

ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

FACTORS OF ADMINISTRATOR CHARACTERISTIC AFFECTING  
ACTIVE LEARNING OF TEACHER UNDER THE OFFICE OF SECONDARY  
EDUCATION SERVICE AREA CHACHOENGSAO



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2565

KMITL-2022-ED-M-218-014

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS OF ADMINISTRATOR CHARACTERISTIC AFFECTING  
ACTIVE LEARNING OF TEACHER UNDER THE OFFICE OF  
SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA CHACHOENGSAO



SUJITTRA MOONIN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION  
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG  
2022

KMITL-2022-ED-M-218-014

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่
นักศึกษา	นางสาวสุจิตตรา มูลอินทร์
รหัสประจำตัว	62603038
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร และ 3) ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่ จำนวน 264 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เท่ากับ 0.95 โดยด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ด้านความรับผิดชอบการอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก 2) ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก และ 3) ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

( $X_2$ ) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.00 โดยมีสมการคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = 2.260 + .268(X_2) + .229(X_5)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z}_y = .374(Z_2) + .304(Z_5)$$



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factors of Administrator Characteristic Affecting Active Learning of Teacher Under the Office of Secondary Education Service Area Chachoengsao
Student Name	Miss Sujittra Moonin
Student ID.	62603038
Degree	Master of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2022
Thesis Advisor Thesis	Dr. Kalayarat Methewirawong
Co-advisor	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan

## ABSTRACT

The research objectives were to 1) study the level of teachers' active learning management. 2) study the level of administrators' characteristics, and 3) study the factors of administrator characteristic affecting teachers' learning management. The sample was 264 administrators and teachers under the Office of Secondary Education Service Area Chachoengsao, stratified random sampling as school size and proportional sampling. The research instrument was a five point scale. The index of item-objective congruence (IOC) was between 0.60-1.00 . The Questionnaire reliability on the administrators' characteristics was 0.95, the reliability of vision and ability in management was 0.92, the reliability of academic leadership was 0.87, the reliability of interpersonal relationships was 0.80, the reliability of responsibility, devotion and being typical in work was 0.80, and the reliability of administrators' support was 0.95. The questionnaire reliability on teachers' active learning management was 0.80. The data were analyzed by mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that 1 ) The level of teachers' active learning management in overall were at high level, 2) The level of administrators' characteristics in overall were at high level and 3) The characteristics of administrators affecting teachers' active learning management was significantly at .01 level; There were academic leadership ( $X_2$ ) and administrators support ( $X_5$ ) both of these factors could be predicted at 42.00 percent with the analytical equations as follow

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Unstandardized score equation  $\hat{Y} = 2.260 + .268(X_2)^{**} + .229(X_5)^{**}$

Standardized score equation  $\hat{Z}_y = .374(Z_2)^{**} + .304(Z_5)^{**}$



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาที่ให้คำปรึกษาคำแนะนำข้อคิดเห็น ตรวจสอบ และแก้ไขร่างวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด จนกระทั่งผู้วิจัยสามารถเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จ สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านด้วยความเคารพอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอะเซ็งเทรา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มีชัย ออสุวรรณ อาจารย์ ดร.หนึ่งฤทัย เมฆวฑฒิต ดร.สุธีรจุ อูปถัมภ์ นายวินิชัย แก่นภมร ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพที่ดี ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของผู้วิจัยที่สนับสนุนในด้านทุนทรัพย์ และกำลังใจในระหว่างการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนสาขาบริหารการศึกษา รุ่นที่ 8 เพื่อนโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 5 ที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ที่สำเร็จได้ด้วยดี ท้ายที่สุดนี้ขอขอบพระคุณตนเองที่มีความพยายาม และอยู่รอดได้ในการทำวิจัยจนถึงปัจจุบัน

สุจิตตรา มูลอินทร์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อไทย.....	I
บทคัดย่ออังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.....	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	27
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	74
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	75
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	78
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	85
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	89
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	92
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	99
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	113
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	118
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	126
ประวัติผู้เขียน.....	130

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู.....	5
2.1 จำนวนสถานศึกษา นักเรียน ห้องเรียนและครู ปีการศึกษา 2563.....	12
2.2 จำนวนสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	12
2.3 การเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กับการจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนเป็นฝ่ายรับความรู้.....	18
2.4 การเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	19
2.5 แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก.....	24
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	66
4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ภาพรวมและรายข้อ.....	75
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะ ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ รายด้าน.....	78
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ด้านวิสัยทัศน์และ ความสามารถทางการบริหาร ภาพรวมและรายข้อ.....	79
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะ ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาพรวมและรายข้อ.....	80
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาพรวมและรายข้อ.....	82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ภาพรวมและรายชื่อ.....	83
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ภาพรวมและรายชื่อ.....	84
4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู.....	85
4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยแต่ละตัว โดยการ ตรวจสอบด้วย ค่า Tolerance และ ค่า Variance inflation factor (VIF).....	86
4.11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ปัจจัยคุณลักษณะของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา.....	87
4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	87
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่าสถิติที่ใช้ พิจารณาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี stepwise.....	88
ค.1 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา .....	127
ค.2 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	129

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2.1 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ตามแนวคิดของ Quigley.....	36



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก (Global Trends) ทั้งในด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร การประกอบอาชีพ การศึกษา การแสดงพฤติกรรม รวมทั้งการดำเนินชีวิตประจำวันด้านอื่นๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเหล่านี้ ทำให้ประชากรต้องมีการปรับตัวในการใช้ชีวิตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติและมีคุณภาพ ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง หากต้องการให้การดำเนินชีวิตสามารถดำรงอยู่และเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ความเข้าใจกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อประกอบการวางแผน นโยบาย หรือยุทธศาสตร์ ด้านต่างๆ ในอนาคต ซึ่งในปัจจุบันมีหลายประเทศที่พัฒนาตนเองจนเป็นผู้นำในด้านต่างๆ และเป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศ อาทิ สาธารณรัฐเกาหลี มุ่งพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการเป็นสังคมแห่งความรู้ สร้างสภาวะแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สาธารณรัฐสิงคโปร์ มีแรงงานที่มีทักษะการศึกษาและภาษาดี รวมทั้งการเมืองมีเสถียรภาพ ประเทศฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก รวมทั้งมีการลงทุนทางการศึกษาที่นับเป็นจำนวนสูงมากจนได้รับการจัดอันดับว่าเป็นประเทศที่มีการศึกษาดีที่สุดในโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559: 1)

สังคมโลกได้พัฒนามาสู่ยุคไร้พรมแดนอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อสังคมไทยทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ศักยภาพของประชาชนในประเทศไทยจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาประเทศให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมประเทศต่าง ๆ ได้ การศึกษาเป็นพื้นฐานประการสำคัญของการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อการพัฒนา ประชาชนในฐานะทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีความรู้และทักษะเพียงพอเหมาะสม เพื่อการผลักดันให้ประเทศมีความก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ประชาชนไทยมีสิทธิด้านการได้รับการศึกษาโดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและเด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความ

ถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ทั้งได้กำหนดภารกิจเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดการกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา ให้เป็นไปในลักษณะ ดังนี้ 1) จัดการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) จัดการเรียนรู้โดยการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดการเรียนรู้โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ นอกจากนี้ภารกิจที่สำคัญ อีกประการหนึ่งของสถานศึกษา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 8-9) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนแม่บทของการจัดการศึกษาในฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้กำหนดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 3 ในการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ โดยให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน เช่น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 163)

จากทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศไทยข้างต้น สอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก จึงมีความสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ที่ช่วยส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจาร์ณญาณ การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียนและในด้านครูผู้สอนในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทุกตัวชี้วัดของมาตรฐานการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2562: 4-5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาผลการประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประเมินผลตามระดับคุณภาพ) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่าร้อยละของสถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) ยังไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน (ธีระ รุญเจริญ. 2550: 140 ภารดี อนันต์นาวิ. 2555: 77) กระทรวงศึกษาธิการ ยังได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะของผู้บริหาร เนื่องจากเห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีคุณลักษณะผู้บริหารหลายประการที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูให้ประสบความสำเร็จ จากการศึกษาผลงานวิจัยของ ชูชัยลา เจ๊ะฮะ (2559: 114-115) เรื่องปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่าบรรยากาศโรงเรียนภาวะผู้นำทางวิชาการ และวัฒนธรรมโรงเรียน ทุกปัจจัยส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู วศิน ชูชาติ (2559: 166-167) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560: 84) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่าการร่วมวางแผน และการสนับสนุนของผู้บริหาร ส่งผลโดยตรงกับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ชยาภรณ์ จันโท (2560: 312-314) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จากผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความสามารถทางการบริหาร วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความรับผิดชอบการอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ ทุกด้านส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

จากข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหาร 5 ด้าน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และวิเคราะห์จากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร 2) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เกิดประโยชน์กับผู้เรียน ผู้สอนอย่างสูงสุดต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่

## 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4.1 ในการศึกษาเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ Bonwell and Eison (1991: 2) Meyers and Jones (1993: 6) Petty (2004: 1), Prince (2004: 1) Silberman and Auerbach (2006: 10-11) อารมณ์ ใจเที่ยง (2553: 100) พิมพ์พันธ์ุ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2560: 94) มหาวิทยาลัยทักษิณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (2561: 1) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 4)

1.4.2 ในการศึกษาเรื่องปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ของ ชูฮัยลา เจ๊ะฮะ (2559: 114-115) วศิน ชูชาติ (2559: 166-167) ชยาภรณ์ จันโท (2560: 312-314) พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560: 84) โดยผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่ ดังปรากฏในตาราง ที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ปัจจัยคุณลักษณะ	แหล่งข้อมูล			
	ชูฮัยลา เจ๊ะฮะ (2559)	วศิน ชูชาติ (2559)	ชยาภรณ์ จันโท (2560)	พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560)
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	✓			
2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา		✓		
3. ความรู้ความสามารถทางการบริหาร			✓	
4. ความรับผิดชอบการอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน			✓	
5. วิสัยทัศน์			✓	
6. ภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำทางวิชาการ			✓	
7. มนุษยสัมพันธ์			✓	
8. การร่วมวางแผน				✓
9. การสนับสนุนของผู้บริหาร				✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางข้างต้น สามารถจัดกลุ่มและสังเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้ดังนี้

1. ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ข้อที่ 6 ภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ขอใช้ชื่อตัวแปรว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ข้อที่ 2 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ข้อที่ 9 การสนับสนุนของผู้บริหาร ขอใช้ชื่อตัวแปรว่า การสนับสนุนของผู้บริหาร
3. ข้อที่ 3 ความรู้ความสามารถทางการบริหาร ข้อที่ 5 วิสัยทัศน์ ข้อที่ 8 การร่วมวางแผน ขอใช้ชื่อตัวแปรว่า วิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร
4. ข้อที่ 4 ความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน
5. ข้อที่ 7 มนุษยสัมพันธ์

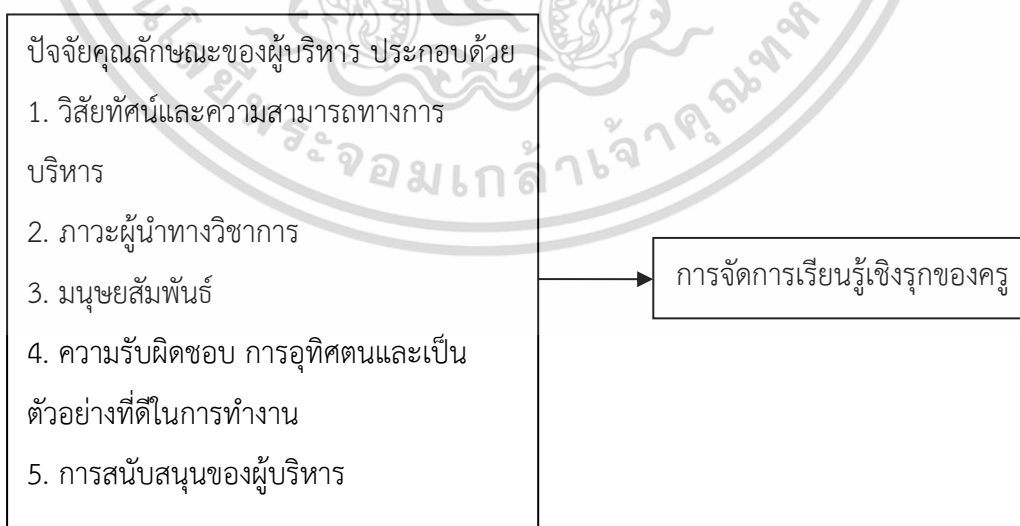
จากการจัดกลุ่มคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบไปด้วย

1. วิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. มนุษยสัมพันธ์
4. ความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน
5. การสนับสนุนของผู้บริหาร

จากแนวคิดที่ได้เสนอข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่ เชียงใหม่ ทั้งหมด 29 สถานศึกษา โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ครูในสถานศึกษา จำนวน 1,530 คน รวม 1,559 คน ปีการศึกษา 2564

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่ เชียงใหม่ ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\*POWER 3.1.9.4 (Faul et al., 2007) โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size W) ที่ 0.30 ระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 (ความเชื่อมั่นที่ 95%) และอำนาจการทำนายที่ 0.95 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 5%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 220 คน เพื่อป้องกันการผิดพลาดของการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน แล้วทำการการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร 5 ด้าน ได้แก่

- (1) วิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร
- (2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ
- (3) มนุษยสัมพันธ์
- (4) ความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน
- (5) การสนับสนุนของผู้บริหาร

1.5.2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่ เชียงใหม่ ผู้วิจัยได้จัดทำนิยามศัพท์เฉพาะที่จำเป็นต่องานวิจัย ดังนี้

**1.6.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู** หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้การฟัง พูด อ่าน เขียน พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงด้านการคิดวิเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังเคราะห์ ประเมินค่า ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวก

**1.6.2 ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู** หมายถึง ลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสาเหตุต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้แก่

**1.6.2.1 วิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร** หมายถึง การมองการณ์ไกลของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวปฏิบัติโดยกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ หน้าที่ และกรอบการทำงานสู่การปฏิบัติที่ประสานและจัดทาบุคคลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนงานระยะสั้นและระยะยาวที่มีความท้าทายสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดี มีความน่าเชื่อถือสร้างสรรค์ และพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จขององค์การ

**1.6.2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ** หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ในการบริหารงานวิชาการ สร้างเป้าหมายสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา นิเทศภายในและการประเมินการสอน พัฒนาหลักสูตร วิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครู นักเรียน และสถานศึกษาอย่างมุ่งมั่นตั้งใจและสร้างสรรค์ ชี้นำ จูงใจและโน้มน้าวใจ ตัดสินใจ วางแผน ให้คำปรึกษา สร้างและส่งเสริมบรรยากาศทางการบริหารและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และร่วมประสานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา

**1.6.2.3 มนุษย์สัมพันธ์** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ที่แสดงออกถึงการมีไหวพริบปฏิภาณ การวิเคราะห์ตนเอง ยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่น จริใจเปิดเผย ยุติธรรม สามารถจูงใจและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร ก่อให้เกิดความรัก ความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

**1.6.2.4 ความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน** หมายถึง การตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะแก้ไขพัฒนาความก้าวหน้าของงานและองค์การให้มีประสิทธิภาพขึ้น เต็มใจ เสียสละและอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

**1.6.2.5 การสนับสนุนของผู้บริหาร** หมายถึง การกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยการเปิดโอกาสให้ครูเข้ามา  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีส่วนร่วมในการนำข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ กำหนดเป็นทางเลือก และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตอย่างเป็นขั้นตอน มีการประสานงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและการประเมินผลการทำงานในอนาคตร่วมกันที่ชัดเจน ยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงและปรับได้ตามสถานการณ์ เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระทางความคิด มีแรงจูงใจ เกิดความไว้วางใจในการทำงาน

**1.6.3 สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา จำนวน 29 สถานศึกษา ปีการศึกษา 2564

**1.6.4 ครู** หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และพนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา ปีการศึกษา 2564

**1.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา จำนวน 29 คน ปีการศึกษา 2564

**1.6.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำกับดูแล ประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 29 สถานศึกษา ในจังหวัดละเชิงเทรา ประกอบด้วย โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ โรงเรียนดัดดรุณี โรงเรียนวัดโสธรวราราม วรวิหาร โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 3 ชนงสงสารวิทยา โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวินทวงศ์ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเป็ริงวิสุทธาธิบดี โรงเรียนบางน้ำเปรี้ยววิทยา โรงเรียนดอนฉิมพลีวิทยาคม โรงเรียนหมอนทองวิทยา โรงเรียนไผ่คำพิทยาคมรัชมิ่งคลาภิเษกฯ โรงเรียนการทำมาหากินวัดโพธิ์เฉลิมรักษ์ฯ โรงเรียนบางปะกง “บวรวิทยายน” โรงเรียนพุทธิรังสีพิบูล โรงเรียนผาณิตวิทยา โรงเรียนวิทยาราชภัฏรังสรรค์ โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” โรงเรียนหนองแวงวิทยา โรงเรียนกาญจนาภิเษก วิทยาลัยละเชิงเทรา โรงเรียนสนามชัยเขต โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ละเชิงเทรา โรงเรียนราชสาส์นวิทยา โรงเรียนบางคล้าพิทยาคม โรงเรียนวัดเปี่ยมนิโครธาราม โรงเรียนก้อนแก้วพิทยาคม โรงเรียนแปลงยาวพิทยาคม โรงเรียนไผ่แก้ววิทยา โรงเรียนหนองไม้แก่น ในปีการศึกษา 2564

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษามาจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นเหตุผลสนับสนุน โดยศึกษารายละเอียดในหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
  - 2.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
  - 2.1.2 สภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
  - 2.1.3 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
  - 2.1.4 นโยบาย มาตรการและแนวทางการบริหารจัดการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
  - 2.2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
  - 2.2.2 ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
  - 2.2.3 แนวทางจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
  - 2.2.4 องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
  - 2.3.1 ความหมายคุณลักษณะของผู้บริหาร
  - 2.3.2 ความสำคัญคุณลักษณะของผู้บริหาร
  - 2.3.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
    - 2.3.3.1 วิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร
    - 2.3.3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
    - 2.3.3.3 มนุษย์สัมพันธ์
    - 2.3.3.4 ความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน
    - 2.3.3.5 การสนับสนุนของผู้บริหาร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

### 2.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (2563: 4-5) สามารถสรุปข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราได้ ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทย มีเนื้อที่ประมาณ 5,351 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 3,344,375 ไร่ อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 7 กิโลเมตร ตามทางหลวงรถยนต์หมายเลข 304 แยกเข้าหมายเลข 314 และประมาณ 61 กิโลเมตร ตามทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงใต้ ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไป มีลักษณะเป็นที่ราบชายฝั่งทะเล ทางด้าน ตะวันตกเฉียงใต้สูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 2 เมตร และมีที่ดินบางส่วนโดยเฉพาะในเขตอำเภอสนามชัยเขต และอำเภอท่าตะเกียบ ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นที่ดอน ซึ่งบริเวณที่อยู่ถัดเข้าไปในพื้นที่แผ่นดินด้านตะวันออกเฉียงเหนือมีสภาพพื้นที่ราบ ซึ่งเกิดจากการทับถมของตะกอนลำน้ำ พื้นที่จะค่อยๆ ลาดสูงขึ้นไปทางทิศตะวันออกและทิศเหนือ โดยที่ประมาณครึ่งหนึ่งของจังหวัดจะมีสภาพเป็นลูกคลื่น และสูงชัน เป็นพื้นที่ภูเขา ซึ่งอยู่ในพื้นที่อำเภอพนมสารคามและอำเภอสนามชัยเขตมีความสูงจากระดับน้ำทะเล 30 - 80 เมตร จังหวัดฉะเชิงเทรามีแม่น้ำบางปะกงไหลผ่านพื้นที่อำเภอต่าง ๆ คือ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางคล้า อำเภอเมือง อำเภอบ้านโพธิ์ และออกสู่อ่าวไทยที่อำเภอบางปะกง รวมความยาวชายฝั่งทะเลประมาณ 12 กิโลเมตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 410/1 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24000 มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	จังหวัดนครนายก และจังหวัดปราจีนบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	จังหวัดชลบุรี อ่าวไทย และจังหวัดจันทบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดปทุมธานีและกรุงเทพฯ

### 2.1.2 สภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

สภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรามีขอบข่ายความรับผิดชอบสถานศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 29 สถานศึกษา ได้แก่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. 2563: 8-9) โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ โรงเรียนดัดดรุณี โรงเรียนวัดโสธรวราราม วรวิหาร โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 3 ชนงสงสารวิทยา โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวินทวงศ์ โรงเรียนเตรียม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุดมศึกษาเป็ริงวิสุทธาธิบดี โรงเรียนบางน้ำเปรี้ยววิทยา โรงเรียนดอนฉิมพลีวิทยาคม โรงเรียนหมอนทองวิทยา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคมรัชมังคลาภิเษกฯ โรงเรียนการทำมาหากินวัดโพธิ์เฉลิมรักษ์ฯ โรงเรียนบางปะกง “บวรวิทยายน” โรงเรียนพุทธธีรังสีพิบูล โรงเรียนผาณิตวิทยา โรงเรียนวิทยาราชบุรีรังสรรค์ โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” โรงเรียนหนองแห่นวิทยา โรงเรียนกาญจนากิเชกวิทยาลัยฉะเชิงเทรา โรงเรียนสนามชัยเขต โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา โรงเรียนราชสาส์นวิทยา โรงเรียนบางคล้าพิทยาคม โรงเรียนวัดเป็ยมณีโครธาราม โรงเรียนก้อนแก้วพิทยาคม โรงเรียนแปลงยาวพิทยาคม โรงเรียนไผ่แก้ววิทยา โรงเรียนหนองไม้แก่น การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีโรงเรียนวัดโสธรวราราม วรวิหาร จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังตารางที่ 2.1, 2.2

ตารางที่ 2.1 จำนวนสถานศึกษา นักเรียน ห้องเรียน และครู ปีการศึกษา 2563

จังหวัด	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2563					ห้องเรียน	ครู
		ก่อนประถม	ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	รวม		
ฉะเชิงเทรา	29	251	833	13,447	10,350	24,881	759	1,294

(ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. 2564: 9)

ตารางที่ 2.2 จำนวนสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขนาดสถานศึกษา	สถานศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา		
	จำนวนนักเรียน(คน)	จำนวนสถานศึกษา	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดเล็ก	1-499	15	51.72
ขนาดกลาง	500 - 1,499	9	31.04
ขนาดใหญ่	1,500-2,499	1	3.45
ขนาดใหญ่พิเศษ	2,500 คนขึ้นไป	4	13.79
<b>รวม</b>		<b>29</b>	<b>100</b>

(ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. 2564: 11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.3 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปี 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้ (2564: 79-81) มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### 1. วิสัยทัศน์ (Vision)

“จัดการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21”

#### 2. พันธกิจ (Mission)

2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

2.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพ

2.6 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามบริบทของพื้นที่

#### 3. เป้าประสงค์ (Goals)

3.1 ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

3.2 ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21

3.3 ผู้เรียนมีคุณธรรมและใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.4 ผู้เรียนทุกกลุ่มได้รับโอกาสเข้าเรียนและพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ

3.5 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

#### 4. ค่านิยมองค์กร

“ซื่อสัตย์ สามัคคี มีจิตบริการ”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5. นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

### 5.1 นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

#### 5.1.1 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี

5.1.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ ทุกระดับ ความรุนแรง ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ เช่น ภัยจากยาเสพติด และภัยพิบัติต่าง ๆ

5.2 นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ นำไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการตามความสามารถ ความสนใจ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

### 5.3 นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

#### 5.3.1 พัฒนาหลักสูตรทุกระดับการศึกษา

5.3.2 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีวินัย มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีทักษะด้านภาษาไทยเพื่อใช้ในการเรียนรู้ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ นำไปสู่การมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้อัตลักษณ์ที่เป็นพหุวัฒนธรรม มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตมีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

5.3.3 นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่แก่นักเรียนทุกระดับ การจัดการศึกษาเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียนสามารถสร้างสังคมฐานความรู้ของตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

#### 5.3.4 การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

5.4 นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5.4.1 สร้างความมือกับองค์กรปกครองระดับท้องถิ่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

#### 5.4.2 ยกย่องสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

5.4.3 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนผู้เรียนทุกกลุ่ม และสถานศึกษาทุกประเภทอย่างเหมาะสมและพอเพียง

5.4.4 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของ  
ผู้เรียน

5.5 นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม  
น้อมนำศาสตร์พระราชา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน 17  
เป้าหมาย มาเป็นหลักในการปรับปรุงหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมของ  
สถานศึกษา

5.6 นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

5.6.1 ให้สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ  
การศึกษา

5.6.2 พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัยอย่างมี  
ประสิทธิภาพ

5.6.3 จัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียนและสถานศึกษา

5.6.4 พัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามา  
ประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์

**2.1.4 นโยบาย มาตรการและแนวทางการบริหารจัดการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้  
เชิงรุก**

จากการศึกษานโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ  
2563 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2563: 10-17) ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มอบไว้เป็นแนวทางให้  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สถานศึกษา  
ดำเนินการวัดแววผู้เรียน และพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนตามศักยภาพ และความถนัดโดยจัดการ  
เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เช่น การจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน  
หรือบันได 5 ขั้น (Independent Study: IS) การเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบสหวิทยาการ เช่น สะเต็ม  
ศึกษา (Science Technology Engineering and Mathematics Education: STEM Education)  
เป็นต้น โดยส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่  
ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) และส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ที่  
ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

3. การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการวัดประเมินผลที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

### 2.2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้ดังนี้

Bonwell and Eison (1999: 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าการฟัง ผู้เรียนจะต้องอ่าน เขียน อธิบาย และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งสัมพันธ์กัน 3 ส่วน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

Meyers and Jones (1993: 6) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ว่าเป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างโอกาสในการพูด ฟัง เขียน อ่าน และไตร่ตรองอย่างมีความหมายเกี่ยวกับเนื้อหา แนวคิดประเด็น และการนำเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ไปใช้ให้กับผู้เรียน

Petty (2004: 1) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน ผู้สอนจะเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มากกว่าการที่ผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการบรรยายเพียงอย่างเดียว

Prince (2004: 1) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ได้ใช้ทักษะการพูด ฟัง อ่านเขียน และไตร่ตรองความคิด

Silberman and Auerbach (2006: 10-11) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการกลุ่ม โดยผู้เรียนจะร่วมมือกัน และนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553: 100) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติ ได้คิด ค้นคว้า อภิปรายและสรุป พร้อมทั้งได้นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2560: 94) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน และแสดงความคิดเห็นขณะลงมือทำกิจกรรมโดยขณะที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมผู้เรียน

ต้องใช้กระบวนการคิดขั้นสูง คือการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการประเมินค่า

มหาวิทยาลัยทักษิณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (2561: 1) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าการเรียนเชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า ไม่เพียงแต่ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ถามคำถาม อภิปรายร่วมกัน และลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 4) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถามและถาม อภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าการเรียนรู้แบบเชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้การฟัง พูด อ่าน เขียน พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวก

### 2.2.2 ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้มีผู้อธิบายไว้ ดังนี้

Bonwell and Eison (1999: 15 ) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก

(Active learning) ประกอบด้วย

1. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ นอกเหนือจากการฟังเพียงอย่างเดียว
2. เน้นกิจกรรมการพัฒนาทักษะและแนวคิดของผู้เรียน มากกว่าครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้
3. ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า
4. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่น การอ่าน อภิปราย และเขียน
5. เน้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ เจตคติ คุณค่า และประสบการณ์ด้วยตนเอง

Silberman (1996: 11) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active learning) มีดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ นักเรียนมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมชั้น และยังเป็นการสร้างความร่วมมือกัน และการมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

2. มีการประเมินตามสภาพจริงโดยตลอด ซึ่งเป็นการประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ และ ประสิทธิภาพของนักเรียน

3. นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความสนใจในเนื้อหาวิชา

Sheffield Hallam University (2000: 7) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active learning) ว่าเป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสรุปความแตกต่างระหว่าง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก กับการสอนที่ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง โดยนักเรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ฝ่ายเดียว ไว้ดัง ตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กับการจัดการเรียนรู้ที่นักเรียน เป็นฝ่ายรับความรู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	การจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนเป็นฝ่ายรับความรู้
- เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม	- เน้นการสอนแบบบรรยาย
- เน้นการร่วมมือระหว่างนักเรียน	- เน้นการแข่งขัน
- เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	- เป็นการสอนรวมทั้งชั้น
- นักเรียนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน	- ครูรับผิดชอบการเรียนรู้ของนักเรียน
- ครูเป็นเพียงผู้ชี้แนะ ประสิทธิภาพ และ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	- ครูเป็นผู้ชี้แนะและจัดเนื้อหาเอง ทั้งหมด
- นักเรียนเป็นเจ้าของความคิดและการ ทำงาน	- ครูเป็นผู้ใส่ความรู้ลงในสมองของ นักเรียน
- เน้นทักษะการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา	- เน้นความรู้ในเนื้อหาวิชา
- นักเรียนมีวินัยในตนเอง	- ครูเป็นผู้วางกฎระเบียบวินัย
- นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร	- ครูเป็นผู้วางแผนหลักสูตรแต่เพียงผู้ เดียว
- นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิง รุก	- นักเรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ที่ครู ถ่ายทอดเพียงอย่างเดียว
- ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	- จำกัดวิธีการเรียนรู้และกิจกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sherman and Sherman (2004: 22) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสรุปความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้เชิงรุก กับการที่ครูผู้สอนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้เรียนเป็นฝ่ายรับอย่างเดียว ไว้ดังตารางที่ 2.4

**ตารางที่ 2.4** การเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ประเด็น	การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
บทบาทผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นท่องจำเนื้อหาหลักการ โดยขาดการเชื่อมโยงความรู้ หรือประสบการณ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นสร้างความรู้ความเข้าใจ</li> <li>- จดจำเนื้อหาและหลักการโดยอาศัยความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์</li> <li>- ค้นหาความคิดใหม่ๆ ด้วยตนเอง</li> <li>- ถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนได้</li> <li>- แสดงความคิดเห็นและเสนอผลงานได้อย่างเหมาะสม</li> </ul>
บทบาทครูผู้สอน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เสนอความรู้ให้กับผู้เรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรมตามประสบการณ์ของผู้เรียน</li> <li>- ใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการสื่อสาร การอภิปราย และการวิพากษ์ระหว่างผู้เรียน</li> <li>- ใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ ยกตัวอย่างและอภิปรายให้เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์ของผู้เรียน</li> <li>- มีการนำจุดประสงค์การเรียนรู้มาอภิปราย และพูดคุยร่วมกับผู้เรียน</li> <li>- ช่วยเหลือผู้เรียนให้สร้างความรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- ร่วมมือกับครูผู้สอนคนอื่น</li> </ul>
ทักษะการคิด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คาดหวังกับคำตอบของผู้เรียน</li> <li>- เน้นเนื้อหา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการคิดระดับสูง</li> <li>- ตรวจสอบทักษะการคิดจากการทำงานของผู้เรียน</li> </ul>
หลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นทักษะพื้นฐานเพียงอย่างเดียว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นการสร้างมโนทัศน์</li> </ul>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ประเด็น	การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
วิธีสอน	- เน้นการบรรยายและการอภิปรายในห้องเรียน	- วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงเทคนิคการเรียนแบบร่วมมือ
ลักษณะของกิจกรรม	- เรียนเป็นรายบุคคลหรือทั้งห้องเรียน	- เรียนร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ และรายบุคคล
วิธีการประเมิน	- ใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบ เต็มคำในช่องว่าง ถูก-ผิด - เน้นการหาคำตอบที่ถูกต้องที่สุด	- ประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน โครงงาน นิทรรศการ และสังเกตการทำงานของผู้เรียน - ประเมินโดยใช้แบบทดสอบที่เหมาะสม
ลักษณะของกิจกรรม	- เรียนเป็นรายบุคคลหรือทั้งห้องเรียน	- เรียนร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ และรายบุคคล

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553: 84-85) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกมีดังต่อไปนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพของสมอง ได้แก่ การคิดขั้นสูง การแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด
3. ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันและการร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะมีความรับผิดชอบร่วมกันมีวินัยในการทำงานและการวางแผน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่านพุดฟังและคิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการความรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและมโนทัศน์  
ได้

9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือ  
ปฏิบัติด้วยตนเอง

10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียนโดย  
องค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี 4 เรื่องซึ่งผู้สอนอาจใช้ 2-3 เรื่องร่วมกันก็ได้ เพื่อให้  
การเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น

10.1 การคุยและฟังเมื่อผู้เรียนพูดถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการตอบคำถามของ  
ผู้สอนหรืออธิบายประเด็นบางอย่างให้ฟังเขาจะต้องจัดแจงในสิ่งที่เขาได้เรียนรู้ เมื่อเขาได้ฟังและต้องการ  
ให้แน่ใจว่าเป็นการฟังที่มีความหมายในห้องเรียนผู้เรียนจำเป็นต้องมีเวลาเป็นช่วงๆ จากการนั่งฟังผู้สอน  
บรรยายเพื่อซึมซับสิ่งที่ได้ยินและหาความหมายของการฟัง ผู้สอนต้องตั้งคำถามก่อนเริ่มกิจกรรมเพื่อที่จะ  
กระตุ้นความคิดของผู้เรียนที่อยากจะค้นหาคำตอบ

10.2 การเขียน ทำให้ผู้เรียนได้ประมวลความรู้และความคิดใหม่ๆ ในภาษาของตน  
วิธีนี้เหมาะสำหรับห้องเรียนใหญ่และผู้เรียนที่ต้องการความเป็นอิสระในการเรียนรู้

10.3 การอ่าน ผู้เรียนเกี่ยวข้องกับการอ่านมากแต่ไม่ค่อยได้รับการแนะนำให้อ่าน  
อย่างมีประสิทธิภาพ จากแบบฝึกหัดการอ่านเชิงรุกเช่นการตรวจเอกสารรายงานสรุปการบันทึกย่อ  
สามารถช่วยให้ผู้เรียนประมวลสิ่งที่อ่านและช่วยให้เขาพัฒนาความสามารถในการเน้นสาระที่สำคัญได้

10.4 การสะท้อนความคิดโดยทั่วไปเมื่อจบการเรียนรู้ในแต่ละวิชาผู้เรียนจะปิด  
หนังสือและออกจากห้องเรียนไปความรู้ก็จะจางหายไปจากสมองภายในเวลาไม่นาน ทำให้ผู้เรียนไม่มีเวลา  
สะท้อนเชื่อมโยงกับสิ่งที่ฟังเรียนกับสิ่งที่ฟังรู้ หรือใช้ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้การให้ผู้เรียนหยุดคิดและ  
บอกให้ผู้อื่นรู้ว่าเรียนแล้วได้ความรู้อะไรบ้าง ก็จะเป็นการสะท้อนความรู้สำหรับคนอื่นด้วย หรือแม้แต่การ  
ตอบคำถามในชีวิตประจำวันก็เป็นวิธีที่ง่ายที่สุด เพื่อที่จะเพิ่มความสามารถในการเก็บกักความรู้ของ  
ผู้เรียน

วัชร เกษพิชัยณรงค์ (2557: 7) ได้ให้ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เช่นการแสดง  
ความคิดเห็น การสะท้อนการเรียนรู้ การเขียนเพื่อทบทวนสิ่งที่ได้เรียนไป เป็นต้น

2. การเรียนรู้เชิงรุก มักเป็นกิจกรรมที่เป็นกลุ่มย่อยดังนั้น ผู้เรียนจึงมีโอกาสได้เรียนรู้การแบ่ง  
หน้าที่ในการทำงาน ฝึกความรับผิดชอบในงานของตนและงานของส่วนรวม มีวินัยในการทำงาน

3. เป็นการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการเรียนรู้พร้อมกันหลายๆ ด้าน เช่น การอ่าน การเขียน การรับฟังผู้อื่น การแสดงความคิดเห็น การให้เหตุผล เพื่อแก้ปัญหาหรือทำงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ผู้เรียนค้นคว้า และบูรณาการข้อมูลข่าวสารสนเทศ ทฤษฎีหรือหลักการต่างๆ ที่มีเพื่อสร้างวิธีการแก้ปัญหา จนกระทั่งสร้างเป็นความคิดรวบยอดของตนเองต่อเรื่องราวต่างๆ ตามที่ครูได้วางแผนเอาไว้

สุพรรณิ ขาญประเสริฐ (2557: 3-6) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิด  
ขั้นสูง
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีการลงมือปฏิบัติ ทำงาน คิดและแก้ปัญหาร่วมกัน
4. ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็น ผู้ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ออกแบบกิจกรรมและจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ การฟัง อ่าน เขียน แสดงความคิดเห็นและการคิดขั้นสูง
5. ผู้เรียนมีอิสระและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างมากและมีผู้เรียนส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

Morable 2000 (อ้างใน นนทลี พรธาดาวิทย์. 2559: 25) ได้สรุป การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ว่ามีประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นแรงขับที่ทำให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ในเนื้อหาวิชา
2. ช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง
4. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
5. เกิดการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
6. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการค้นพบแนวคิด
7. เพิ่มพลัง และการมีส่วนร่วมอย่างมีชีวิตชีวา
8. สร้างความแข็งแกร่งของเครือข่ายการเรียนรู้
9. มีแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน ในรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคน
10. สามารถนำเนื้อหาที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง
11. เพิ่มช่องทางการสื่อสารกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. ทำให้การเรียนสนุก และสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตื่นเต้น
13. ช่วยปรับปรุงความคงทนในการจดจำข้อมูล และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้
14. เป็นการเตรียมเส้นทางให้ผู้เรียนเห็นคุณค่า ยอมรับ และได้สิ่งตอบแทนจากสิ่งที่เรียนรู้
15. ส่งเสริมการเรียนให้สนุกสนาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 4-5) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

1. Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจรรณญาณและการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาสมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจรรณญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเอง สู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้น Active Learning จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิด ชั้นสูง (Higher order thinking) ในการมีวิจรรณญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมินตัดสินใจ และการสร้างสรรค์
2. Active Learning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม
3. Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกเรียนรู้อีกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเทเพื่อบ่มงสู่ความสำเร็จ
4. Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียนและตัวครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

จากลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ข้างต้นสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะสำคัญคือ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน พัฒนากระบวนการคิดชั้นสูง มีปฏิสัมพันธ์และการฟังพากัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะ ประสบการณ์ และเชื่อมโยงองค์ความรู้

โดยการปฏิบัติจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย บูรณาการองค์ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ประสบการณ์กับการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง ผู้เรียนมีวินัยและความรับผิดชอบในการวางแผนการทำงาน และการประเมินผลตามสภาพจริง

### 2.2.3 แนวทางจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ได้มีนักวิชาการให้แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ของ Kansas University (2000: 1-3) สุพรรณิ ชาญประเสริฐ (2557: 3-6) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 33) และผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

Kansas University (2000)	สุพรรณิ ชาญประเสริฐ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	การสังเคราะห์แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ผู้สอนเป็นผู้จัดหาจุดมุ่งหมายที่สำคัญให้แก่ผู้เรียน	1. ผู้เรียนมีอิสระในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอนในเวลาพร้อมกัน	1. ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองในการออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed) การสร้างสรรค์ชิ้นงาน/ผลงาน (Creation or innovative) ด้วยตนเอง	1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ โดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน
2. บรรยากาศในชั้นเรียนมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และสนับสนุนช่วยเหลือกันอย่างต่อเนื่อง	2. ออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ไม่เน้นการสอนแบบบรรยายที่ใช้เวลานาน ๆ โดยรูปแบบของการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่	2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในการตั้งคำถาม การอภิปราย แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ผู้เรียนมี	2. บรรยากาศในชั้นเรียนมีลักษณะเป็นการปฏิบัติ ผ่านกิจกรรมรายบุคคล และกลุ่ม โดยผู้เรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน และสนับสนุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

Kansas University (2000)	สุพรรณิ ชาญประเสริฐ (2557)	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน (2562)	การสังเคราะห์แนว ทางการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
	นิยมนำมาใช้ในห้องเรียน แบบ Active Learning คือ กิจกรรมเป็น รายบุคคล กิจกรรมแบบ จับคู่ กิจกรรมกลุ่มย่อย	โอกาสได้ทำงานกลุ่ม ย่อย กลุ่มใหญ่ และ เป็นคู่	ช่วยเหลือกันอย่าง ต่อเนื่อง
3. สนับสนุนให้มีการ ประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ผู้เรียนในด้านการ ประเมินผล	3. แนวทางการวัดและ การประเมินผลตาม สภาพจริง (Authentic assessment) และการ ประเมินทางเลือก (Alternative assessment)	3. ผู้เรียนได้ประเมิน ตนเองเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ (self- evaluation) และ ผู้เรียนกำกับ ความก้าวหน้าในการ เรียนรู้ของตนเอง (self- management)	3. ผู้เรียนได้ประเมิน ตนเองเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้
4. การสอนพัฒนา มากกว่าชี้แนะ หรือ การ นำเสนอการสอนเน้นที่ ความเข้าใจและการ ประยุกต์ใช้ความรู้ มากกว่าการจดจำ	4. ผู้สอนควรให้ผู้เรียนมี อิสระในการดำเนิน กิจกรรมการเรียนรู้ด้วย ตนเอง โดยไม่จำเป็นต้อง ดำเนินกิจกรรมแต่ละ ขั้นตอนในเวลาพร้อม	4. นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ และ เชื่อมโยงสภาพแวด- ล้อมใกล้ตัว ปัญหา ชุมชนสังคมหรือ ประเทศชาติ	4. เน้นการเรียนแบบ เข้าใจโดยการ ประยุกต์ใช้ความรู้ใน การเชื่อมโยง สภาพแวดล้อมและ ปัญหารอบตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

Kansas University (2000)	สุพรรณิ ชาญประเสริฐ (2557)	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน (2562)	การสังเคราะห์แนว ทางการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
5. ผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะ ผู้เรียน การเรียน เริ่มต้นจากความรู้เดิม ของผู้เรียน ไม่ใช่ ความรู้ของผู้สอน	5. ผู้สอนควรออกแบบ หรือเลือกกิจกรรมที่มี ความหลากหลายมีความ เหมาะสม และที่สำคัญ กิจกรรมนั้นต้องให้ นักเรียนมีส่วนร่วมใน 2 ลักษณะ คือ การมีส่วน ร่วมในการทำงานหรือลง มือปฏิบัติและการมีส่วน ร่วมในการคิด	5. ผู้เรียนได้ฝึกการ คิดวิเคราะห์ การ สังเคราะห์ การคิด อย่างมีวิจารณญาณ การประเมินค่า	5. ฝึกให้ผู้เรียนเกิด ทักษะการปฏิบัติและ ทักษะการคิดขั้นสูง ทำหน้าที่ชี้แนะผู้เรียน ในการเริ่มต้นความรู้ ด้วยตนเอง

#### 2.2.4 องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้มีผู้อธิบายไว้ ดังนี้

Fink (1999: 1-2) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. การสนทนากับตัวเอง เพื่อผู้เรียนจะได้สะท้อนความคิด ถามตนเองว่าคิดอะไรมีความรู้สึกอย่างไร โดยบันทึกการเรียนรู้ หรือแฟ้มสะสมงาน ว่ากำลังเรียนอะไร เรียนอย่างไร สิ่งที่ยั่งยืนนี้มีบทบาทอย่างไรในชีวิตประจำวัน
2. การสนทนาสื่อสารกับผู้อื่น การอ่านตำรา หรือฟังคำบรรยาย ในการสอนแบบเดิมนั้นผู้เรียนจะถูกจำกัดความคิด ไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ขาดความมีชีวิตชีวาในการสนทนาสื่อสาร หากผู้สอนมอบหมายให้อภิปรายกลุ่มย่อยในหัวข้อที่น่าสนใจในการจัดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวาจะช่วยสร้างสรรค์สถานการณ์ในการสนทนาสื่อสารให้มีชีวิตชีวาได้
3. ประสบการณ์ที่ได้จากการลงมือกระทำ เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการออกแบบ การทดลอง หรือทางอ้อมจากกรณีศึกษา บทบาทสมมติ กิจกรรมสถานการณ์จำลอง ฯลฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ประสบการณ์ที่ได้จากการสังเกต การที่ผู้เรียนเฝ้ามองหรือฟังคนอื่น ในสิ่งที่สัมพันธ์กับหัวข้อที่กำลังเรียน อาจเป็นการสังเกตโดยตรงจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริง หรือจากการสังเกตสถานการณ์จำลอง จะทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่า

Tileston (2007: 35-36) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนการสอนแบบเชิงรุกว่า ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 5 ประการ คือ

1. จัดสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Plugging in)
2. นำผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม (Powering up)
3. จัดหาหรือเตรียมการเรียนรู้แบบใหม่ (Synthesizing)
4. การใช้ข้อมูลข่าวสาร (Outsourcing)
5. การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือการประเมิน (Reflecting)

วิชาเร่าเรียนดี และคณะ (2560: 67) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ เชิงรุกที่ประกอบด้วย

1. รูปแบบการสอน
2. วิธีสอน/วิธีการสอน
3. เทคนิคการสอน
4. แนวการสอน
5. กลยุทธ์การสอน

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วยทักษะ การสื่อสาร การเรียนรู้จากประสบการณ์ การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความรับผิดชอบ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการบริหารจัดการชั้นเรียน

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

### 2.3.1 ความหมายคุณลักษณะของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ ดังนี้

บังอร จงสมจิตต์ (2551: 17) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารว่า หมายถึง คุณลักษณะประจำตัวของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้ปรากฏ และมีอิทธิพลทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา เชื่อถือ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามหรือให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

จรรยา เกหา (2554: 11) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารว่า หมายถึง คุณลักษณะ เฉพาะที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ และสามารถปฏิบัติการ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย เจนโกศล (2557: 4) ได้ให้ความหมายของ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความชำนาญ การ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจจริง และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มี คุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีจิตวิญญาณนักบริหาร การเป็นผู้นำทางการศึกษาการมี ความรู้ความสามารถในการบริหาร การมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา การ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร

ตรีภพ บินต์วน (2556: 8) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหารว่า คือ ความสามารถหรือ คุณสมบัติและลักษณะที่สังเกตได้ประจำตัว ที่บ่งบอกถึงความดีของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของนักวิชาการและนักวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายคุณลักษณะของ ผู้บริหาร ได้ว่า เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ เป็นผู้มีความรู้ ทักษะและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือ และ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตาม

### 2.3.2 ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหาร จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550: 137-138) ได้กล่าวถึงความสำคัญคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบในความสำเร็จหลายอย่าง ซึ่งจำเป็นต้องบูรณาการการปฏิบัติงานให้เป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน จึงจะบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

ภารดี อนันต์นาวิ (2555: 77-78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหารว่า ปัจจัย สำคัญประการหนึ่งในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร นั่นคือผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ นั่นคือ แม้ว่าผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากเพียงใด แต่ถ้าขาดภาวะผู้นำ ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้ หรือไม่มีโอกาสได้นำมาใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้น หรือ ชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายเรื่อง เช่นการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ เป็นต้น การที่บุคคลมีข้อแตกต่างกันมาอยู่รวมกันในองค์กร สิ่งหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะช่วยประสาน หรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรได้โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า นั่นคือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจทุ่มเททำงาน เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในตัว ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549: 22) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติ การจัดระบบงาน และมอบหมายงานให้บุคลากรตรงกับความสามารถ การนิเทศงาน การตัดสินใจแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การกระตุ้น การจูงใจ และให้กำลังใจแก่บุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ และประสานงานกับบุคคลภายใน และภายนอก การเป็นตัวแทนหน่วยงาน และติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอยู่เสมอ ถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่

ต้องขับเคลื่อนเพื่อนำพหองค์กรไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์กรตามที่กำหนดดั่งนั้นผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพจึงจะนำพหองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557: 11) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการกระบวนการพัฒนาสมรรถภาพทางสังคม อารมณ์ และสติปัญญาของทุกคน ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาหรือจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ครบตามหลักสูตร ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญ เนื่องจากมีหน้าที่ในการวางแผน ดำเนินงาน กำกับติดตาม ตลอดจนการประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษา หรือโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารได้ว่า คุณลักษณะของบริหารเป็นหัวใจของความสำเร็จและความล้มเหลวของสถานศึกษา เพราะเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ การวางแผนนโยบายการดำเนินงาน การกำกับติดตามและการประเมินผลตามสภาพจริงด้วยความเป็นธรรม เป็นส่วนช่วยประสานความขัดแย้ง เป็นต้นแบบให้กับสมาชิกในการปฏิบัติงานและการเสริมแรงทางบวกเพื่อให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม

จากความหมาย ความสำคัญคุณลักษณะของผู้บริหาร สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร คือ ความสามารถ คุณสมบัติ และลักษณะที่แสดงออกมาในการมีความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำทางวิชาการในการกำหนดวิสัยทัศน์ หลักสูตร และพัฒนาครูผู้สอนอย่างเต็มตามศักยภาพ มีจิตวิญญาณอุดมการณ์ของผู้บริหาร สามารถพัฒนาองค์กรให้พัฒนาและเจริญก้าวหน้าได้เต็มตามศักยภาพ

### 2.3.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

ชูฮัยลา เจ๊ะอะ (2559: 114-115) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่าด้านภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู

วศิน ชูชาติ (2559: 166-167) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีประสิทธิภาพในการทำนายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริม

ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ชยาภรณ์ จันท (2560: 312-314) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านความรับผิดชอบการอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560: 84) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า มี 2 ปัจจัยที่ร่วมกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ คือ การร่วมวางแผน และการสนับสนุนของผู้บริหาร

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์กรอบแนวคิดในตารางที่ 1.1 และผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา ประกอบด้วยปัจจัยวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ ปัจจัยความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน และปัจจัยการสนับสนุนของผู้บริหาร

### 2.3.3.1 ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร

#### (1) ความหมายวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

Beare and Bennis (1985: 107) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์กรในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงน่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตามอันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่จะเป็นอยู่ในปัจจุบัน

Philips (1997: 7) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า เป็นตัวกำหนดกรอบการทำงานในการนำไปสู่การปฏิบัติและการให้นโยบาย ต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันสามารถนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้

วันทนา เมืองจันทร์ (2542: 9) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคต ซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำระบบการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึง สิ่งที่ยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 11) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของพันธกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เบี่ยงเบนไปจากจุดมุ่งหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์นี้หมายถึงรวมถึงความสามารถ ในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย

แก้วเวียง นานาผล (2554: 19) ได้กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ว่า เป็นสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายประการที่บุคคลหรือองค์กรมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นจะมีในอนาคต อาจเป็นการวางแผนที่คิดการณ์ใหญ่ และมองการณ์ไกลเพื่อกำหนดสภาพในอนาคต อันเป็นจุดมุ่งหมายโดยรวมขององค์กรที่แสดงสภาพดีที่สุดใน (The Best) หรือมากที่สุด (The Most) หรือยิ่งใหญ่ที่สุด (The Greatest)

ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 1082) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ไว้ว่า ใว้อย่างกระชับว่า หมายถึง การมองการณ์ไกล

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของวิสัยทัศน์ได้ว่า คือการมองการณ์ไกลของบุคคลในการวางเป้าหมาย นโยบาย พันธกิจ หน้าที่ และกรอบการทำงานสู่การปฏิบัติขององค์กร โดยมีทิศทางขององค์กรชัดเจนเป็นรูปธรรม

## (2) ความสำคัญของวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของวิสัยทัศน์ จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Kotter (1996: 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่าจะเป็นทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้วยเหตุผล คือ 1) ทำให้มองเห็นทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ชัดเจนว่าจะมีทิศทางไปอย่างไรเป็นเส้นทางเดียวหรือหลายเส้นทาง 2) กระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติมิได้ตรงตามทิศทางขององค์กร แม้ว่าในระยะแรก ๆ อาจยุ่งยากบ้าง 3) ช่วยให้เกิดการประสานงานการปฏิบัติงานของคนในองค์กรจำนวนมากในแนวทางที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

บรูซซี ศิริมหาสาคร (2548: 9,34-35) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรและการบริหาร ดังนี้

### 1. ความสำคัญของวิสัยทัศน์ต่อองค์กร

1.1 ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน

1.2 ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง แล้วรู้ว่าจะทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When)

1.3 ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ท้าทาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย ด้วยความภูมิใจ และทุ่มเท เพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ

1.4 ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคม ที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ และสังคมที่เจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

## 2. ความสำคัญของวิสัยทัศน์ต่อการบริหาร

2.1 วิสัยทัศน์ เป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) และเป้าหมาย (Goal) ที่ชัดเจนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาที่เริ่มต้นถึงสิ้นสุด

2.2 วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดภารกิจหลัก (Mission) ว่า จะต้องทำภารกิจหรืองานอะไรบ้าง จึงจะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงในอนาคต รวมทั้งกำหนดค่านิยมที่ดี (Value) ในการทำงานนั้นให้สำเร็จบนพื้นฐานของคุณธรรม มิใช่ทำทุกวิถีทางเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องดีงาม

2.3 วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy) ในการทำงาน นับตั้งแต่การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation)

2.4 วิสัยทัศน์เป็นตัวตรวจสอบว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (Output) บรรลุผลตามความต้องการหรือไม่ โดยนำผลงานนั้น มาเปรียบเทียบกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า มีความใกล้เคียงกันเพียงใด ถ้าภาพของผลงานกับวิสัยทัศน์เหมือนกัน ก็แสดงว่างานนั้นบรรลุผลอย่างสมบูรณ์

แก้วเวียง นานาผล (2554: 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของของวิสัยทัศน์ว่า คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและผู้นำที่ประสบความสำเร็จก็คือ วิสัยทัศน์ ซึ่งจะช่วยให้คาดคะเนและใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น จากการที่มองเห็นอนาคตได้ชัดเจนทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและเตรียมการดำเนินการอย่างได้ผล มิใช่คอยแต่แก้ปัญหาอย่างเดียวจะต้องมี Courage คือ ความกล้าในการตัดสินใจอย่างทันท่วงที เพราะการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างต้องมีความเสี่ยง แต่ถ้าเราสามารถคาดคะเนล่วงหน้า ความเสี่ยงจะน้อย ผลดีมีมาก มองไกล ฉับไว ใจกล้าซึ่งแสดงให้เห็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่า ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจยอมรับ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลด้วย

ศักดิ์ไทย สุรกิจาวร (2549: 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่าเป็นสมรรถนะหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีผลให้ผู้บริหารรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ วิสัยทัศน์เป็นความคาดหวังในอนาคตของบุคคลและองค์การจึงเป็นการกำหนดทิศทางของพันธกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มีหรือจะเป็นในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการที่ผู้บริหารมีอาชีพจำเป็นต้องเรียนรู้ เพื่อฝึกฝนให้เป็นลักษณะประจำตัว เช่น รู้และเข้าใจประเภทวิสัยทัศน์แต่ละลักษณะ ขั้นตอนของการพัฒนาวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อจรรโลงให้ผู้บริหารมีอาชีพสามารถโน้มนำให้องค์การดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์และเป็นองค์การที่มีความเป็นเลิศต่อไป

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของวิสัยทัศน์ได้ว่า เป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จ และทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จากการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภารกิจ ค่านิยมที่ดี และยุทธศาสตร์ในการทำงานตั้งแต่การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมิน สามารถตรวจสอบความสำเร็จขององค์กรได้ เป็นส่วนช่วยกระตุ้นบุคคลในองค์การในการทำงาน เกิดการประสานงานในแนวทางที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

### (3) องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Manasse (1986: 150) กล่าวว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ขององค์กร เกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมเป็นการมองในภาพรวมทั้งองค์กรแลสภาพแวดล้อม
2. วิสัยทัศน์ในอนาคต คือการสร้างภาพของระบบองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อม จุดหนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่ง
3. วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล จะเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของการพัฒนาองค์กร อันเป็นความสามารถที่จะประสานงาน

4. วิสัยทัศน์กลยุทธ์เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นอยู่กับความ เป็นจริงในปัจจุบัน

Quigley (1995: 8) ได้จำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของวิสัยทัศน์ออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ค่านิยม หรือเป้าหมายร่วม ซึ่งอาจจะกำหนดขึ้นจากผู้นำองค์กรหรือจากความคิดเห็นร่วมกันของผู้ร่วมงานทุกคนก็ได้รวมทั้งคุณค่า ความเชื่อหรือปรัชญาขององค์กรเป็นคุณค่า และความเชื่อว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ควรหรือไม่ควรแก่การประพฤติปฏิบัติ ซึ่งจะสอดคล้องกับการทำงานของบุคลากร

2. ภารกิจ ซึ่งจะต้องเป็นภารกิจที่นำไปปฏิบัติได้จริง และกำหนดเป็นแผนระยะยาวที่ชัดเจน และเป็นหน้าที่รับผิดชอบหลักขององค์กร

3. เป้าหมาย ซึ่งมาจากการแปลความหมาย หรือขยายความค่านิยมและภารกิจออกมาเป็นกลยุทธ์และวิธีเชิงปฏิบัติ มีความเป็นรูปธรรม สมเหตุสมผล ทั้งนี้ต้องมีทั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาวซึ่งจะเป็นจุดเด่นขององค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือมีความได้เปรียบเหนือกว่าองค์กรอื่นๆ ซึ่งสามารถแยกองค์ประกอบได้ดังนี้

- 3.1 วิสัยทัศน์เป็นการกำหนดอนาคตระยะยาว
- 3.2 วิสัยทัศน์มีลักษณะท้าทายไปสู่ความก้าวหน้าใหม่ กว้างขวางที่สุด
- 3.3 วิสัยทัศน์ต้องเสนอทางเลือกที่ดีกว่าและสามารถนำไปปฏิบัติได้
- 3.4 วิสัยทัศน์จะต้องมีคุณสมบัติน่าเชื่อถือและสร้างสรรค์ ไม่ระบุเจาะจงถึงวิธีที่จะบรรลุจุดสุดท้าย

3.5 วิสัยทัศน์จะต้องมีความสัมพันธ์กับกระบวนการกำหนดทิศทางในระยะยาว องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ตามแนวคิดของ Quigley สามารถนำเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ตามแนวคิดของ Quigley (1995: 8)

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ได้ว่า เป็นค่านิยมหรือเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม มีภารกิจที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการวางแผนงานระยะสั้นและระยะยาวที่มีความท้าทาย มีทางเลือกที่ดี มีคุณสมบัติหน้าเชื่อถือและสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการกำหนดทิศทางขององค์กรในระยะยาว

จากความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบของวิสัยทัศน์สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์คือการมองการณ์ไกลของบุคคลในการวางแผนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม สามารถนำนโยบาย พันธกิจ กำหนดหน้าที่ และกรอบการทำงานสู่การปฏิบัติขององค์กร โดยมีทิศทางขององค์กรชัดเจน มีการวางแผนงานระยะสั้นและระยะยาวที่มีความท้าทาย มีทางเลือกที่ดี มีคุณสมบัติหน้าเชื่อถือและสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความสำเร็จและทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### (4) ความหมายความสามารถทางการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายความสามารถทางการบริหารไว้ ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541: 76) ได้ให้ความหมายของความสามารถ หมายถึง ทักษะและสมรรถนะจริง ๆ ที่เอื้อต่อบุคคลมีอยู่และมีความจำเป็นต่อการทำงานให้ได้ประสิทธิผลองค์กร จะต้องประกันว่าเอื้อต่อบุคคลมีความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงาน สิ่งดังกล่าวจะเป็นไปได้ก็โดยการคัดเลือกบุคคลอย่างระมัดระวัง หรือการคัดเลือกและการฝึกอบรมบุคคลพร้อมกันไปความสามารถของบุคคลต่อการทำกิจกรรมใด ๆ มีองค์ประกอบอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความถนัดของบุคคลในการทำกิจกรรมนั้น 2) โอกาสในการเรียนรู้เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถของเขา

สุภาวดี พันรินทร์ (2560: 7) ได้ให้ความหมายความรู้ความสามารถ หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ มีนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานมีความสามารถในการบริหารงานในโรงเรียนให้สอดคล้องกับปรัชญาการศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์เสมอทั้งความรู้และข่าวสาร มีวิธีการบริหารที่ชาญฉลาด มีความสามารถในการประสานงาน การใช้กฎหมาย และจัดบุคลากรในการทำงานอย่างเหมาะสม

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายความสามารถทางการบริหารได้ว่า เป็นทักษะในการทำงานในการนำนโยบาย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการศึกษา มีวิธีการบริหารที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาตนเอง สามารถประสานและจัดหาบุคคลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

#### (5) ความสำคัญความสามารถทางการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของความสามารถทางการบริหาร จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

ชูชีพ บุญศรี (2545: 18) ได้กล่าวถึงความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขึ้นอยู่กับทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานอย่างจริงจัง

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2551: 175 ) ได้กล่าวถึงความสำคัญความสามารถทางการบริหารว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร ฉะนั้นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบัน จะต้องเป็นผู้นำและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนหัวใจของสถานศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญความสามารถทางการบริหารได้ว่ามีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา

### (6) องค์ประกอบความสามารถทางการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบความสามารถทางการบริหาร จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราตุล (2540: 39-40) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารไว้ว่าประกอบด้วยลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด มีปฏิญาณไหวพริบ
2. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน
3. มีความสามารถในการจูงใจ
4. มีความสามารถในการตัดสินใจ
5. มีความสามารถในการประสานคน และประสานงาน

ธีระ รุญเจริญ (2547: 16 -17) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและจัดการศึกษา ประกอบด้วย

1. มีลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน ซึ่งหมายถึง มีความถนัดในการเป็นผู้นำ และมีลักษณะนิสัยที่ดีในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น

2. มีการศึกษาที่ดี หมายถึง มีความรู้ทางการบริหารการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ หมายถึง มีน้ำเสียงการพูดน่าฟัง อารมณ์มั่นคงเข้มแข็ง

แต่ถ่อมตน กริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่งการเหมาะสมตามกาลเทศะ

4. มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ซื่อสัตย์ อดทน อดกลั้น รับผิดชอบ เสียสละ และเป็นคนดีของสังคม

5. มีความสามารถและชำนาญการ เช่นการบริหารจัดการการศึกษาตามหลักวิชาการ และการปฏิบัติ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายโดยยึดองค์คณะบุคคล มีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

6. มีความรู้สึกและรอบรู้ หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การจัดการศึกษาระเบียบกฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัย จิตวิทยาการบริหาร

7. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางด้านการบริหาร เพื่อเป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ

พลสันท์ โปธิ์ศรีทอง (2547: 4) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

2. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้ จากประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี

3. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทนอดกลั้นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

สมพร สุทัศน์ย์ (2548: 420) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงถึงทักษะความสามารถในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเสมอ
2. ทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
3. ปรับปรุงระบบงานอยู่เสมอ
4. กำหนดค่าจ้างอย่างเป็นธรรม
5. ใช้คนให้เหมาะกับงาน
6. ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง
7. วางแผนงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
8. ชี้แจงเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน
9. รู้และเข้าใจงานอย่างแท้จริง
10. กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. มีระบบการติดต่อสื่อสารชัดเจน
12. มีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
13. ส่งเสริมบุคคลให้มีส่วนร่วม
14. บำรุงขวัญในการทำงาน
15. วางมาตรฐานการทำงานชัดเจน
16. ความยืดหยุ่นในการทำงาน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549: 13-14) ได้กล่าวลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความสามารถในการบริหารเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีไว้ ดังนี้

1. คุณวุฒิทางการศึกษา เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่จะต้องมี กล่าวคือ ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษาตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดในกฎหมายทางวิชาชีพ โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการมืออาชีพทางการบริหารนั้น บุคลากรด้านนี้ต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี โท เอกด้านการศึกษาเป็นฐานสำคัญ

2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต้องมีประสบการณ์สั่งสมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาในองค์การการศึกษาระดับต่างๆในตำแหน่งทางการบริหารการศึกษาที่ได้ดำเนินบทบาทภารกิจตามสายงานที่กำหนดไว้

3. ประสบการณ์การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆการศึกษาดูงานจากแหล่งวิทยาการความรู้สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับ มาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบความสามารถทางการบริหารได้ว่า คือการมีความถนัดในการเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการบริหาร มีการประยุกต์ใช้ความรู้ มีคุณวุฒิทางการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

จากความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบความสามารถทางการบริหาร สรุปได้ว่า ความสามารถทางการบริหาร เป็นทักษะในการทำงานในการนำนโยบาย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการศึกษา มีวิธีการบริหารที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองสามารถประสานและจัดหาบุคคลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหารเบื้องต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร คือ การมองการณ์ไกลของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนโยบายของต้นสังกัดสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ หน้าที่ และกรอบการทำงาน จัดหาบุคคลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนงานระยะสั้น และ ระยะยาวที่มีความท้าทาย มีความน่าเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้

### 2.3.3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

#### (1) ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

Davis and Thomas (1989: 21) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเป็นการกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครูรวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพต่อนักเรียน

McEwan (1998: 7) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการคือ การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการโรงเรียนซึ่งสามารถทำงานร่วมกัน อันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548: 22) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553: 118) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้แนะ หรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจ และเกิดความตระหนักในการรวมพลัง และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนด อย่างมีคุณภาพ

อัจฉรา นิยมภา (2561: 28) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการ

เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ ตระหนัก รวมพลัง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา

แนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการได้ว่า คือพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาครู นักเรียน และสถานศึกษาอย่างตั้งใจและสร้างสรรค์ โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน โดยการชี้แนะ จูงใจและโน้มน้าวใจ มีความสามารถในการสร้างและส่งเสริมบรรยากาศทางการบริหารและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ร่วมประสานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา

## (2) ความสำคัญภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

Murphy and Kevin (1999: 163) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อบทบาทผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา ในอนาคตจะต้องสร้างทั้งองค์การ และปรับปรุงระบบใหม่เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของโครงสร้างสังคมใหม่ ความรู้ในการสอนและหลักสูตรจะเน้นทักษะหนึ่งในการเป็นผู้นำ จากที่มุ่งเน้นที่การสอนและการเรียนรู้ จากด้านของจรรยาบรรณในการทำงาน มีการยอมรับฟังจากผู้ร่วมงาน และช่วยในการกำหนดทิศทางในโรงเรียน และยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองการศึกษาเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการบริหาร เพื่อต่อสู้กับปัญหาที่ไม่ต้องให้นักเรียนเผชิญหน้าอย่างโดดเดี่ยว

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553: 90) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้าใจและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อให้กับผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

สมุทร ชำนาญ (2556: 221) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์การทางการศึกษาดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ถูกต้อง ผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การทางการศึกษา

อัจฉรา นิยามภา (2561: 80) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการ วิชาการในสถานศึกษาจะเข้มแข็งขึ้นอยู่กับผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ที่จะบริหารการจัดการเรียนการสอนให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญภาวะผู้นำทางวิชาการได้ว่า มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง ช่วยสร้างความตระหนักและประสานสัมพันธ์งานวิชาการและวิชาชีพ ช่วยกำหนดทิศทางของสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ถูกต้อง

### (3) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

McEwan (1998: 13) ได้กำหนดกรอบทฤษฎี 7 ขั้นตอน สู่การมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การสร้างเป้าหมายทางวิชาการและวิธีการนำไปปฏิบัติ และการทำให้บรรลุมาตรฐานทางวิชาการ

2. เป็นที่ปรึกษาและแหล่งความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

3. สร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้

4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรและนักเรียนได้ทราบ

5. ตั้งเป้าหมายสูง แต่สามารถบรรลุได้สำหรับบุคลากรและนักเรียน

6. พัฒนาครูแกนนำ

7. พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างนักเรียน บุคลากร และ

ผู้ปกครอง

Glickman 2001 (อ้างถึงใน Chell, 2001: 11) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการอันเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ๆ ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ (Knowledge base) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

#### 1.1 โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

- 1.2 การสอนที่มีประสิทธิภาพ
- 1.3 ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษา
- 1.4 พัฒนาการทางการบริหาร
- 1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านภาระหน้าที่ (tasks) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความรู้อื่นๆ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้
  - 2.1 การนิเทศภายในและการประเมินการสอน
  - 2.2 การพัฒนาทีมงาน
  - 2.3 การพัฒนาหลักสูตร
  - 2.4 การพัฒนากลุ่ม
  - 2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
  - 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
  - 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน
3. ด้านทักษะที่จำเป็น (skill needed) ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่สมรรถภาพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะดังต่อไปนี้
  - 3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร
  - 3.2 ทักษะด้านบุคคล
  - 3.3 ทักษะการนิเทศภายใน
  - 3.4 ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน
  - 3.5 ทักษะการกำหนดเป้าหมาย
  - 3.6 ทักษะการวัดผลและการวางแผน
  - 3.7 ทักษะการสังเกต
  - 3.8 ทักษะการวิจัยและการประเมินผลในการวิจัย

ถวิล มาตรฐาน (2544: 20) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. การยึดหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ผู้บริหารต้องมีการวางแผนพัฒนาทางวิชาการ มุ่งมั่นที่ปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ตรงตามเป้าประสงค์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมช่วยในการวางแผนงานวิชาการ มีการจัดประชุม เพื่อหาทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับปรุงงานด้านวิชาการอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนร่วมกับครูสร้างกฎ ระเบียบของโรงเรียน เพื่อสนับสนุนงานวิชาการ

2. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู และนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ ผู้บริหารควรสร้างระบบการให้รางวัลสำหรับนักเรียน และครู ซึ่งสนับสนุนการปรับปรุงด้านวิชาการและกระตุ้นความเป็นเลิศในการทำงาน เช่น สร้างกลยุทธ์ทางด้านแรงจูงใจ

3. การติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการ หลักฐานด้านเอกสารที่ดีของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ คือ ผลความก้าวหน้าของนักเรียนจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่ละระดับแต่ละชั้น และแต่ละคน หลักฐานเหล่านี้สะท้อนสิ่งที่แท้จริงถึงจุดมุ่งหมายทางวิชาการ และคุณค่าทางด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารมีส่วนร่วมผลประโยชน์กับครู และใช้ข้อตกลงที่เป็นมาตรฐาน และสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานก็นำมาแก้ไขให้ถูกต้อง

อัจฉรา นิยมมาภา (2561: 43) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการว่าคุณภาพของงานวิชาการจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ
2. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
3. บทบาทหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ
4. ผลสัมฤทธิ์ของงานผู้นำทางวิชาการ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการได้ว่า ประกอบด้วยการทำหน้าที่ทางวิชาการในการสร้างเป้าหมายสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการนิเทศภายในและการประเมินการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยและปฏิบัติการพัฒนาทีมและความสัมพันธ์ภายในองค์กร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยต้องมีพื้นฐานความรู้ในการบริหาร การตัดสินใจ การวางแผน การให้คำปรึกษา และมุ่งมั่นในการพัฒนางานวิชาการ

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการเบื้องต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ โดยสร้างเป้าหมายสู่การปฏิบัติ ดำเนินการนิเทศภายในและการประเมินการสอน พัฒนาหลักสูตร วิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้คำแนะนำ ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดี สร้างและส่งเสริมบรรยากาศทางการบริหารและการเรียนรู้ อีกทั้งประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3.3.3 มนุษยสัมพันธ์

#### (1) ความหมายมนุษยสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายมนุษยสัมพันธ์ จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้  
 ประสิทธิ์ ทองอ่อน (2542: 114) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ นบถือ ความจงรักภักดี และความร่วมมือกัน ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ด้วยมีความสุข

สมพร สุทัศนีย์ (2548: 5) ได้ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และการดำเนินชีวิตให้มีความสุขราบรื่น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551: 13) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร และศึกษาปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล กลุ่ม และองค์กร เพื่อให้บุคคลกลุ่ม และองค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์แบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและในหลายๆ สถานที่ที่มีคนอาศัยอยู่

ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 145) ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายมนุษยสัมพันธ์ ได้ว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้เกิดความรัก ความเข้าใจอันดี ความร่วมมือในการทำงานและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

#### (2) ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้  
 ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2546: 86) ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ว่า ผู้บริหารต้องรู้จักประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแต่ละบุคคลในแต่ละสถานการณ์ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องรู้จักการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกความเป็นมิตรและมีความพึงพอใจที่คบหาสมาคมด้วย ทำให้การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นจึงเป็นความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ไหวพริบ ปฏิภาณ ประสบการณ์ ฯลฯ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ จะได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือจูงใจผู้อื่นให้ความร่วมมือด้วยดี เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน ทำให้การทำงานนั้นเป็นไปในลักษณะ

“ใช้คนให้ได้ดีทั้งงานและให้ได้ดีทั้งน้ำใจ” การนำหลักการมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารงานจึงเป็นเรื่องที่ดีที่ผู้บริหารควรกระทำ เพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างหนึ่งของการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้ ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรได้รับผลดี เพราะองค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน และตัวผู้บริหารเองก็จะได้รับผลดีตามไปด้วยเนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

สมพร สุทัศนีย์ (2548: 15-18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กรว่า มนุษยสัมพันธ์นอกจากจะนำไปใช้ในชีวิตรส่วนตัว ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง ซึ่งนับได้ว่าเป็นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการแล้ว ยังสามารถปรับเป็นความสัมพันธ์แบบทางการใช้ในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางทุกองค์การ ที่มีบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารย่อมตระหนักดีว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่สุดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานในองค์การ กล่าวคือ

1. พนักงานในองค์การล้วนแต่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านภูมิหลัง ความต้องการทางด้าน สติปัญญา อารมณ์และความรู้สึก ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องรู้หลักในการครองใจพนักงาน และหลักในการสนองความต้องการ นั่นคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้การทำงานราบรื่น
2. ความเจริญทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และอุตสาหกรรม ประกอบกับความซับซ้อนในการบริหารงาน เช่น มนุษย์มีความต้องการมากขึ้นและซับซ้อนขึ้น ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้และศิลปะในการสนองความต้องการเหล่านั้น
3. พนักงาน หรือข้าราชการที่มีวุฒิสูงขึ้น ย่อมจะเรียกร้องสิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้น พนักงานหรือ ข้าราชการเหล่านั้นต้องการผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่เยี่ยมยอด
4. ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานเป็นจำนวนมาก ซึ่งพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้เวลา 50-75% ทำงานเกี่ยวข้องกับคน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้กลวิธีในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญมนุษยสัมพันธ์ได้ว่า เป็นความสามารถเฉพาะตัวในการใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณ เพื่อการจูงใจและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร เพราะสามารถใช้คนให้เหมาะกับงาน และสร้างขวัญและกำลังใจอันจะนำไปสู่ความสุขของบุคคลในองค์การ ส่งผลให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

### (3) องค์ประกอบมนุษยสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบมนุษยสัมพันธ์ จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้  
อำนาจ แสงสว่าง (2544: 101) ได้กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ว่าจะเกิดได้ต้องมี  
องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. การเข้าใจตนเอง เป็นลักษณะการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงว่าตนเองเป็นใคร คือ  
ใคร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์แค่ไหนระดับใด มีจุดแข็งคือความเก่ง และจุดอ่อนคือ  
ความไม่เก่งในด้านใดบ้างเรื่องใดบ้าง การเข้าใจตนเองทำให้บุคคลเกิดการรู้สึกยอมรับในคุณค่าแห่งตน  
นับถือตนเอง และรู้จักเข้าใจสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง สิ่งที่สำคัญในการเข้าใจ  
ตนเอง จะช่วยให้เรารู้จักปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดีมาก

2. การเข้าใจบุคคลอื่น เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของคน ความแตกต่างระหว่าง  
บุคคล ตลอดจนความต้องการของบุคคล แรงจูงใจของบุคคล สภาพสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดประโยชน์ในการ  
นำไปใช้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้นานัปการ เมื่อเราต้องการไปติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลใด เราต้อง  
ทราบก่อนว่าบุคคลนั้นชื่ออะไร เป็นใคร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ทางด้านใด อยู่ใน  
ระดับใด ชอบสิ่งใด ไม่ชอบสิ่งใด โปรดปรานในสิ่งใดเป็นพิเศษ มีคุณลักษณะที่เด่นทางด้านใดบ้าง เมื่อเรา  
นำเอาบุคคลอื่นที่เราต้องการติดต่อสัมพันธ์มาพิจารณาว่าเรามีความเข้าใจในตัวเขาอย่างไร เรายอมรับ  
ในตัวเขาได้แค่ไหน เพื่อจัดระดับคุณค่าและความสำคัญของบุคคลที่เราจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์รวมทั้ง  
การที่เรารู้จักปรับตัว ให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ในการติดต่อสัมพันธ์กัน

3. การเข้าใจสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา  
และบุคคลอื่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและสัมพันธ์กับมนุษยสัมพันธ์ได้แก่ สภาพการณ์  
เหตุการณ์ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต ล้วนแต่มีอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น ได้แก่  
สถาบัน ครอบครัว สถาบันที่เป็นองค์การ สถาบันการศึกษา หน่วยงาน บริษัท ห้างร้าน โรงงาน รัฐบาล  
ศาสนา องค์การระหว่างประเทศ ความรู้จากการเข้าใจสิ่งแวดล้อม สามารถนำมาปรับใช้กับตัวเราในการ  
เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดีมากขึ้น

จันทรานี สงวนนาม (2552: 219) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในส่วนของ  
ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มี 11 ประการ ดังนี้

1. มีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลาง
2. มีความจริงใจและเปิดเผย
3. รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้น้อย มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย

4. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
5. แม่นยำในระเบียบ กฎเกณฑ์ สามารถให้คำแนะนำลูกน้องได้
6. ปรับปรุงบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าเคารพนับถือและประทับใจแก่ผู้รู้จักและผู้ที่มี

ปฏิสัมพันธ์ด้วย

7. มีจิตใจหนักแน่นไม่หวั่นไหวรู้จักแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องส่วนรวม

ออกจากกัน

8. ติดตามและ ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร
9. ไม่แสดงอารมณ์และติเตียนผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น
10. ไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทับบมเมื่อเห็นว่าทำผิดและรู้จักให้อภัย
11. รู้จักให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา และยกย่องชมเชยตามสมควรในสถานะที่

เหมาะสม

สำราญ จุช่วย (2554: 204) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบมนุษยสัมพันธ์ว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในกลุ่มคนไม่ว่าจะเป็นกลุ่มใด จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคของความสัมพันธ์ของกลุ่ม แล้วดำเนินการสร้างเสริมพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นให้เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้ได้ซึ่งมีดังนี้

1. พฤติกรรมของคน (Human Behavior) ในการอยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะเพื่อความสุขในการดำเนินชีวิต หรือเพื่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในหน่วยงาน เราทุกคนต้องเข้าใจพฤติกรรมของคน
2. การจูงใจ (Motivation) เป็นแรงกระตุ้น เป็นพลังให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อจะอำนวยความสะดวก และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. กลุ่มพวกในการปฏิบัติงาน (Team work) ตามรูปแบบของปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมนุษย์ที่ดำรงตนด้วยการเคารพนับถือซึ่งกันและกันหรือเคารพนับถือในความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อหน่วยงานหรือองค์การ มนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ๆ แบ่งแยกกลุ่มไปตามลักษณะของความต้องการ มีการต่อสู้แย่งชิงผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

พรรรถิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2556: 85) ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์มีอยู่ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ การรู้จักตน การเข้าใจผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่องของการรู้จักตนเองนั้น บุคคลควรต้องวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้รู้จักตัวเองอย่างแท้จริงทั้งลักษณะที่ดีและไม่ดี แล้วปรับปรุงตนในส่วนที่เป็นลักษณะที่ไม่ดีซึ่งอาจสร้างปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น นอกจากนี้จะเป็นแนวทางให้วิเคราะห์และเข้าใจผู้อื่นให้มากขึ้น ยังช่วยยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาตนให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี ส่วนความเข้าใจในเรื่องของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานแล้วปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางพัฒนาตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ด้วย ซึ่งทั้งหมดดังกล่าวนี้ จะส่งผลต่อมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในสังคม เมื่อมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรดีก็จะทำให้บุคคลเป็นสุข เพื่อน ร่วมงานสุข และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดี ซึ่งหมายถึงประสิทธิภาพที่ดีขององค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบมนุษยสัมพันธ์ได้ ว่า ประกอบด้วย การเข้าใจตนเองในการมีความรู้ พัฒนาและปรับปรุงบุคคลิกภาพให้มีความน่าเชื่อถือต่อผู้มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การเข้าใจผู้อื่นในการรับฟังความคิดเห็น ติดตามและให้คำแนะนำที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่จับผิด ยอมรับผิดและให้อภัย ใส่ใจในการให้เกียรติผู้อื่น และการเข้าใจสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน และปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นและพัฒนาสูงขึ้น

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบมนุษยสัมพันธ์เบื้องต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครู ในสถานศึกษา โดยสื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่น และยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น พัฒนาวิธีการสื่อสาร ควบคุมอารมณ์ตนเอง และสร้างขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ของครู

### 2.3.3.4 ความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน

#### (1) ความหมายความรับผิดชอบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายความรับผิดชอบ จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้  
เกษม วัฒนชัย (2546: 24) ได้ให้ความหมายความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายหรือการได้รับความคาดหวังว่าจะกระทำหรือดูแลสิ่งนั้นสิ่งนี้

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2554: 78) ให้ความหมายความรับผิดชอบ หมายถึง ความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีทั้งต่อตนเองและสังคมอย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนรวมทั้งยอมรับผิดชอบผลของหน้าที่การงานที่ตนเองปฏิบัติทั้งดีและไม่ดีเมื่อเกิดปัญหาที่มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาช่วยคิดและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 691) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบตาม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ไว้อย่างกระชับว่า หมายถึง อาการยอมตามผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไป

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในหน้าที่ของตนเองในการดำรงชีวิต การทำงานและสังคมที่จะต้องทำให้สำเร็จ ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และซื่อสัตย์ รวมถึงการยอมรับผิดชอบในผลการกระทำของตนเอง และมุ่งมั่นที่จะแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้น

## (2) ความสำคัญความรับผิดชอบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญ จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544: 30) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบว่า ความรับผิดชอบ เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งเพราะความรับผิดชอบทำให้งานประสบความสำเร็จ แม้ในบางครั้งงานที่สำคัญของโรงเรียนเกิดความผิดพลาดในฐานะผู้บริหารจำเป็นต้องยอมรับและรับผิดชอบต่อโดยไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่น

กรมวิชาการ (2545: 116) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบว่า การรู้จักปกครองตนเองให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นพื้นฐานของคนที่จะทำให้การทำงานสำเร็จได้ หน่วยงานใด ชุมชนใด สังคมใด ประเทศใดก็ตามที่ประชาชนเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง หน่วยงานนั้น ชุมชนนั้น สังคมนั้น ประเทศนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบของนักเรียนเป็นลำดับแรก

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญความรับผิดชอบว่า ความรับผิดชอบเป็นพื้นฐานที่จะทำให้การทำงานของตนเองประสบความสำเร็จ ส่งผลให้องค์กร สังคมชุมชน ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า

## (3) องค์ประกอบความรับผิดชอบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบความรับผิดชอบ จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

กรมวิชาการ (2554: 196) ได้แบ่งประเภทของความรับผิดชอบไว้ 2 ด้าน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การจัดปัญหาที่ทำให้ตนเองเป็นทุกข์ เช่น ป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตรายจากโรค รักษาร่างกายให้แข็งแรง รู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่การงานของตนให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพทันกำหนดตรงเวลา

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การรู้จักฐานะความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคมได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติ และบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมเกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2554: 90 –91) อธิบายได้ถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้มีจิตรับผิดชอบสำหรับคนยุคใหม่ เกี่ยวกับคุณลักษณะของความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม ดังนี้

1. คุณลักษณะของความรับผิดชอบต่อตนเอง
  - 1.1 มีความคิดริเริ่มและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง
  - 1.2 มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง
  - 1.3 เคารพศักดิ์ศรีของตัวเองรักษาและเชิดชูเกียรติของวงศ์ตระกูล
  - 1.4 มีเป้าหมายในอนาคตและมองอนาคตในแง่ดี
2. คุณลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคม
  - 2.1 ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม/โรงเรียน
  - 2.2 เมื่อเห็นสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสังคม ก็ช่วยกันแก้ไขตามความสามารถ
  - 2.3 ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่อยู่ในสังคม
  - 2.4 ไม่ละเลยหน้าที่ของการเป็นพลเมืองที่ดี
  - 2.5 เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นความรับผิดชอบต่อตนเองในการรู้จักหน้าที่ มีเป้าหมาย ตรงเวลา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบต่อสังคมในการให้ความช่วยเหลือ ไม่ละเลยภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น และทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อตนเอง คือการตระหนักในหน้าที่ทางสังคมและตนเองในการดำรงชีวิต การศึกษา การทำงาน ที่จะต้องทำให้สำเร็จ ถูกต้องมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับผิดชอบในผลการกระทำของตนเอง และมุ่งมั่นที่จะแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้น ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองและสังคม

#### (4) การอุทิศตนในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการอุทิศตนในการทำงาน จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Allen & Mayer (1993, อ้างถึงในไตรภพ จตุรพานิชย์ 2548: 7-8) กล่าวว่า การอุทิศตนต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจพยายามทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยแสดงออกถึงการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร

พงศ์เพ็ญ ศรีทอง (2546: 37) กล่าวว่าผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารทุ่มเทร่างกายและแรงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ เสียสละเวลาส่วนตัวให้กับงาน ให้มีความสำคัญกับงานเป็นอันดับแรก มีความกระตือรือร้นกับงานและมีความตั้งใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายการอุทิศตนในการทำงานว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจ โดยการใช้สติปัญญา แรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานและความเสียสละเพื่อความก้าวหน้าของงานและองค์กร

#### (5) ความสำคัญการอุทิศตนในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญการอุทิศตนในการทำงาน จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2547: 19) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่จะต้องมียุติคุณของนักบริหารอย่างน้อย 3 ประการ โดย กล่าวถึงการอุทิศตนเพื่อหน้าที่ว่า เป็นผู้ที่มีความรักและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่น ชยัน อดทนและเสียสละที่จะทำงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ ตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญการอุทิศตนในการทำงานว่า มีความสำคัญในการส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามอย่างเต็มที่กำลังและความสามารถ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

จากการศึกษาความหมายและความสำคัญการอุทิศตนในการทำงานเบื้องต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการอุทิศตนในการทำงาน คือการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจ โดยการใช้สติปัญญา แรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานและความเสียสละเพื่อความก้าวหน้าของงานและองค์กร

## (6) ความหมายการเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550: 277) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม หมายถึง การแสดงความประพฤติของผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในทางที่ดีงามให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ซึ่งการปฏิบัตินั้นจะคล้ายกับค่านิยม และภาวะความเป็นผู้นำ

นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554: 65) ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธา โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

NaNus 1996 (อ้างในสุพิชชา พุกันงาม. 2559: 53) ได้กล่าวถึงการเป็นตัวอย่างที่ดี คือการนำเสนอของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่าง เป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้ฝึกสอน สร้างความไว้วางใจ และเน้นการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายการเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานว่า คือ การสร้างความศรัทธาในการเป็นแบบอย่างที่ดีงามให้ผู้ตามปฏิบัติตาม มีการประพฤติตนที่ดีในการทำงาน สร้างความไว้วางใจ การให้คำแนะนำปรึกษาและกำลังใจแก่ผู้ตาม สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในองค์กร

## (7) ลักษณะการเป็นตัวอย่างที่ดี

ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะการเป็นตัวอย่างที่ดี จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2547: 19-29) ได้กล่าวถึง การบริหารตนเป็นแบบอย่างที่ดีในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพอ่าจะต้องมีจิตวิญญาณของนักบริหารอย่างน้อย 3 ประการ โดย กล่าวถึง การเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ทั้งด้านความเก่งความดีและความมีความสุขสมบูรณ์ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ในฐานะที่มีหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยยึดหลักว่า จะพัฒนาใคร เขาต้องพัฒนาตัวเองก่อน นอกจากนี้การพัฒนาตนให้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน ยังช่วยให้ผู้บริหาร ได้รับความเชื่อถือ ความศรัทธา

จากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ทำให้การบริการได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากทุกฝ่าย และประสบความสำเร็จสูงขึ้น ผู้บริหารที่มีจิตวิญญาณนักบริหารจะตระหนักในความจำเป็นและความสำคัญในการที่จะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างไร ความสำเร็จมิได้ขึ้นอยู่กับครูพูด แต่ขึ้นอยู่กับการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอาจารย์ในสถานศึกษานั้น หากผู้บริหารและครูอาจารย์พูดสั่งสอนผู้เรียนให้ทำสิ่งที่ดีและห้ามไม่ให้ทำสิ่งที่ไม่ดี แต่ผู้บริหาร และครูอาจารย์ทำสิ่งที่พูดนั้นไม่ได้ แล้วยังให้เหตุผลแก่ผู้เรียนว่า จงทำตามที่ครูพูดแต่อย่าทำตามสิ่งที่ครูทำ เพราะครูเป็นผู้ใหญ่แล้ว ส่วนเธอยังเป็นเด็กอยู่ คำพูดเช่นนี้จะไร้ความหมาย และยิ่งทำลายความน่าเชื่อถือศรัทธาที่มีต่อผู้พูดอีกด้วย

นิถุชลา ล้นเหลือ (2554: 65) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย

1. ยึดมั่นในวิสัยทัศน์
  2. มีการประพฤติตนปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
  3. สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษา
- เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต
4. เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน
  5. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน
  6. มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ
  7. มีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี
  8. กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน
  9. สนับสนุนให้เกิดความสะดวกสบายในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะการเป็นแบบอย่างที่ดีว่า คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆด้านทั้งในการมีวิสัยทัศน์ การประพฤติปฏิบัติตน สามารถสร้างศรัทธาให้ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจ มีความกระตือรือร้น มีจิตบริการ การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ สนับสนุนให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี มีสุขภาพทางกายและจิตที่สมบูรณ์

จากการศึกษาความหมายและลักษณะการเป็นแบบอย่างที่ดีเบื้องต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี คือการสร้างศรัทธาในการเป็นแบบอย่างที่ดีงามให้ผู้ตามปฏิบัติตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาม มีการประพุดิตนที่ดีในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างความไว้วางใจ การให้คำแนะนำปรึกษา และกำลังใจแก่ผู้ตาม สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในองค์กร

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบและบทบาทของความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานเบื้องต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานคือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการที่มีความกระตือรือร้น ทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นตั้งใจแก้ไขบกพร่องของงาน กระตุ้นให้ครูสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี สร้างความไว้วางใจ ความศรัทธาและการเป็นแบบอย่างแก่ครู

### 3.3.3.5 การสนับสนุนของผู้บริหาร

#### (1) ความหมายการสนับสนุนของผู้บริหาร

สุภาพร ศรีสุระ (2557: 7) ได้ให้ความหมายบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการเอาใจใส่และกระตือรือร้น ในการที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความสะดวก ความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน

วศิน ชูชาติ (2559: 72) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา หมายถึงสิ่งที่ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ร่วมลงมือวางแผน กำกับติดตามและประเมินผลในการดำเนินการของครูผู้สอน อีกทั้งสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

พรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560: 43) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรด้วยกำลังกาย กำลังใจ และนำความกระตือรือร้นไปสู่งาน มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า อันเป็นโอกาสที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายการสนับสนุนของผู้บริหาร คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือแสดงออกของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีทักษะในกระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุนบรรยากาศทางการเรียนรู้

### (2) ความสำคัญของการสนับสนุนของผู้บริหาร

กรมวิชาการ (2543: 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสนับสนุนผู้บริหารว่า การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนต้องมีการบริหารจัดการที่ดีซึ่งผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นผู้จัดการ ผู้อำนวยการดูแลควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแลการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด ปรับปรุงยกระดับมาตรฐานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งจัดทำคู่มือการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ และสร้างความร่วมมือและการประสานงานกับทุกส่วน สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงานของครูสอน พัฒนาบุคลากร ให้มีนิสัยแห่งคุณภาพ ได้แก่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การทำงานเป็นทีม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการมีส่วนร่วม ให้มีความสามารถทั้งในสาระที่เรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการแนะแนว การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศภายใน พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับธรรมศาลีเพื่อส่งเสริมการศึกษาของสถานศึกษา

### (3) บทบาทในการสนับสนุนของผู้บริหาร

กระทรวงศึกษาธิการ (2545: 14) ได้กำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและ อำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน
2. ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกและจัดการให้การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา และทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลทุกฝ่ายในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2545: 112-114) ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

2

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community)

4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คัดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เรียน

10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

11. ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการพึ่งตนเอง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

12. ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ด้านส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐาน

ธีระ รุญเจริญ (2546: 37–38) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องๆ โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม

2. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาของครู และทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

3. การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

เข็มทอง ศิริแสง (2555: 51-52) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาในด้านการเป็นผู้สนับสนุนระบบการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. พัฒนาผู้สอนให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน
3. พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ให้มีความสามารถและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน
4. ส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. จัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปบทบาทการสนับสนุนของผู้บริหารว่า เป็นพฤติกรรมกรปฏิบัติงานหรือแสดงออกของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการอบรมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมต่างๆที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกครูในด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณ และสนับสนุนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญและบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เป็นพฤติกรรมกรปฏิบัติงานหรือแสดงออกของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการอบรม กิจกรรม การวิจัยและพัฒนาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อำนวย

ความสะดวกครูในด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณ และสนับสนุนสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ชูชัยลา เจ๊ะฮะ (2559:114-115) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การสมนัยระหว่างระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้กับเพศ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การสอน และการเข้าร่วมฝึกอบรมของครู วิเคราะห์ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีกลุ่มตัวอย่างคือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 869 คน จากผลการวิเคราะห์พระระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านตัวแปรระดับโรงเรียนพบว่า ด้านบรรยากาศโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนทุกปัจจัยส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกหรือมอบอำนาจให้กระทำ รวมทั้งการสนับสนุนพัฒนางานด้านวิชาการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพื่อให้เกิดการร่วมมือปฏิบัติงาน

วศิน ชูชาติ (2559: 166-167) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรีเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 332 คน ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านความสามารถ

ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีประสิทธิภาพในการทำนายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ร่วมลงมือวางแผน กำกับติดตามและประเมินผลในการดำเนินการของครูผู้สอน อีกทั้งสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

ชยาภรณ์ จันโท (2560: 312-314) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาระดับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา และเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการจัดการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จำนวน 226 คน จากการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการจัดการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ในภาพรวม พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านความรับผิดชอบการอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560: 84) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ครู จำนวน 330 คน จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยสมการพหุคูณเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า มี 2 ปัจจัยที่ร่วมกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ คือ การร่วมวางแผน และการสนับสนุนของผู้บริหาร

อนุชา สมานมิตร (2561: 549-550) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวทางการจัดการการศึกษาแบบ Active learning สำหรับการศึกษาภาคบังคับ โดยการมีส่วนร่วมของครูในจังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 22 โรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. ศึกษาความต้องการในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวทางการจัดการศึกษาแบบ Active Learning
2. พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวทางการจัดการศึกษาแบบ Active Learning

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวทางการจัดการศึกษาแบบ Active Learning มีจำนวนทั้งสิ้น 11 เรื่อง และปัจจัยสำคัญของการเรียนคณิตศาสตร์ให้สำเร็จประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหาร 2) ผู้สอน 3) ผู้เรียน 4) สภาพแวดล้อม โดยสาเหตุหลักที่ครูผู้สอนต้องการการพัฒนาส่วนใหญ่พบว่า เนื้อหาวิชาที่มีความเป็นนามธรรม นักเรียนไม่สามารถผ่านหรือเข้าใจ สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สามารถลงมือปฏิบัติได้จริง และต้องการลดเวลาในการจัดการเรียนรู้

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sandra A. Sessa (2005: 17) ได้ศึกษากลยุทธ์ที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและและความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากกลุ่มตัวอย่างนักเรียนจำนวน 52 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก โดยนักเรียนส่วนใหญ่ในทั้งสองชั้นเรียนมีความชื่นชมในแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้เรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า ผู้เรียนรู้สึกสนุกกับชั้นเรียนมากและได้เรียนรู้มากมาย การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกมีความน่าสนใจและน่าสนใจ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยเพิ่มความสนใจในการเรียน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในชั้นเรียนมากขึ้น ทำให้รู้สึกสนุกกับการไปเรียนและคลายเครียด การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติมากขึ้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้สามารถจดจำข้อมูลได้ง่ายขึ้น และช่วยให้เข้าใจช่วงวัยมากขึ้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้เนื้อหาที่เรียนมีความน่าสนใจยิ่งขึ้นและเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ในสภาพแวดล้อมจริง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้เข้าใจและเรียนรู้เนื้อหาได้ง่าย ทำให้นักเรียนสนใจและเต็มใจเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

Godfrey Mulongo (2013: 165) ได้ศึกษาผลของวิธีการสอนแบบเชิงรุก ต่อการมีส่วนร่วมของผู้เรียน จากกลุ่มตัวอย่างผู้เรียน 176 และครู 44 คน ในมหาวิทยาลัยลอนดอน ผลการวิจัยพบว่า พบปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัยหลักคือ 1. ปัจจัยด้านสื่อในการจัดการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 100 2. ปัจจัยด้านการจัดกลุ่มนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.30 3. ปัจจัยด้านแนวทางและการเตรียมการสอนที่ดีของครู คิดเป็นร้อยละ 51.30 4. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

โรงเรียนและผู้ปกครอง คิดเป็นร้อยละ 28.10 ในทางกลับกัน ผู้เรียนรู้สึกว่าการใช้สื่อการเรียนรู้ที่น่าดึงดูดใจมากขึ้น การใช้ตัวอย่างในการเรียน และกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

Hiroki Yoshida (2016: 77) ได้ศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อการจัดการหลักสูตร: โดยเน้นที่ “หลักสูตรการศึกษา” ของญี่ปุ่น ในนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรครู ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่เรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความเข้าใจในเนื้อหาเพิ่มขึ้นอย่างมาก และมีความเข้าใจในหลักสูตรที่เพิ่มขึ้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้เชิงรุกส่งเสริมความรู้และความเข้าใจของผู้เรียน ด้านการจัดการหลักสูตรและส่งเสริมทักษะของผู้เรียนเพื่อจัดการหลักสูตร ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้เชิงรุกมีผลในเชิงบวก โดยทัศนคติของผู้เรียนต่อการเรียนรู้เชิงรุก ผู้เข้าร่วมมีความสุขและสามารถจดจ่อกับการเรียนรู้ผ่านการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น มีความเข้าใจถึงความสำคัญของการเรียนรู้แบบร่วมมือและการเรียนรู้แบบตัวต่อตัว

Ozer Selda (2020: 12) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทัศนคติของผู้เรียน ในหลักสูตรภาษาอังกฤษอาชีพศึกษา ในนักเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำนวน 29 คน ผลการวิจัยพบว่า มีข้อสรุปที่สำคัญ 3 ประการของการศึกษา ดังนี้ 1) ได้ข้อมูลเชิงลึกสู่การใช้เทคนิคการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับนักเรียนรุ่นเยาว์ 2) นักเรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาได้อย่างง่ายดายและประสบความสำเร็จในการเรียนเนื้อหามากขึ้น 3) เทคนิคการเรียนรู้เชิงรุกทำให้นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวกมากขึ้น นักเรียนเกิดความสนุกและเกิดการเรียนรู้ เทคนิคการเรียนรู้เชิงรุกทำให้เกิดความมั่นใจในการเรียน และช่วยเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้เชิงปฏิบัติสำหรับนักเรียน

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบถึง ปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ที่ประกอบไปด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการมีบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียน ผู้บริหารในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการและความรู้ความสามารถทางการบริหาร การมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีการอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์และการร่วมวางแผน และการสนับสนุนของผู้บริหารการพัฒนาตนเองของครู ด้านผู้สอนในการมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้น มีการเตรียมการสอนที่ดี และด้านสื่อในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกส่งผลในเชิงบวกต่อการจัดการเรียนรู้และทัศนคติต่อการเรียนของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยเพิ่มความสนใจในการเรียน ช่วยให้เนื้อหาที่เรียนมีความน่าสนใจและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในชั้นเรียนมากขึ้น สามารถจดจำข้อมูลได้ง่ายขึ้น ทำให้

รู้สึกสนุกกับการไปเรียนและคลายเครียด การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติมากขึ้น ยิ่งขึ้นและเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ในสภาพแวดล้อมจริง นักเรียนสนใจและเต็มใจเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้เชิงรุกส่งเสริมความรู้และความเข้าใจของผู้เรียน จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสถานศึกษาอื่นได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา ทั้งหมด 29 สถานศึกษา โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ครูในสถานศึกษา จำนวน 1,530 คน รวม 1,559 คน ปีการศึกษา 2564

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\*POWER 3.1.9.4 (Faul et al., 2007) โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง ที่ 0.30 ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ความเชื่อมั่นที่ 95%) และอำนาจการทำนาย ที่ 0.95 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 5%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 220 คน เพื่อป้องกันการผิดพลาดของการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สุ่มสถานศึกษา โดยแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 4 กลุ่มตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก 15 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง 9 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่ 1 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 4 สถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้การจับฉลาก 50% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 8 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง 5 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่ 1 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 2 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 16 แห่ง

2. สุ่มผู้บริหารและครูโดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยมีผู้บริหารและครูเป็นหน่วยการสุ่ม ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาด สถานศึกษา	สถานศึกษา		ผู้บริหารและครู	
	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ขนาดใหญ่พิเศษ	4	2	775	131
ขนาดใหญ่	1	1	114	20
ขนาดกลาง	9	5	414	70
ขนาดเล็ก	15	8	256	43
รวม	29	16	1,559	264

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ (Checklist) ประกอบด้วยเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

#### 1. วิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. มนุษยสัมพันธ์
4. ความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน
5. การสนับสนุนของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีการแปลความหมายคะแนน ดังนี้

- |   |         |                   |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก        |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

### 3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.2.2.1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และกำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกชุด โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยบทที่ 2 ให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2.2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

3.2.2.3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความตรงของเนื้อหา และการสื่อความหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนและความสมบูรณ์ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2.2.4. นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้แก่ 1) ศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มีชัย ออสุวรรณ ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 3) อาจารย์ ดร.หนึ่งฤทัย เมฆวาท ตำแหน่งประธานสาขาวิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ 4) ดร.สุธีรจ อุปถัมภ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา และ 5) นายวนิชชัย แก่นภมร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 3 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 3

โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ดังนี้

ให้คะแนน	+1	ข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย
ให้คะแนน	0	ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย
ให้คะแนน	-1	ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

จากนั้นนำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ (Index of Item –Objective Congruence: IOC) แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ โดยใช้สูตรวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน คะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ

$\Sigma$  แทน ผลรวม

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ (IOC) เกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ  
 นิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการ  
 ทำงานมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และด้าน  
 การสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง  
 0.80 – 1.00 และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
 ๑๕ เชียงใหม่ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.2.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try Out) กับครูและผู้บริหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง  
 จำนวน 30 คน

3.2.2.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหา  
 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha -Coefficient) ของ Cronbach (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555: 203)

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

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัด
	$k$	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	$S_i^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในข้อคำถามข้อที่ i
	$S^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือจะต้องมีค่าคำนวณได้  
 ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้นๆ มีความเชื่อมั่นสูงเพียงพอที่จะเชื่อถือได้จริง  
 (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 106)

ผลการนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความ  
 เชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 โดยด้าน  
 วิชาชีพและความสามารถทางการบริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่า  
 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ด้านความรับผิดชอบ การ  
 อุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร  
 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
 ๑๕ เชียงใหม่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอขอให้งานบัณฑิตศึกษา ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัย

3.3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งแบบสอบถามจำนวน 264 ฉบับ ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งผ่านช่องรับเอกสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่ กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่ จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.3.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ ได้แบบสอบถามทั้งหมด 264 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป spss for window version 21 และดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ

3.4.1.1 ค่าร้อยละ (percentage) (พรรรณี ลีกิจวิณะ. 2555: 235 - 237)

$$PCT = \frac{ni}{nt} \times 100$$

โดยที่	PCT	แทน	ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา
	<b>ni</b>	แทน	จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
	<b>nt</b>	แทน	จำนวนส่วนใหญ่ทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2 การวิเคราะห์ระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.2.1 สูตรการหาค่าเฉลี่ย (Mean) (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557: 157)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

3.4.2.2 สูตรหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555: 247)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum$	แทน	ผลรวม
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของประชากร)

3.4.3 การตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (ไม่เกิด Multi collinearity) โดยจะใช้ค่าความเพ้อของการผันแปร (Variance inflation factor: VIF) หรือค่า ความทนทาน (Tolerance) ตัวใดตัวหนึ่งก็ได้ โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบข้อมูลดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 175)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.3.1 พิจารณาค่า Variance inflation factor (VIF)  $\geq 10$  แสดงว่า  $X_j$  มีความสัมพันธ์กับ  $X$ 's อื่น ๆ อย่างมาก เกิดปัญหา Multicollinearity

3.4.3.2 พิจารณาค่า Tolerance  $\leq 0.10$  แสดงว่า  $X_j$  มีความสัมพันธ์กับ  $X$ 's ที่เหลือมาก จะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity

3.4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ใช้สถิติสมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

### 4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t - distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ยกกำลังสอง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F - distribution
$SE_{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
$SE_b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ สัมประสิทธิ์พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่
$\hat{Y}$	แทน	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยเกณฑ์ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูป คะแนนดิบ
$\hat{Z}_y$	แทน	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยเกณฑ์ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน
X1	แทน	ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร
X2	แทน	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
X3	แทน	ด้านมนุษยสัมพันธ์
X4	แทน	ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน
X5	แทน	ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	80	30.30
หญิง	184	69.70
<b>รวม</b>	<b>264</b>	<b>100.00</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	17	6.40
25 - 35 ปี	129	48.90
36 - 45 ปี	64	24.20
45 ปีขึ้นไป	54	20.50
<b>รวม</b>	264	100.00
3. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	16	6.10
ครูในสถานศึกษา	248	93.90
<b>รวม</b>	264	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	149	56.40
สูงกว่าปริญญาตรี	115	43.60
<b>รวม</b>	264	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	74	28.00
5 - 10 ปี	90	34.10
11 - 20 ปี	51	19.30
20 ปี ขึ้นไป	49	18.60
<b>รวม</b>	264	100.00
6. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	43	16.30
ขนาดกลาง	70	26.50
ขนาดใหญ่	20	7.60
ขนาดใหญ่พิเศษ	131	49.60
<b>รวม</b>	264	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 264 คน เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30

จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.40

จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูในสถานศึกษา จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 93.90 รองลงมามีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60

จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา ภาพรวมและรายข้อ

ที่	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา	n = 264		ระดับปฏิบัติ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.43	0.60	มาก	4
2.	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้การฟังพูดอ่านเขียน	4.44	0.57	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ที่	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่	n = 264		ระดับปฏิบัติ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3.	ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงด้านการคิดวิเคราะห์	4.20	0.66	มาก	7
4.	ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงด้านการสังเคราะห์	4.13	0.71	มาก	8
5.	ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงด้านการประเมินค่า	4.04	0.71	มาก	9
6.	ครูสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	4.38	0.65	มาก	6
7.	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์กัน	4.43	0.56	มาก	4
8.	ครูแสดงบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้	4.44	0.57	มาก	2
9.	ครูอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.57	มาก	1
ภาพรวม		4.32	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่ มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีระดับปฏิบัติสูงที่สุด คือ ข้อที่ 9 ครูอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.57) รองลงมาคือข้อที่ 8 ครูแสดงบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.57) ข้อที่ 2 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้การฟังพูดอ่านเขียน ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = .57) ข้อที่ 1 ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.60) ข้อที่ 7 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์กัน ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.56) ข้อที่ 6 ครูสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.65) ครูข้อที่ 3 ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงด้านการคิดวิเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.66) ข้อที่ 4 ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงด้านการสังเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.71) สำหรับข้อที่มีระดับปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 5 ครูจัดกิจกรรม

ที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงด้านการประเมินค่า ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.71) โดยทุกข้อคำถามมีระดับปฏิบัติในระดับมาก

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่ รายด้าน

ที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่	n = 264		ระดับ ปฏิบัติ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร	4.10	0.61	มาก	5
2.	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.12	0.66	มาก	4
3.	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.18	0.70	มาก	2
4.	ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดี ในการทำงาน	4.23	0.62	มาก	1
5.	ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	4.18	0.62	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.16</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่ มีระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ,  
S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับปฏิบัติสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ  
การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์  
( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.70) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.62) ด้านภาวะผู้นำทาง  
วิชาการ ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.66) สำหรับด้านที่มีระดับปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์และ  
ความสามารถทางการบริหาร ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.61) โดยทุกด้านมีระดับปฏิบัติในระดับมาก

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร  
ภาพรวมและรายชื่อ

ที่	ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร	n = 264		ระดับ ปฏิบัติ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลในการนำนโยบาย การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของต้นสังกัดไปปฏิบัติ	4.10	0.71	มาก	7
2.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา	4.13	0.75	มาก	5
3.	ผู้บริหารกำหนดพันธกิจของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่ การปฏิบัติในสถานศึกษา	4.13	0.72	มาก	5
4.	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ของครูในการจัดการเรียนรู้เชิง รุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา	4.14	0.77	มาก	4
5.	ผู้บริหารกำหนดกรอบการทำงานของการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา	4.14	0.71	มาก	3
6.	ผู้บริหารจัดหาบุคคลในการทำงานด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม	4.02	0.76	มาก	9
7.	ผู้บริหารมีการวางแผนงานระยะสั้นและระยะยาวที่มี ความท้าทาย	3.95	0.79	มาก	10
8.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	4.19	0.75	มาก	1
9.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์	4.07	0.77	มาก	8
10.	ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.18	0.71	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.10</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา มีระดับปฏิบัติด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีระดับปฏิบัติสูงที่สุด คือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ข้อที่ 10 ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.71) ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ 5 ผู้บริหารกำหนดกรอบการทำงานของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.71) ข้อที่ 4 ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.77) ข้อที่ 3 ผู้บริหารกำหนดพันธกิจของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.72) ข้อที่ 2 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.75) ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลในการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของต้นสังกัดไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.71) ข้อที่ 9 ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.77) ข้อที่ 6 ผู้บริหารจัดหาบุคคลในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.76) สำหรับข้อที่มีระดับปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารมีการวางแผนงานระยะสั้นและระยะยาวที่มีความท้าทาย ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.79) โดยทุกข้อคำถามมีระดับปฏิบัติในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	n = 264		ระดับปฏิบัติ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสร้างเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา	4.14	0.74	มาก	4
2.	ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายในสถานศึกษา	4.12	0.73	มาก	5
3.	ผู้บริหารมีการประเมินการสอนของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.19	0.73	มาก	1
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.17	0.75	มาก	3
5.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.10	0.78	มาก	7
6.	ผู้บริหารสามารถแนะนำครูในการนำจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติ	4.07	0.79	มาก	8
7.	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดี	4.07	0.83	มาก	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ที่	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	n = 264		ระดับปฏิบัติ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
8.	ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมบรรยากาศทางการบริหารและการเรียนรู้	4.11	0.82	มาก	6
9.	ผู้บริหารร่วมมือกับครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา	4.17	0.82	มาก	2
ภาพรวม		4.12	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่ มีระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีระดับปฏิบัติสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีการประเมินการสอนของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ข้อที่ 9 ผู้บริหารร่วมมือกับครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.82) ข้อที่ 4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.75) ข้อที่ 1 ผู้บริหารสร้างเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.74) ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.73) ข้อที่ 8 ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมบรรยากาศทางการบริหารและการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.82) ข้อที่ 5 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.78) ข้อที่ 6 ผู้บริหารสามารถแนะนำครูในการนำจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.79) สำหรับข้อที่มีระดับปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดี ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = .83) โดยทุกข้อคำถามมีระดับปฏิบัติในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านมนุษยสัมพันธ์	n = 264		ระดับปฏิบัติ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับครูเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี	4.20	0.80	มาก	3
2.	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.22	0.77	มาก	2
3.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.19	0.79	มาก	4
4.	ผู้บริหารพัฒนาวิธีการสื่อสารของตนเอง	4.13	0.78	มาก	5
5.	ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	4.29	0.74	มาก	1
6.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.10	0.91	มาก	6
ภาพรวม		4.18	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา มีระดับปฏิบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีระดับปฏิบัติสูงที่สุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.77) ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับครูเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = .80) ข้อที่ 3 ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.79) ข้อที่ 4 ผู้บริหารพัฒนาวิธีการสื่อสารของตนเอง ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.78) สำหรับข้อที่มีระดับปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.91) โดยทุกข้อคำถามมีระดับปฏิบัติในระดับมาก

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน	n = 264		ระดับปฏิบัติ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง	4.34	0.67	มาก	2
2.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น	4.34	0.68	มาก	2
3.	ผู้บริหารทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจ	4.35	0.69	มาก	1
4.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการแก้ไขข้อบกพร่องของงาน	4.22	0.73	มาก	4
5.	ผู้บริหารกระตุ้นครูในการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.15	0.78	มาก	7
6.	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน	4.19	0.76	มาก	6
7.	ผู้บริหารสร้างความศรัทธาแก่ครูในการปฏิบัติงาน	4.14	0.81	มาก	8
8.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติงาน	4.20	0.73	มาก	5
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.23</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา มีระดับปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีระดับปฏิบัติสูงที่สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.68) ข้อที่ 1 ผู้บริหารตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.67) ข้อที่ 4 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการแก้ไขข้อบกพร่องของงาน ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.73) ข้อที่ 8 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.73) ข้อที่ 6 ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.76) ข้อที่ 5 ผู้บริหารกระตุ้นครูในการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.78) สำหรับข้อที่มีระดับปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสร้างความศรัทธาแก่ครูในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.81) โดยทุกข้อคำถามมีระดับปฏิบัติในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	n = 264		ระดับปฏิบัติ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.28	0.69	มาก	1
2.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมอื่นๆ ในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.20	0.70	มาก	3
3.	ผู้บริหารสนับสนุนครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.14	0.71	มาก	6
4.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดสรรสื่อการสอนเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.22	0.67	มาก	2
5.	ผู้บริหารสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.17	0.75	มาก	5
6.	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.12	0.79	มาก	7
7.	ผู้บริหารสนับสนุนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.18	0.75	มาก	4
ภาพรวม		4.18	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา มีระดับปฏิบัติด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีระดับปฏิบัติสูงที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสนับสนุนการจัดสรรสื่อการสอนเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.67) ข้อที่ 2 ผู้บริหารจัดกิจกรรมอื่นๆ ในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.70) ข้อที่ 7 ผู้บริหารสนับสนุนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.75) ข้อที่ 5 ผู้บริหารสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.75) ข้อที่ 3 ผู้บริหารสนับสนุนครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.71) สำหรับข้อที่มีระดับปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.79) โดยทุกข้อคำถามมีระดับปฏิบัติในระดับมาก

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

##### ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1.00	.577**	.625**	.530**	.530**	.613**
X <sub>2</sub>		1.00	.886**	.787**	.818**	.798**
X <sub>3</sub>			1.00	.840**	.836**	.826**
X <sub>4</sub>				1.00	.841**	.777**
X <sub>5</sub>					1.00	.823**
Y						1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร (X<sub>1</sub>) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X<sub>2</sub>) ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ (X<sub>3</sub>) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน (X<sub>4</sub>) ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร (X<sub>5</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=.613$ ,  $r=.798$ ,  $r=.826$ ,  $r=.777$  และ  $r=.823$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ( $X_4$ ) ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ( $X_1$ ) กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากที่สุด ( $r=.886$ )

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยแต่ละตัว โดยการตรวจสอบด้วยค่า Tolerance และ ค่า Variance inflation factor (VIF) ดังตาราง 4.10

**ตารางที่ 4.10** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยแต่ละตัว โดยการตรวจสอบด้วยค่า Tolerance และ ค่า Variance inflation factor (VIF)

ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ( $X_1$ )	.191	5.241
ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ )	.147	6.804
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ )	.229	4.373
ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ( $X_4$ )	.199	5.033
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ )	.253	3.960

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยแต่ละตัว โดยการตรวจสอบด้วยค่า Tolerance และค่า Variance inflation factor (VIF) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทั้งหมด มีค่า Tolerance ระหว่าง .147 ถึง .253 ซึ่งมีค่ามากกว่าศูนย์ (ถ้าค่า Tolerance มีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันมาก) ค่า VIF ระหว่าง 3.960 ถึง 6.804 (ถ้าค่า VIF มีค่ามากกว่า 10 จึงจะพิจารณาว่าเกิดปัญหา Multicollinearity) ซึ่งจะเห็นว่ามีค่าไม่สูงมากนัก จึงไม่น่าเกิดปัญหา Multicollinearity กล่าวคือ ตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยใช้วิธีการสมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression) โดยนำปัจจัยพยากรณ์จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ( $X_1$ ) 2) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ ) 4) ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ( $X_4$ ) 5) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) เข้าสมการเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรใดได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ ดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ลำดับการเข้าของปัจจัยพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F
( $X_2$ )	.625	.391	.388	167.997*
( $X_2$ ), ( $X_5$ )	.648	.420	.416	13.191*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_5$ ) สามารถทำนายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.391 ซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้ร้อยละ 39.10 เมื่อเพิ่มด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) ได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.420 และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) สามารถรวมพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาได้ ร้อยละ 42.00

**ตารางที่ 4.12** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value
สมการถดถอย	2	24.936	12.468	94.503	.000**
ความคลาดเคลื่อน	261	34.435	.132		
ผลรวม	263	59.371			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ที่ดีค่าความแปรปรวนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่าปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) สามารถพยากรณ์จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทราได้

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี stepwise

ปัจจัยพยากรณ์ที่นำเข้าสมการทั้งหมดในขั้นตอนเดียว	b	$SE_b$	$\beta$	t	p-value
Constant	2.260	.154		14.723	.000**
( $X_2$ )	.268	.060	.374	4.479	.000**
( $X_5$ )	.229	.063	.304	3.632	.000**

R = .648  
 $R^2 = .420$   
 F = 94.503  
 $SE_{est} .363$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.17 เมื่อนำปัจจัยอิสระทั้ง 5 ตัวเข้าสมการ เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยใดได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) สามารถพยากรณ์จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาน้ำหนักการพยากรณ์ในภาพรวมพบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) สามารถร่วมพยากรณ์จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้ร้อยละ 42.00 และปัจจัยที่สามารถพยากรณ์จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทราได้เป็นอันดับแรกคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) และอันดับที่สองคือ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) สามารถเขียนสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = 2.260 + 0.268(X_2) + 0.229(X_5)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z}_y = 0.374(Z_2) + 0.304(Z_5)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอ ข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

5.1.1.2 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

5.1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

#### 5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ทั้งหมด 29 สถานศึกษา โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ครูในสถานศึกษา จำนวน 1,530 คน รวม 1,559 คน ปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\*POWER3.1.9.4 (Faul et al., 2007) โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size W) ที่ 0.30 ระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 (ความเชื่อมั่นที่ 95%) และอำนาจการทำนายที่ 0.95 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 5%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 220 คน เพื่อป้องกันการผิดพลาดของการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร้อยละ 20 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

### 5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้ และ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้ โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบจากผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) เกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้ อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 โดยด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาละโว้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือ และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2564 ระหว่างเดือนมกราคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ จำนวน 264 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน โดยการติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และทำการนัดหมายกำหนดวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 264 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

### 5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการทดสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) ซึ่งพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### 5.1.6 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้ผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.62)

2. ผลการศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับปฏิบัติสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.70) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.62) และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.66) สำหรับด้านที่มีระดับปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.61) โดยทุกด้านมีระดับปฏิบัติในระดับมาก

3. ผลการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 42.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถเขียนสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} &= 2.260 + .268(X_2) + .229(X_5) \\ \text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z}_y &= .374(Z_2) + .304(Z_5) \end{aligned}$$

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

### 5.2.1 อภิปรายผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้นำนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2563 ในการส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกมาปฏิบัติในสถานศึกษา ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยให้สถานศึกษาดำเนินการวัดแว้วผู้เรียน และพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนตามศักยภาพ และ ความถนัดโดยจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเชิงรุก โดยส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ผ่านกิจกรรมแบบเชิงรุก และส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมแบบเชิงรุก ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูให้ สามารถออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการวัดประเมินผลที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) ผ่านกิจกรรมเชิงรุก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563: 10-17) นำมาสู่การปฏิบัติ ภายในสถานศึกษาแบบเชิงรุกมากขึ้นในปีการศึกษา 2564 สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 3 (2563: 81) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในพื้นที่ รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sandra A. Sessa (2005: 17) ได้ศึกษากลยุทธ์ที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและและ ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ฉัตรแก้ว (2562: 89) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคประเทศไทย 4.0 ของครูผู้สอนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคประเทศไทย 4.0 ของครูผู้สอนระดับ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่ในระดับปฏิบัติมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนใน ระหว่างการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557: 101-103) ที่ กล่าวถึงบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ต่อผู้เรียนว่า ตัวแสดงหลักอย่าง “ครู” เป็นปัจจัยสำคัญของการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องต่อการเตรียมคนในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (Teacher) เป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือ “ครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” (Learning facilitator) หรือ “ครูผู้ประเมิน” (Evaluator) กล่าวคือ จากครูที่เคย เป็นศูนย์กลางในการสอน ทำหน้าที่ในการป้อนข้อมูล ซึ่งอาจกลายเป็นการปิดกั้นการพัฒนาศักยภาพของ ผู้เรียน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นครู ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ นิรดา เวชญาลักษณ์ (2559: 18) ได้ ศึกษาการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า การ

บริหารการจัดชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูมีบทบาทในการบริหารจัดการในชั้นเรียนโดยการจัดกิจกรรม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าเองโดยครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกน ปรับบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นโค้ช (Coach) และเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำ ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โดยการค้นคว้าอย่างอิสระ สอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญานา ยินยาว และธีรฐ ธาดาตันติโชค. (2561: 114) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครุมีอาชีพในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของครุมีอาชีพในศตวรรษที่ 21

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงด้านการประเมินค่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนยังขาดการได้รับการพัฒนาด้านการคิดขั้นสูงและการซึ่งส่งผลให้การออกแบบกิจกรรมของครูผู้สอนยังไม่มีหลากหลาย ยังไม่น่าสนใจและไม่สามารถกระตุ้นความสนใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้ โดยเฉพาะทักษะการคิดขั้นสูงด้านการการประเมินค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 3 (2563: 100) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 3 ที่พบว่า ปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 3 ที่พบมากที่สุดคือการออกแบบกิจกรรมยังไม่มีหลากหลาย ยังไม่น่าสนใจและไม่สามารถกระตุ้นความสนใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้ครบทุกทักษะ โดยเฉพาะทักษะการคิดขั้นสูง (การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่า) สอดคล้องกับกัญญารัตน์ โคจร (2563: 80) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาด้านการคิดขั้นสูงของนักเรียนโรงเรียนวัดแจ่มอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า การคิดขั้นสูงของนักเรียนทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากด้านกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนเลือกใช้ ขาดการส่งเสริมหรือฝึกฝนการคิดให้กับนักเรียน

### 5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา

1. ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับปฏิบัติมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการกำกับและส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้ประสบผลสำเร็จ

สอดคล้องกับ ศิริพงษ์ เสาภายน (2550: 25-26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญทำให้การปฏิรูปการศึกษาไทยบรรลุผลตามเจตนารมณ์ และช่วยให้แผนแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของไทยเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา คือผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากในภาคปฏิบัติจะเป็นตัวการและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลควบคุม กำกับและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญคือ การกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา จัดกิจกรรมในการบริหารต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ นำการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ สร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน สร้างความร่วมมือ และจัดหาทรัพยากร ควบคุมกำกับและติดตามบุคลากรในการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ภารดี อนันต์นาวี (2555: 269) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยาภรณ์ จันโท (2560: 304) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพังงา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานแต่ยังขาดการให้ความสำคัญกับการนำแผนงานไปปฏิบัติ เพราะการวางแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลาและทรัพยากร การวางแผนงานระยะสั้นและระยะยาวจึงจึงต้องทำให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา เป็นการกำหนดอนาคตของสถานศึกษาระยะยาว มีลักษณะท้าทายไปสู่ความก้าวหน้าใหม่ มีการดำเนินการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความร่วมมือกับทุกภาคส่วน รวมไปถึงผู้บริหารจัดหาบุคคลในการทำงานภายในสถานศึกษาในด้านการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสม เห็นได้จากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 7 ผู้บริหารมีการวางแผนงานระยะสั้นและระยะยาวที่มีความท้าทาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลื่อน แสงอรุณ (2558: 72) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังคมพหุวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดตามที่กำหนดในแผนกลยุทธ์

### 5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ผู้วิจัยแบ่งการอภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ไม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

#### 5.2.3.1. ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มี 2 ด้านคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เป็นอันดับ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายของสถานศึกษานำไปสู่การปฏิบัติ มีการดำเนินการนิเทศภายในและการประเมินการสอน พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้คำแนะนำ ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดี สร้างและส่งเสริมบรรยากาศทางการบริหารและการเรียนรู้ อีกทั้งประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาร่วมกันกับครูผู้สอน (อัจฉรา นิยามภา (2561: 28) ถวิล มาตรฐาน (2544: 20) McEwan (1998: 13)) สอดคล้องกับสมุท ขำนาญ (2556: 221) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์การทางการศึกษาดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ถูกต้อง ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การทางการศึกษา สอดคล้องกับอัจฉรา นิยามภา (2561: 80) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการ วิชาการในสถานศึกษาจะเข้มแข็งขึ้นอยู่กับผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ที่จะบริหารการจัดการเรียนการสอนให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2562: 35) ได้กำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้

ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ต้องเป็นผู้ดำเนินการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สามารถนำผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ชยาภรณ์ จันท (2560: 312-314) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ผลการวิจัยพบว่าด้านภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์ (2563: 170) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ( $X_5$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษา การสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อม ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนการนิเทศ ช่วยเหลือ โดยจัดให้มีระบบนิเทศภายในระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ การกำกับติดตาม ประเมินผลและมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนตลอดเวลา (สุภาพร ศรีสุระ (2557: 7) วศิน ชูชาติ (2559: 72) พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560: 43) อีระ รุญเจริญ (2546: 37-38)) สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (2553: 9) ที่กำหนดภารกิจจัดการกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ สอดคล้องกับ ภคพร เลิกนอก (2564: 11) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า การที่ครูจะจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องได้รับการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาครู โดยการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู ส่งเสริมและเข้าร่วมกับครูผู้สอนเพื่อสร้างความเป็นชุมชน

แห่งวิชาชีพ ให้การสนับสนุนครูเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่และให้กำลังใจครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับ จิราภา เพียรเจริญ (2556: 103) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารส่งผลกระทบต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก

### 5.2.3.2 ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ไม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มี 3 ด้านคือ ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ( $X_1$ ) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ ) และด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ( $X_4$ ) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ( $X_1$ ) ผลการวิจัยพบว่า ไม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ( $X_1$ ) สัมพันธ์กับตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ ) และตัวแปรด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ( $X_4$ ) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเอง และมีความสัมพันธ์กันเองค่อนข้างสูง ดังตารางที่ 4.9 ด้วยเหตุดังกล่าวอาจทำให้ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ไม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเท่าที่ควร ดังนั้นจึงใช้ปัจจัยอีก 2 ด้านในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ซึ่งปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร อาจส่งผลทางอ้อมต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผ่านปัจจัยทั้ง 2 ด้านดังกล่าว

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ ) ผลการวิจัยพบว่า ไม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ ) สัมพันธ์กับตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ( $X_1$ ) และตัวแปรด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ( $X_4$ ) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเอง และมีความสัมพันธ์กันเองค่อนข้างสูง ดังตารางที่ 4.9 ด้วยเหตุดังกล่าวอาจทำให้ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเท่าที่ควร ดังนั้นจึงใช้ปัจจัยอีก 2 ด้านในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ซึ่งปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ อาจส่งผลทางอ้อมต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผ่านปัจจัยทั้ง 2 ด้านดังกล่าว

3. ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ( $X_4$ ) ผลการวิจัยพบว่า ไม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตัวแปรด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ( $X_4$ ) สัมพันธ์กับตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร ( $X_1$ ) กับตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ ) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเอง และมีความสัมพันธ์กันเองค่อนข้างสูง ดังตารางที่ 4.9 ด้วยเหตุดังกล่าวอาจทำให้ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเท่าที่ควร ดังนั้นจึงใช้ปัจจัยอีก 2 ด้านในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ซึ่งปัจจัยด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน อาจส่งผลทางอ้อมต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผ่านปัจจัยทั้ง 2 ด้านดังกล่าว

### 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญจากผลการวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่ที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 5 ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงด้านการประเมินค่า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครู ให้สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงด้านการประเมินค่า
2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีน้ำหนักพยากรณ์สูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นในการจัดทำนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการสร้างเป้าหมาย การนิเทศ การแนะนำและการประเมินการสอนของครู การสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีน้ำหนักพยากรณ์อันดับสอง คือ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ดังนั้นในการจัดทำนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ควรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการนำข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ กำหนดเป็นทางเลือก และตัดสินใจร่วมกัน

เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก จึงควรศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษา ในสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเลิศ เพื่อค้นหาแนวทางวิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัยปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่า ปัจจัยที่มีน้ำหนักพยากรณ์สูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเลิศ

3. จากผลการศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร มีระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก จึงควรศึกษาแนวทางและวิธีปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสนับสนุนครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. 2543. แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา  
ลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. 2545. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่ง  
สินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.)
- \_\_\_\_\_. (2554). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ  
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.)
- กระทรวงศึกษาธิการ .2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2)  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- \_\_\_\_\_. 2553. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสด  
ภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- \_\_\_\_\_. 2562. เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษา  
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา). กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟิก
- \_\_\_\_\_. 2563. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.  
[Online]. Available : <http://www.mathayom9.go.th/webspm9/data/obec63.pdf>
- กัญญารัตน์ โคจร. 2563. “สภาพปัจจุบัน ปัญหาด้านการคิดขั้นสูงของนักเรียนโรงเรียนวัดแจ่มอารมณ์.”  
วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 26(1) : 67-84.
- กานดา จันทร์แย้ม. 2556. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เกษม วัฒนชัย. 2546. ธรรมนูญกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ  
สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- แก้วเวียง นานาผล. 2554. การจัดการความรู้ในสถานศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. ร้อยเอ็ด :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. 2555. “การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวเอกชน  
กรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหา  
วิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- จรูญ เกศา. 2554. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. 2552. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุคพอยท์.
- จิราภา เพียรเจริญ. 2556. “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชยาภรณ์ จันโท. 2560. การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**. 13(1). 304-320.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. 2541. **ศัพท์การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ต้นอ่อน แกรมมีซูชิพ บุญศรี. “ทักษะการบริหาร.” **วารสารวิชาการ** 8, 9 (พฤษภาคม 2545): 18.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. 2553. **เทคโนโลยีการศึกษา ทฤษฎีและการวิจัย**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์ แชนท์โพร์พรีนติ้ง.
- ชูชัยลา เจ๊ะอะ. 2559. “ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 29(2), 114-115
- ฐิตาพร ต้นเจริญรัตน์. 2563. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐวดี ธาตุดี. 2561. “การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. 2559. “การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.” **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 13(2) : 8-20.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ตรีภักดิ์ บินต่วน. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำเนิงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตมทรทอันดามัน จังหวัดกระบี่.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ไตรภพ จตุรพาณิชย์. 2548. “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ถวิล มาตรการเยี่ยม. 2544. การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็□นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2546. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์.
- ธงชัย เจนโกศล. 2557. “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. 2546. การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.
- \_\_\_\_\_. 2547. ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพศักยภาพเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : แอล.ที. เพรส. จำกัด.
- \_\_\_\_\_. 2550. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส จำกัด.
- \_\_\_\_\_. 2550. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. 2559. การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทริบเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. 2540. การประชาสัมพันธ์โรงเรียน. กรุงเทพฯ : ยูโรกราฟฟิกส์

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นพรินทร์ สุบินรัตน์. 2561. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19.” **อินทนิทกัณษณสาร**. 13(3) : 67-82.
- นิกัญชลาล ลั่นเหลือ. 2554. “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บึงอร จงสมจิตต์. 2551. “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2557. **วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : หจก.มีน เซอร์วิสซัพพลาย.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2560. **วิธีวิจัยและสถิติขั้นสูงสำหรับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บุญเลื่อน แสงอรุณ. 2558. “สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังคมพหุวัฒนธรรม ตามแนวตะเข็บชายแดนภาคเหนือตอนบน.” **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 9(3) : 66-77
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. 2548. **IDEA can DO มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ. เล่ม 1 วิสัยทัศน์กับนักบริหารการจูงใจคนเพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ. 2548. **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประสิทธิ์ทองอ่อน. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ : เอ็ดดูเคชั่น.
- พงศ์เพ็ญ ศรีทอง. 2546. “คุณลักษณะของผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี.” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี**.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2556. **ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรรณณี มนพัทธ์ปริพัตร. 2560. “ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง. 2547. **บนเส้นทางที่สร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : เอสแอนด์จีกราฟฟิค.
- พิชญภา ยืนยาว และธีรุต ธาดาตันติโชค. 2561. “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21.” สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. 2560. **ทักษะ 7 C ของผู้สอน 4.0**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์รัตน์ และคณะ. 2554. **CCPR กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภคพร เลิกนอก. 2564. “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.” **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น**. 8(4) : 1-13
- ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว. 2559. “มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภารดี อนันต์นาวี. 2555. **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี : มนตรี.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2561. **แนวปฏิบัติที่ดีการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning)**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- พรรณณี ลีกิจวัฒน์. 2555. **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8 ปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พระมหาอภิรักษ์ จักรแก้ว. 2553. “การศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกลุ่ม 1. ปริญญาโททางการศึกษา มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2551. **มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2556. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วศิน ชูชาติ. 2559. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏการศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรรา เล่าเรียนดี ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์. 2560. **กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม : เพชรเกษมพริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- วัชรวิ เกษพิชัยณรงค์. 2557. **การเรียนรู้เชิงรุกและเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรวิพรรณ จันทร์หอม. 2560. “พฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดเชียงราย. **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 10(1) : 1295-1304
- วันทนา เมืองจันทร์. 2542. **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สยามมิตรการพิมพ์.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. 2557. **การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์ (1991).
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2549. **การแสวงหาและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพกรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- \_\_\_\_\_. 2556. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2550). **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. 2553. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ใหม่**. กรุงเทพฯ : เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. 2544. **การบริหารงานบุคคล**. ปัตตานี : มิตรภาพปัตตานี.
- สมพร สุทัศนีย์. 2541. **จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน**. กรุงเทพฯ : บริษัทคอตทฟอร์ม จำกัด.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- \_\_\_\_\_. 2548. **มนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมุทรา ชำนาญ. 2556. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ**. ระยอง : พี.เอส.การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. 2564. รายงานผลการดำเนินงานประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2563. ฉะเชิงเทรา : กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2547. **ผู้บริหารสถานศึกษา  
มืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์จีกราฟิค
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553. **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน :  
คู่มือสมรรถนะหลัก**. นนทบุรี : ประชุมช่าง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557. **รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับ  
การเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. 2563. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2563**. [Online]. Available : [http://110.78.114.132/sec6/gis/ShowPage\\_ orgDownload.php?item =1962&action=tbl\\_orgdownload](http://110.78.114.132/sec6/gis/ShowPage_orgDownload.php?item =1962&action=tbl_orgdownload).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2562. **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา  
พ.ศ.2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- \_\_\_\_\_. 2562. **แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active  
Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้**. กรุงเทพฯ : หน่วยงานศึกษานิเทศก์สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- \_\_\_\_\_. 2563. **ผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2563**. [Online]. Available :  
<http://www.mathayom9.go.th/webspm9/data/obec63.pdf>. (in Thai)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559. **รายงานผลการศึกษาค้นคว้ามาตรฐานการศึกษาของ  
ต่างประเทศ**. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.
- \_\_\_\_\_. 2560. **แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิค
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 3 . 2563. **รายงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่  
รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 3**. [Online]. Available : [http://www.reo3.moe.go.th  
\\_web/images/download/Report/Research\\_Active\\_Learning\\_2020.pdf](http://www.reo3.moe.go.th/_web/images/download/Report/Research_Active_Learning_2020.pdf)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำราญ จุช่วย. 2554. **การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550. **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุพรรณิ ชาญประเสริฐ. 2557. “Active Learning : การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.”  
นิตยสาร สสวท. 42(188), 3-6.
- สุพิชชา พุกกันงาม. 2559. “การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดประทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภาพร ศรีสุระ. 2557. “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุภาวดี พันรินทร์. 2560. “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนบ้านสำนักทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2551. **สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อนุชา สมานมิตร. 2561. “การพัฒนารูปแบบการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวทางการจัดการการศึกษาแบบ Active Learning สำหรับการศึกษาภาคบังคับโดยการมีส่วนร่วมของครูในจังหวัดราชบุรี.” สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อนุชิต โฉมศรี. 2562. “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัจฉรา นิยามภา. 2561. **ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : วิสด้า อินเทอร์เน็ต.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อำนาจ แสงสว่าง. 2544. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- อารมณ์ ใจเที่ยง. 2553. **หลักการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Beare, H. et.al. 1985. **Creating an Excellent School**. New York : Routledge, Training & Development Journal.
- Bonwell, C. C., Eison, J. A. 1999. **Active Learning: Creating Excitement in the Classroom**. Washington, DC : Office of Educational Research and Improvement (ED).
- Cavazos, J. M. 1999. "The instructional leadership of high school principals in successful hispanim." Majority high schools. Ph.D. Dissertation. Faculty of Gradual school. The University of Texas at Austin.
- Center for Teaching Excellence, University of Kansas. 2000. **Teaching Strategies : Active Learning**. [Online]. Retrieved from <http://www.ku.edu/etc/resources/teachingtips/active.htm>.
- Chell, J. 2001. **Introducing principals to the role of instructional leadership: A summary of a master's project by Jan Chell**. [Online]. Retrieved from <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14.htm>
- Davis, G. A., & Thomas, M. A. 1989. **Effective schools and effective teachers**. Boston : Allyn and Bacon.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. 2007. "G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences." **Behavior Research Methods**. 39, 175-191.
- Fink, L. D. 1999. **Active Learning**. Reprinted with permission of the University of Oklahoma Instrutlional Development Program. [Online]. Retrieved from <http://www.hcc.hawaii.edu/intranet/committees/FacDeVCom>.
- Glickman, Carl D., Gordon, Stephen P., and Ross-Gordon, Jovita M. 2001. **Supervision and Instructional Leadership : A Development Approach**. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Godfrey Mulongo. 2013. "Effect of Active Learning Teaching Method on Learner Participation." **Journal of Education and Practice**. 4(4), 157-168
- Hiroki Yoshida. 2016. "Effects of Active Learning for Curriculum Management: with Focus on the "Courses of Study" of Japan." **International Journal of Knowledge Engineering**. 2(2) : 77-84.
- Kotter, J. 1996. **Leading Change**. Harvard Business Review Boston : MA.
- Manasse, A.L. 1986. "Vision and Leadership : Paying Attention to Intention," **Peabody Journal of Education**. 69 (1) : 150 - 173.
- McEwan, E. K. 1998. **Seven Steps to Effect Instructional Leadership**. California : Corwin Press.
- Meyers, C., Jones, T. B. 1993. **Promoting Active Learning : Strategies for the College Classroom**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Murphy, K. J, and Kevin, O. 1999. **Handbook of Labor Economics**. Amsterdam : North-holland Constructivist Perspective.
- Ozer Selda. 2020. "The Effect of Active Learning on Achievement and Attitude in Vocational English Course." **inquiry in education**. 12(2) : 1-18
- Petty, G. 2004. **Active Learning Work**. [Online]. Retrieved from <http://www.geoffpetty.com>.
- Philip, Kotler. 1997. **Marketing Management (The Millennium edition)** Saddle River, NJ : Pearson Prentice Hall.
- Prince, M. 2004. "Does Active Learning Work? A Review of the Research". **Journal of Engineering Education** 93 : 223-231.
- Quigley, Joseph V. 1995. **VISION : How Leadersd Develop it share it and Sustain it**. New York : McGraw-Hill.
- Sandra A. Sessa. 2005. "Strategies Designed To Promote Active Learning And Student Satisfaction." **Journal of College Teaching & Learning**. 2(4) : 17-26

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sheffield Hallam University. 2000. **Active Teaching and Learning Approaches in Science: Workshop ORIC**. Bangkok. Photocopied.
- Sherman. S. J.; & Sherman. B. S. 2004. **Science and Science teaching**. Westport : Greenwood Press.
- Silberman, M. 1996. **Active Learning**. Boston : Allyn & Bacon.
- Silberman. M.& Auerbach, C. 2006. **Active Learning: A handbook of techniques, designs, case example, and trip**. United States of America : John Wiley & Sons.
- Tileston, D., W. 2007. **What Every Teacher Should Know about Effective Teaching Strategies**. Hawker : Brownlow Education.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2564 ให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวสุจิตตรา มุลอินทร์ รหัสประจำตัว 62603038 ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา (Characteristic Administration Affecting Active Learning of Teacher under the Office of Secondary Education Service Area Chachoengsao)" โดยมี อ.ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีคณะครุศาสตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

๐๔ พ.ย. ๖๔ เวลา ๑๕:๓๐:๓๒ Non PKI Server Sign LN

Signature Code : RgAZa DIARg AwAEY ANwA2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๔๙๑

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพนมสารคาม "พนมอดุลวิทยา"

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสุจิตตรา มุลอินทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา  
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณลักษณะ  
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่  
ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุจิตตรา มุลอินทร์ ทดลอง  
ใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา  
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๒๑ ม.ค. ๖๕ ๑๑:๒๓:๕๖ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : NAAyA-EQAMA-A0ADM-AMyA2

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา  
ส่วนสนับสนุนวิชาการ  
โทร ๐๒-๓๒๔-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒  
โทรสาร ๐๒-๓๒๔-๘๔๓๖  
ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๖-๑๕๖-๘๖๙๘

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕๖๘

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.หนึ่งฤทัย เมฆมัทดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสุจิตตรา มูลอินทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา” โดยมี ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร. ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาวสุจิตตรา มูลอินทร์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่าง  
ยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๐๗ ม.ค. ๖๕ เวลา ๑๐:๕๒:๑๐ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : RgBCA-EUAMw-BBAEM-AOABG

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๖-๑๕๖-๘๖๙๘

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕๕๗๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสนามชัยเขต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสุจิตตรา มุลอินทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา  
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณลักษณะ  
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ โดย  
มี ดร.กัลยารัตน์ เมธีวิรวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและได้รับอนุมัติหัวข้อ และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุจิตตรา มุลอินทร์ เก็บ  
รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง  
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๒๕ ม.ค. ๖๕ เวลา ๐๘:๔๕:๐๓ Non-PKI Server Sign-LN  
Signature Code : NQA2A-DMANA-A5ADg-AQQBE

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา  
ส่วนสนับสนุนวิชาการ  
โทร ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒  
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖

เอกสารนี้ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๖-๑๕๖-๘๖๙๘ งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง **ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา**

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของ **ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา** เกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา **ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการตอบแบบสอบถามตามความจริงมากที่สุด และตอบให้ครบทุกข้อคำถามโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม** แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวสุจิตตรา มุลอินทร์

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เบอร์โทร : 086-1568698 E-mail : [62603038@kmitl.ac.th](mailto:62603038@kmitl.ac.th)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

**คำชี้แจง**

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า **ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ในระดับใด** โดยใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร 2) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน 5) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร

2. การให้น้ำหนักคะแนนแบบสอบถามเป็นดังนี้

ระดับการปฏิบัติ	คะแนน
ปฏิบัติมากที่สุด	5
ปฏิบัติมาก	4
ปฏิบัติปานกลาง	3
ปฏิบัติน้อย	2
ปฏิบัติน้อยที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<b>ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร</b> ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลในการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของต้นสังกัดไปปฏิบัติ					
2.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารกำหนดพันธกิจของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา					
5.	ผู้บริหารกำหนดกรอบการทำงานของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา					
6.	ผู้บริหารจัดหาบุคคลในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม					
7.	ผู้บริหารมีการวางแผนงานระยะสั้นและระยะยาวที่มีความท้าทาย					
8.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ					
9.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์					
10.	ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
11.	<b>ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ</b> ผู้บริหารสร้างเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา					
12.	ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายในสถานศึกษา					
13.	ผู้บริหารมีการประเมินการสอนของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเขียงเทรา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
15.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ					
16.	ผู้บริหารสามารถแนะนำครูในการนำจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติ					
17.	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดี					
18.	ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมบรรยากาศทางการบริหารและการเรียนรู้					
19.	ผู้บริหารร่วมมือกับครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา					
	<b>ด้านมนุษยสัมพันธ์</b>					
20.	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับครูเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี					
21.	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
22.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
23.	ผู้บริหารพัฒนาวิธีการสื่อสารของตนเอง					
24.	ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง					
25.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	<b>ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน</b>					
26.	ผู้บริหารตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอะเซ็งเทธา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น					
28.	ผู้บริหารทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจ					
29.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการแก้ไขข้อบกพร่องของงาน					
30.	ผู้บริหารกระตุ้นครูในการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
31.	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน					
32.	ผู้บริหารสร้างความศรัทธาแก่ครูในการปฏิบัติงาน					
33.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติงาน					
	<b>ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร</b>					
34.	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
35.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมอื่นๆในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
36.	ผู้บริหารสนับสนุนครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
37.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดสรรสื่อการสอนเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
38.	ผู้บริหารสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
39.	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
40.	ผู้บริหารสนับสนุนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาเขตพะเยา

**คำชี้แจง**

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า **ท่านมีการปฏิบัติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยาในระดับใด** โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน

**ที่ตรงกับกรปฏิบัติของท่าน**

2. การให้น้ำหนักคะแนนแบบสอบถามเป็นดังนี้

ระดับการปฏิบัติ	คะแนน
ปฏิบัติมากที่สุด	5
ปฏิบัติมาก	4
ปฏิบัติปานกลาง	3
ปฏิบัติน้อย	2
ปฏิบัติน้อยที่สุด	1

ที่	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1.	ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2.	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้การฟังพูดอ่านเขียน					
3.	ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ด้านการคิดวิเคราะห์					
4.	ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ด้านการสังเคราะห์					
5.	ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ด้านการประเมินค่า					
6.	ครูสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ					
7.	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ และมีปฏิสัมพันธ์กัน					
8.	ครูแสดงบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำในการจัดการ เรียนรู้					
9.	ครูอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนในระหว่าง การเรียนรู้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่โรงเรียนได้รับมอบการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค  
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ ค.1** การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
<b>วิสัยทัศน์และความสามารถทางการบริหาร</b>								
1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>ภาวะผู้นำทางวิชาการ</b>								
11	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
17	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
18	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
<b>มนุษยสัมพันธ์</b>								
20	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>ความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน</b>								
26	+1	0	+1	+1	+1	+4	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
33	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
<b>ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร</b>								
34	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
37	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค.2 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	+1	-1	+1	+1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	+1	-1	+1	+1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุจิตตรา มุลอินทร์
วัน-เดือน-ปีเกิด	22 เมษายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดบึงกาฬ
ที่อยู่ปัจจุบัน	175 หมู่ 1 บ้านวังวุ้ง ต.ท่าตะเียบ อ.ท่าตะเียบ จ.ฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24160
<b>ประวัติการศึกษา</b>	
ปีการศึกษา 2560	สำเร็จการศึกษา ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ) สาขาวิชาสุขศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตบางเขน)
ปีการศึกษา 2565	สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
<b>ประวัติการทำงาน</b>	
พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน	รับราชการครู โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้