

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

The Development of the Process for Promoting Learning Management by
School Administrators of the Muang 2 Educational Quality Development
Network Group under the Lamphang Primary Educational Service Area Office 1

ณัฐวุฒิ ศิริวนิชย์¹, ปณตนนท์ เกียรติประภากุล²

Nattawoot Siriwanich¹, Panotnon Teanprapakul²

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง¹, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง²

Faculty of Education, Lamphang Rajabhat University¹,

Faculty of Education, Lamphang Rajabhat University²

*Corresponding Author Email poramat19831983@gmail.com

(Received: Jan 28, 2026; Revised: Feb 15, 2026; Accepted: Feb 17, 2026)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยผสมผสานวิธี ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 215 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามสภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 2) ประเด็นการสนทนากลุ่ม และ 3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

2. แนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้ทั้งหมด 16 แนวทางประกอบด้วย ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 6 แนวทาง ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู 5 แนวทาง และด้านการนิเทศ 5 แนวทาง

คำสำคัญ: การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้; ผู้บริหารสถานศึกษา; การศึกษาไทย

Abstract

This article aims to 1) study the current state of developing the learning management promotion process of school administrators within the Mueang 2 Educational Quality Development Network under the Lamphang Primary Educational Service Area Office 1, and 2) explore guidelines for developing said process. The research employs a mixed-methods research design. The population consists of 215 individuals, including school administrators, academic teachers, and classroom teachers from the Mueang 2 Educational Quality Development Network. They were selected by using a purposive sampling method. The instruments for collecting data were 1) a questionnaire on the state of development of the process for promoting learning management by school administrators of the Muang 2 Educational Quality Development Network Group under the Lamphang Primary Educational Service Area Office 1, 2) focus group discussion topics, and 3) a questionnaire to confirm the suitability of the guidelines. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis.

The findings were as follows:

- 1 . The overall current state of process development for promoting school administrators' learning management was at a high level.
2. Guidelines for developing the process to promote school administrators' learning management consisted of 3 aspects with 16 strategies: learning process organization (6 strategies), teacher development (5 strategies), and supervision (5 strategies).

Keywords: Process for Promoting Learning Management; School administrator; Thai Education

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐต้องมียุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาประเทศให้ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยมีวิสัยทัศน์หลักคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ดังกล่าวต้องผ่าน 6

ยุทธศาสตร์ โดยมี “การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญเพื่อให้ประเทศพร้อมรับการพัฒนาด้านยุทธศาสตร์ต่าง ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560) ภายใต้การพัฒนาดังกล่าว การจัดการศึกษาจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ในตำรา แต่ครอบคลุมถึงกระบวนการสร้างเสริมทักษะและทัศนคติที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การพัฒนาและบริหารกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Learning Process Management) จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการวางรากฐานคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นกลไกหลักที่ช่วยจัดระเบียบแนวทางการสอนให้มีความเป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ทั้งนี้ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาซึ่งอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้ปรับปรุงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อวางกรอบการดำเนินงาน และกำหนดทิศทางด้านการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ก) นอกจากนี้ การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นับเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต ซึ่งในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

ทั้งนี้ ในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวต้องอาศัยการบริหารวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา และยังเป็นงานที่สำคัญที่สุดในโรงเรียนที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมโดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ มาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษา คือมีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดี ทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน จึงจะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ฐาปนันท์ กัญญา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์,

2558: 12-22) นอกจากนี้ การบริหารวิชาการ และกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กัน อย่างแน่นแฟ้น โดยเปรียบเสมือนสองแฉงมของเหรียญเดียวกัน การบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นไปที่การ ออกแบบ จัดวาง และควบคุมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะที่ กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุง พัฒนา เปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์วิธีการ จัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน (Guskey & et.al., 2009: 495-500)

จากการศึกษารายงานการประเมินตนเอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า การบริหารวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ในแต่ละโรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร ที่ประสบปัญหาและอุปสรรคแตกต่างกัน ทั้งนี้ การดำเนินการตามมาตรฐานการประเมินการประกันคุณภาพภายนอกจากหน่วยงานที่กำกับติดตาม มีผลการ ประเมินในมาตรฐานที่ 3 ด้านคุณภาพของผู้เรียนโดยมีค่าเฉลี่ยในระดับ ผ่านมาตรฐาน แต่ผลการประเมินที่ คาดหวังอยู่ในระดับดีเลิศ อีกทั้งผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีผลการทดสอบอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกรายวิชา จากประเด็นดังกล่าวถือเป็นสิ่งสำคัญในการพิจารณาปรับปรุงแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของ ผู้บริหาร เพื่อให้เกิดรูปแบบการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการสนับสนุน กระบวนการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2566)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนากระบวนการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการ POLC

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทาง การบริหาร คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งเป็นแนวทางพื้นฐานที่ ผู้บริหารใน

แต่ละองค์กรต้องปฏิบัติ โดยกระบวนการบริหาร POLC ถือว่าเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ที่ทำให้การทำงาน มีระบบระเบียบ ตลอดจนมีประสิทธิภาพ (Louis, A. A., 1964) ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) เป็นฐานรากที่สำคัญที่สุดของกระบวนการจัดการโดยเป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคต ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการจัดระเบียบโครงสร้างเพื่อรองรับแผนที่กำหนดไว้ การจัดองค์กรคือการออกแบบสายการบังคับบัญชา การแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ และการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หัวใจสำคัญคือการสร้างระบบที่ทำให้พนักงานรู้ว่าตนเองมีหน้าที่อะไร ต้องรายงานใคร และมีอำนาจตัดสินใจในระดับใด เพื่อให้การทำงานประสานกันอย่างราบรื่น

3. การนำองค์การ (Leading) เป็นกระบวนการเชิงพฤติกรรมที่เน้นการบริหารคน โดยใช้ทักษะภาวะผู้นำ เพื่อสร้างแรงจูงใจและอิทธิพลให้พนักงานทุ่มเทร่างกายแรงใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการสื่อสาร การแก้ไขความขัดแย้ง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้นำที่เก่งจะต้องสามารถเปลี่ยนแผนงานบนกระดาษ ให้กลายเป็นการปฏิบัติจริงผ่านการขับเคลื่อนคนในองค์กร

4. การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก คือ การกำหนดมาตรฐานการวัดผล การวัดผลงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และการดำเนินการแก้ไข การควบคุมที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารตรวจพบข้อผิดพลาดได้ทันที่ และเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อใช้ในการเริ่มวางแผนในรอบถัดไปอย่างแม่นยำยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า กระบวนการ POLC ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวางแผน การจัดการ องค์กร การควบคุม และการประเมินผล ซึ่งถือเป็นกรอบการบริหารที่ครอบคลุมสำหรับสถานศึกษา

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการเป็นการบริหารงานด้านหนึ่งในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารงาน ในสถานศึกษา โดยยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. การบริหารวิชาการ คือ การขับเคลื่อนกลไกการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม ทั้งการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ที่เอื้อต่อนักเรียน การวัดผลและประเมินผล ยังรวมไปถึงการกำหนดนโยบาย วางแผน และจัดกิจกรรมต่าง ๆ มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด (ยุพา พรหมแย้ม, 2562: 50)

2. การบริหารงานวิชาการมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการโดยรวมของสถาบันการศึกษา ครอบคลุมงานต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการทำงานที่ราบรื่นของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนานักเรียนและรับประกันคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด (ธนัญญา คุณสุข, 2565: 13)

3. ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารที่มีความสำคัญมากในการบริหารจัดการ เพื่อจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ประกอบด้วย การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและ สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (คณน สิริโชคเจริญ (2565: 46)

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุม ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ กำหนด เพื่อขับเคลื่อนกลไกการเรียนรู้ให้มีคุณภาพผ่านการจัดการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน นอกจากนี้ยังรวมถึงการวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายชุมชนและองค์กรภายนอก โดยมีผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นฟันเฟืองหลักในการกำกับดูแลและประกันคุณภาพภายใน เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ผู้เรียนและส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมพัฒนาครู และ 3) การนิเทศ ซึ่งได้มาจากผลการศึกษานโยบายของนักวิชาการและนักการศึกษา รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ บทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเข้าสู่การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบให้ เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างของปัจจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเหล่านั้น อันเป็นแนวทางนำไปสู่ การสังเคราะห์ ดังนี้

1. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมเชิงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการเรียนรู้ การกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดแนวทางการจัดการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สนับสนุนให้ครูผู้สอนฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้เพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่แท้จริงโดยผสมผสานสาระความรู้ ด้านต่าง ๆ อย่างมีส่วนร่วมและสมดุล และปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน รวมไปถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการสอน และอำนวยความสะดวก สะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ (อุไรลักษณ์ วิบูลย์ธนาภาศ, 2555: 21-26)

2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู หมายถึง พฤติกรรมเชิงหน้าที่ของผู้บริหารในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษา (สิรินภา จงท่ามา, 2560)

3. ด้านการนิเทศ หมายถึง พฤติกรรมเชิงหน้าที่ของผู้บริหารในการควบคุมคุณภาพของ

การจัดการเรียนการสอน กระบวนการควบคุมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จโดยการตรวจตราติดตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากพบว่าสิ่งที่คาดหวังอาจไม่สำเร็จลุล่วง ผู้บริหารจะให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางการดำเนินการแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียน (สุริพร แก้วโพธิ์, 2561)

สรุปได้ว่า บทบาทเชิงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมภารกิจหลัก 3 ด้านที่สอดคล้องกัน เริ่มจากการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการกำหนดแนวทางและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฝึกทักษะการคิดและการประยุกต์ใช้ความรู้ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการพัฒนาครู เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และสุดท้ายคือ ด้านการนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการควบคุมคุณภาพผ่านการติดตาม ตรวจตรา และให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประกันว่าการจัดการเรียนรู้จะบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ครูวิชาการ จำนวน 11 คน และครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 193 คน รวมประชากรทั้งหมด 215 คน จาก 11 โรงเรียน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 สภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 30 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือและการปรับปรุงแก้ไข

(1) ผู้วิจัยได้รับการตรวจสอบและหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบและหาคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งสิ้น 5 คน โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ พบว่าข้อคำถามที่ใช้ได้ทั้งสิ้น 30 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

(2) ผู้วิจัยดำเนินการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยการศึกษาครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยมีเลขที่รับรองจริยธรรมการวิจัย 357/2025

3. การจัดบันทึกข้อมูล

(1) ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

(2) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้แก่โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มประชากร และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 215 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

(1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

(2) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

(3) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทำการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ในขั้นตอนดังกล่าวนี้เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การยกร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาสภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาสภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด 3 ลำดับในแต่ละด้าน และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยเลือกข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก มายกร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2. นำร่างแนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

3. นำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเป็นร่างแนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

การตรวจสอบในส่วนนี้ เป็นการนำร่างแนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ตรวจสอบโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group

Discussion) แล้วปรับร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือได้รับรางวัลด้านการบริหารสถานศึกษา หรือการบริหารวิชาการในสถานศึกษา หรือผลการทดสอบระดับชาติของสถานศึกษานั้น สูงกว่าระดับประเทศ ระหว่างปีการศึกษา 2562 - 2566 จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศติดตาม และประเมินผล โดยมีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีผลงาน หรือรางวัล ด้านการบริหารการศึกษา หรืองานวิชาการ ระหว่าง ปีการศึกษา 2562 – 2566 จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีผลงาน หรือรางวัลการบริหารสถานศึกษา งานวิชาการ หรือการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างปีการศึกษา 2562 - 2566 จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทครูผู้สอน ได้แก่ ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์สอนระดับประถมศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีผลงานหรือรางวัลด้านการจัดการเรียนรู้ หรือผ่านการอบรมการจัดการเรียนรู้ ระหว่างปีการศึกษา 2562 - 2566 จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) ประเด็นการสนทนากลุ่ม เป็นประเด็นเพื่อใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ได้จัดทำขึ้นตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด

(2) แบบสอบถามเพื่อยืนยันความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

(1) ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคในการจัดสนทนากลุ่ม
 (2) จัดทำประเด็นการสนทนากลุ่มโดยกำหนดประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่มจากร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

(3) นำประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างแนวทาง

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปปรับใช้ในการสนทนากลุ่มต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ถึงผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คนเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการประชุมการจัดสนทนากลุ่ม

(2) ส่งหนังสือขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่มถึงผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์อีเมลโดยแนบ 1) โครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ 2) ผลการวิจัยในชั้นตอนที่ 1 3) ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และ 4) ประเด็นการสนทนากลุ่ม

(3) ประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแจ้งและยืนยันการเข้าร่วมสนทนากลุ่มอีกครั้งทางโทรศัพท์

(4) ดำเนินการสนทนากลุ่ม

(5) ทำการสรุปการเก็บข้อมูลและสรุปผลที่ได้จากการจัดสนทนากลุ่ม

(6) ปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาฉันทามติและปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ผลการวิจัย

จากการศึกษานักวิจัยจึงนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีความคิดเห็นสภาพการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ จัดกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.66$) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมพัฒนาครู ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.67$) และด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.67$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวม

สภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของ			
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1	μ	σ	ระดับ
ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.36	0.66	มาก
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	4.34	0.67	มาก
ด้านการนิเทศ	4.29	0.67	มาก
ภาพรวม	4.33	0.67	มาก

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วย 15 แนวทาง ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 6 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดประชุมและปรึกษาหารือกับครูผู้สอนเพื่อกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากปีการศึกษาที่ผ่านมา มาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ในปีการศึกษาปัจจุบัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ และแก้ปัญหา ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่เน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริง

ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนได้วางแผนพัฒนาตนเองตามความถนัดและความต้องการ โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมสัมมนา หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ชื่นชม และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครู เพื่อสร้างให้ครูเกิดความรู้สึกร่วมในการพัฒนา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาปรับปรุงการพัฒนาครูในครั้งต่อไป

ด้านที่ 3 ด้านการนิเทศ 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ

เรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความต้องการและปัญหาของตนเอง เพื่อให้การนิเทศตอบโจทย์และตรงกับความต้องการของครูมากที่สุด 4) บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการนิเทศเชิงบวกแบบกัลยาณมิตรที่ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและกล้าเปิดเผยปัญหา เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำที่ตรงจุดและเป็นประโยชน์ 5) ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยนี้วิจัยจึงนำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสะท้อนถึง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยมุ่งเป้าไปที่การจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งการที่ผู้เรียนจะมีคุณภาพต้องอาศัยการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีคุณภาพเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชฐกร คำแก้ว (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อบทบาทในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการวัดผล กำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการนิเทศภายใน นิเทศการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ (2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อบทบาทในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาต่อบทบาทในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน พัฒนาครูผู้สอนให้เป็นครูยุคใหม่ก้าวทันเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลอย่างเหมาะสม

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้งหมด 16 แนวทาง ประกอบด้วย ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 6 แนวทาง ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู 5 แนวทาง และด้านกรณีศึกษา 5 แนวทาง สามารถอภิปรายแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผลการวิจัยสะท้อนถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้มุ่งเน้นการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการจัดประชุมปรึกษาหารือร่วมกับครูผู้สอนเพื่อกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-Centered) พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดเฉพาะบุคคลของผู้เรียน ขณะเดียวกันยังส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากปีการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้การสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย และอำนวยความสะดวกในทุกด้านเพื่อส่งเสริมความรอบรู้ของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ๆ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ครูผู้สอนเลือกใช้เทคนิคการสอนเชิงรุก (Active Learning) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยั่งยืน ตามแนวคิดของ John Dewey (1938) นักปรัชญาการศึกษาชาวอเมริกัน เน้นว่าการเรียนรู้ที่มีความหมายเกิดจากการลงมือปฏิบัติและประสบการณ์โดยตรง ซึ่งการศึกษาควรเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและสังคม โดยมองว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่แท้จริง ดังนั้น ผู้เรียนจะเกิดความเข้าใจที่คงทนจากการแก้ปัญหา การทดลอง และการสะท้อนผลด้วยตนเอง ซึ่งเปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ท้าทาย

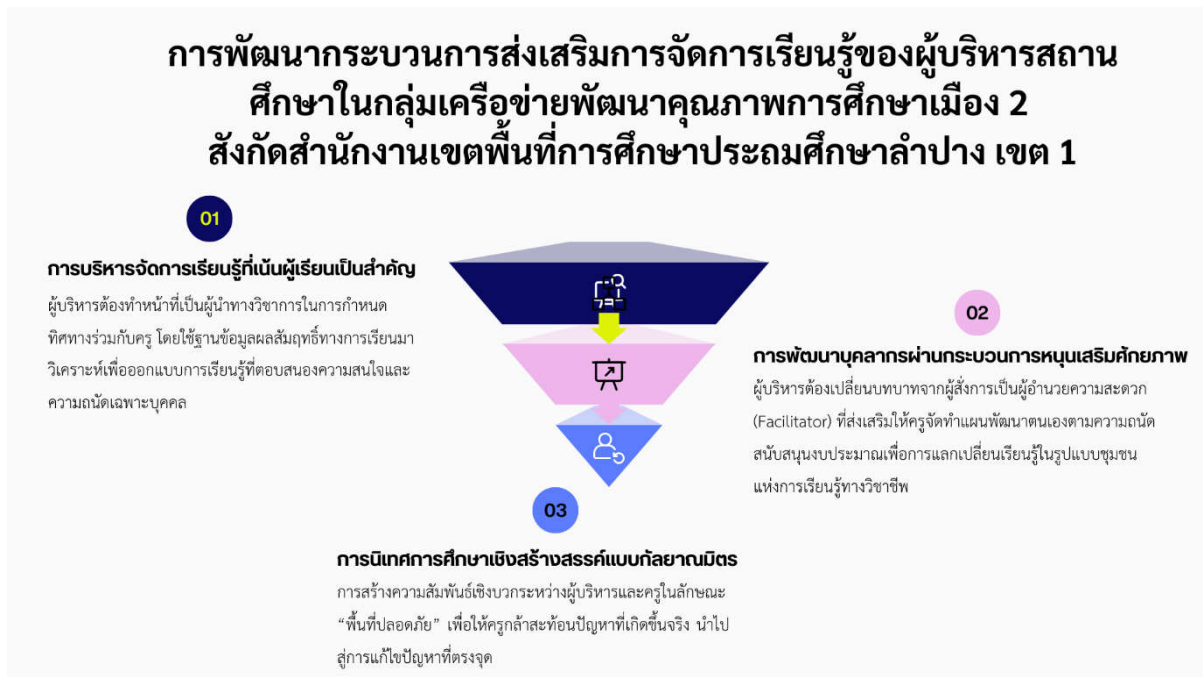
2) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ผลการวิจัยสะท้อนถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเองตามความถนัดและความต้องการ โดยมีผู้บริหารคอยให้คำแนะนำปรึกษาและสนับสนุนในฐานะพี่เลี้ยง พร้อมทั้งเปิดโอกาสและจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอเพื่อให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมุ่งสร้างขวัญและกำลังใจผ่านการชื่นชมและรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กร ควบคู่ไปกับการดำเนินการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ แนวคิดของ Peter Senge (1990) สอดคล้องกับเรื่องนี้ โดยระบุว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ทุกคนมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและการสร้างนวัตกรรมใหม่

3) ด้านกรณีศึกษา ผลการวิจัยสะท้อนถึง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นกรณีศึกษาการศึกษาในเชิงสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการวางแผนและปรับปรุงจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

โดยยึดหลักการนิเทศเชิงบวกแบบกัลยาณมิตรที่มุ่งเน้นการสร้างพื้นที่ปลอดภัย เพื่อให้ครูสามารถสะท้อนความต้องการและกล้าเปิดเผยปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนได้ตรงจุดและเป็นประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ยังมีการนำข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ตามแนวคิดของ Tomlinson (1999) การนิเทศเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Supervision) เน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอนเพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจเป้าหมายการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การนิเทศควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิธีการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในการพัฒนาตนเองและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมในห้องเรียน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง “การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย
 (ที่มา: ญัฐวดี ศิริวินิชย์ และคณะ, 2568)

จากภาพที่ 1 นักวิจัยได้ศึกษาและเสนอองค์ความรู้จากการวิจัยซึ่งอธิบายได้ดังนี้

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา

คุณภาพการศึกษาเมือง 2 พบว่า หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอยู่ที่การบูรณาการบริหารจัดการเชิงรุกที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและบริบทของพื้นที่ โดยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้เป็น 3 มิติหลักที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

มิติแรก การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการในการกำหนดทิศทางร่วมกับครู โดยใช้ฐานข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์เพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความสนใจและความถนัดเฉพาะบุคคล มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและสื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

มิติที่สองคือ การพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการหนุนเสริมศักยภาพ โดยผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองตามความถนัด สนับสนุนงบประมาณเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกร่วมกันในการพัฒนาองค์กรอย่างสูงสุด

มิติสุดท้ายที่เป็นกลไกสำคัญคือ การนิเทศการศึกษาเชิงสร้างสรรค์แบบกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารและครูในลักษณะ “พื้นที่ปลอดภัย” เพื่อให้ครูกล้าสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นจริง นำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ตรงจุด ข้อมูลจากการนิเทศจะถูกนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ที่ได้รับนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อกระบวนการทั้ง 3 มิติดำเนินไปพร้อมกัน จะเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนภายในสถานศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 1 ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปและข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 1 มีระดับการปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการกำหนดแนวทางพัฒนาเชิงรุกอย่างเป็นระบบรวม 16 แนวทาง ครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมพัฒนาครู และการนิเทศการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ข้อค้นพบจากผลการศึกษาสภาพการพัฒนาระบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 1 ที่พบว่า จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา มีเพียง 11 คน และจำนวนครูวิชาการ มีเพียง 11 คน ในขณะที่ครูผู้สอน มีจำนวน 193 คน ทั้งหมดนี้ เป็นสัดส่วนที่แตกต่างกันมาก ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่ามุมมองและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังนั้นควรแบ่งการนำเสนอข้อมูลตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้เห็นความต้องการที่แท้จริงของแต่ละตำแหน่งได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจที่จะสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ให้ตรงกับบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่าง

ถูกต้อง

2) ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่พบว่าการจัดสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีสถานภาพทางวิชาการที่แตกต่างกันมาก ข้อค้นพบดังกล่าว ควรสร้างความเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น โดยเริ่มจากผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่ำที่สุดในบางประเด็นที่เปราะบาง ซึ่งจะส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับมีความเที่ยงตรงและสะท้อนข้อเท็จจริงในทุกมิติมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้มาใช้เป็นฐานข้อมูลหลักในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดพัฒนาของสถานศึกษา เพื่อออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและบริบทเฉพาะของพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณให้เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับจากงานวิจัยไปบูรณาการเข้ากับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อกำหนดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเน้นการเปลี่ยนบทบาทผู้บริหารสู่ผู้นำทางวิชาการที่หนุนเสริมการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา รวมถึงชี้แนวทางในการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือเต็มที่ในการให้คำปรึกษา รวมถึงขอบคุณคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สำหรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

คณน สิริโชคเจริญ. (2565). *หลักการและแนวทางการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2015). *หลักการและแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(1), 12-22.

ณัฐกร คำแก้ว. (2021). บทบาทในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(3), 215-227.

ณัฐรา คุณสุข. (2565). *การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. คณะครุ

ศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- ยุพา พรหมแย้ม. (2562). *หลักการและแนวทางการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2566). *รายงานการประเมินตนเอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. ลำปาง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *หลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร:คุรุสภาลาดพร้าว.*
- สิรินภา จงท่ามา. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.*
- สุรีพร แก้วโพธิ์. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- อุไรลักษณ์ วิบูลย์ธนาต. (2555). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- Guskey, T. R., & Yoon, K. S. (2009). *What Works in Professional Development?*
- John, D. (1938). *Experience and Education.* The Macmillan Company.
- Louis, A. A. (1964). *The Management Profession.* McGraw-Hill.
- Peter, S. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.* Doubleday, Currency. *Phi delta kappan*, 90(7), 495-500.
- Tomlinson, C. A. (1999). *The differentiated classroom: Responding to the needs of all learners.* Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).