงการ จนแล้วเสร็จ จัดทำรายงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและผู้มีส่วนได้เสีย

9) นำผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสู่การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรต่อเนื่อง เพื่อเป็นนวัตกรรมหลักสูตร นำผลการประเมินและพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นทั้ง ในเขตพื้นที่ในประเทศและนานาชาติ

สรุป หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น โดยศึกษาข้อมูลสภาพ ที่เป็นปัญหาหรือความต้องการในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อ เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มาจัดทำสาระของหลักสูตรและจัดการ

เรียนรู้ โดยยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรอบทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผน การจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ การประเมินผลการใช้หลักสูตร การนำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้ได้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

### 2.1.3.2 การวางแผนหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

การวางแผนหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการเรียนการสอนที่จะต้องดำเนินการใช้หลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหลักสูตร รวมทั้งเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัตนา ดวงแก้ว (2555, น. 45) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการดำเนินการวางแผนหลักสูตรและนำสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้น สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดของ Ornsten and Hunkind (1998) ซึ่งได้เสนอแนะขั้นตอนต่าง ๆ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรก่อนเริ่มดำเนินการ เพื่อช่วยให้บุคลากรเขตพื้นที่เกิดความมั่นใจในความพร้อมของการดำเนินการ

2) ประเมินปัญหาความต้องการจำเป็นซึ่งส่วนมากจะมุ่งไปสู่รายบุคคลอาจจะเป็นตัวผู้เรียนและบางครั้งก็เป็นครู ไม่บ่อยนักที่จะประเมินความต้องการจำเป็นของโรงเรียนในภาพรวม

3) ระบุปัญหาและความต้องการจำเป็น พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตลักษณะที่เชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ในกระบวนการวางแผนไม่จำเป็นต้องระบุปัญหาและความต้องการจำเป็นทุกอย่าง เพราะจะมีปรากฏในขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม

4) ทบทวนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะทำให้ปัญหาและความต้องการจำเป็นปรากฏเป็นรูปเป็นร่างชัดเจนขึ้น

5) ประกาศข้อเสนอแผนหลักสูตรที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและการประเมินในขั้นนี้เป็นการพิจารณาปัญหาและความต้องการจำเป็นสำคัญและวิธีการที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาด้วยการพิจารณาจุดมุ่งหมายทั่วไปและเป้าหมายที่เหมาะสมกับโรงเรียน

6) เตรียมออกแบบด้วยการเลือกตัวแบบในการออกแบบหลักสูตรซึ่งมี 6 วิธี คือ

(1) การออกแบบหลักสูตรที่เน้นรายวิชา เป็นการออกแบบหลักสูตรที่เน้นเนื้อหา วิชาเป็นหลักและแยกเป็นรายวิชา โดยไม่เน้นการบูรณาการความรู้ทั่วไปหรือทักษะรายวิชานั้น ๆ ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้

(2) การออกแบบหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการออกแบบ



การเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและเน้นระดับพัฒนาการ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ ในการออกแบบการเรียนรู้ จึงต้องนำความรู้เกี่ยวกับความเจริญเติบโตและพัฒนาการของผู้เรียนมาใช้ในการกำหนดเนื้อหา กิจกรรมที่เด็กมีส่วนร่วม และวิธีการสอนของครูให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สติปัญญา และสังคม

(3) การออกแบบหลักสูตรที่เน้นหมวดวิชา เป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นหมวดวิชาโดยนำศาสตร์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมารวมไว้ด้วยกัน เป็นการบูรณาการเนื้อหาที่มีความสอดคล้องกันอย่างสมเหตุสมผล

(4) การออกแบบหลักสูตรที่เน้นการแก้ปัญหา เป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหา ให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมทั้งกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม รวมทั้งการจัดทำโครงการที่ให้เด็กมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การออกแบบกิจกรรมในลักษณะนี้ ช่วยการกระตุ้นในระดับสูง เช่นการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การประเมินค่า การกำหนดปัญหา การกำหนดทางเลือก การตัดสินใจ และการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้

(5) การออกแบบหลักสูตรที่เน้นแก่นเรื่องหรือการบูรณาการ เป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับหัวเรื่องหรือประเด็นหลัก โดยการบูรณาการเนื้อหาจากหลากหลายวิชา

(6) การออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ McTighe and Wiggins (2004) ได้นำเสนอหลักการเรื่องการออกแบบการเรียนรู้ย้อนกลับ โดยให้ความหมายของการเรียนรู้ย้อนกลับว่าเป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากปลายทาง ซึ่งเป็นผลผลิตที่ต้องการหรือเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยนำการวัดผลมาเป็นหลักในการออกแบบหลักสูตรและแผนการเรียนการสอนไม่ใช่กิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้ได้อาศัยตัวแบบของไทเลอร์มาเป็นฐานคิด ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ย้อนกลับ

7) จัดระบบการทำงานในการสร้างหลักสูตรและนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม

8) นิเทศติดตามกระบวนการวางแผนและการนำไปใช้ เพื่อให้การวางแผนดำเนินไปอย่างราบรื่น กระบวนการวางแผนจะต้องได้รับการบริหารและการนิเทศควบคู่กันไป นโยบายการนิเทศอาจจะควบคุมจากส่วนกลางหรือเขตพื้นที่ แต่ตามปกติแล้วควรจะดำเนินการโดยผู้นำหลักสูตรในระดับโรงเรียน

9) ใช้ประโยชน์จากผลผลิตของการวางแผน หากครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนซึ่งจะทำให้ครูเกิดการยอมรับ และรู้สึกสบายใจในการทำงานกับโครงการหลักสูตรใหม่

10) นำวิธีการประเมิน ไปประยุกต์ใช้ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามแผนและตรวจสอบประสิทธิผลว่าที่ได้รับสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย และจุดประสงค์ ของหลักสูตรหรือไม่

บทบาทของผู้บริหารในการวางแผนตามขั้นตอนดังกล่าวจะสามารถนำมาใช้ได้ในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียในการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเช่น ครูศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น และบุคลากรเหล่านี้ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตรหลายระดับตามความเหมาะสมนับตั้งแต่ระดับห้องเรียน ชั้นเรียน โรงเรียน เขตพื้นที่ จังหวัด ภูมิภาค ประเทศและระดับโลก

สรุปว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผนและนำหลักสูตรไปใช้ โดยเริ่มตั้งแต่วางแผนศึกษาริบทของสถานศึกษา ประเมินปัญหาความต้องการจำเป็น การออกแบบหลักสูตร การติดตามประเมินผลและปรับปรุงให้ได้หลักสูตรที่มีประสิทธิผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย และจุดประสงค์ของหลักสูตร

## 2.3 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยตรงและเป็นบุคคลสำคัญที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมของสถานศึกษา

#### ความหมายของบทบาท

บทบาท หมายถึง สิ่งที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งบริหารใด ๆ ถูกกำหนดให้ทำ

มีนักวิชาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าบทบาท แตกต่างกันไปหลากหลาย ดังนี้

อิรัชสุดา พิพัฒนรัตนกร (2541, น. 9) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามสถานะของบุคคลในสังคม

สุเทพ กองมณี (2542, น. 25) กล่าวว่าบทบาท หมายถึงอาการ ทำทาง ตามพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

บุญลือ คชเสนีย์ (2544, น. 14) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่แสดงออกมาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งการแสดงออกของบทบาทนั้น จะขึ้นอยู่กับตำแหน่ง และจะต้องเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับด้วย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, น. 94) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาที่แสดงออกโดยบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร หรือบทบาทของผู้บริหารจึงหมายถึง

พฤติกรรมของผู้บริหารที่บุคคลอื่นๆ คาดหวังว่า ผู้บริหาร “ควร” หรือ “ต้อง” แสดงออกให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่บุคคลผู้นั้นดำรงอยู่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

1.ทฤษฎีกระบวนการทางสังคมของ Getzels and Guba (1957) Getzels and Others (1968, p. 56 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิทยาศาสตร์ (2552, น. 95) ได้อธิบายให้เห็นว่าพฤติกรรมในสังคมขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์(interaction) ของบทบาท(role) กับบุคลิกภาพ(personality) นั่นคือ พฤติกรรมของผู้บริหารขึ้นอยู่กับบทบาทและบุคลิกภาพ หรือสามารถอธิบายได้โดยปฏิสัมพันธ์ของ 1) บทบาท ซึ่งถูกกำหนดโดยความคาดหวัง(expectation) 2) บุคลิกภาพ ซึ่งเป็นโครงสร้างของความต้องการภายในตัวบุคคล และกำหนดโดยวิธีการสนองความต้องการของบุคคล ดังนั้นถ้า

B คือ พฤติกรรม(behavior)

R คือ บทบาท(role)

P คือ บุคลิกภาพ(personality)

พฤติกรรมของผู้บริหารสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$B = f(R \times P)$$

บทบาทและความคาดหวังเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการดำเนินกิจการขององค์การตามแนวคิดของเกทเซลส์และกูบานั้น บทบาทมีความสำคัญมากที่สุด และบทบาทที่อาจอธิบายได้โดยความคาดหวัง

2.บทบาทของผู้บริหาร บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารการศึกษา อาจแยกได้เป็น 2 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดที่ 1 จากการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับอาจารย์ใหญ่หรือหัวหน้าสถานศึกษา ในช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา Glasman (1984, pp. 283-297) ได้สรุปว่าบทบาทที่สำคัญของครูใหญ่-อาจารย์ใหญ่ สามารถแยกออกได้เป็นสองประเภท คือ 1) บทบาทในฐานะนักการศึกษา (educator) 2) บทบาทในฐานะผู้บริหาร(administrator)

กลาสแมนได้จำแนกบทบาทของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ออกเป็น 6 บทบาทดังนี้ 1) การเป็นผู้นำในการเรียนการสอนและการนำนวัตกรรมมาใช้ 2) การพัฒนาเป้าหมายทางการศึกษาซึ่งคณะอาจารย์เห็นพ้องด้วย 3) การพัฒนาอาจารย์และข้าราชการ 4) การแสวงหาการสนับสนุนจากชุมชนหรือแหล่งอื่น ๆ 5) ร่วมวางแผนกับคณะอาจารย์ 6) ตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ของโรงเรียน จะเห็นได้ว่า 3 บทบาทแรกนั้นเป็นบทบาทในฐานะผู้บริหาร บทบาทดังกล่าวนี้สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษาได้

แนวคิดที่ 2 แนวคิดนี้ยอมรับว่าผู้บริหารการศึกษานั้นควรจะมีบทบาทที่สำคัญ 2 บทบาท Green (1988, pp. 16-18) คือ 1) บทบาทในฐานะผู้บริหารหรือผู้จัดการ 2) บทบาทในฐานะ

ผู้นำ ได้มีผู้พยายามชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารกับผู้นำมีความแตกต่างกันเช่น (1) ผู้บริหารหรือบุคคลที่ใช้โครงสร้างเดิมขององค์กร หรือใช้กระบวนการบริหารแบบเดิม โดยบริหารงานตามแบบที่เคยทำ เพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว ผู้นำคือผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มที่จะเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรหรือปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้รักษาสถานภาพเดิม (status quo) มากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลง Lipham (1964, pp. 122) (2) ผู้บริหารมักสนใจในสิ่งที่เห็นผลในระยะสั้น แต่ผู้นำมักสนใจในสิ่งที่ให้ผลในระยะยาว ผู้บริหารมักจะสนใจในการทำให้ถูกต้องมากกว่าสนใจในการทำสิ่งที่ถูกต้องที่ควร แต่ผู้นำมักสนใจทำในสิ่งที่ถูกต้องที่ควรทำมากกว่าการทำให้ถูกต้อง Bennis (1984, pp. 14-19) นั่นคือ ผู้บริหารมักจะห่วงใยกับการทำอะไรให้ถูกระเบียบแต่ผู้นำมักจะแสวงหาโอกาสในการทำสิ่งที่ถูกต้องและควรทำเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร (3) การบริหารเป็นศิลปะของการจัดสรรทรัพยากรและใช้ทรัพยากรนั้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพอาจไม่ใช่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำเป็นการกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายที่เป้าหมายขององค์กร โดยส่วนรวมมากกว่าเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มของบุคคล ศิลปะของการเป็นผู้นำคือการเกลี้ยกล่อม โน้มน้าวชักจูงให้สมาชิกขององค์กรปรับเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และให้สมาชิกทุ่มเทความพยายามของตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร Argyris and Cyert (1980, p. 63)

สรุป บทบาทของผู้บริหารหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออกมา โดยสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ของตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน

### 2.3.2 แนวคิดและขอบข่ายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนา ผู้เรียนครูผู้สอนจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการ แนวคิดและจุดเน้นของการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กรมวิชาการและคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ในคณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2543, น. 76) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ นำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา มีบทบาทดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้
2. กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาไว้ในธรรมนูญโรงเรียน

มีแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา

3. ปรับปรุงการบริหารจัดการให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอน มีเสรีในการคิด พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำการวิจัยชั้นเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างเพื่อนครู ทำงานเป็นทีม ผนึกกำลังระหว่างกลุ่มวิชาพัฒนาผลการเรียนให้ได้มาตรฐานหลักสูตร

4. พัฒนาสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด สามารถ “ใช้โลก” เป็นห้องเรียน

5. จัดให้มีระบบนิเทศภายใน ช่วยเหลือครูในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2555, น. 6-32) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญมี 5 ด้าน คือหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และกระบวนการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารมีภารกิจที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้ 1) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกันและมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง 2) มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 3) อำนวยการให้มีการพัฒนาสื่อ ข้อมูลสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนด 4) ประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก แหล่งวิทยากร และปราชญ์ท้องถิ่น เพื่อนำทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชนมาเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 7) จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 8) มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

สรุปว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารจัดการการเรียนรู้ โดยยึดหลักการแนวคิดและจุดเน้นของการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยเป็นผู้กำหนดนโยบาย กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบครบวงจร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

### 2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียน และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางให้สถานศึกษานำไปปฏิบัติไว้แล้ว ดังนี้

2.3.2.1 แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 6 ประการ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น. 14-15) ซึ่งจะเป็แนวทางให้แก่สถานศึกษาในการบริหารจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนดังนี้

- 1) ผู้สอนจะต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) กระบวนการเรียนการสอน ต้องจัดให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) การจัดกิจกรรมใด ๆ จะต้องให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) ครูต้องจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- 5) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน
- 6) ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกและจัดการให้การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลทุกฝ่ายในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน
- 7) แนวทางในการจัดการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยระบุว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตร ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักการจัดการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ (2552, น. 25-26) คือ

8) ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด โดยมีความเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

9) การจัดการเรียนรู้ต้องยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

10) กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

11) การจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง

12) การจัดการเรียนรู้ต้องให้ความสำคัญทั้งด้านความรู้และคุณธรรม

เจียมทอง ศิริแสงเลิศ (2555, น. 6,51-52) กล่าวว่าบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามี 5 ประการ คือ เป็นผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้สนับสนุนระบบการจัดการเรียนรู้เป็นผู้อำนวยการความสะดวก เป็นผู้นิเทศ และเป็นผู้กำกับติดตามประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. บทบาทผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ ในการบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดระบบการจัดการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1.1 กำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 จัดโครงสร้างการจัดระบบการเรียนรู้ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติ ด้วยการจัดหน่วยงานเพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้

1.3 จัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามความสามารถและความถนัด

1.4 กำหนดช่องทางในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ

2. บทบาทผู้สนับสนุนการจัดระบบการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนระบบการจัดการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

2.1 จัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 พัฒนาผู้สอนให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน

2.3 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน

2.4 ส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.5 จัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. บทบาทผู้อำนวยการความสะอาด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ดังนี้

3.1 จัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3.2 จัดหาแหล่งเรียนรู้ แหล่งวิทยาการและปราชญ์ท้องถิ่นและชุมชน

3.3 จัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และเอื้อต่อการเรียนรู้

3.4 ประสานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

4. บทบาทผู้นิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเป็นผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอนโดยการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ดำเนินการนิเทศและสร้างความตระหนักให้แก่ผู้สอน เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทผู้สอนมาเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้ ผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้และผู้จัดการเรียนรู้

4.2 วางแผนการนิเทศร่วมกับผู้สอน

4.3 จัดให้มีกิจกรรมนิเทศเพื่อพัฒนาผู้สอนตามความต้องการและความสมัครใจ

5. บทบาทผู้กำกับ ติดตาม ประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเป็นผู้กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ คือ

5.1 วางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผล และสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบ

5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ ในการประเมินผล

5.3 ดำเนินการกำกับติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

นวลจิตต์ เขาวงกิตพิงษ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัชเจน ไทยแท้ (2545, น. 21-22 อ้างถึงใน เข็มทอง สิริแสงเลิศ) ได้กำหนดองค์ประกอบที่บ่งชี้ว่ามีการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบไว้ดังนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างชัดเจน

2. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

3. กำหนดแผนการดำเนินงานในทุกองค์ประกอบได้สอดคล้องกับเป้าหมายและเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์

4. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน

5. จัดทำรายงานประจำปีเพื่อรายงานผู้เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับแนวทางการประกันคุณภาพจากภายนอก



องค์ประกอบทั้ง 5 นี้จัดเป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, น. ข-ค) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ที่เป็นบริบท หรือเอกลักษณ์ของสถานศึกษาเพิ่มเติมจากมาตรฐานการศึกษาได้ จึงมีองค์ประกอบที่สถานศึกษาควรนำมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยยึดมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร
2. วางแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน โดยจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนด
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่การเป็นครูที่เชี่ยวชาญในการสอนอย่างแท้จริง
5. มีการทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลไปใช้ในการปรับปรุงปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบและทันสมัย
7. มีการประเมินตนเองและจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี เพื่อรายงานให้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ สนับสนุน อำนวยความสะดวก นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ มาตรฐานการศึกษา ซึ่งการจัดการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยความรู้ ความเข้าใจ ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 7 ด้าน คือ การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ ของครู การส่งเสริมการพัฒนาครู การนิเทศและการกำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

#### **บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้**

##### **2.3.4 การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู**

ผู้บริหารมีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และหน้าที่สำคัญในการบริหารให้องค์การประสบความสำเร็จนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

Sergiovanni (1987) อ้างถึงในสุนทร โคตรบรรเทา (2551, น. 6-7) กล่าวว่าหน้าที่ของการบริหารองค์การทั่วไปคือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

1. การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและจุดหมาย และพัฒนาแผนแม่บทและยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดคน เงินและทรัพยากรทางกายภาพมารวมกันในวิธีที่ดีที่สุด เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. การควบคุม (Controlling) เกี่ยวกับหน้าที่การประเมินผลของผู้บริหาร การทบทวนการออกกฎระเบียบ การควบคุมพนักงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และดูแลมาตรฐานของการบรรลุเป้าหมาย และการรับผิดชอบในการทะนุบำรุงภายใน รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

4. การนำ (Leading) เกี่ยวข้องกับการนำงาน (Guiding) การนิเทศติดตาม (Supervising) ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อนำแผนขององค์การไปปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติจะต้องมีการจูงใจ มีการกำหนดความคาดหวัง และรักษาช่วงการติดต่อสื่อสารให้คงไว้

ประยงค์ เนาวบุตร (2555, น. 3-29) กล่าวว่าภารกิจหลักและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา หากพิจารณาตามบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้ทำหน้าที่ในการวางแผนและตัดสินใจตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อาจจำแนกได้เป็น 4 ประการ คือ

1. การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทางหรือวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษารวมทั้งแผนการดำเนินงาน มาตรการ และแนวปฏิบัติที่จำเป็นอื่น ๆ ให้ชัดเจน

2. การเลือกใช้เทคนิคหรือกลวิธีในการบริหารงานให้เหมาะสม

3. การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและแผนการที่กำหนดไว้

4. การกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักการจัดการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ (2552, น. 25-26) คือ

1) ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด โดยมีความเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

2) การจัดการเรียนรู้ต้องยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ

และเต็มตามศักยภาพ

4) การจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง  
สรุปว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของ  
ครู เพราะการบริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติการกิจด้านจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นผู้บริหารจะต้องมีแบบแผน วิธีการ  
และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานดีก็จะส่งผลให้งาน  
ที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างราบรื่น

### 2.3.5 การส่งเสริมการพัฒนาครู

การเรียนรู้เป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเพื่อให้มีความสามารถและทักษะต่าง ๆ  
อันจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ในฐานะพลเมืองของประเทศและพลโลก ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้  
ได้จากทุกสิ่งรอบตัว ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยตรง  
จึงควรพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ทันสมัย ดังที่มีผู้ให้  
ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

พัฒนา ยาวีราชม (2546, น. 159) อธิบายว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการใน  
การเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนใน  
ขอบเขตของการทำงาน

วิลาส สิงหวิสัย อ้างถึงใน ทิศนา แจมณีและคณะ (2544, น. 20) กล่าวว่า คนเป็น  
ทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของทุกหน่วยงานนับตั้งแต่หน่วยงานที่เล็กที่สุด จนถึงหน่วยงานที่ใหญ่ที่สุด  
ทั้งนี้คนเป็นตัวจักรสำคัญในการผลิตออกมา ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดควรนำมาประกอบการพิจารณา  
ในการปฏิบัติงานคือทุกหน่วยงานจะต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่  
เสมอ

รุ่ง แก้วแดง (2541, น. 156-157) เห็นว่าถ้าต้องการได้ครูพันธุ์ใหม่ก็จำเป็นต้องพัฒนาครู  
เสียก่อน มิฉะนั้นก็จะเป็นอย่างนิทานเรื่อง แม่ปูกับลูกปู ฉะนั้นการพัฒนาครูหรือบุคคลจึงจำเป็นยิ่ง  
ครูประจำการส่วนใหญ่ยังขาดการอบรมให้มีความรู้ที่ทันสมัย และการศึกษาหรือฝึกอบรมที่ทำกันอยู่  
ก็ไม่ได้สอดคล้องกับงานที่ทำ จึงต้องออกแบบการฝึกอบรมใหม่ต้องจัดให้มีขึ้นเป็นระบบในลักษณะที่  
สัมพันธ์กับงานที่ทำให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของเด็ก ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญ

เข้มทอง สิริแสงเลิศ (2555, น. 67-70) กล่าวว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการ  
พัฒนาด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการคือ 1) ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการและนวัตกรรม  
ทางการเรียนรู้ ซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สามารถตระเลกการรับรู้ความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้ 2) ความเปลี่ยนแปลงของแนวนโยบายและแนว  
ปฏิบัติทางการศึกษา ได้แก่ แนวนโยบายการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการ

ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้จากรูปแบบดั้งเดิมที่ครูเคยชินจากการเป็นผู้สั่งสอน ให้เป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งนอกจากจะปรับเปลี่ยนด้านเทคนิคและวิธีการสอนแล้ว ยังต้องปรับเปลี่ยนเจตคติของครูให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องประสานการทำงานในลักษณะ ของการทำงานเป็นทีม และประสานกันทั้งองค์กร เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้และเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบอาชีพ 3) แนวทางการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา จากมาตรการหลักประการที่ 3 ที่กำหนดให้ใช้โรงเรียน เป็นฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรประจำการอยู่แล้วในสถานศึกษา ทั้งรัฐและเอกชนนั้น แสดงว่าการพัฒนาครูและบุคลากรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้มีหลายวิธี ได้แก่การฝึกอบรม การนิเทศ การกำกับติดตามและประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ การฝึกอบรม จัดเป็นการนิเทศ ประเภทกลุ่มประเภทหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาบุคลากรประจำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะซึ่งอาจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับนโยบายการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ และนวัตกรรม ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมได้ 3 รูปแบบคือ (1) การจัดการฝึกอบรมภายใน สถานศึกษา สำหรับบุคลากรทั้งหมดหรือเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีแนวทางปฏิบัติ 2 แบบ คือการจัด ฝึกอบรมทั่วไป จัดให้กับบุคลากรทุกคนหรือเฉพาะกลุ่ม การจัดอบรมแบบนี้สถานศึกษาควรมีการ สำรวจความต้องการ ความจำเป็นถึงความคุ้มค่า ประสิทธิภาพของการอบรมด้วย และการฝึกอบรมพร้อม กับการปฏิบัติงาน มักเป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรใหม่มีการกำหนดบุคลากรผู้ทำงาน ในสายงาน เดียวกันให้เป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำแนวทางและวิธีการ (2) การส่งครูและบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอก หรือสถานศึกษาเครือข่าย (3) การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี สามารถใช้พัฒนาครูและบุคลากรได้ โดยมีเงื่อนไขคือผู้เข้า รับการอบรมจะต้องเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย และมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์พอสมควร การนิเทศ เป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นบุคลากรประจำการได้เป็น อย่างดี ด้วยการปฐมนิเทศครูและบุคลากรใหม่ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน รวมถึงจัดการนิเทศเพื่อการ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระหว่างปฏิบัติงาน การกำกับ ติดตามและ ประเมินผล จัดเป็นวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี หาก สถานศึกษามีการจัดระบบการประเมิน มีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ครอบคลุม

ทุกภาระงาน โดยสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบ มีระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ และระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้ชัดเจนว่าเป็นการประเมินเพื่อพัฒนา การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ต้องการ ซึ่งจะได้ผลจากการพัฒนาค่อนข้างถาวร และก่อให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการได้ การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกรูปแบบที่สามารถส่งเสริมและเกิดการพัฒนาได้อย่างแท้จริง จนได้บุคลากรที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานและมีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ ส่งผลให้พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพผลิตผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพเป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณธรรม ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

### 2.3.6 การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครู อาจเป็นผู้บริหารนิเทศเองหรือนิเทศโดยบุคคล ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร เพื่อนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้หลายท่านดังนี้

อารีธา สุทธิวิสัย (2538, น. 16) ให้ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเอง ผู้นิเทศอาจได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนแต่งตั้งขึ้น และจุดมุ่งหมายของการนิเทศ ซึ่งถือเป็นเรื่องของการนิเทศ มี 4 ประการ คือ

1. พัฒนาค้น การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้วบุคลากรได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. พัฒนางาน การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษาเป็นความร่วมมือ สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. การสร้างขวัญกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจและมีกำลังใจในการทำงาน

กิติมา ปรีดีติลล ( 2532, น. 306-310) อ้างถึงในบันลือ พฤษะวัน (2536, น. 80-81 ) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเอง มีผู้บริหาร ผู้ช่วย

ผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ และครูผู้มีความชำนาญโดยเฉพาะวิชาที่โรงเรียนคัดเลือก แล้วแต่งตั้งให้ทำการนิเทศเป็นกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายอันเป็นหัวใจของการนิเทศ 5 ประการคือ

1. มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติ  
ได้ดีขึ้น
2. มุ่งพัฒนางาน หมายถึง งานการเรียนการสอนและสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ
3. มุ่งส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาและการ  
นิเทศ ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ในอันที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย  
ในชุมชน
4. ส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร ให้ทำงานด้วยความมั่นใจ มีกำลังใจใน  
การทำงาน
5. ประสานงานและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการนิเทศจากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ  
เนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนกระทำโดยบุคลากรในโรงเรียนเอง ย่อมบังเกิดผลดีที่  
คาดหวังได้ดังนี้

ผู้นิเทศภายในย่อมเข้าใจปัญหาได้ดีจึงน่าจะแก้ปัญหาได้ตรงจุด หรืออาจเรียกว่า  
เกาตุกที่คัน ได้ดีกว่าการนิเทศโดยบุคคลภายนอก

ผู้นิเทศภายในย่อมคุ้นเคยกับเพื่อนครูอยู่แล้ว จึงช่วยให้บรรยากาศในการนิเทศเป็นไป  
อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องใช้เวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนบุคคลภายนอกทำการนิเทศ

ผู้นิเทศภายในสามารถประสานงาน ประสานแนวคิดกับฝ่ายบริหาร โรงเรียน ในอันที่จะ  
กำหนดเป้าหมาย วิธีการ หรือปรับปรุงการใด ๆ ได้ดี เพราะผู้บริหารก็เป็นฝ่ายนิเทศภายใน  
โรงเรียนด้วย

การนิเทศภายในโรงเรียนย่อมช่วยให้ติดตามผลงานได้สะดวก เพราะอยู่ใกล้ชิดและ  
ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องได้ดีไม่ขาดสาย

วัชร เล่าเรียนดี (2550, น. 120) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการ  
นิเทศการศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการในโรงเรียนโดย  
บุคลากรในโรงเรียนเป็นหลักซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง  
กับการศึกษาในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นการนิเทศ  
ภายในโรงเรียน โดยมีคณะนิเทศคือ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่ม

สาระการเรียนรู้ และบุคลากรในโรงเรียนที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งผลให้เกิดการพัฒนาครู พัฒนางาน ส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจ และมีเจตคติที่ดีในการเป็นผู้รับการนิเทศ

### 2.3.7 การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนในการสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการจัดให้มีการมีความเพียงพอ และตรงกับความต้องการของครู เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

พัชรา ประवालพิทย (2555, น. 20) กล่าวว่าการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ตามภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้นการบริหาร งบประมาณจึงต้องสนับสนุนการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพ ผลผลิตหลัก คือ ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม มีจริยธรรม มีวินัยในตน มีสันติวัฒนธรรม ทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานระดับชั้น ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบการบริหารด้านการเงินและพัสดุ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล แนะนำ ให้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้ผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ได้ทั้งผลผลิตและผลลัพท์ การใช้จ่ายมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน เกิดผลสำเร็จตามนโยบาย และเห็นผลที่ประชาชนจะได้รับจากรัฐบาล

สรุป ผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งเมื่อครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการ ที่จะพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้แล้วนั้น ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์

### 2.3.8 การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครูเพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ในเชิงบวก ส่งผลให้การจัดการกิจกรรมการเรียน รู้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

#### ความหมายของพฤติกรรมมนุษย์

พฤติกรรม (Behavior) คือ กริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิกิริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า (Stimulus) หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อาการแสดงออกต่าง ๆ เหล่านี้ อาจเป็นการเคลื่อนไหวที่สังเกตเห็นได้หรือวัดได้ เช่น การเดิน การพูด การเขียน การคิด การเต้นของหัวใจ เป็นต้น ส่วนสิ่งเร้าที่มา

กระทบแล้วก่อให้เกิดพฤติกรรมก็อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายใน (Internal Stimulus) และสิ่งเร้าภายนอก (External Stimulus) สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ สิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการทางกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย สิ่งเร้าภายในนี้มีอิทธิพลสูงสุดในการกระตุ้นเด็กให้แสดงพฤติกรรม และเมื่อเด็กเหล่านี้โตขึ้นในสังคม สิ่งเร้าใจภายในจะลดความสำคัญลง สิ่งเร้าภายนอกทางสังคมที่เด็กได้รับรู้ในสังคมจะมีอิทธิพลมากกว่าในการกำหนดว่า บุคคลควรจะ แสดงพฤติกรรมอย่างไรต่อผู้อื่น สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งกระตุ้นต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาททั้ง 5 คือ หู ตา คอ จมูก การสัมผัส สิ่งเร้าที่มีอิทธิพลที่จะจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้แก่ สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจที่เรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) คือ สิ่งเร้าที่พอใจทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น เช่น คำชมเชย การยอมรับของเพื่อน ส่วนการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) คือ สิ่งเร้าที่ไม่พอใจหรือไม่พึงปรารถนานำมาใช้เพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้น้อยลง เช่น การลงโทษเด็กเมื่อลัดขัง โหมย การปรับเงินเมื่อผู้ขับขี่ยานพาหนะไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร เป็นต้น มนุษย์โดยทั่วไปจะพึงพอใจกับการได้รับการเสริมแรงทางบวกมากกว่าการเสริมแรงทางลบ วิธีการเสริมแรงทางบวก กระทำได้ดังนี้ 1) การให้อาหาร น้ำ เครื่องยังชีพ เป็นต้น 2) การให้แรงเสริมทางสังคม เช่น การยอมรับ การยกย่อง การชมเชย ฯลฯ 3) การให้รางวัล คะแนน แด้ม ดาว เป็นต้น 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Information Feedback) เช่น การรับแจ้งว่าพฤติกรรมที่กระทำนั้น ๆ เหมาะสม 5) การใช้พฤติกรรมที่ชอบกระทำมากที่สุดมาเสริมแรงพฤติกรรมที่ชอบกระทำน้อยที่สุดเป็นการวางเงื่อนไข เช่น เมื่อทำการบ้านเสร็จแล้วจึงอนุญาตให้ดูทีวี เป็นต้น <http://www.novabizz.com> (14 พ.ค. 2555)

ทัศนีย์ วงษ์เย็น (2555, น. 28) กล่าวว่า การที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีแรงจูงใจ เพื่อเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน ใ้ให้มีกิจกรรมทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและการกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา และนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

กิติ ตยัคคานนท์ (2537, น. 117-154) อ้างถึงในทัศนีย์ วงษ์เย็น (2555, น. 28) กล่าวว่า วิธีการสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธี ผู้บริหารต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคน แต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจูงใจ การสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึ้อยากจะทำงานมีหลายวิธี ดังนี้ การชมเชย การยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับ การให้ความเป็นมิตร การให้ร่วมคิด การร่วมทำงาน การจัดงานให้เหมาะสมกับคน ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหาให้ได้ทราบผลงาน ให้มีการแข่งขัน พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก การมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยในการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การให้รางวัล การทดสอบ



สรุปการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การเสริมแรงนั้นต้องตรงกับความต้องการของครูจึงเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ผู้บริหารจึงต้องเอาใจใส่เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะหากบุคคลนั้นมีขวัญและกำลังใจดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข

2.3.9 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญในการช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ เกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่เรียนมากขึ้นและส่งเสริมความทันสมัยทางวิชาการแก่ผู้สอน ได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ดังนี้คือ

สุทธีวรรณ ดันตริจนาวงศ์ (2555, น. 50) กล่าวว่าผู้บริหารควรมีบทบาทในการบริหาร วัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องวางแผนการดำเนินการพัฒนาระบบการศึกษา ดังนี้
  - 1.1 การจัดหา ได้แก่ การจัดซื้อ การจัดจ้าง การจัดทำเอง การแลกเปลี่ยน การเช่า
  - 1.2 การควบคุม ได้แก่ การจัดทำบัญชีพัสดุ การจดทะเบียนครุภัณฑ์ การเบิกจ่าย การขี้มการดูแลบำรุงรักษา การตรวจสอบและรายงาน
  - 1.3 การจำหน่าย ได้แก่ การขาย การแลกเปลี่ยน การโอน การแปรสภาพหรือการทำลาย การจำหน่ายเป็นสูญ การลงจ่ายออกจากบัญชีหรือทะเบียน
2. ผู้บริหารควรร่วมกำหนดแผนการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์การศึกษาไว้ในแผนระยะกลาง 3 ปี รวมทั้งแผนปฏิบัติการ 1 ปี โดยเน้นถึงความจำเป็น ประหยัด และเกิดผลประโยชน์สูงสุดในการใช้งาน
3. ผู้บริหารควรเน้นให้ผู้สอนและผู้เรียนผลิตวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาขึ้นใช้ประกอบการเรียนการสอนโดยใช้วัสดุราคาถูกและหาได้ง่ายในท้องถิ่น ชุมชน เพื่อให้ผู้เกิดความภูมิใจและมีประสบการณ์ตรงจากการทำอุปกรณ์การศึกษา
4. ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการแลกเปลี่ยนพัสดุกับส่วนราชการหรือเอกชนหรือขอบริจาคพัสดุจากหน่วยงานเอกชน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์จากหน่วยเอกชนที่ไม่ใช้แล้ว แต่สามารถนำไปให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติหัดพิมพ์อย่างง่าย ๆ ได้ เพราะบางหน่วยงานเอกชนใช้คอมพิวเตอร์ในระดับสูงทันสมัยในการบริหารสำนักงาน เป็นต้น โดยเจ้าหน้าที่เสนอความคิดเห็นต่อหัวหน้าสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนพัสดุ เมื่อหัวหน้าสถานศึกษาให้ความเห็นชอบจัดทำสัญญาการแลกเปลี่ยนข้อตกลงแล้วแต่กรณี

5. ผู้บริหารควรประสานกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรการกุศล หรือเอกชนที่ต้องการบริจาควัสดุ อุปกรณ์หรือทรัพย์สินที่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

6. ผู้บริหารประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษา และประเมินความคุ้มค่าในการนำมาดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา

ประยงค์ เนาบุตร (2555, น. 3-40) กล่าวว่า การสนับสนุนการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ เป็นบทบาทและความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะสื่อและเทคโนโลยีจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนหรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคลมากยิ่งขึ้น ในขณะที่เด็กรุ่นนักเรียนก็สามารถใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้ทั้งแบบปกติและการซ่อมเสริม สื่อและเทคโนโลยี

เพื่อการเรียนรู้ อาจจำแนกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามลักษณะของสื่อดังนี้

#### 1. สื่อประเภทวัสดุ จำแนกเป็น

1.1 วัสดุสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือ แบบเรียน คู่มือครู วารสาร หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสืออ่านประกอบ ใบโฆษณา หนังสือพิมพ์ ปฏิทินและเอกสารประกอบการเรียน (ใบกิจกรรม ใบงาน บทเรียนการ์ตูน บทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนโปรแกรม) เป็นต้น

1.2 วัสดุประดิษฐ์ เช่น ชุดการเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน กระเป๋าหนัง แผนภูมิ บัตรคำ บทเรียน วิดีทัศน์ กระดาน ตะปูลู่ แผ่นใส นาฬิกาจำลอง ทรายาง บัตรรูปสัตว์ แบบจำลอง (ทรงกระบอก ทรงกลม กรวย ปริซึม พีระมิด) เป็นต้น

1.3 วัสดุถาวร เช่นวงเวียน ไม้โปรแทรกเตอร์ ไม้ฉาก เครื่องชั่ง เครื่องตวง เครื่องวัด ลูกคิด กระจกแม่เหล็ก กระดานแม่เหล็ก ป้ายนิเทศ กระดานดำ เป็นต้น

1.4 วัสดุสิ้นเปลือง เช่นชอล์ก ทรายสี ปากกาเมจิก ดินสอสี เป็นต้น

2. สื่อประเภทอุปกรณ์ เช่น เครื่องฉายภาพทึบเสียง โทรทัศน์ เครื่องเล่น วิดีทัศน์ เครื่องคิดเลข คอมพิวเตอร์ แลบบันทึกลเสียง สไลด์ เป็นต้น

3. สื่อประเภทกิจกรรม เช่นการแสดง การทดลอง การสาธิต นิทรรศการ โครงการนันทนาการ (เพลง เกม คำประพันธ์ ของเล่นต่าง ๆ) เป็นต้น

#### 4. สื่อประเภตสิ่งแวดลอม จำแนกเป็น

4.1 สื่อธรรมชาติ เช่น ต้นไม้ ใบไม้ ผลไม้ กิ่งไม้ เปลือกหอย ก้อนหิน ดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ ทุ่งนา ป่าไม้ ทะเล ภูเขา แม่น้ำ เป็นต้น

4.2 สื่อสถานที่ เช่น ห้องเรียน ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ โบราณสถาน ระเบียบ หน้าจั่ว บ้าน สนาม ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ศูนย์ข้อมูลของทางราชการ สวนสมุนไพร ฟาร์มไก่ เป็นต้น

#### 4.3 สื่อบุคคล เช่น ครูผู้สอน ผู้เรียน ภูมิปัญญาท้องถิ่น พระภิกษุ เป็นต้น

สรุป ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ตั้งแต่การจัดหา การบำรุงรักษา การพัฒนา การสนับสนุนกระตุ้นให้ครูได้รับความรู้เรื่องการใช้สื่อที่เหมาะสม และการผลิตสื่อ

##### 2.3.10 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้บริหารมีบทบาทในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งของการจัดการศึกษา เพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้เราทราบถึงผลการพัฒนาความก้าวหน้าของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ และสามารถนำผลจากการประเมินไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น

การวัดผลการศึกษา หมายถึงการประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อค้นหาและพัฒนาสมรรถภาพให้สูงขึ้น และให้การตัดสินใจที่ตรงแน่นอน และยุติธรรมมากขึ้น ราชบัณฑิตยสถาน (2525, น. 735)

คำว่า “การวัดผล” และ “ประเมินผล” มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายต่อไปนี้

นักวัดผลส่วนใหญ่ให้ความหมายของการวัดผลว่า เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้แก่สิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจจะเป็นสิ่งของ วัตถุหรือบุคคลก็ได้ เพื่อจุดประสงค์ที่จะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด Martuza (1977) Ebel (1979) Hopkins and Stanley (1981)

ล้วน สายยศ (2543, น. 10-11) กล่าวว่า การวัดผลเป็นการวัดคุณลักษณะ เช่น ความสูง ความยาว การเรียนรู้ ความกลัว เชาวปัญญา เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการวัด คน สัตว์ สิ่งของ แต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นการวัดผลแต่ละครั้งจึงขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายว่าจะวัดคุณลักษณะใด จากสิ่งใด ใช้เครื่องมืออะไร หน่วยเป็นอะไร จึงจะเรียกว่าครบคุณลักษณะของการวัดผล

ส่วนการประเมินผล นั้น เป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินที่เป็นระบบครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ คือ ประเมินดูว่ากิจกรรมที่ทำทั้งหลายเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินผลที่ดีควรประเมินตลอดแผนของโครงการ จึงจะรู้จุดบกพร่องและแก้ไขส่วนที่บกพร่องทันที นั่นคือ ควรประเมินตั้งแต่ตัวการต้น (Input) ประเมินกระบวนการ (Process) จนกระทั่งถึง การประเมินผลผลิต (Output)

Ross (1990, p. 20) กล่าวถึง ความจำเป็นในการประเมินผลว่า ประการแรกเพื่อประโยชน์ในการประเมินการดำเนินงานกิจกรรมของโรงเรียน ประการที่สอง เป็นการประเมินเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรซึ่งจะวัดจากนักเรียนเป็นสำคัญ

พนัส หันนาคินทร์ (2524, น. 199-200) ได้อธิบายการวัดผลประเมินผลไว้ว่า การวัดผลเป็นการเปรียบเทียบที่ได้จากการเรียนมาตรฐานอันหนึ่งที่ยึดถืออยู่ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรมคือจะแสดงผลของการวัดผลออกมาเป็นตัวเลข เพื่อแสดงว่านักเรียนมีความรู้มากน้อยเพียงใด จากการที่ได้เรียนไปแล้ว

กิติมา ปริติคิลก (2532, น. 72-74) กล่าวไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นหน้าที่ของครู ที่ต้องทำการวัด และประเมินผลการเรียนของนักเรียนว่าได้ผลแค่ไหนเพียงไร หรือจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการต่อเนื่องของการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลแบ่งเป็นการประเมินผลก่อนเรียน การประเมินผลระหว่างเรียน และการประเมินผลหลังเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องมีบทบาทวัดผลประเมินผลดังนี้

1. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ไม่ว่าจะประเภทข้อสอบ ระยะเวลาในการสอบ หรือการเตรียมแบบฟอร์มในการรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบ

2. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสอบ เช่นหมึกพิมพ์ กระดาษอัดสำเนา

3. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างข้อสอบ และควรเปิดโอกาสศึกษาดูชมข้อสอบที่ครูออก

4. จัดตารางสอบ กำหนดครูผู้ดูแล และระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ

5. ผู้บริหารต้องให้ครูทราบถึงระเบียบของผู้สอบ และผู้ควบคุมการสอบ เพื่อปฏิบัติตามแนวเดียวกัน

6. เมื่อสอบเสร็จ ผู้บริหารควรจะได้ทำการประเมินผลการสอบที่ผ่านไปแล้วจัดให้ครูได้ทำการวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อจะได้หาทางแก้ไขในโอกาสต่อไป

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้เป็น 4 ระดับ คือระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ทุกระดับมีเจตนารมณ์เช่นเดียวกันคือ การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ /ตัวชี้วัด สะท้อนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

โดยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้ง 4 ระดับ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สรุปว่าผู้บริหารมีบทบาทในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งการประเมินผลเป็นกระบวนการในการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ในเรื่องของการเรียนการสอนว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ครูผู้สอนมีหน้าที่สำคัญในฐานะเป็นผู้วัดผลการเรียนรู้เพื่อทราบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่ามีพัฒนาการอย่างไร ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล

## 2.3 โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแต่ละโรงเรียนได้แบ่งสายงานบริหาร ออกเป็น 4 กลุ่ม ตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาคือกลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารทั่วไป และโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี มี 21 โรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนประชากร ที่ตั้งและขนาด ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ที่ตั้ง		จำนวนประชากร	
		ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	ครู	ผู้บริหาร
ขนาดใหญ่	13	7	6	625	130
ขนาดกลาง	8	2	6	765	80

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการสำรวจการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

ปราโมทย์ ภูมิจันทร์ (2545, น. 84) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารงานวิชาการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการนิเทศงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากตามลำดับ

วิทยา วัชรานต์ (2548, น. 45) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ณัฐชา คำภู (2549, น. 59) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1

และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนได้มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารที่บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนา ในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นการบริหารด้านวิชาการ

พระมหาอภิรักษ์ จักรแก้ว (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารหลักสูตร การพัฒนาและส่งเสริมงานด้านวิชาการ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ และการจัดสื่อการเรียนรู้

อุไรวรรณ นัทรสุรางค์ (2550) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดสมุทรปราการ ผลวิจัยพบว่า

1) ครูที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาครูบุคลากร และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

3) ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนไม่แตกต่างกัน

4) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้านคือการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนไม่แตกต่างกัน

ฉันทิร กุศลจิตตธร (2549, น. 86-87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามระดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากดังนี้ การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และการเอาใจใส่ด้านความคิดเห็นของครูและนักเรียน ส่วนด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนอยู่ในระดับปานกลาง

2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการสอนของครูสูงกว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านดังนี้

3.1) ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู

3.2) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู

3.3) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ส่งผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนและพฤติกรรมการสอนของครู

3.4) ด้านการเอาใจใส่ด้านความคิดเห็นของครูและนักเรียน ส่งผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

3.5) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู

สุชาดา วาระดี (2551, น. 81-88) ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1) ในกลุ่มรวมตัวแปรสำคัญที่ทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 คือทักษะการบริหารงานวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียนและการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 51 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นอันดับแรก คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ ( $\beta=0.45$ ) รองลงมา คือ บรรยากาศของโรงเรียน ( $\beta=0.25$ ) และการรับรู้ต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการ ( $\beta=0.13$ ) ส่วนในกลุ่มย่อยพบว่า ตัวแปรสำคัญที่ทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานคือทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียน

ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบว่าการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการเป็นอีกตัวแปรหนึ่ง ที่ร่วมกับตัวแปรทั้ง 2 ตัวเป็น 3 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 52 สำหรับตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นอันดับแรกทั้งในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและไม่ได้รับรางวัลพระราชทานคือทักษะการบริหารงานวิชาการ( $\beta = .52$  ในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน และเท่ากับ .44 ในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน)

2) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

3) ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ พบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่อไปนี้

3.1) การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันพบทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย

3.2) แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันพบในกลุ่มรวมและกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

3.3) ทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันพบในกลุ่มรวมและกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

พิทักษ์ แก้วในเมฆ (2550, น. 96-97) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรง ผลการวิจัยพบว่า

1) การเตรียมความพร้อม การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการใช้หลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคม พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกันสูงกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร ความคาดหวังคุณภาพของนักเรียน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกันน้อยกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกันน้อย



กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ.01 ตามลำดับ ได้แก่ การบริหารเวลา คุณวุฒิทางการศึกษา

3) คำนำน้าหนักความสำคัญของตัวแปรโดยรวม ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร ความคาดหวังคุณภาพของนักเรียน คุณวุฒิทางการศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีค่าทำนายรวมร้อยละ 48.90

อังคณา ตุงคะสมิต (2550, น. 74-75) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนาศรีคงเค็ง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1) ระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของระบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยระบบย่อยซึ่งดำเนินการต่อเนื่องเป็นวงจร 4 ระบบ ได้แก่ การวางแผน (Plan) ระบบปฏิบัติการ (Act) ระบบตรวจสอบ (Observe) ระบบสะท้อนผล (Reflect) ซึ่งทุกระบบมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติการ ขั้นตรวจสอบ และขั้นสะท้อนผล

2) ผลการใช้ระบบ โดยการ นำระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติด้านการใช้ประโยชน์ของระบบ มีความชัดเจนในทุกขั้นตอน ตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายและทำให้เกิดการพัฒนาการสอนของครูและการเรียนของผู้เรียน ผลการประเมินเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในการปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงเป็นที่ยอมรับ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ด้านความเหมาะสมทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมิน เป็นธรรม โปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ผู้เรียนเป็นหลัก ดำเนินการด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ ด้านความถูกต้องน่าเชื่อถือ มีความสอดคล้องกับความสำคัญและความจำเป็นในการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน วัดดูประสงค์สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการบรรยายกระบวนการดำเนินการชัดเจน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน ประเมินผู้เรียนในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้านการวัดและประเมินผล ทำให้ครูได้ใช้การวัดการประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาใช้การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการสอน และนำผลการประเมิน ไปใช้พัฒนาผู้เรียนและการสอนของครู

ธนวัฒน์ หมวกเหล็ก (2554, น. 109-110) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการความรู้ ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนจรัสวิทยา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1) การจัดการตามกระบวนการจัดการความรู้ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดความรู้

การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้ ครูมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม โดยความรู้ที่ได้เป็นความรู้ที่อยู่ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา และทำการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบฐานข้อมูล

2) ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนจรัสวิทยา พบว่า มีปัญหาเรื่องทักษะการอ่านเขียนภาษาไทยของนักเรียน ปัญหาเรื่องนักเรียนไม่มีสมาธิในการเรียน ครูขาดสื่อการสอนที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียน ปัญหาของการสร้างกระบวนการคิดให้กับนักเรียน

3) กระบวนการจัดการความรู้ทำให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ตามองค์ประกอบการสอน มีการพัฒนาการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหาในการสอนที่ตรงกับหลักสูตรแกนกลางและเหมาะสมกับนักเรียน มีการพัฒนากระบวนการสอนโดยครูมีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น มีการพัฒนาสื่อการสอน และมีการใช้วิธีการประเมินผลนักเรียนได้อย่างหลากหลาย

4) ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการความรู้ที่ปฏิบัติ โดยทำให้ครูมีความรู้เพิ่มขึ้น และช่วยในการพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

5) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของครูหลังจากครูได้ปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้

อนัญญา กรังพานิช (2549, น. 98) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติ ตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) เปรียบ เทียบการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาคู่มือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความแตกต่างกัน การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหา อุปสรรค การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่าครูผู้สอนคุ้นเคยกับ

การสอนในรูปแบบเดิมเป็นปัญหาอุปสรรคสูงสุด ข้อเสนอแนะสูงสุดคือควรลดกิจกรรมบางประการลงจะได้มีเวลาสอนมากขึ้น

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Chester (1996, p. 413 อ้างถึงในพระมหากษัตริย์ จักรแก้ว, 2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูงคือการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลากหลายวิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดอบรม สาธิตวิธีสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับแบบการสอนต่าง ๆ และจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาการเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

Mc Cathy (1971, p. 705 A อ้างถึงในพระมหากษัตริย์ จักรแก้ว, 2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) จากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารงานวิชาการ เรื่องการสังเกตการสอน การวัดและประเมินการศึกษา การจัดตั้งกรรมการ บริหารด้านวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีบทบาท มีความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Schiefelbein (2000, p. 143-158 อ้างถึงในฉัตร กุลจิตติธร, 2549) ได้ศึกษาวิธีที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศลาตินอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารจะต้องมีการส่งเสริมการจัดห้องสมุดในห้องเรียน โดยมีหนังสือตำราให้ห้องเรียนละ 100 เล่ม จัดให้มีโครงการอบรมครูในการพัฒนาสื่อการสอน 1 สัปดาห์/ปี ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยรับการอบรมเสริมความรู้ 4 สัปดาห์/ปี มีนโยบายส่งเสริมครูที่ดี มีความสามารถ ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และให้รางวัลและส่งเสริมครูที่ได้รับการพัฒนาก่อนผ่านการประเมิน

Watamura (2001 อ้างถึงในอนัญญา กรังพานิช, 2549 น. 71) ได้ศึกษาการเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง เมื่อเทียบกับวิธีการสอนแบบบอกความรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ ในชั้นประถมศึกษา ทั้งนี้เพราะมีการถกเถียงกันมากในในวงการศึกษเกี่ยวกับวิธีการสอนที่เหมาะสม ให้การศึกษาแก่เด็ก นักการศึกษาบางคนสนับสนุนการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง แต่บางคน ยืนยันว่าเด็ก ๆ เรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมการสอนแบบบอกความรู้ การวิจัยเรื่องสมองและวิธีการเรียนรู้ครั้งนี้ สรุปว่าเด็กได้รับสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความรู้มากขึ้น เมื่อได้รับการสอนในชั้นเรียน

ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางมากขึ้น ส่วนการสอนแบบบอกความรู้ทำให้เด็กได้รู้ข้อเท็จจริงที่แยกแยะออกจากกันได้ต่างหาก แต่ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อเท็จจริงเหล่านั้นเข้าด้วยกันเป็นประเด็นที่ใหญ่ขึ้นได้ และผลผลิตจะเป็นเด็กที่ไม่มีความคงทนในทางสารสนเทศนี้ได้ ในงานวิจัยชิ้นนี้เปรียบเทียบชั้นเรียนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางกับชั้นเรียนที่สอนแบบบอกความรู้ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการเรียนรู้ กล่าวคือชั้นเรียนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางผลิตนักเรียนที่มีความรู้กว้างไกลกว่า และเป็นนักเรียนที่สามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ตนมีเข้ากับโลกรอบๆ ตัวพวกเขาได้มากกว่า

Thomas, Sallyo (1994, p. 301 อ้างถึงในอังคณา ตุงคะสมิต, 2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจของครูผู้สอนในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยได้นำแบบสอบถามไปสอบถาม ครูผู้สอนที่นำวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่ปฏิบัติใน โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อใช้วิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงแล้ว พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียน การสอนในการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไป โดยการวัดและประเมินผลมีความสำคัญช่วยให้ครูรู้จักนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ที่ทำให้ครูรู้ว่านักเรียนสามารถทำอะไรได้บ้าง ตลอดจน นักเรียนมีความกระตือรือร้นสนใจในการเรียน และถือว่าเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลที่ครบวงจร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,600 คน ดังนี้

ผู้บริหาร จำนวน 210 คน

ครู จำนวน 1,390 คน

3.1.2 ตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี กำหนดจำนวนตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด 2543, น. 43) จากจำนวนประชากร 1,600 คน ต้องใช้ตัวอย่าง 310 คน ดังนี้

ผู้บริหาร จำนวน 110 คน

ครู จำนวน 200 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างดำเนินการด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

แบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 2 ขนาด คือ ขนาดใหญ่และขนาดกลาง แต่ละขนาดโรงเรียนสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)ตามจำนวนโรงเรียนโดยการจับสลากร้อยละ 50 ได้จำนวน 11 โรงเรียน

ตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารและครู ดังนี้

ตัวอย่างผู้บริหารได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน รวม 110 คน

ตัวอย่างครู เลือกจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีผู้บริหารเป็นตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จับสลากจำนวนครู จากโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ที่มีผู้บริหารเป็นตัวอย่าง ได้ตัวอย่างรวม 200 คน ผู้วิจัยได้แสดงประชากรและตัวอย่าง ผลปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและตัวอย่าง

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร		จำนวน โรงเรียน	จำนวนตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู
ใหญ่	13	130	1,103	7	70	162
กลาง	8	80	287	4	40	38
รวม	21	210	1,390	11	110	200
รวมทั้งสิ้น	21	1,600		11	310	

ตัวอย่างในการตอบแบบสัมภาษณ์ เลือกสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน  
จำนวน 4 โรงเรียน แบ่งเป็น 1. โรงเรียนในฝัน จำนวน 2 โรงเรียน  
2. โรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป จำนวน 2 โรงเรียน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 2 ประเภทดังนี้

3.2.1 แบบสอบถามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

3.2.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

แบบสอบถามสองประเภทนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล จากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและนำมาสร้างเป็นคำถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะภูมิสังคมของผู้ตอบ

1. เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Checklist) โดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน  หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 ด้าน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 ด้าน

### 3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา รวมถึงทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อได้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 ด้าน เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถาม ลงมือสร้างแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน

3.3.3 สร้างแบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 ด้าน หลังจากสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม ถูกต้อง และเหมาะสม ตลอดจนการใช้ภาษา สำนวน ศัพท์ทางวิชาการ ที่ใช้ในถูกต้องชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้น

3.3.4 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามแล้วตัดอุปสรรคในการวิจัย ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.00 เฉลี่ยทั้งฉบับ = .93 (ดูในภาคผนวก)

3.3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร Alpha Coefficient ของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .963 (ดูในภาคผนวก)

#### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี รวม 310 ชุด โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามของผู้บริหาร 110 ฉบับ และแบบสอบถามของครู จำนวน 200 ฉบับ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและรับด้วยตนเอง

3.4.2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.77 โดยแยกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45 และครู จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 97.50

3.4.3 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 4 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนในฝัน 2 โรงเรียน และ โรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป 2 โรงเรียน



### 3.5 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์แล้ว มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติบทบาท ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.5.2 เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981: 182) ดังนี้

4.50-5.00	มีการปฏิบัติมากที่สุด
3.50-4.49	มีการปฏิบัติมาก
2.50-3.49	มีการปฏิบัติปานกลาง
1.50-2.49	มีการปฏิบัติน้อย
1.00-1.49	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.5.3 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

3.5.4 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เขียนการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็นลักษณะของการวิเคราะห์

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 หาค่าร้อยละ

3.6.2 หาค่าเฉลี่ย

3.6.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.4 วิเคราะห์ความแตกต่างระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยใช้ t-test (Independent)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในตัวอย่าง
t	แทน	การทดสอบค่าที (t-test)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลภูมิสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา

จังหวัดปทุมธานี 7 ด้าน จำแนกตามสถานภาพโดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดตามเกณฑ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู ตามตำแหน่ง ที่ตั้งและขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 4 โรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหาร ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพของตัวอย่าง

ภูมิสังคมผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร 110/ครู 200 รวม 310 (คน)	ร้อยละของผู้ตอบ แบบสอบถาม
ตำแหน่งปัจจุบัน		
- ผู้บริหาร	105	95.45
- ครู	195	97.50
รวม	300	96.77

จากตารางที่ 4.1 พบว่า แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 310 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.77 โดยแยกเป็น ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้บริหาร จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45 และครู จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 97.50

ตารางที่ 4.2 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิสังคมของตัวอย่างตามที่ตั้งและขนาดโรงเรียน

ภูมิสังคมผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหาร 105/ครู 195 รวม 300 (คน)
ที่ตั้งสถานศึกษา	
- ในเขตเทศบาล	176
- นอกเขตเทศบาล	124
ขนาดโรงเรียน	
- ใหญ่	180
- กลาง	120

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตามที่ตั้งสถานศึกษา จำนวน 300 คน แบ่งออกเป็นในเขตเทศบาล จำนวน 176 คน และนอกเขตเทศบาล จำนวน 124 คน ผู้ตอบแบบสอบถามตามขนาดโรงเรียน จำนวน 300 คน แบ่งออกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 180 คน และโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 120 คน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 7 ด้าน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 7 ด้าน โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	เรื่อง	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู	4.15	.64	มาก	1
2	การส่งเสริมการพัฒนาครู	3.93	.65	มาก	2
3	การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู	3.81	.74	มาก	4
4	การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู	3.65	.73	มาก	6
5	การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู	3.59	.79	มาก	7
6	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู	3.72	.77	มาก	5
7	การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู	3.84	.71	มาก	3
	รวม	3.81	.60	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้บริหารและครู มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.15$ ) ส่วนด้านการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.59$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู

ข้อที่	การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู	4.09	.74	มาก	6
2	ผู้บริหารเน้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และเพิ่มเติม พ.ศ. 2553	4.13	.81	มาก	4
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	4.29	.78	มาก	5
4	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน และตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.17	.86	มาก	2
5	ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูในการจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3.98	.91	มาก	1
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่สำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	4.17	.86	มาก	2
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.22	.79	มาก	4
	รวม	4.15	.64	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้บริหารและครู มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.29$ ) ส่วนด้านผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูในการจัดทำแผนการเรียนรู้ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.98$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู

ข้อที่	การส่งเสริมการพัฒนาครู	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงการพัฒนาครูและหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการพัฒนาให้ครูทราบ	4.01	.77	มาก	2
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งการอบรมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.09	.78	มาก	1
3	ผู้บริหารจัดอบรมให้ครูมีความรู้ด้านเทคโนโลยีโดยให้บริการด้านสถานที่อบรมพร้อมอุปกรณ์	3.90	.85	มาก	5
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ครูต้องการเพิ่มพูนความรู้	3.88	.81	มาก	6
5	ผู้บริหารส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้น	3.93	.82	มาก	3
6	ผู้บริหารจัดอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีในการปรับเปลี่ยนเทคนิคการจัดการเรียนรู้	3.87	.81	มาก	7
7	ผู้บริหารมีการแจ้งข่าวสารการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพให้ครูทราบอยู่เสมอ	3.86	.80	มาก	8
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	3.92	.81	มาก	4
	รวม	3.93	.65	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารและครู มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งการอบรมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.09$ ) ส่วนด้าน ผู้บริหารมีการแจ้งข่าวสารในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพให้ครูทราบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.86$ )



**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู

ข้อ ที่	การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของ ครู	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงการนิเทศและการกำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.85	.77	มาก	3
2	ผู้บริหารจัดอบรมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้	3.70	.82	มาก	6
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับติดตามการ จัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง	3.82	.87	มาก	4
4	ผู้บริหารนำผลการนิเทศและการกำกับติดตามการ จัดการเรียนรู้ของครูมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.71	.87	มาก	5
5	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้ กระบวนการชี้แนะ แนะนำครู	3.88	.88	มาก	1
6	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศ ติดตามวิธีการจัดการเรียนรู้ ของครู	3.87	.83	มาก	2
	รวม	3.81	.74	มาก	4

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้บริหารและครู มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.88$ ) ด้านผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศ ติดตามวิธีการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.87$ ) ส่วนด้านผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงการนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.85$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู

ข้อ ที่	การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงด้านการจัดสรร งบประมาณ และการจัดทุนสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้ของครู	3.72	.81	มาก	2
2	ผู้บริหารสำรวจความต้องการของครูในการ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้	3.60	.80	มาก	4
3	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและจัดหา ทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู	3.61	.86	มาก	3
4	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและ ทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูได้ตรงกับ ความต้องการ	3.58	.88	มาก	6
5	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณในการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามระเบียบ ของทางราชการ	3.82	.84	มาก	1
6	ผู้บริหารนำปัญหาและข้อเสนอแนะด้านการ จัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้ของครูมาวางแผนพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	3.59	.90	มาก	5
	รวม	3.65	.73	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้บริหารและครู มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.82$ ) ด้านบริหารจัดการประชุมชี้แจงด้านการจัดสรรงบประมาณ และการจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.72$ ) ส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและจัดหาทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.61$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู

ข้อ ที่	การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงแนวนโยบายการให้รางวัลและการเสริมแรงการปฏิบัติงานของครู	3.64	.89	มาก	3
2	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามจุดประสงค์	3.50	.91	มาก	5
3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.44	.97	ปานกลาง	7
4	ผู้บริหารให้รางวัลในการปฏิบัติงานของครูสอดคล้องกับภาระงาน	3.47	1.01	ปานกลาง	6
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	3.73	.86	มาก	2
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนการทำงานร่วมกัน	3.60	1.02	มาก	4
7	ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.78	.85	มาก	1
	รวม	3.59	.79	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารและครู มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยด้านผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.78$ ) ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.73$ ) ส่วนด้านผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงแนวนโยบายการให้รางวัลและการเสริมแรงการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.64$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู

ข้อที่	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารมีนโยบายในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครู	3.73	.97	มาก	3
2	ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครู	3.65	.89	มาก	7
3	ผู้บริหารจัดให้มีตำรา เอกสาร แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย	3.65	.89	มาก	7
4	ผู้บริหารจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	3.80	.86	มาก	1
5	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เช่น สื่อ เทคโนโลยี อุปกรณ์ต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของครู	3.71	.98	มาก	5
6	ผู้บริหารสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครูนำนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอก	3.79	.84	มาก	2
7	ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนหลากหลายตรงตามความต้องการของครู	3.70	.89	มาก	6
8	ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครู	3.73	.97	มาก	3
	รวม	3.72	.77	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้บริหารและครู มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน ผู้บริหารจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านผู้บริหารสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครูนำนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.79$ ) ส่วนด้านผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.73$ )

DRPU

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

ข้อที่	การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารแจ้งหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	3.95	.77	มาก	1
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธีตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	3.94	.76	มาก	2
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.85	.80	มาก	4
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.87	.93	มาก	3
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่มีคุณภาพ	3.82	.84	มาก	5
6	ผู้บริหารนำปัญหาและข้อเสนอแนะจากการกำกับติดตามและประเมินผลมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู	3.72	.87	มาก	7
7	ผู้บริหารกำกับติดตามการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.74	.84	มาก	6
	รวม	3.84	.71	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้บริหารและครู มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยผู้บริหารแจ้งหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธีตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.94$ ) ส่วนด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.87$ )



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู ตามตำแหน่งที่ตั้งและขนาดโรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบระดับการรับรู้ของผู้บริหารและครู ตามตำแหน่งงาน เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 7 ด้าน โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน

ข้อ ที่	เรื่อง	ตำแหน่ง				t
		ผู้บริหาร		ครู		
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1	การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู	4.09	.69	4.19	.62	-1.18
2	การส่งเสริมการพัฒนาครู	3.93	.65	3.94	.65	.06
3	การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู	3.85	.67	3.79	.78	.61
4	การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู	3.72	.74	3.62	.74	1.04
5	การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู	3.64	.80	3.57	.79	.67
6	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู	3.83	.77	3.67	.77	1.91
7	การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู	3.93	.71	3.80	.71	1.55
	รวม	3.86	.62	3.80	.60	.83

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้บริหารและครูมีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู ตามที่ตั้งสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 7 ด้าน โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน

ข้อที่	เรื่อง	ที่ตั้งสถานศึกษา				T
		ในเขตเทศบาล		นอกเขตเทศบาล		
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1	การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู	4.10	.64	4.23	.64	-1.74
2	การส่งเสริมการพัฒนาครู	3.91	.66	3.98	.63	-.88
3	การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู	3.81	.73	3.82	.75	-.13
4	การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู	3.61	.76	3.72	.70	-1.19
5	การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู	3.60	.75	3.59	.85	-.01
6	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู	3.68	.80	3.78	.73	-1.06
7	การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู	3.80	.69	3.90	.75	-1.14
	รวม	3.79	.60	3.86	.62	-1.02

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ตั้งต่างกัน คือในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาล มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู ตามขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 7 ด้าน โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน

ข้อที่	เรื่อง	ขนาดโรงเรียน				t
		ใหญ่		กลาง		
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1	การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู	4.07	.65	4.27	.61	-2.78 **
2	การส่งเสริมการพัฒนาครู	3.86	.67	4.05	.61	-2.44 *
3	การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู	3.76	.75	3.86	.73	-1.02
4	การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู	3.63	.74	3.70	.74	-.80
5	การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู	3.57	.78	3.63	.82	-.66
6	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู	3.73	.74	3.71	.83	.18
7	การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู	3.84	.66	3.85	.78	-.08
	รวม	3.78	.60	3.87	.61	-1.21

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันคือ ขนาดใหญ่ กับขนาดกลาง มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครูที่มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 4 โรงเรียน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.14 วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 4 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนในฝัน 2 โรงเรียน และโรงเรียนทั่วไป 2 โรงเรียน

หัวข้อ	สภาพการปฏิบัติ		ปัญหาอุปสรรค	
	โรงเรียนในฝัน	โรงเรียนทั่วไป	โรงเรียนในฝัน	โรงเรียนทั่วไป
1.การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู	การบริหารจัดการที่เน้นการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ	บริหารจัดการตามโครงสร้างของงานที่กำหนดไว้	ครูบรรจุใหม่มีจำนวนมาก และขาดประสบการณ์การทำงาน	ครูบางส่วนยังไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร
2.การส่งเสริมการพัฒนาครู	-สนับสนุนความก้าวหน้าทุกรูปแบบทั้งการเลื่อนวิทยฐานะ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานต่างประเทศ	สนับสนุนความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะและการศึกษาต่อ	-	-

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

หัวข้อ	สภาพการปฏิบัติ		ปัญหาอุปสรรค	
	โรงเรียนในฝัน	โรงเรียนทั่วไป	โรงเรียนใน ฝัน	โรงเรียนทั่วไป
3. การนิเทศและ กำกับติดตามการ จัดการเรียนรู้ของ ครู	การจับคู่การนิเทศทั้ง ภายในและภายนอก โรงเรียน อย่างชัดเจน	มีการนิเทศการ จัดการเรียนรู้ภายใน โรงเรียนอย่าง กัลยาณมิตร	-	ไม่ได้นำผลการ นิเทศไปพัฒนา การจัดการเรียนรู้ อย่างจริงจัง
4.การจัดสรร งบประมาณและ จัดทุนสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ของครู	งบประมาณสนับสนุน สูงสุดในสิ่งที่จำเป็น ลำดับแรก ๆ เพื่อการ พัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพ	จัดสรรงบประมาณ ตามสัดส่วนที่ได้รับ อนุมัติงบประมาณ ประจำปี	-	งบประมาณไม่ เพียงพอ
5.การให้รางวัล และการเสริมแรง แก่ครู	-กำหนดการให้รางวัล ครูที่มีผลงานชัดเจน -ความดีความชอบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเน้นผลงานที่ เกิดขึ้นตามสภาพจริง	ความดีความชอบ เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ที่กำหนด	-	ครูมักคิดว่า ถึงอย่างไรก็ได้ 1.5 ขั้นเหมือนกันจึง ขาดแรงกระตุ้น ในการทำงาน
6.การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อ ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ของครู	มีการจัดห้องศูนย์ สื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัย พร้อมใช้ เป็นลำดับ แรก และจัดให้ครบ ตามความต้องการ ตามลำดับความสำคัญ	จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกตามความ ต้องการของครู	-	สื่ออุปกรณ์ในการ ใช้มีไม่ครบถ้วน ตามต้องการ

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

หัวข้อ	สภาพการปฏิบัติ		ปัญหาอุปสรรค	
	โรงเรียนในฝัน	โรงเรียนทั่วไป	โรงเรียนในฝัน	โรงเรียนทั่วไป
7.การประเมินผล การจัดการเรียนรู้ ของครู	ติดตามจากผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมของแต่ละ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ เป็นกลุ่มสาระ ให้ ครอบคลุม ทุกกลุ่ม สาระและภาพรวม โรงเรียนผลสัมฤทธิ์ ต้องสูงขึ้น	ติดตามผลสัมฤทธิ์ จากภาพรวมของ โรงเรียน และจัดทำ โครงการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์	-	ไม่ได้นำผลการ ประเมินมา วางแผนพัฒนาการ จัดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด

ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคจากแบบสอบถามปลายเปิด

หัวข้อ	ปัญหาและอุปสรรค	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
1.การกำหนดนโยบาย และ แผนการจัดการเรียนรู้ของ ครู	-ไม่เน้นนโยบายให้ชัดเจน ก่อนเปิดภาคเรียน(2)	- ผู้บริหารขาดการติดตามอย่าง จริงจัง (5) - ครูมีภาระงานอื่นมาก ทำให้ครูบาง คนไม่มีเวลาในการจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้(5) - หลักสูตร / การจัดการหลักสูตร มี การเปลี่ยนโครงสร้างบ่อยทำให้การ ดำเนินงานของ ครูผู้สอนไม่ต่อเนื่องยังไม่เห็น ผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงานและแกน นำ / ผู้รับนโยบายมาถ่ายทอด ไม่ สามารถถ่ายทอดให้ตรงตาม วัตถุประสงค์ของนโยบาย(7)
2. การส่งเสริมพัฒนาครู	-	- ครูยังขาดการส่งเสริมในการอบรม พัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี และ ความรู้ที่ทันสมัย(4) - เซอร์ฟเวอร์ ของ เว็บบราวเซอร์ ที่ให้ครูศึกษาเรียนรู้ ไม่มีขนาดใหญ่ พอที่จะรองรับการพัฒนาของครูได้ (3) - การดำเนินการไม่ได้สร้างความ ตระหนักแก่ครูผู้สอน ทำให้ ครูผู้สอนส่วนหนึ่ง (ส่วนใหญ่) ไม่ เห็นด้วยกับแผนพัฒนาครู(6)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

หัวข้อ	ปัญหาและอุปสรรค	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
		- อินเทอร์เน็ตของโรงเรียนช้ามาก บางครั้งขาดช่วงใช้ไม่ได้(3)
3. การนิเทศและการกำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้ ของครู	- ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศ มีภาระงานมาก การนิเทศจึงไม่ต่อเนื่อง(5)	-
4. การจัดสรรงบประมาณ และจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู	- ครูผู้สอน ไม่วางแผนล่วงหน้า ในการใช้งบประมาณใน โครงการ(5)	- การจัดสรรงบประมาณไม่ เพียงพอในการจัดการเรียนรู้(6)
5. การให้รางวัลและการ เสริมแรงแก่ครู	-	- การให้รางวัลไม่ชัดเจน ไม่ โปร่งใส ไม่มีการประกาศแจ้งครู รับทราบ(8)



ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

หัวข้อ	ข้อเสนอแนะ
1.การกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการเรียนรู้ของครู	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรหาวิธีการถ่ายทอดนโยบาย และ แนวปฏิบัติ ให้ครูผู้สอน</li> <li>- ไม่ควรมีการเปลี่ยนหลักการและ/ แนวปฏิบัติ ก่อนที่จะมีการประชาพิจารณ์</li> <li>- ควรจัดอบรมกระตุ้นครูทุกปี หรือทุก ภาคเรียน</li> </ul>
2. การส่งเสริมพัฒนาครู	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรมีการส่งเสริมให้ครูอบรมพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีและความรู้ที่ทันสมัยด้านต่างๆ</li> </ul>
3.การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรจะจงคาบนิเทศให้ผู้ที่มีหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ลงคาบนิเทศเป็นคาบสอนด้วย</li> </ul>
4. การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ครูผู้สอนควรวางแผนล่วงหน้าในการใช้งบประมาณในโครงการ</li> </ul>
5. การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรมีแนวการประเมินที่ชัดเจน ตรวจสอบจริง แจ้งให้ครูทราบกฎเกณฑ์ จะได้โปร่งใส</li> <li>- เมื่อมีผู้ใดได้รับรางวัลควรประกาศให้ทราบ</li> </ul>

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 ขอบเขตของการวิจัย
- 5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.4 สรุปผลการวิจัย
- 5.5 อภิปรายผล
- 5.6 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ตามข้อมูลภูมิสังคมคือตำแหน่ง ที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน

5.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

#### 5.2 ขอบเขตของการวิจัย

##### 5.2.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา

จังหวัดปทุมธานี โดยการศึกษาบทบาท ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู 7 ด้าน 1) การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู 2) การส่งเสริมการพัฒนาครู 3) การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู 4) การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู 5) การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู 6) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู 7) การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

### 5.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ประชากร ได้แก่ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,600 คน คือ ผู้บริหาร 210 คน และครู 1,390 คน 2) ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 310 คน คือ ผู้บริหาร 110 คน และครู 200 คน

### 5.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 2 ประเภทดังนี้ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 2) แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะภูมิสังคมของผู้ตอบ และข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ(Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 ด้าน

## 5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 310 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.77 โดยแยกเป็น ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้บริหาร จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45 และครู จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 97.50 2) ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 7 ด้าน จำแนกตามสถานภาพโดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับการรับรู้ในการของผู้บริหารและครู ตามที่ตั้ง

และขนาดโรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติ t-test (Independent) 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียน ในฝัน 2 โรงเรียน และโรงเรียนทั่วไป 2 โรงเรียน เกี่ยวกับแนวปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

#### 5.4 สรุปผลการวิจัย

5.4.1 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและครูมีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนสูงสุด แต่ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับต่ำ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาคูรมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนต่ำสุด ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 4 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนในฝัน 2 โรงเรียน และโรงเรียนทั่วไป 2 โรงเรียน เกี่ยวกับแนวปฏิบัติบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ของโรงเรียนในฝัน พบว่าด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นการบริหารจัดการที่เน้นการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการนิเทศและกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู มีการจับคู่การนิเทศทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อย่างชัดเจน ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสูงสุดในสิ่งที่จำเป็นลำดับแรก ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ด้านการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู มีการกำหนดให้รางวัลครูที่มีผลงานชัดเจน ความดีความชอบเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเน้นผลงานที่เกิดขึ้นตามสภาพจริง ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู มีการจัดห้องศูนย์ สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย พร้อมใช้ เป็นลำดับแรก จัดให้ครบตามความต้องการและตามลำดับความสำคัญ ส่วนด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ติดตามจากผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำมาวางแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มสาระและภาพรวมของโรงเรียนผลสัมฤทธิ์ต้องสูงขึ้น ส่วนโรงเรียนทั่วไป 2 โรงเรียน นั้นมีผลสัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างยกเว้น ด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้

ของครูนั้นจะมีการบริหารจัดการตามบริหารจัดการตามโครงสร้างของงานที่กำหนดไว้ ด้านการนิเทศและกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างกัลยาณมิตร ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู จัดตามสัดส่วนที่ได้รับอนุมัติงบประมาณประจำปี ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความต้องการของครู และด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูนั้น ได้ติดตามผลสัมฤทธิ์จากภาพรวมของโรงเรียน และจัดทำโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทั้งระบบ

5.4.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ตามข้อมูลภูมิสังคมคือตำแหน่ง ที่ตั้งและขนาดของโรงเรียนพบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผลการเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนรายด้านพบว่าด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครูมีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

#### 1) ปัญหาจากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ปัญหาจากคำถามปลายเปิดสรุปเป็น 2 ด้าน คือด้านผู้บริหารและด้านครู ด้านผู้บริหารสรุปคือผู้บริหารไม่เน้นการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ให้ชัดเจนก่อนเปิดภาคเรียน ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูมีภาระงานมาก การนิเทศจึงไม่ต่อเนื่อง ครูผู้สอนไม่วางแผนล่วงหน้าในการใช้งบประมาณ

ส่วนด้านครูคือครูมีภาระงานอื่นมาก ทำให้ครูบางคนไม่มีเวลาในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรและการจัดการหลักสูตรมีการเปลี่ยนโครงสร้างบ่อยทำให้การดำเนินงานของครูผู้สอนไม่ต่อเนื่องยังไม่เห็นผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงานและแกนนำผู้รับนโยบายไม่สามารถถ่ายทอดให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายบริหาร ครูยังขาดการส่งเสริมในการอบรมพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี และความรู้ที่ทันสมัย เซอร์ฟเวอร์ ของ เว็บบราวเซอร์ ที่ให้ครูศึกษาเรียนรู้ ไม่มีขนาดใหญ่พอที่จะรองรับการพัฒนาของครูได้ การดำเนินการไม่ได้สร้างความตระหนักแก่ครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนส่วนหนึ่ง ไม่เห็นด้วยกับแผนพัฒนาครู อินเทอร์เน็ตของโรงเรียนช้ามากบางครั้งขาดช่วงใช้ไม่ได้ ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการ

จัดการเรียนรู้ของครูงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดการเรียนรู้ ส่วนการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครูนั้นไม่ชัดเจน ไม่โปร่งใส ไม่มีการประกาศแจ้งครูรับทราบ

## 2) ปัญหาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

ครูงบประมาณไม่เพียงพอ ครูบรรจุใหม่มีมากและขาดประสบการณ์ ครูไม่นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง ครูมักคิดว่าถึงอย่างไรก็ได้ 1.5 ขึ้นเหมือนกันจึงขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน

## 3) ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดสรุปเป็น 2 ด้านคือด้านผู้บริหารและด้านครู ด้านผู้บริหารสรุปว่าผู้บริหารควรถ่ายทอดนโยบาย แนวปฏิบัติให้ครูผู้สอนทราบอย่างชัดเจนก่อนเปิดภาคเรียน ไม่ควรมีการเปลี่ยนหลักการและแนวปฏิบัติ ก่อนที่จะมีการประชาสัมพันธ์ ควรจัดอบรมกระตุ้นครูทุกปีหรือทุกภาคเรียน ควรมีการส่งเสริมให้ครูอบรมพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี และความรู้ที่ทันสมัยด้านต่างๆ การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูควรระบุคาบนิเทศให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นคาบสอน การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครูนั้นควรมีแนวการประเมินที่ชัดเจน ตรวจสอบตามสภาพจริง แจ้งให้ครูทราบ กฎเกณฑ์อย่างโปร่งใส เมื่อมีผู้ใดได้รับรางวัลควรประกาศให้ทราบ ส่วนด้านครูคือครูผู้สอนควรวางแผนล่วงหน้าในการใช้งบประมาณในการจัดการเรียนรู้ของครู

## 5.5 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

5.5.1 ผู้บริหารและครู มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยลำดับ 1 ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู 3) ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู 4) ด้านการนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู 5) ด้านการจัดตั้งอำนาจความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู 6) ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู มีรายละเอียดดังนี้

5.5.1.1 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับด้านนี้อยู่ในระดับมากและเป็นลำดับที่หนึ่ง อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและจากหน่วยงานต้นสังกัด ในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้บริหารมีความรู้ความสามารถมากขึ้น สอดคล้องกับ Sergiovanni (1987 อ้างถึงในสุนทร โคตรบรรเทา 2551, น. 6-7) กล่าวว่าหน้าที่ของการบริหารองค์การทั่วไปคือ 1) การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและจุดหมาย และพัฒนาแผนแม่บทและยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ 2) การจัดองค์การ (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดคน เงินและทรัพยากรทางกายภาพมารวมกันในวิธีที่ดีที่สุด เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) การควบคุม (Controlling) เกี่ยวกับหน้าที่การประเมินผลของผู้บริหาร การทบทวน การออกกฎระเบียบ การควบคุมพนักงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และดูแลมาตรฐานของการบรรลุเป้าหมาย และการรับผิดชอบในการทะนุบำรุงภายใน รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) การนำ (Leading) เกี่ยวข้องกับการนำงาน (Guiding) การนิเทศติดตาม (Supervising) ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อนำแผนขององค์การไปปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติจะต้องมีการตั้งใจ มีการกำหนดความคาดหวัง และรักษาช่วงการติดต่อสื่อสารให้คงไว้ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ประยงค์ เนาวบุตร (2555, น. 3-29) กล่าวว่าภารกิจหลักและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา หากพิจารณาตามบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้ทำหน้าที่ในการวางแผนและตัดสินใจตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อาจจำแนกได้เป็น 4 ประการ คือ 1) การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทางหรือวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษารวมทั้งแผนการดำเนินงาน มาตรการ และแนวปฏิบัติที่จำเป็นอื่น ๆ ให้ชัดเจน 2) การเลือกใช้เทคนิคหรือกลวิธีในการบริหารงานให้เหมาะสม 3) การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและแผนการที่กำหนดไว้ 4) การกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น

5.5.1.2 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับด้านนี้อยู่ในระดับมากและเป็นลำดับสอง อาจเนื่องมาจากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต พัฒนาครู ให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนานักเรียน หากครูได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ พัฒนรา ยาวีราชม (2546, น. 159) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการในการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงาน วิลาส สิงหวีสัย (ทิศนา แคมณีและคณะ 2544, น. 20) กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของทุกหน่วยงานนับตั้งแต่หน่วยงานที่เล็กที่สุด จนถึงหน่วยงานที่ใหญ่ที่สุด ทั้งนี้คนเป็นตัวจักรสำคัญใน

การผลิตออกมา ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดควรนำมาประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติงานคือ ทุกหน่วยงานจะต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ, รุ่ง แก้วแดง (2541, น. 156-157) กล่าวว่าถ้าต้องการได้ครูพันธุ์ใหม่ก็จำเป็นต้องพัฒนาครูเสียก่อน มิฉะนั้นก็จะเป็นอย่างนิทานเรื่อง แม่ปูกับลูกปู ฉะนั้นการพัฒนาครูหรือบุคคลจึงจำเป็นต้องเป็นส่วนใหญ่ยังขาดการอบรมให้มีความรู้ที่ทันสมัย และการศึกษาหรือฝึกอบรมที่ทำกันอยู่ก็ไม่ได้สอดคล้องกับงานที่ทำ จึงต้องออกแบบการฝึกอบรมใหม่ต้องจัดให้มีขึ้นเป็นระบบในลักษณะที่สัมพันธ์กับงานที่ทำให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของเด็ก ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เข็มทองศิริแสงเลิศ (2555, น. 67-70) กล่าวว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการคือ 1) ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการและนวัตกรรมทางการเรียนรู้ ซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถละเอียดการรับรู้ความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้ 2) ความเปลี่ยนแปลงของแนวโน้มนโยบายและแนวปฏิบัติทางการศึกษา 3) แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา จากมาตรการหลักประการที่ 3 ที่กำหนดให้ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรประจำการอยู่แล้วในสถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชนนั้น แสดงว่าการพัฒนาครูและบุคลากรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้มีหลายวิธี ได้แก่การฝึกอบรม การนิเทศ การกำกับติดตามและประเมิน การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ

5.5.1.3 ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับด้านนี้อยู่ในระดับมากและเป็นลำดับสาม อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้จัดให้มีระบบการกำกับดูแลหรือการควบคุมการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหาร สอดคล้องกับ ล้วน สายยศ (2543, น. 10-11) การวัดผลเป็นการวัดคุณลักษณะ เช่น ความสูง ความยาว การเรียนรู้ ความกลัว เชาว์ปัญญา เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการวัด คน สัตว์ สิ่งของ แต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นการวัดผลแต่ละครั้งจึงขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายว่าจะวัดคุณลักษณะใด จากสิ่งใด ใช้เครื่องมืออะไร หน่วยเป็นอะไร จึงจะเรียกว่าครบคุณลักษณะของการวัดผลส่วนการประเมินผล นั้น เป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินที่เป็นระบบครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือ ประเมินว่ากิจกรรมที่ทำทั้งหลายเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินผลที่ดีควรประเมินตลอดแผนของโครงการ จึงจะรู้จุดบกพร่องและแก้ไขส่วนที่บกพร่องทันที นั่นคือ ควรประเมินตั้งแต่ตัวการต้น (Input) ประเมินกระบวนการ (Process) จนกระทั่งถึงการประเมินผลผลิต (Output), Ross (1990, น. 20) กล่าวถึงความจำเป็นในการประเมินผลว่า ประการแรก เพื่อประโยชน์ในการประเมินการดำเนินกิจกรรม



ของโรงเรียน ประการที่สอง เป็นการประเมินเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรซึ่งจะวัดจากนักเรียนเป็นสำคัญ, สอดคล้องกับ กิติมา ปริดีดิติก (2532, น. 72-74) กล่าวไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องทำการวัด และประเมินผลการเรียนของนักเรียนว่าได้ผลแค่ไหนเพียงไร หรือจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการต่อเนื่องของการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลแบ่งเป็นการประเมินผลก่อนเรียน การประเมินผลระหว่างเรียน และการประเมินผลหลังเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องมีบทบาทวัดผลประเมินผล

5.5.1.4 ด้านการนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับด้านนี้อยู่ในระดับมากและเป็นลำดับสี่ อาจเป็นเพราะนโยบายการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในภาพรวมของ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จากหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับ อารียา สุทธิวิสัย (2538, น. 16) ให้ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียนว่าการนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเอง ผู้นิเทศอาจได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนแต่งตั้งขึ้น และจุดมุ่งหมายของการนิเทศซึ่งถือเป็นหัวใจของการการนิเทศ และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536, น. 3) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการจัดบริการทางการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของการศึกษา

5.5.1.5 ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับด้านนี้อยู่ในระดับมากและเป็นลำดับห้า อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้จัดให้มีระบบการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูได้อย่างครบถ้วน และตรงกับความต้องการ สอดคล้องกับ สุทธิธรรม ตันติรจนาวงศ์ (2555, น. 50) กล่าวว่าผู้บริหารควรมีบทบาทในการบริหารวัสดุอุปกรณ์การศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องวางแผนการดำเนินการพัสดุอุปกรณ์การศึกษา 2) ผู้บริหารควรร่วมกำหนดแผนการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์การศึกษาไว้ในแผนระยะกลาง 3 ปี รวมทั้งแผนปฏิบัติการ 1 ปี โดยเน้นถึงความจำเป็น ประหยัด และเกิดผลประโยชน์สูงสุดในการใช้งาน 3) ผู้บริหารควรเน้นให้ผู้สอนและผู้เรียนผลิตวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาขึ้นใช้ประกอบการเรียนการสอนโดยใช้วัสดุราคาถูกและหาได้ง่ายในท้องถิ่น ชุมชน เพื่อให้ผู้เกิดความภูมิใจและมีประสบการณ์ตรงจากการทำอุปกรณ์การศึกษา 4) ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการแลกเปลี่ยนพัสดุกับส่วนราชการหรือเอกชน หรือขอบริจาคพัสดุจากหน่วยงานเอกชน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์จากหน่วยงานที่ไม่ใช้แล้ว แต่สามารถนำไปให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติหัดพิมพ์อย่างง่าย ๆ ได้ เพราะบางหน่วยงานเอกชนใช้คอมพิวเตอร์ในระดับสูงทันสมัยในการบริหารสำนักงาน เป็นต้น โดยเจ้าหน้าที่เสนอความคิดเห็นต่อหัวหน้าสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนพัสดุ เมื่อหัวหน้า

สถานศึกษาให้ความเห็นชอบจัดทำสัญญาการแลกเปลี่ยนข้อตกลงแล้วแต่กรณี 5) ผู้บริหารควรประสานกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรการกุศล หรือเอกชนที่ต้องการบริจาควัสดุ อุปกรณ์หรือทรัพย์สินที่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา 6) ผู้บริหารประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษา และประเมินความคุ้มค่าในการนำมาดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา, ประยงค์ เนาวนุต (2555, น. 3-4) กล่าวว่า การสนับสนุนการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เป็นบทบาทและความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะสื่อและเทคโนโลยีจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนหรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคลมากยิ่งขึ้นในขณะเดียวกัน นักเรียนก็สามารถใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้ทั้งแบบปกติและการซ่อมเสริม สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ อาจจำแนกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามลักษณะของสื่อดังนี้ 1) สื่อประเภทวัสดุ 2) สื่อประเภทอุปกรณ์ เช่น เครื่องฉายภาพทึบเสียง โทรทัศน์ เครื่องเล่นวีดิทัศน์ เครื่องคิดเลข คอมพิวเตอร์ แล็บบันทึกเสียง สไลด์ เป็นต้น 3) สื่อประเภทกิจกรรม เช่น การแสดง การทดลอง การสาธิต นิทรรศการ โครงการนันทนาการ (เพลง เกม คำประพันธ์ ของเล่นต่าง ๆ) เป็นต้น 4) สื่อประเภทสิ่งแวดล้อม

5.5.1.6 ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และครูให้ความสำคัญกับด้านนี้อยู่ในระดับมากและเป็นลำดับหก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้จัดให้มีระบบการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตาม โครงสร้างของงานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ พัชรา ประवालพิทย (2555, น. 20) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น การบริหารงบประมาณจึงต้องสนับสนุนการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพ ผลผลิตหลัก คือผู้เรียน มีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม มีวินัยในตน มีสันติวัฒนธรรม ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานระดับชั้น ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารด้านการเงินและพัสดุ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล แนะนำ ให้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้ผลสัมฤทธิ์ของงาน คือได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ การใช้จ่ายมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน เกิดผลสำเร็จตามนโยบายและเห็นผลที่ประชาชนจะได้รับจากรัฐบาล

5.5.1.7 ด้านการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครูผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับด้านนี้อยู่ในระดับมากและเป็นลำดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะว่าการเสริมแรงและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานยังไม่ตรงกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนมากนัก ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญที่

ทำทหายความสามารถของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารที่สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนทำงานเต็มความสามารถด้วยแรงจูงใจอย่างหนึ่ง แต่อาจไม่มีผลกับอีกคนหนึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎี วงษ์ยืน (2555, น. 28) กล่าวว่า ในการที่จะทำให้นุ้ช้อยากทำงานจะต้องมีแรงจูงใจ เพื่อเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน ใ้ให้มีกิจกรรมทำใ้ เกิดความสนใจ การเลือกและการกำหนดใ้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา และนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ กิติ ตย์คานนท์ (2537, น. 117-154 อ้างถึงในทศนี วงษ์ยืน 2555, น. 28) กล่าวว่าวิธีการสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธี ผู้บริหารต้องเลือกใ้ใ้เหมาะสมกับแต่ละคน แต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นต้องใ้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจูงใจ การสร้างแรงจูงใจใ้ใ้บังคับบัญชาใ้มีความรู้สึ่กอยากจะทำงานมีหลายวิธี ดังนี้ การชมเชย การยกย่องใ้เกียรติและใ้การยอมรับ การใ้ความเป็นมิตร การใ้ร่วมคิด การร่วมทำงาน การจัดงานใ้เหมาะสมกับคน ช่วยเหลือเมื่อติดขัด หรือมีปัญหาใ้ใ้ได้ทราบผลงาน ใ้ใ้มีการแข่งขัน พยายามใ้ใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก การมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยในการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การใ้รางวัล การทดสอบ

5.5.2 เปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ที่มีที่ตั้ง และขนาดต่างกัน จากการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและครู ที่ตั้งสถานศึกษา (ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล) และขนาดโรงเรียน (ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง) พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอนัญญา กรังพานิช (2549, น. 98) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขงโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทุกด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประเภทตาม ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความแตกต่างกัน การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน

เล็ก กลาง ใหญ่ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปัญหา อุปสรรค การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่าครูผู้สอนคุ้นเคยกับการสอนในรูปแบบเดิมเป็นปัญหาอุปสรรคสูงสุด ข้อเสนอแนะสูงสุดคือควรลดกิจกรรมบางประการลงจะได้มีเวลาสอนมากขึ้น

## 5.6 ข้อเสนอแนะ

### 5.6.1 ข้อเสนอแนะนำในการนำไปใช้

1) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าการปฏิบัติบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคือ ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้เพียงพอและตรงกับความต้องการของครู

2) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าด้านการให้รางวัลและเสริมแรงแก่ครู มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับต่ำเป็นลำดับรองลงมา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดแนวปฏิบัติแก่โรงเรียนในการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู

3) สถานศึกษาควรกำหนดแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการให้รางวัลและการเสริมแรงการทำงานของครูให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4) สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ให้ตรงกับความต้องการของครู

### 5.6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในด้านการบริหารงบประมาณ
- 2) ควรทำวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารด้านการให้รางวัลและการเสริมแรง
- 3) ควรทำวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู

กรม  
ประมง

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กมล สุดประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิปส์พับบลิเคชั่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550* ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2550 (อัคราเนนา) กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- \_\_\_\_\_. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒนา.
- เข้มทอง สิริแสงเลิศ. (2555). *หน่วยที่ 6 การบริหารจัดการเรียนรู้*. ในประมวลชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- จินตนา ศักดิ์ภู่อราม. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ สำหรับประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำลอง นักพ่อน. (2555). *หน่วยที่ 2 องค์การและการบริหารองค์การทางการศึกษา*. ในประมวลชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ*. วิทบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณภัทร กุลจิตติธร. (2549). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ณัฐชา คำภู. (2549). *บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนา ในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 -4 สังกัดพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชนวิวัฒน์ หมวกเหล็ก. (2554). *การพัฒนาการจัดการความรู้ ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนจำรัสวิทยา จังหวัดสระบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2549). *สู่ความเป็นผู้บริหารศึกษามืออาชีพ.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ดิรัชสุดา พิพัฒนรัตน์. (2541). *บทบาทของเจ้าหน้าที่แผนงาน โรงเรียนมัธยมศึกษากับความคาดหวังของครู อาจารย์ และผู้บริหาร โรงเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนนทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทิตนา แวมณีและคณะ. (2544). *กระบวนการเรียนรู้: ความหมาย แนวทางการพัฒนาและปัญหา ข้อใจ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ทัศน์ วงศ์ยืน. (2555). *หน่วยที่ 4 การบริหารงานวิชาการ.* ในประมวลชุดวิชาการจัดและบริหาร องค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2527). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: องค์กรการพิมพ์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่ (Modern management).* กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: องค์กรคำคุณุสภา.
- บันลือ พุกกะวัน. (2536). *การนิเทศภายในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญลือ คชเสนีย์. (2544). *บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 เกี่ยวกับการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตร.* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยงค์ นาวบุตร. (2555). *หน่วยที่ 3 ภารกิจของสถานศึกษา.* ในประมวลชุดวิชาการ จัดและบริหารองค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ปราโมทย์ ภูมิจันทร์. (2546). *บทบาทของผู้บริหารด้านการบริหารงานวิชาการ เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: สถาบันราชภัฏเพชรบุรี วิทยาลัยครุศึกษาในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พรพิทยา แก้วสามสี. (2529). *การศึกษากาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- พระมหาอภิสิทธิ์ จักรแก้ว. (2553). *การศึกษากาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรา ประवालพิทย. (2555). หน่วยที่ 11 *การบริหารงบประมาณ*. ในประมวลชุดวิชาการ จัดและบริหารองค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พัฒนรา ขาววิราชม. (2546). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พิทักษ์ แก้วในเมฆ. (2550). *ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุจิร ภู่อาระและจันทรานี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *ปฏิวัติการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุ่งนภา นุตราวศ์และคณะ. (2553). *การนำร่องการใช้หลักสูตร: หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ล้วน สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- วิทยา วัชรานต์. (2548). *ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- วิชาการ,กรม และคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ ในคณะกรรมการปฏิรูปกระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.



- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกุลและสุพิชญา ธีระกุล. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา*. หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- วัชรดา เล่าเรียนดี. (2550). *การนิเทศการสอน ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์*. นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- สุชาดา วาระดี. (2551). *ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทธิวรรณ ตันดิรจนางค์ (2555). *หน่วยที่ 9 การบริหารทรัพยากรการศึกษา*. ในประมวลชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุเทพ กองมณี. (2542). *ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้เรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *หน่วยที่ 9 การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร ในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์*. นนทบุรี: : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รายงานการวิจัย เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี (รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: พิณสุดา สิริขันธ์ศรี.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2540). *หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อนัญญา กรังพานิช. (2549). *ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อารีชา สุทธิวัลย์. (2538). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลป์.

- อังคณา ตุงคะสมิต. (2550). *การพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนาศรีดงเค็ง จังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2537). *การบริหารหลักสูตร: หัวใจในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ.
- อุไรวรรณ ฉัตรสุภางศ์. (2550). *บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บทความพฤติกรรมมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2555, จาก <http://www.novabizz.com>.

#### ภาษาต่างประเทศ

#### BOOKS

- Campbell and other. (1983). *Introduction to Education Administration*. Boston : Allyn and Bacon.
- Ross, Kenneth. (1990). *Planning the Quality of education*. Paris : Pergamon Press.
- Gulick, Lyndal and Lyndal Urwick. (1973). *Papers on Sciences of Administration*, New York : Institution of Public Administration.

Draft

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร**

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู  
ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยขอเรียนว่าข้อมูลการศึกษาจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลต่อการตอบของท่านแต่อย่างใดทั้งสิ้น แบบสอบถามมี 2 ตอน โปรดตอบให้ครบทุกตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 ด้าน คือ

1. การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู
2. การส่งเสริมการพัฒนาครู
3. การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู
4. การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู
5. การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู
6. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู
7. การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางจิราภา เพียรเจริญ  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

## ตอนที่ 1

### ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.ตำแหน่งของท่าน

- ( ) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้  
( ) ครูผู้สอน

2.ที่ตั้งสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน

- ( ) ในเขตเทศบาล  
( ) นอกเขตเทศบาล

3.ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

- ( ) ขนาดใหญ่  
( ) ขนาดกลาง

## ตอนที่ 2

การรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง 5 4 3 2 หรือ 1 ตามการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงตามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติบทบาท ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและ แผนการจัดการเรียนรู้ของครู					
2.	ผู้บริหารเน้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และเพิ่มเติม พ.ศ. 2553					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
4.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน และ ตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
5.	ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูในการจัดทำแผนการ เรียนรู้ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ สมรรถนะที่สำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ					

1.ปัญหา.....

.....

.....

2.ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8.	การส่งเสริมการพัฒนาครู ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงการพัฒนาครูและหลักเกณฑ์ ต่าง ๆ ในการพัฒนาให้ครูทราบ					
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการอบรมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก สถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
10.	ผู้บริหารจัดอบรมให้ครูมีความรู้ด้านเทคโนโลยี โดยให้บริการด้านสถานที่อบรมพร้อมอุปกรณ์					
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ครูต้องการ เพิ่มพูนความรู้					
12.	ผู้บริหารส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการส่ง ผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้น					
13.	ผู้บริหารจัดอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้ครู มีเจตคติที่ดีในการปรับเปลี่ยนเทคนิคการจัดการเรียนรู้					
14.	ผู้บริหารมีการแจ้งข่าวสารในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ให้ครูทราบอยู่เสมอ					
15.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต					

1.ปัญหา.....

.....

.....

2.ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....



ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
16.	การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ ของครู ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงการนิเทศและการกำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ					
17.	ผู้บริหารจัดอบรมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับกรนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้					
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับติดตามการ จัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง					
19.	ผู้บริหารนำผลการนิเทศและการกำกับติดตามการ จัดการเรียนรู้ของครูมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
20.	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศอย่างกัลยาณมิตรโดยใช้ กระบวนการชี้แนะ แนะนำครู					
21.	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศ ติดตามวิธีการจัดการเรียนรู้ ของครู					

1.ปัญหา.....

.....

.....

2.ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
22.	การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงด้านการจัดสรรงบประมาณ และการจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู					
23.	ผู้บริหารสำรวจความต้องการของครูในการจัดสรร งบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้					
24.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและจัดหาทุนสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ของครู					
25.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและทุนสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้ของครูได้ตรงกับความต้องการ					
26.	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณในการส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ					
27.	ผู้บริหารนำปัญหาและข้อเสนอแนะด้านการจัดสรร งบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ของครูมาวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ของครู					

1.ปัญหา.....

.....

.....

2.ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
28.	การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงแนวนโยบายการให้รางวัลและ การเสริมแรงการปฏิบัติงานของครู					
29.	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตาม จุดประสงค์					
30.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วย วิธีการที่หลากหลาย					
31.	ผู้บริหารให้รางวัลในการปฏิบัติงานของครูสอดคล้อง กับภาระงาน					
32.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถและทักษะ ของตนอย่างเต็มความสามารถ					
33.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการ วางแผนการทำงานร่วมกัน					
34.	ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติของครูที่ปฏิบัติงาน ดีเด่น					

1.ปัญหา.....

.....

.....

2.ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35.	การจัดตั้งอำนาจความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารมีนโยบายในการจัดตั้งอำนาจความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครู					
36.	ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการตั้งอำนาจความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครู					
37.	ผู้บริหารจัดให้มีตำรา เอกสาร แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย					
38.	ผู้บริหารจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
39.	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เช่น สื่อ เทคโนโลยี อุปกรณ์ต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของครู					
40.	ผู้บริหารสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครูนำนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอก					
41.	ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน หลากหลาย ตรงตามความต้องการของครู					
42.	ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดตั้งอำนาจความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครู					

1.ปัญหา.....

.....

.....

2.ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี	ระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
43.	การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารแจ้งหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลการ จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
44.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลการ จัดการเรียนรู้หลากหลายวิธีตรงตามมาตรฐานและ ตัวชี้วัด					
45.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลประเมินผลที่สะท้อน สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
46.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง					
47.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผล ที่มีคุณภาพ					
48.	ผู้บริหารนำปัญหาและข้อเสนอแนะจากการกำกับ ติดตามและประเมินผลมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ของครู					
49.	ผู้บริหารกำกับติดตามการวัดและประเมินผลการจัดการ เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					

1.ปัญหา.....

.....

.....

2.ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู  
ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสัมภาษณ์นี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยขอเรียนว่าข้อมูลการศึกษาจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลต่อการตอบของท่านแต่อย่างใดทั้งสิ้น แบบสัมภาษณ์มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 ด้าน คือ

1. การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู
2. การส่งเสริมการพัฒนาครู
3. การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู
4. การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู
5. การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู
6. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู
7. การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้

นางจิราภา เพียรเจริญ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

### แบบสัมภาษณ์

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....อายุ.....ปี  
ตำแหน่ง.....วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
2. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....เวลา.....น.
3. สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

#### ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการปฏิบัติบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับผู้บริหาร ได้แสดงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 ด้านดังนี้

1. ท่านมีการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไรบ้าง  
.....  
.....  
.....
- ปัญหาอุปสรรค  
.....  
.....  
.....

2. ท่านมีการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างไรบ้าง

.....  
.....  
.....

ปัญหาอุปสรรค

.....  
.....  
.....

3. ท่านมีกรณีพิเศษและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไรบ้าง

.....  
.....  
.....

ปัญหาอุปสรรค

.....  
.....  
.....

4. ท่านมีการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไรบ้าง

.....  
.....  
.....

ปัญหาอุปสรรค

.....  
.....  
.....



5. ท่านมีการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครูอย่างไรบ้าง

.....  
.....  
.....

ปัญหาอุปสรรค

.....  
.....  
.....

6. ท่านมีการจัดตั้งอำนาจความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไรบ้าง

.....  
.....  
.....

ปัญหาอุปสรรค

.....  
.....  
.....

7. ท่านมีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไรบ้าง

.....  
.....  
.....

ปัญหาอุปสรรค

.....  
.....  
.....

**ภาคผนวก ข**

**หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย ขอทดลองเครื่องมือวิจัย  
ขออนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และขออนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร**



**DPU**<sup>2511</sup>

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๐๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/ 07133

21 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา กำลังศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนลรัตน์)  
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยครุศาสตร์  
โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649  
(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)





**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/ ๐๗133

13 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปราโมทย์ ภูมิจันทร์  
ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง

ด้วย นางจिरภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา กำลังศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์)  
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจिरภา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๐๒๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๒๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/ ๐๗1๓๓

13 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวีรพงษ์ คล้อยดี  
ผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมวิไล

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา กำลังศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลรัตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648,649

(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)


**DPU**

2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๐๑-๑ ถนนประชาชื่น หล้าสี กรุงเทพฯ ๑๒๒๐๒ โทรศัพท (๐๒) ๒๕๑-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๒) ๒๕๑-๙๖๐๕-๑

110-1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 959-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/07133

21 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิษณุพงษ์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา กำลังศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สีนลารัตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๐๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๒) ๕๕๑-๙๐๐๔-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel: (662) 954-7300 Fax: (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/ ๐7133

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือสำหรับประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี” และเพื่อให้แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ จึงต้องมีการทดสอบเครื่องมือก่อนการเก็บข้อมูลจริงเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือสำหรับประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ภายในหน่วยงานของท่าน และข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)





**DPU**<sup>2511</sup>

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖ 110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/0๗13๑

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมวิไล

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

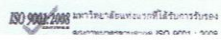
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จ่านำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนลรัตน์)  
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์  
โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649  
(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)





**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์  
มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

Dhurakij Pundit University

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลังกีฬี กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/๐71๓๓

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมวัด

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จ่านำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/ 07133

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จ้่านำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หล้าสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๐๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๖๒) ๙๗๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel: (662) 954-7300 Fax: (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/๐71๖๖

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

ด้วย นางจिरภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จำนำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินดารัตน์)  
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจिरภา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๐๒๒) ๙๕๕-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๒๒) ๕๙๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/๐๗1๖๖

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี

ด้วย นางจिरากา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จํานํามาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลรัตน์)  
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจिरากา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU**

2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้ สู่การปฏิบัติ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/ ๐๗1๓3

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม

ด้วย นางจिरภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จํานํามาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินดารัตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจिरภา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้ สู่การปฏิบัติ

๑๑/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลีกสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๙๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/ ๐๗133

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี

ด้วย นางจिरภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จ่านำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจिरภา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel (662) 954-7300 Fax (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/07133

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้นำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินธุรัตน์)  
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์  
โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649  
(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)





**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลีกสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๗๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/ ๐๗133

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี

ด้วย นางจिरภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จ่านำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินดารัตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจिरภา เพียรเจริญ 089-200-5813)


**DPU**

2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/๐๗1๓๓

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอกแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสุนทรโรเมตดาประชาสรรค์

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จํานํามาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินดารัตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/๐๗133

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนชัยสิทธาวาส “พัฒนสาขารุ่ง”

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้นำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๔๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd. Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 | [www.dpu.ac.th](http://www.dpu.ac.th)

ที่ มธบ 0414(1)/ ๐๗13๖

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมวิไล

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา กำลังศึกษา  
ค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตาม  
หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษา  
สัมภาษณ์เรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน  
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สินสวรณ์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU**<sup>2511</sup>

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๑/๑-๔ ถนนประชาชื่น หล้าสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/07133

21 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ คลองสิบสาม ปทุมธานี

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา กำลังศึกษา  
ค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตาม  
หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษา  
สัมภาษณ์เรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน  
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์)  
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)


**DPU** 2511

**มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์** Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

 ๑๑๑๑-๕ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๐๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
 110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0414(1)/๐๗133

12 กรกฎาคม 2555

**เรื่อง** ขอสัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

**เรียน** ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร

ด้วย นางจิราภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา กำลังศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ "บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี"

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษา สัมภาษณ์เรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินดารัตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจิราภา เพียรเจริญ 089-200-5813)



**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๐๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd. Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 [www.dpu.ac.th](http://www.dpu.ac.th)

ที่ มธบ 0414(1)/๐๗133

12 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

ด้วย นางจिरภา เพียรเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา กำลังศึกษา  
ค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตาม  
หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษา  
สัมภาษณ์เรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน  
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สิ้นสารตน์)

คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 427, 648, 649

(นางจिरภา เพียรเจริญ 089-200-5813)

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. อาจารย์ ดร.วาสนา วิสฤตภา อาจารย์ประจำวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
3. ดร.ปราโมทย์ ภูมิจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง นนทบุรี
4. นายวีรพงษ์ คัส้อยดี ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมวิไล ปทุมธานี
5. นายชิษณุพงษ์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี

ภาคผนวก ง

รายนามผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้การสัมภาษณ์

### รายนามผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้การสัมภาษณ์

1. นายวีรพงษ์ คล้อยดี ผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมวิไล ปทุมธานี
2. นายเฉลียว ไตรพิพัฒน์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี
3. นางสาวปทุม จิวิธยากุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร
4. นายประสงค์ สุบรรณพงษ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ปทุมธานี

ภาคผนวก ฉ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

## ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามรายด้าน
1. การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู	.839
2. การส่งเสริมการพัฒนาครู	.909
3. การนิเทศและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู	.824
4. การจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้ของครู	.805
5. การให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ครู	.731
6. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ของครู	.893
7. การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู	.763
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .9626	

**Reliability**

\_REQUEST 5

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 52

Alpha = .9626

### ภาคผนวก ข

ดัชนีความสอดคล้อง(IOC)ของแบบสอบถามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ  
บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ดัชนีความสอดคล้อง(IOC)ของแบบสอบถามระดับการรับรู้ในการปฏิบัติบทบาทผู้บริหารในการ  
ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
จังหวัดปทุมธานี

แบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	+1	+1	+1	0	+1	0.8
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00



แบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	+1	-1	-1	+1	+1	0.6
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	+1	0	+1	+1	+1	0.8
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21	+1	0	+1	+1	+1	0.8
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25	+1	+1	+1	0	+1	0.8
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

แบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30	+1	+1	+1	0	+1	0.8
31	+1	+1	+1	+1	0	0.8
32	-1	+1	+1	+1	+1	0.8
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34	+1	0	+1	+1	+1	0.8
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40	+1	-1	+1	+1	+1	0.8
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
43	+1	-1	+1	+1	+1	0.8

แบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
49	+1	0	+1	+1	+1	0.8

ค่า IOC = .93

ภาคผนวก ข

รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี

## รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

ชื่อ โรงเรียน	ประชากร		ข้อมูลภูมิสังคม	
	ผู้บริหาร	ครู	ที่ตั้ง	ขนาดโรงเรียน
1. โรงเรียนปทุมวิไล	10	116	ในเขตเทศบาล	ใหญ่
2. โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	10	121	นอกเขตเทศบาล	ใหญ่
3. โรงเรียนชัยบุรี	10	107	ในเขตเทศบาล	ใหญ่
4. โรงเรียนชัยรัตน์	10	115	ในเขตเทศบาล	ใหญ่
5. โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวง- วิทยาคม	10	92	ในเขตเทศบาล	ใหญ่
6. โรงเรียนสายปัญญารังสิต	10	71	ในเขตเทศบาล	ใหญ่
7. โรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์	10	28	ในเขตเทศบาล	ใหญ่
8. โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี	10	49	นอกเขตเทศบาล	ใหญ่
9. โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม	10	62	นอกเขตเทศบาล	ใหญ่
10. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	10	77	นอกเขตเทศบาล	ใหญ่

ชื่อโรงเรียน	ประชากร		ข้อมูลภูมิสังคม	
	ผู้บริหาร	ครู	ที่ตั้ง	ขนาด โรงเรียน
11.โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	10	65	นอกเขตเทศบาล	ใหญ่
12.โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	10	104	นอกเขตเทศบาล	ใหญ่
13.โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา	10	96	ในเขตเทศบาล	ใหญ่
14.โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	10	58	ในเขตเทศบาล	กลาง
15.โรงเรียนชัยสิทธิ์वास “พัฒนีสายบัวรุ่ง”	10	15	นอกเขตเทศบาล	กลาง
16.โรงเรียนบัวแก้วเกษร	10	32	ในเขตเทศบาล	กลาง
17.ปทุมธานี “นันทมุนีบัวรุ่ง”	10	39	นอกเขตเทศบาล	กลาง
18.โรงเรียนนรราชาทินัด ดามาคูวิทยา	10	38	นอกเขตเทศบาล	กลาง
19.โรงเรียนสุนทโรเมตตาประชาสรรค์	10	7	นอกเขตเทศบาล	กลาง
20.โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	10	39	นอกเขตเทศบาล	กลาง
21.โรงเรียนจุฬารัตน์ราชวิทยาลัย ปทุมธานี	10	59	นอกเขตเทศบาล	กลาง

ภาคผนวก ฅ

ประวัติผู้เขียน

## ประวัติย่อผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล นางจิราภา เพียรเจริญ  
ประวัติการศึกษา  
พ.ศ. 2529 บริหารธุรกิจบัณฑิต เอกการเงินและการธนาคาร(บธบ.)  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
พ.ศ. 2555 ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ธุรกิจบัณฑิตย์  
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน ครูชำนาญการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย  
ปทุมธานี