

การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
PROMOTION OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT BY SCHOOL ADMINISTRATORS
IN THE WACHIRABURAPHA SCHOOL CLUSTER UNDER THE BANGKOK
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ฟารีดา ซอหมัด

Fareeda Sormad

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University Thailand

Received: June 10, 2026 Revised: September 8, 2026 Accepted: September 28, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา และ 2) เปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน สุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วนจากครูสถานศึกษา สหวิทยาเขต วชิรบุรพา ปีการศึกษา 2568 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความตรง (IOC) ระหว่าง 0.67 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบ Independent Sample t - test

ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต วชิรบุรพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการบริหารทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน และด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ตามลำดับ ขณะที่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศและวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

คำสำคัญ: การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The objectives of this study were to: 1) examine the promotion of active learning management by school administrators in the Wachiraburapha School Cluster; and 2) compare the promotion of active learning management by school administrators in the Wachiraburapha School Cluster 2) based on the respondents' gender, highest educational attainment, and work experience. The sample consisted of 291 teachers from schools within the Wachiraburapha School Cluster during the 2025 academic year, selected via proportional simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.97. Data analysis employed descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and the independent samples t-test.

The findings revealed that: 1) The promotion of active learning management by school administrators in the Wachiraburapha School Cluste was generally at a high level, from which the aspect ranked the highest was the management of resources, media, innovation, and technology, followed by policy formulation and teaching direction, and teacher and personnel development, respectively, while the aspect with the lowest mean score was curriculum management and learning management. 2) The comparison of teachers' opinions classified by gender and educational attainment of the respondents showed no significant differences, either overall or in individual aspects. However, teachers with different levels of work experience expressed opinions that were significantly different at the .01 level.

Keywords: Promotion of active learning management, School administrators, Wachiraburapha School Cluster

บทนำ

การศึกษาของประเทศไทย โดยในช่วงเวลานั้นได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเริ่มต้นการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจากการสอนแบบดั้งเดิม ไปสู่การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แนวทางสำคัญหนึ่งที่ถูกผลักดันคือ “การจัดการเรียนรู้เชิงรุก” (Active Learning) ซึ่งถือเป็นแนวทางที่ตอบสนองต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ควบคู่กับการมีทักษะและคุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับพลเมืองโลก โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้ หากได้รับโอกาสและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม กระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาไปตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เน้น

กิจกรรมที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน แนวทาง ซึ่งเน้นว่า การเรียนรู้เชิงรุกช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางอารมณ์และสติปัญญาอย่างแท้จริง รวมถึงช่วยพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบในการแก้ปัญหา (Darling-Hammond et al. 2020)

การเรียนการสอนที่ยังคงเป็นแบบเดิมจะไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ จากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่ายังมีโรงเรียนจำนวนมากที่การจัดการเรียนรู้อย่างไม่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาทักษะเชิงลึกและทักษะชีวิตได้อย่างเพียงพอ สิ่งนี้สะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ประเทศไทยต้องผลักดันนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการส่งเสริมการเรียนรู้ เชิงรุกในทุกระดับการศึกษา โดยต้องเริ่มจากการพัฒนาครูให้มีความเข้าใจในปรัชญา และกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ และสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ ในทุกห้องเรียน (Phungsuk, et al, 2017)

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายและแนวทาง การจัดการศึกษาระดับโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี และสังคมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน การศึกษาของ (Leithwood et al, 2006)

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน จะสามารถส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนได้อย่างมีนัยสำคัญ ในประเทศไทย ผู้บริหารที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีส่วนสำคัญ ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ภัทรภรณ์ แสงทอง, 2562)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกระบวนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น โดยผู้เรียนจะได้คิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติจริง แทนการรับฟังเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนจึงไม่ได้เป็นเพียงผู้รับสารจากครู แต่เป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ การเรียนรู้เชิงรุกช่วยส่งเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 อาทิ การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Prince, 2004)

คำถามการวิจัย

1. ระดับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2 เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ชีววิทยา ส่งักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตชีววิทยา ส่งักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตชีววิทยา ส่งักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตชีววิทยา ส่งักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

รูปแบบและกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 มิติเชิงหน้าที่ ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการโปรแกรมการสอน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการนิเทศและติดตามผล (Hallinger and Murphy, 1985)

รูปแบบและกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร คือการดำเนินบทบาท 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ การเป็นทรัพยากรทางวิชาการ การสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน การปรากฏตัวในสถานการณ์เรียนรู้ และการเป็นผู้ประเมินผลเชิงสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาเทคนิคการสอนเชิงรุก (Andrews and Soder, 1987)

รูปแบบและกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร คือแนวคิด BINTANG และ METEOR ที่มุ่งเน้นการสร้างการสื่อสาร ความเป็นเอกภาพ การทำงานเป็นทีม การสำรวจ และการสะท้อนคิด เพื่อแก้ปัญหาตามสภาพจริงในระดับปฏิบัติการ (Shaked, 2024)

รูปแบบและกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร คือการบูรณาการภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน (Supportive Leadership) เข้ากับการนิเทศการสอน โดยเน้นการจัดหาทรัพยากรและเครื่องมือเทคโนโลยีให้เพียงพอเพื่อลดอุปสรรคในการสอนของครู (Hoque and Raya, 2023)

รูปแบบและกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร คือกระบวนการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ที่เริ่มต้นจากการวางแผนเป้าหมาย การประชุมชี้แจงคู่มือการปฏิบัติ การนิเทศภายใน และการประเมินผลเพื่อปรับปรุงนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง (สุริยา เตียนนิล, 2565)

รูปแบบและกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร คือการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกลไกหลักในการแก้ปัญหาวิกฤตทางการศึกษา โดยเน้นการสร้างเวทีแห่งความไว้วางใจให้ครูร่วมออกแบบกิจกรรมบูรณาการข้ามกลุ่มสาระเชิงรุก (ปกรณ หนีจันทร์ตะ, 2567)

รูปแบบและกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร คือการนำแนวทางการเรียนรู้แบบอาคิตะ (Akita Action Learning) และการเรียนรู้บนฐานสมรรถนะมาใช้ในการเรียนรู้ผ่าน 4 ขั้นตอน คือ การตรวจสอบเบื้องต้น การเตรียมการ การปฏิบัติงานสร้างสมรรถนะ และการเผยแพร่ผลผลิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

รูปแบบและกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร คือกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (R1-D1-R2-D2) ตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบรูปแบบ การนำไปใช้จริงในชั้นเรียน และการประเมินผลความพึงพอใจ (วชิรา ฉางวางปราง, 2566)

จากแนวคิดข้ามมีนักวิชาการและนักการศึกษา จำนวน 10 ราย ได้ให้แนวทางไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร 4) ด้านการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) ด้านการบริหารทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

1. ด้านการกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน

ด้านการกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ที่มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก โดยการกำหนดพันธกิจและมาตรฐานการสอนที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีทิศทางเดียวกันในการขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Hallinger, 2023)

ด้านการกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน หมายถึง การกำหนดจุดเน้นและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาที่มุ่งสู่การปฏิรูปการเรียนรู้เชิงรุก โดยการสร้างความเข้าใจและระดมความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อวางกรอบแนวทางที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนของภาระงาน และมุ่งสู่ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (สมบัติ คชสิทธิ์, 2566)

2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดระบบการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสืบเสาะหาความรู้และการสร้างองค์ความรู้ด้วยกระบวนการคิดขั้นสูง โดยผู้บริหารต้องกำกับดูแลให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และส่งเสริมการวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning) ที่ครอบคลุมทั้งทักษะและเจตคติ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2566)

3. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีความสุข โดยผู้บริหารต้องจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกและทักษะการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อให้ครูสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเข้าถึงใจ และเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับศิษย์ (สิริพัชร เจษฎาพิสิฐ, 2566)

ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดระบบการพัฒนาวิชาชีพที่อิงสมรรถนะและการปฏิบัติจริง (Competency-based PD) โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายวิชาชีพและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้รับคำติชมเชิงสร้างสรรค์ และมีโอกาสนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคใหม่ไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพการสอนของตนเอง (ประวิต เอรารวรรณ์, (2566)

4. ด้านการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ด้านการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Culture) ที่มุ่งเน้นการสะท้อนความคิดและการต่อยอดทางปัญญา โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดเวทีการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2567)

ด้านการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการบนพื้นฐานของจริยธรรมและการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารต้องจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางปัญญาและผลิตภาพทางวิชาการ เพื่อให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ทรงคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2567)

5. ด้านการบริหารทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

ด้านการบริหารทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิรูปการบริหารจัดการสื่อโดยเน้น "โรงเรียนอยู่ทุกที่ การเรียนรู้มีทุกเวลา" ด้วยเทคโนโลยี ICT โดยผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและการใช้สื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย เพื่อเปิดโลกการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เรียนให้กว้างขวางขึ้น โดยมีการเชื่อมโยงนวัตกรรมจากภายนอกมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (รุ่ง แก้วแดง, (2567)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสังเคราะห์ตัวแปรการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอ้างอิงจากงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา จำนวน 10 ราย จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independence Variable)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1.1 ชาย

ตัวแปรตาม

(Dependence Variable)

การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกได้เป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านการกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายเขตวิบูลย์ชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 1,171 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในเครือข่ายเขตวิบูลย์ชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตวิบูลย์ชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีเนื้อหาครอบคลุม 5 ด้าน คือ การกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากร การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการบริหารทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากร การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการบริหารทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์
4. แบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องด้านภาษา และความเหมาะสมของโครงสร้าง โดยผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00
5. ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในเครือสหวิทยาเขตวิบูลย์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตคร่าหัดดังกล่าว พร้อมแบบสอบถามและจดหมายตอบกลับ ส่งไปยังสถานศึกษา
3. แบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมา จำนวน 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples)

บทสรุป

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตวิบูลย์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน Type equation here.

ที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1	การกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน	4.11	0.56	มาก	2
2	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.10	0.55	มาก	5
3	การพัฒนาครูและบุคลากร	4.11	0.57	มาก	4
4	การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.11	0.56	มาก	3
5	การบริหารทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	4.11	0.55	มาก	1
รวม		4.11	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.106$, $SD = .556$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี. อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.111$, $SD = .550$) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน ($\bar{X} = 4.111$, $SD = .556$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.098$, $SD = .554$)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ

การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน	4.03	0.52	4.18	0.58	-2.267	.058
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.01	0.52	4.17	0.57	-2.439*	.047
3. การพัฒนาครูและบุคลากร	4.02	0.54	4.18	0.58	-2.333	.117
4. การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.02	0.53	4.17	0.58	-2.261	.082
5. การบริหารทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	4.03	0.52	4.18	0.56	-2.227	.113
รวม	4.02	0.53	4.17	0.57	-2.309	.075

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	วุฒิการศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน	4.05	0.57	4.21	0.53	-2.475	.085
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.03	0.56	4.19	0.53	-2.391	.056
3. การพัฒนาครูและบุคลากร	4.04	0.58	4.21	0.54	-2.468	.084
4. การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.04	0.57	4.21	0.54	-2.492	.085
5. การบริหารทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	4.05	0.56	4.21	0.52	-2.538	.077
รวม	4.04	0.57	4.20	0.53	-2.481	.073

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p-value
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การกำหนดนโยบายและทิศทางการสอน	3.88	0.52	4.58	0.25	-15.560**	.000
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.86	0.51	4.57	0.26	-15.808**	.000
3. การพัฒนาครูและบุคลากร	3.87	0.53	4.58	0.25	-15.529**	.000
4. การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.86	0.52	4.59	0.24	-16.203**	.000
5. การบริหารทรัพยากรสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.87	0.51	4.58	0.22	-16.440**	.000
รวม	3.87	0.52	4.58	0.24	-16.019**	.000

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยสอดคล้องกับนโยบาย "เรียนดี มีความสุข" และยุทธศาสตร์การปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยของกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนงานและมอบหมายงาน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อน Active Learning ตลอดจนจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อลดข้อจำกัดและภาระงานครู ทำให้ครูสามารถพัฒนาแผนการสอนเชิงรุกได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักขณ์ พันธุ์ไฉ (2567) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการส่งเสริมผ่านการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน สนับสนุนงบประมาณด้านสื่อเทคโนโลยี และพัฒนาระบบนิเทศภายในที่เป็นกัลยาณมิตร

2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งชายและหญิงต่างปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ระเบียบ มาตรฐานวิชาชีพ และกรอบนโยบายการปฏิรูปการศึกษาเดียวกัน รวมถึงมีความเสมอภาคกันตามกฎหมายในการบริหารจัดการวิชาการที่มุ่งเป้าหมายความสำเร็จไปที่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้บทบาทที่แสดงออกในการหนุนเสริมครูผู้สอนไม่มีความแตกต่างกันในเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพร ปิติโชติสกุล (2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ S_S24 (2021) ที่พบว่า ไม่มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการรับรู้ของครูต่อบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชายและผู้บริหารสถานศึกษาหญิงในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน

3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาศักยภาพผ่านหลักสูตรวิชาชีพขั้นสูงในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก รวมถึงมีการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ในระดับยุทธศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความตระหนักรู้และมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะมีคุณวุฒิการศึกษาระดับใดก็ตาม ประกอบกับมาตรฐานภาระงานวิชาการที่กำหนดไว้ในคู่มือการบริหารจัดการสถานศึกษาได้กลายเป็นบรรทัดฐานกลางที่ทำให้การส่งเสริมมีคุณภาพมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐริยา ภาธรธนฤต (2565) ที่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhao and Wu (2025) ที่พบว่า การประเมินยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเชิงรุกของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเมื่อจำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรและเป้าหมายร่วมที่เน้นความสำเร็จของผู้เรียนเป็นแกนกลางหลัก 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงย่อมมีทักษะในการบริหารจัดการและความเชี่ยวชาญทางวิชาการที่สะสมมานาน ทำให้สามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาในชั้นเรียนและให้คำชี้แนะที่เป็นรูปธรรมแก่ครูผู้สอนได้ดีกว่า อีกทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่ามักมีความมั่นใจในการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรและเลือกใช้นวัตกรรมบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเพื่อปลดล็อกข้อจำกัดในการสอนเชิงรุกของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาพร ปิติโชติสกุล (2566) ที่พบว่า ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้บริหารกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงมักจะแสดงบทบาทในการเป็นพี่เลี้ยงและผู้สนับสนุนทางวิชาการที่เข้มแข็งจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Creary (2025) ที่พบว่า ความแตกต่างในด้านประสบการณ์การทำงาน (Teaching Experience) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การรับรู้ต่อระดับการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐริยา ภาธรธนฤต (2565) ที่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะเชิงรุกอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการนิเทศติดตามการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ต้องมุ่งเน้นกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) มากกว่าการเน้นเนื้อหาเพียงอย่างเดียว รวมถึงการจัดระบบสนับสนุนให้ครูสามารถวิเคราะห์เป้าหมายการเรียนรู้และออกแบบกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรเร่งส่งเสริมระบบการนิเทศเชิงรุก (Active Supervision) และการใช้เครื่องมือประเมินผลที่หลากหลาย (Authentic Assessment) เช่น แฟ้มสะสมงาน หรือการประเมินภาคปฏิบัติ เพื่อลดภาระการทดสอบด้วยกระดาษและช่วยให้เห็นความก้าวหน้าของผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างแท้จริง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองในข้อที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างน้อย เช่น การเปิดใจ รับฟัง เรียนรู้ทักษะทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Technology Leadership) โดยเฉพาะการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานวิชาการและการออกแบบการเรียนรู้ และการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ภาคเอกชน และชุมชน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกในรูปแบบการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการ เฉพาะสำหรับสถานศึกษาแต่ละขนาด ในการขับเคลื่อน Active Learning ให้เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากร ที่มีอยู่

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงพยากรณ์หรือตัวแปรส่งผ่าน เช่น ความเชื่อมั่นในตนเองของครู หรือความไว้วางใจในองค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในแบบผสมผสาน ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบการโค้ช มาใช้ในการติดตามผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดภาระงานด้านเอกสารและเพิ่มคุณภาพในการสะท้อนผลการสอน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรอบบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนและกำหนดนโยบาย 2) การจัดสรรและบริหารทรัพยากร 3) การนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอน 4) การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน และ 5) การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ปกรณ ภูมิจันทร์ดี. (2567). *การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยผ่านกระบวนการ PLC กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านแม่สะเป่ได้. แม่ฮ่องสอน: โรงเรียนบ้านแม่สะเป่ได้.*
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2566). *การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์, สมศักดิ์ ภูวิทย์พันธุ์ และอรพินท์ ศิริสมพล. (2566). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมทักษะศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 51(1), 78-95.*
- ภัทรภรณ์ แสงทอง. (2562). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- รุ่ง แก้วแดง. (2567). *การปฏิรูปการเรียนรู้เชิงรุกด้วยวิธีหุปัญญาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.*
- วชิรา ฉางวางปราง. (2566). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning ตามแนวคิดทฤษฎีการใช้สมองเป็นฐาน เพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน การเขียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14, 1327-1340.*
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2567). *การศึกษาเชิงผลิตภาพและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพลเมืองโลก. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สมบัติ คชสิทธิ์. (2566). *ยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้เชิงรุก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะ : การสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- สิริพัชร เจษฎาพิสิฐ. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุริภา เตียงนิล. (2565). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต จังหวัดกาญจนบุรี. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สพฐ.*
- Andrews, R., & Soder, R. (1987). Principal leadership and student achievement. Educational Shaked, H. (2024). How principals' instructional leadership impacts schools' middle leadership. Educational Management, Administration and Leadership, 53(5), 1-15.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. Applied Developmental Science, 24(2), 97-140.

- Hallinger, P. (2023). *Instructional leadership and its relationship to student learning: A global perspective*. New York: Routledge.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Seven strong claims about successful school leadership*. National College for School Leadership.
- Phungsuk, R., Viriyavejakul, C., & Ratanaolarn, T. (2017). Development of a problem-based learning model via a virtual learning environment. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(3), 297-306.

