

บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

เขต 3

นางวรรณรัตน์ พานธงรักษ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**The Roles in Administration of Student development Activities of
Small-Sized School Administrators under the Office of Lamphang
Primary Education Service Area 3**

Mrs. Waraphon Phanthongrak

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ชื่อและนามสกุล นางวราภรณ์ พานธงรักษ์


แขนงวิชา บริหารการศึกษา

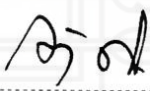
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ผู้ศึกษา นางวราภรณ์ พานชงรักษ์ รหัสนักศึกษ 2512300084

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพร จินะวัฒน์

ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
และ (2) เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี
ประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 63 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมี 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บทบาทด้านการ
สร้างความตระหนัก บทบาทด้านการกำหนดแผน และบทบาทด้านการพัฒนาองค์ความรู้และ
ความสามารถให้กับบุคลากร และ (2) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีบทบาทในการบริหารงาน
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มี
ประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จะมีบทบาทในการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าผู้บริหารที่มี
ประสบการณ์ 1 – 5 ปี

คำสำคัญ บทบาทของผู้บริหาร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาขนาดเล็ก

Independent Study title: The Roles in Administration of Student development Activities of Small-Sized School Administrators under the Office of Lampang Primary Education Service Area 3

Author: Mrs. Waraphon Phanthongrak; **ID:** 2512300084;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Annop Jeenawathana, Assistant Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the roles in administration of student development activities of small-sized school administrators under the Office of Lampang Primary Education Service Area 3; and (2) to compare the roles in administration of student development activities of school administrators with different administrative experiences.

The research sample consisted of 63 randomly selected small-sized school administrators under the Office of Lampang Primary Education Service Area 3. The employed data collecting instrument was a 4-scale rating questionnaire developed by the researcher. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that (1) the overall role in administration of student development activities of small-sized school administrators under the Office of Lampang Primary Education Service Area 3 was rated at the high level; when specific roles were considered, there were three roles that received the rating at the highest level, namely, the role on creating awareness, the role on plan determination, and the role on knowledge and ability development for the personnel; and (2) small-sized school administrators under the Office of Lampang Primary Education Service Area 3 with different work experiences differed significantly at the .05 level in their performance of their roles in administration of student development activities, with administrators with work experience of more than five years having significantly higher level of their role performance than that of administrators with work experience of 1 – 5 years.

Keywords: Role of administrator, Student development activities, Small-sized school

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วง เรียบร้อย สมบูรณ์ได้ด้วยควาอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ ที่ได้สละเวลาชี้แนะ และตรวจแก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระจนสำเร็จเรียบร้อย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ในแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ทำให้ผู้ศึกษาได้องค์ความรู้ในการนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณนักวิชาการที่ได้อ้างอิงถึงไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ผู้ศึกษาวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำหรับผู้ต้องการศึกษาค้นคว้าต่อไป

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอมอบเป็น กตัญญูตาแต่ บิดามารดาครู-อาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน

วราภรณ์ พานธงรักษ์

มิถุนายน 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	9
สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ของผู้บริหารสถานศึกษานาเดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และเปรียบเทียบบทบาทการบริหารกิจกรรม ผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารที่ต่างกัน	56
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปการวิจัย	65
อภิปรายผล	69
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	80
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	81
ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	83
ค แบบสอบถาม	89
ง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมาย	99
ประวัติผู้ศึกษา	102

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน	56
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก ในด้านการกำหนดแผน	57
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในด้านการสร้างความตระหนัก	58
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก ในด้านพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร	59
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก ในด้านสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ	60
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก ในด้านนิเทศ ติดตามให้คำปรึกษาประเมินผล	62
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก ในด้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน	63
ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งของ ผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน	64

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ไร้พรมแดน เป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทาง วิทยาการและเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร การถ่ายโอนความรู้และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เป็นไป อย่างรวดเร็วและกว้างขวางทำให้โครงสร้างของสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น ปัญหาทางสังคม เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนปัญหา สิ่งแวดล้อม ดังนั้นพลเมืองในแต่ละประเทศซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและแก้ปัญหาดังกล่าว

ประเทศไทยได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535 หมวดที่ 3 ข้อ 29 ไว้ว่า การศึกษาในทุกระดับจะต้องมุ่งให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น รู้จัก แก้ปัญหา รักการทำงาน และสนใจที่จะมีส่วนร่วมในภารกิจของส่วนรวมตามวิถีทางระบบ การศึกษาแบบประชาธิปไตย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 14) ซึ่งต้องเป็นการเรียนที่มุ่งยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ ผู้เรียน เรียนอย่างมีความสุข การเรียนการสอนที่ปฏิบัติอยู่ นอกจากผู้เรียนจะเรียนใน รายวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรกำหนดให้แล้วยังกำหนดให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมอีก 3 ประเภท กิจกรรมเหล่านี้มิใช่เป็นวิชาที่เรียนในห้องเรียนเพื่อฟังคำอธิบาย และทำกิจกรรมตามที่ครูสอน แต่เป็นการร่วมกิจกรรมภายใต้การดูแลของโรงเรียน เพื่อมุ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข และให้ประโยชน์ต่อกัน ซึ่งกำหนดตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมใน สถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 1) ซึ่งได้ กำหนดในความนำของระเบียบว่า เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายหลักที่จะปลูกฝังเยาวชนของชาติให้ มีคุณธรรม ระเบียบ ความจงรักภักดี ต่อสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเลื่อมใสใน การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุข การดำรงส่งเสริม เอกอัครราชทูตและวัฒนธรรมไทยตลอดจนความมุ่งหมายของการศึกษา ปัจจุบันรัฐบาลได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งนับว่าเป็น กฎหมายแม่บททางการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาตามมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ

ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในมาตรา 7 กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2542:25)

จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2554 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (2554 :2) พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 มีภารกิจพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากล

จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2554 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (2554 :6 – 7) หน่วยงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในการบริหาร โรงเรียนในเครือข่าย แต่การนิเทศติดตามประเมินผลการศึกษาไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ต่ำกว่าเกณฑ์ ประกอบกับครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณวุฒิไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน อัตรากำลังครูในโรงเรียนไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ครูบางส่วนยังใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการศึกษา ไม่เต็มศักยภาพ

จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2554 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2554 : 7 – 9) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน (SWOT) พบว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องเร่งพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เช่น การยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นร้อยละ 4 โดยเน้นให้มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การศึกษา ธารรงค์แก้ไขและป้องกันปัญหาที่เกิดจากภัยของสิ่งเสพติด ต้องพัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษาทั้งระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาที่ถูกต้อง มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการบริการที่ดีโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 สนับสนุน การปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ทั้งด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา

(กระทรวงศึกษาธิการ.2551 : 7) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคมสามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่าในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจะเป็นส่วนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น โดยการเรียนจะต้องยึดนักเรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดของนักเรียน ทำให้นักเรียนได้กระทำกิจกรรมด้วยตนเอง จัดกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนครูไม่ครบชั้น โรงเรียนส่วนมากตั้งอยู่ในที่ทุรกันดาร ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก งบประมาณที่มาสนับสนุนในการจัดกิจกรรมมีค่อนข้างจำกัด ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีแนวปฏิบัติการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างไร รวมถึงต้องการทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการที่จะนำไปพัฒนา และปรับปรุงการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

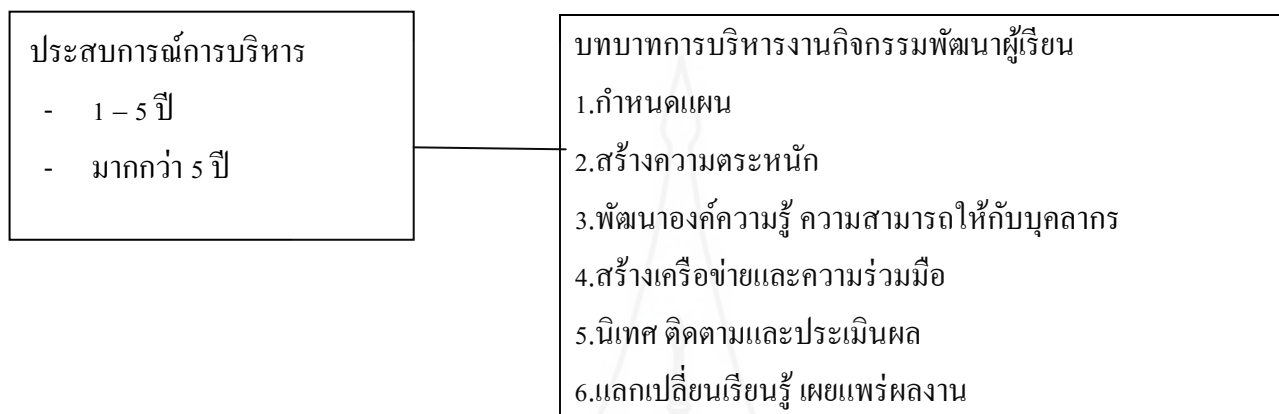
2.1 เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาบทบาทการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3

4. สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีบทบาทในการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

บทบาทการบริหารงาน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 สรุปลงจากแนวทางการจัดกิจกรรม
พัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และแนวทางการจัด
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยบทบาท
6 ประการ ได้แก่

1. กำหนดแผน
2. สร้างความตระหนัก

3. พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร
4. สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ
5. นิเทศ ติดตามและประเมินผล
6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงาน

5.1 ประชากร

ประชากรที่จะศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 74 คน

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกเป็นประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กระยะเวลา 1-5 ปี และมากกว่า 5 ปี

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่

- 1) กำหนดแผน
- 2) สร้างความตระหนัก
3. พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร
- 4) สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ
- 5) นิเทศ ติดตามและประเมินผล
- 6) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

6.1 บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในการบริหารในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่ครอบคลุมถึงบทบาทเกี่ยวกับ การกำหนดแผน ความตระหนัก การพัฒนา องค์ความรู้

ความสามารถให้กับบุคลากร การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ การนิเทศ ติดตามและประเมินผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

6.2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง กิจกรรมที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จัดขึ้นเพื่อพัฒนานักเรียนตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มี คุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยเป็นกิจกรรม 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

6.3 การกำหนดแผน หมายถึง กำหนดแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ใน หลักสูตรสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยการ มีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

6.4 สร้างความตระหนัก หมายถึง การทำความเข้าใจ ชี้แจง และสร้างความตระหนัก ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่าและร่วมมือในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

6.5 การพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร หมายถึง บทบาทของ ผู้บริหารในการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีความ ทันสมัยในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลายของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

6.6 เครือข่ายและความร่วมมือ หมายถึง การประสานความร่วมมือและความเข้าใจ อันดีระหว่างสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 กับ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

6.7 นิเทศ ติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการ นิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา ประเมินผล และสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติงานในการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

6.8 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การถ่ายทอดและการได้รับความรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงานที่ประสบผลสำเร็จกับสถานศึกษาและบุคลากรทั้ง ในและนอกสถานศึกษา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบแนวทางการพัฒนาบทบาทการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและนำไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 นำไปใช้พัฒนาบทบาทการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

7.3 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 1.1 ความหมายของการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 1.2 จุดมุ่งหมายของการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหรือกิจกรรมพัฒนา
นักเรียน
 - 1.3 ประเภทของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 1.4 หลักการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 1.5 แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 1.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ดังนี้
 - 1) กำหนดแผน
 - 2) สร้างความตระหนัก
 - 3) พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร
 - 4) สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ
 - 5) นิเทศ ติดตามและประเมินผล
 - 6) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงาน
2. สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.1 ความหมายของการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544: 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนว่าเป็นกิจกรรมที่จัดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยรูปแบบกระบวนการ วิธีการที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง มีความหมายและมีคุณค่าในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม มุ่งเสริมสร้างเจตคติ คุณค่าชีวิต ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สร้างจิตสำนึกในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สมศักดิ์ สินธุระเวช (2544: 20) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง กลยุทธ์ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามทักษะชีวิต พหุปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกระบวนการจัดการเรียนรู้

จารุทัศน์ วงศ์ข้าหลวง (2548: 1) ให้ความหมายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่จัดอย่างเป็นกระบวนการ ใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลาย พัฒนาเด็ก ๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ มุ่งส่งเสริมเจตคติ และคุณค่าของชีวิต สร้างจิตสำนึกในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

กรมวิชาการ (2545: 2-3) ให้ความหมายไว้ว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหมายถึง กิจกรรมที่จัดอย่างเป็นกระบวนการด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลาย ให้ได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง มีความหมาย และมีคุณค่าชีวิต ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สร้างจิตสำนึกในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนา นักเรียนตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยเป็นกิจกรรม 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

1.2 จุดมุ่งหมายของการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหรือกิจกรรมพัฒนา

นักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 9) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ดังนี้

1. พัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม
2. พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ โดยมุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม

3. เข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เลือกตามความถนัดและความสนใจของตนเอง
สมศักดิ์ สิ้นธุระเวช (2544: 51) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ ดังนี้

1. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้ปฏิบัติ และมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน
2. ผู้เรียนมีโอกาสแสดงออกอย่างอิสระด้านความคิด
3. ผู้เรียนค้นพบตนเอง และรู้จักตนเอง
4. สร้างความท้าทาย กระตุ้นให้อยากเข้ากิจกรรม สนุกสนานเพลิดเพลิน บรรยากาศเป็นกันเอง

5. มีความหลากหลายในรูปแบบการจัดกิจกรรม
กรมวิชาการ (2546:2) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ดังนี้

1. พัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม
2. พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ โดยมุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม

3. เข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เลือกตามความถนัดและความสนใจของตนเอง
สรุปได้ว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนามนุษย์ให้ครบทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึก

1.3 ประเภทของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้

1. กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

2. กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันเอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผนประเมิน และปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย

2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร

2.2 กิจกรรมชุมนุม ชมรม

3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม และการมีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่างๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551:28)

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทั้ง 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เมื่อผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมแล้วนำไปสู่เป้าหมายเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

1.4 หลักการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544: 7) ได้กล่าวถึงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนว่ามีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. มีเป้าหมายของการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และครอบคลุมผู้เรียนทุกคน
 2. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้านเต็มตามศักยภาพตามความสนใจ ความถนัด ความต้องการ เหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะ
 3. เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมในลักษณะต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ประเพณี และวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
 4. เป็นกิจกรรมที่ยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน องค์กร และหน่วยงานอื่น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
- กรมวิชาการ (2546: 2) กล่าวว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีหลักการจัดดังนี้
1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
 2. จัดให้เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียนและวัฒนธรรมที่ดำรง
 3. บูรณาการวิชาการกับชีวิตจริงให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และรู้สึกสนุกกับการใฝ่รู้ใฝ่เรียน
 4. ใช้กระบวนการกลุ่มในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ ฝึกให้คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ จินตนาการ ที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตในแต่ละช่วงวัยอย่างต่อเนื่อง
 5. จำนวนสมาชิกมีความเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม
 6. มีการกำหนดเวลาในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ของสถานศึกษา
 7. ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการ มีครูเป็นที่ปรึกษา ถือเป็นหน้าที่และงานประจำโดยคำนึงถึงความปลอดภัย
 8. ยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
 9. มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมโดยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ในการดำเนินงานตามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เมื่อพิจารณาถึงเป้าหมาย การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี อันจะนำไปสู่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ซึ่งสัจธรรมชีวิต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

1.5 แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 12) สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม โดยมีแนวทางการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. ให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจ
2. ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมผ่านประสบการณ์ที่หลากหลาย ฝึกการทำงานที่สอดคล้องกับชีวิตจริง ตลอดจนสะท้อนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียน
3. จัดกิจกรรมอย่างสมดุลทั้ง 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยจัดกิจกรรมรายบุคคล กิจกรรมกลุ่ม ทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
4. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการ โดยการศึกษาและใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนอย่างเป็นระบบ เน้นการคิดวิเคราะห์และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรม
5. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้แบบร่วมมือมากกว่าเน้นการแข่งขันบนพื้นฐานการปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตย
6. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่กิจกรรม

ในการดำเนินงานตามแนวทางของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เมื่อพิจารณาถึงขอบข่ายการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมให้ครบทั้ง 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้หลากหลายรูปแบบและวิธีการ โดยมีขอบข่ายดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้นในลักษณะเป็นกระบวนการเชิงบูรณาการ โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนสามารถบูรณาการระหว่างกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

2. เป็นกิจกรรมที่ตอบสนองความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นการให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวิชาความรู้ อาชีพ และการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ตลอดจนเห็นแนวทางในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

3. เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกการทำประโยชน์ต่อสังคมใน ลักษณะต่าง ๆ สนับสนุนค่านิยมที่ดีงามและเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

4. เป็นกิจกรรมที่ฝึกการทำงานและการให้บริการด้านต่าง ๆ ทั้งที่เป็นประโยชน์ ต่อตนเองและต่อส่วนรวม เพื่อเสริมสร้างความมีน้ำใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นพลเมืองดีและ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

ในการดำเนินงานตามแนวทางของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เมื่อพิจารณาถึง โครงสร้างการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ตามหลักการของหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดโครงสร้างเวลาในการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีละ 120 ชั่วโมง และชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 – 6 จำนวน 360 ชั่วโมง เป็นเวลาสำหรับปฏิบัติกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และ กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ สำหรับกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ให้ สถานศึกษาจัดเวลาให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรม ดังนี้

ระดับประถมศึกษา (ป.1 – 6)	รวม 6 ปี	จำนวน 60 ชั่วโมง
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-3)	รวม 3 ปี	จำนวน 45 ชั่วโมง
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-6)	รวม 3 ปี	จำนวน 60 ชั่วโมง

การจัดสรรเวลาของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ขึ้นกับการบริหารจัดการของ สถานศึกษาทั้งนี้ให้เป็นไปตามโครงสร้างเวลาของหลักสูตร และผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนา และฝึกปฏิบัติกิจกรรมทั้ง 3 ลักษณะ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทุกปีจนจบการศึกษาตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในการดำเนินงานตามแนวทางการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน เมื่อพิจารณาถึงการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน(กระทรวงศึกษาธิการ,2551:10) การประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นการประเมินโดยผู้เรียนต้องมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม ปฏิบัติกิจกรรมและมีผลงาน/ ชิ้นงาน/ คุณลักษณะผ่านประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในการดำเนินงานตามแนวทางการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เมื่อพิจารณาถึงการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนการประเมินการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักการ(กระทรวงศึกษาธิการ,2551:10) การประเมินกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นการประเมินการปฏิบัติ

กิจกรรมหรือผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะของผู้เรียนเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนค้นหาศักยภาพของตน สะท้อนแนวคิดจากการปฏิบัติกิจกรรม การทำงานกลุ่ม และการมีจิตสาธารณะ โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2 ประการคือ การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายกิจกรรม และการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อการตัดสิน

ในการดำเนินงานตามกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายกิจกรรม การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายกิจกรรม มีแนวปฏิบัติดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551:10)

1. ตรวจสอบเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
2. ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจากการปฏิบัติกิจกรรม และผลงาน/ชิ้นงาน คุณลักษณะของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติกิจกรรม
3. ผู้เรียนที่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม มีการปฏิบัติกิจกรรม และมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด เป็นผู้ผ่านการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายกิจกรรม และนำผลการประเมิน ไปบันทึกในระเบียบแสดงผลการเรียนรู้
4. ผู้เรียนที่มีผลการประเมินไม่ผ่านในเกณฑ์เวลาเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติกิจกรรม และผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามที่สถานศึกษากำหนด ครูหรือผู้รับผิดชอบต้องดำเนินการซ่อมเสริมและประเมินจนผ่าน ทั้งนี้ควรดำเนินการให้เสร็จสิ้นในปีการศึกษานั้น ๆ ยกเว้นเหตุสุดวิสัยให้อยู่ในดุลพินิจของสถานศึกษา

ในการดำเนินงานตามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เมื่อพิจารณาถึงการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อการตัดสินใจ(กระทรวงศึกษาธิการ,2551:11-12)

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อตัดสินเลื่อนชั้นและจบระดับการศึกษาเป็นการประเมินการผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค เพื่อสรุปผลการผ่านในแต่ละกิจกรรมสรุปผลเพื่อเลื่อนชั้นและประมวลผลรวมในปีสุดท้ายเพื่อจบแต่ละระดับการศึกษาโดยการดำเนินการดังกล่าวมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้เรียนทุกคนตลอดระดับการศึกษา
2. ผู้รับผิดชอบสรุปและตัดสินผลการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด เกณฑ์การจบแต่ละระดับการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดนั้น ผู้เรียนจะต้องผ่านกิจกรรม 3 กิจกรรมสำคัญ ดังนี้

2.1 กิจกรรมแนะแนว

2.2 กิจกรรมนักเรียน ได้แก่

1) กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร โดยเลือกเพียง 1 กิจกรรม

2) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

2.3 ผู้รับผิดชอบเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้ความเห็นชอบ

2.4 ผู้รับผิดชอบเสนอผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเพื่ออนุมัติผลการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผ่านเกณฑ์การจบแต่ละระดับการศึกษาในการดำเนินงานตามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เมื่อพิจารณาถึงเกณฑ์การตัดสินผู้เรียนจะต้องได้รับการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านเกณฑ์ตามที่สถานศึกษากำหนด โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินอย่างเหมาะสม ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 12)

1. กำหนดคุณภาพหรือเกณฑ์ในการประเมินตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ 2 ระดับ คือ ผ่าน และไม่ผ่าน
2. กำหนดประเด็นการประเมินให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ในแต่ละกิจกรรมและกำหนดเกณฑ์การผ่านการประเมิน ดังนี้

2.1 เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินรายกิจกรรม

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเกณฑ์ ปฏิบัติกิจกรรม และมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบเกณฑ์ ไม่ผ่านการปฏิบัติกิจกรรม หรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2.2 เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายปี/รายภาค

ภาค

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีผลการประเมินระดับ “ผ่าน” ทุกชั้นปีในระดับการศึกษานั้น

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีผลการประเมินระดับ “ไม่ผ่าน” บางชั้นปีในระดับการศึกษานั้น

ในการดำเนินงานตามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เมื่อพิจารณาถึงแนวทางแก้ไขนักเรียนกรณีไม่ผ่านเกณฑ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 13) กรณีที่ผู้เรียน

ไม่ผ่านกิจกรรมให้เป็นหน้าที่ของครูหรือผู้รับผิดชอบกิจกรรมนั้น ๆ ที่จะต้องซ่อมเสริมโดยให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมจนครบตามเวลาที่ขาดหรือปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น แล้วจึงประเมินให้ผ่านกิจกรรมเพื่อบันทึกในระเบียบแสดงผลการเรียนรู้ ยกเว้นมีเหตุสุดวิสัยให้รายงานผู้บริหารสถานศึกษาทราบเพื่อดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเหมาะสมเป็นรายการณี่ไปในการดำเนินงานตามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เมื่อพิจารณาถึงข้อเสนอแนะกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551:13-14)

การประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้น จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ผู้เรียนมีเวลาการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด โดยสถานศึกษาควรกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนแต่ละกิจกรรม สำหรับกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ผู้เรียนต้องปฏิบัติตามกิจกรรมครบตามโครงสร้างเวลาเรียน
2. ผู้เรียนมีผลการปฏิบัติกิจกรรม และมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด โดยอาจจัดให้ผู้เรียนแสดงผลงาน เพิ่มสะสมงาน หรือจัดนิทรรศการ
3. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หากสถานศึกษามีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างหลากหลาย สถานศึกษาอาจจัดกิจกรรมในลักษณะบูรณาการในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เช่น กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมวันสำคัญ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งสถานศึกษาสามารถประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวและนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้

4. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนควรมีองค์ประกอบในการดำเนินการดังนี้

- 4.1 มีครูที่ปรึกษากิจกรรม และมีแผนการดำเนินกิจกรรม
- 4.2 มีหลักฐาน ชิ้นงาน หรือเพิ่มสะสมงาน
- 4.3 มีผู้รับรองผลการเข้าร่วมกิจกรรม
- 4.4 มีรายงานแสดงการเข้าร่วมกิจกรรม

การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ตามความเหมาะสม

1.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติได้ตามความเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551:14)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

1. กำหนดแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาและโดย การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
2. ผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้บุคลากรและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่าและร่วมมือในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
3. พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และ มีความทันสมัยในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
4. สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่าง สถานศึกษากับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการจัด กิจกรรม
5. นิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา ประเมินผล และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่ประสบผลสำเร็จกับหน่วยงานและ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า **บทบาทของผู้บริหาร** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่คาดหวังในการ กระทำของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหรือมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามสภาพหรือความรับผิดชอบใน การกำหนดแผนการดำเนินงาน การสร้างความเข้าใจ ความตระหนัก การพัฒนา ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ การติดตามประเมินผล การสร้างขวัญกำลังใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 2) ได้กำหนดความหมายของกิจกรรมนักเรียน ว่า กิจกรรมนักเรียน หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่าง กว้างขวางนอกเหนือจากที่หลักสูตรกำหนดตามระเบียบว่าด้วยการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจัดกิจกรรม 2 กิจกรรมคือ กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี หรือยุวกาชาด หรือผู้บำเพ็ญประโยชน์เป็นกิจกรรม บัณฑิต 1

กิจกรรม และกิจกรรมอื่น ๆ เช่น งานกิจกรรมนักเรียนเป็นงานกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนตามวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรนั้น มีความจำเป็นที่ครูจะต้องสร้างกิจกรรมบางอย่างเพื่อให้เด็กสนใจเกิดความเข้าใจบทเรียน แต่เวลาเรียนมีจำกัด ครูไม่สามารถที่จะจัดกิจกรรมได้อย่างกว้างขวางเพื่อสนองความต้องการและความสนใจของนักเรียนได้ครบถ้วน จึงมีความจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องจัดกิจกรรมเสริมนอกเวลาเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เป็นการช่วยอบรมนักเรียนให้มีวินัย รู้จักควบคุมตนเอง ปรับปรุงตนเอง ให้ทำงานกับผู้อื่นได้ดี ฝึกการเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่มอันเป็นหน่วยย่อยๆ เป็นการเตรียมเด็กให้เป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

สนั่น วงศ์ประเสริฐ (อ้างถึงใน กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์, 2533: 5) ให้ความหมายกิจกรรมนักเรียนว่า เป็นงานที่มุ่งจะช่วยสร้างคุณสมบัติสำคัญหลายประการที่มุ่งหวังให้เกิดแก่นักเรียน เช่น ในด้านการมีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์สุจริต เชื่อมมั่นในตนเอง มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การพูดเป็น ฟังเป็น เป็นนักคิด นักทำ เป็นนักกีฬา รู้จักยกย่องคนอื่น อยู่ร่วมกับคนอื่นได้ด้วยดี เป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 71) ได้กล่าวว่ากิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมต่อเนื่องที่โรงเรียนจัดให้แก่นักเรียนควบคู่กับการเรียนในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาชุมชนอีกด้วย ดังนั้นการจัดกิจกรรมนักเรียนจะประสบผลสำเร็จด้วยดีถ้าหากผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบเต็มความรู้ ความสามารถ การบริหารงาน กิจกรรมนักเรียน นอกจากการบริหารตามกระบวนการบริการ ซึ่งมีขั้นตอนต่าง ๆ แล้ว ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการต่าง ๆ จำเป็นจะต้องวิเคราะห์งานในเชิงระบบ

ประดิษฐ์ ฮวบเจริญ ม.ป.ป. (2532: 324 – 326) ได้ให้ความหมายการบริหารกิจกรรมนักเรียนว่าเป็นการบริหารและนิเทศกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ในหลักสูตร ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเพื่อสนองความสนใจ และเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ อุปนิสัยของนักเรียนให้เหมาะสมกับสังคมประชาธิปไตย

สรุปได้ว่า **กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน** เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เพราะจุดมุ่งหมายของโรงเรียนย่อมต้องการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนมีคุณภาพ และความรู้ที่จะออกไปประกอบอาชีพ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงจำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานต้องมีการพัฒนาวิธีดำเนินการกิจกรรมนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดบริการที่ดีและเหมาะสม

1) กำหนดแผน

สมาน อัสวภูมิ (2550: 86) ให้ความหมายของการกำหนดแผนว่า การกำหนดแผน เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่จะต้องการบรรลุและ เลือกลงเลือกที่จะดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญที่ผู้ที่มี หน้าที่ในการกำหนดแผนต้องดำเนินการอยู่สองส่วน คือ “ส่วนที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์” และ “ส่วนที่เป็นวิธีการที่จะดำเนินการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ดังกล่าว” หรือกล่าวสั้นๆ ก็ คือ “ส่วนที่เป็นความต้องการและส่วนที่เป็นวิธีการให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ” นั่นเอง สิ่งที่สำคัญใน การกำหนดแผนก็คือกระบวนการกำหนดแผน นั่นเอง โดยรวมแล้วมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพและปัญหา (Analyzing Situation and Problems)
2. กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร (Establishing Organization Objectives)
3. กำหนดทางเลือก (Establishing and Selecting Alternatives)
4. จัดทำแผนตามทางเลือกที่เลือก (Formulating Plans to Realize Alternatives)
5. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Plans)
6. การกำกับติดตามและประเมินแผน (Monitoring and Evaluating Plans)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545: 3) ได้ให้ความหมายของการกำหนดแผนไว้ว่า การ กำหนดแผน เป็นกระบวนการของการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ เริ่มจากภารกิจ (Mission) ตามด้วยจุดหมาย (Goals) และแผน (Plans) (Goal attainment)

ปกรณ ปรียากร (2543: 41) ได้ให้ความหมายในเรื่องการกำหนดแผน (Planning) ว่าการกำหนดแผน หมายถึง การกำหนดแผนงานและโครงการที่จะกระทำในอนาคต ตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน ซึ่งสามารถจัดหมวดหมู่ของความหมายของการกำหนดแผนไว้ตามลำดับเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. การกำหนดแผน คือ การคิดเรื่องอนาคต (Planning is future thing) เป็นเรื่อง ของการกำหนดสภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต เป็นการประมวลข้อมูลในอดีตจนถึงปัจจุบัน แล้วจึง ใช้ดุลยพินิจเพื่อวางแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอนาคต
2. การกำหนดแผน คือ การควบคุมอนาคต (Planning is controlling the future) ไปสู่การกำหนดแนวทางหรือวิธีการ (Means) ที่ต้องการในอนาคต นั่นคือ การแสวงหาเส้นทางที่จะ เผชิญเรื่องความไม่แน่นอน และความเสี่ยง
3. การกำหนดแผนคือการตัดสินใจ (Planning is decision making) มีความหมาย เช่นเดียวกับการเลือก (choosing)ว่าจะทำอะไร อย่างไร เมื่อใด และใครเป็นผู้ทำ เป็นการเชื่อม ช่องว่างจากปัจจุบันไปสู่อนาคต ที่พึงปรารถนา มีการกำหนดนโยบาย โครงการ และวิธีปฏิบัติ เพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์

4. การกำหนดแผน คือ การตัดสินใจในเชิงบูรณาการ (Planning is integrated decision making) จากการร่วมมือระหว่างกลุ่มคน และองค์กร

5. การกำหนดแผน คือ กระบวนการในการกำหนด แจกแจงเหตุผล และเชื่อมโยง (Planning is formalized procedure)

สรุปได้ว่าการกำหนดแผน หมายถึง การวางแผนซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งของการบริหารที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เป็นงานสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารและการจัดการของหน่วยงาน และระบบการบริหารทั้งระบบ องค์กรทุกองค์กรต้องการมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น

2) สร้างความตระหนัก

Awareness ที่มีความหมายกับภาษาไทยว่า ความตระหนัก ที่มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ว่า รู้ประจักษ์ชัด รู้ชัดแจ้ง

บลูม (Bloom :271,อ้างใน นริศ ทวีสุข 2541, 38) ได้กล่าวถึง ความตระหนัก ในความหมายที่ค่อนข้างกว้างว่า ความตระหนักเป็นขั้นต่ำสุดของภาคอารมณ์และความรู้สึก (Affective Domain) ความตระหนักเกือบคล้ายกับความรู้สึกตรงที่ความรู้และความตระหนัก ต่างไม่เน้นที่ลักษณะสิ่งเร้า แต่ความตระหนักต่างกับความรู้ ตรงที่ความตระหนักไม่จำเป็นต้องเน้นประสบการณ์ หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด ความตระหนักจะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งเร้ามาเร้าให้เกิดความตระหนัก

ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวิง สุวรรณ (2534) ได้ให้ความหมายของความตระหนักว่า หมายถึง การที่บุคคลคิดได้ ซึ่งเกิดขึ้นในความรู้สึกว่ามีสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์หนึ่ง หรือสถานการณ์หนึ่งซึ่งความรู้สึกมีการได้ถูกคิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสภาวะของจิตใจ

กูด (Good 1973: 54,อ้างถึงใน จินตนา โปธานนท์ 2541: 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความตระหนัก หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการเกิดความรู้ของบุคคล หรือการที่บุคคลแสดงความรู้สึก รับผิอชอบต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

เนื่องจากความตระหนัก (Awareness) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นพฤติกรรมเชิงภาวะสันนิฐาน (Hpothetical constuct)ค่อนข้างนามธรรมและมีการเปลี่ยนแปลงได้เกี่ยวกับความรู้สึกสำนึกว่าสิ่งนั้นอยู่ (Cinscious of Spomething) และรับรู้ (Recognition) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ละเอียดอ่อนเกี่ยวกับด้านความรู้สึก อารมณ์ ดังนั้น การที่จะนำการวัดและการประเมินผลจึงไม่สามารถวัดได้ โดยตรง แต่วัดได้จากการสรุปสันนิฐานจากการแสดงออกหรือจากการสอบถาม จึงจึงต้องมี หลักการและวิธีการทดลองจนเทคนิคเฉพาะจึงจะวัดความรู้และอารมณ์ดังกล่าวออกมาให้

เที่ยงตรงและเชื่อมั่น เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้สึก อารมณ์ นั้นมีหลายประเภทด้วยกัน ดังนี้ (นริศ ทวีสุข 2541 : 39 ;ยงยุทธ ชนิกกุล 2546 : 335 - 336)

1. วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) อาจเป็นการสัมภาษณ์แบบที่มีโครงสร้างแน่นอน (Structure interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและคำตอบไว้ให้เลือก หรืออาจเป็นแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่เพียงแต่ป้อนคำถามแก่ผู้สัมภาษณ์เพียงเล็กน้อยโดยการถามตอบเป็นไปแบบอิสระและลำดับการถามตอบอาจเปลี่ยนไปให้สอดคล้องกับสถานการณ์และตัวผู้ถูกสัมภาษณ์
2. แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามอาจเป็นชนิดเปิดหรือปิดหรือผสมระหว่างเปิดหรือปิดก็ได้
3. แบบสอบถามรายการ (Questionnaire) เป็นเครื่องวัดชนิดที่ให้ตรวจสอบว่าเป็นจริงหรือไม่จริงมีหรือไม่มีสิ่งกำหนดตามรายการอาจออยู่ในรูปของการทำเครื่องหมายตอบ หรือเลือกว่าใช่หรือไม่ใช่ก็ได้

นอกจากนี้สิ่งกำหนดตามรายการแบ่งเป็นข้อความ จอห์น ดับเบิลยู เบส (John W. Best 1981: 181 - 182) ได้กล่าวถึงข้อความว่าประกอบด้วย คำถามเชิงบวกและ คำถามเชิงลบ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตามวิธีของ ลิกเอิร์ต (Likert's scale)

4. มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) เป็นเครื่องมือชนิดที่มีข้อความหรือข้อความเกี่ยวกับเรื่องที่จะให้ผู้ตอบพิจารณาพร้อมกับคำตอบที่แสดงความเข้มเกี่ยวกับเรื่องนั้น เป็นระดับ มาก - น้อย สูง - ต่ำ ส่วนใหญ่ใช้ตั้งแต่ 3 ระดับขึ้นไป
5. การใช้ความหมายภาษา (Semantic differential technique หรือ S.D.) เทคนิคการวัดโดยใช้ความหมายของภาษา ออสกูต เป็นเครื่องมือวัดที่ประกอบด้วยข้อให้เลือก 7 ข้อ โดยจะให้กลุ่มบุคคลที่จะศึกษาประเมินค่า (Rate) และการประเมินค่านั้นใช้คุณศัพท์ที่ตรงกันข้ามกัน และมีลำดับความมากน้อยทั้งหมด 7 อันดับ อารมณ จารุรัตน์ (2539 : 31) กล่าวว่า เทคนิคการวัดโดยใช้ความหมายของภาษาของ ซาลส์ ออสกูต เป็นเครื่องมือที่วัดได้ครอบคลุมมากชนิดหนึ่ง เครื่องมือวัดชนิดนี้จะประกอบด้วย “เรื่อง” ซึ่งถือเป็น “สิ่งกัป” และจะมีคุณศัพท์ที่ตรงข้ามกันเป็นคู่ ๆ ประกอบสิ่งกัปนั้นหลาย ๆ คู่ แต่ละคู่จะมี 2 ขั้ว ช่วงห่างระหว่าง 2 ขั้วนี้บ่งด้วยตัวเลข ถ้าใกล้ข้างใดมากก็จะมีลักษณะตามคุณศัพท์ของขั้วนั้นมาก

ปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความตระหนัก นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ คือ ลักษณะของสิ่งเร้าและลักษณะของบุคคลที่รับรู้ โดยลักษณะของสิ่งเร้าหรือคุณสมบัติของสิ่งเร้าจะเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจที่จะรับรู้อันนำไปสู่ความ

ตระหนักต่อไปส่วนลักษณะบุคคลที่รับรู้ นั่น หมายถึง การบุคคลจะเกิดความตระหนักต่อปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยทางด้านกายภาพ ได้แก่ สมรรถภาพของอวัยวะรับสัมผัส หู ตา จมูก ปาก
2. ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความรู้เดิม การสังเกต พิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจและความที่จะรับรู้ ความเห็นคุณค่า เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลทำให้บุคคลเกิดความตระหนักแตกต่างกัน (สถิต วงศ์สวรรค์ 2525 : 79-105, อังถึงใน ขงยุทธ ธนิกกุล 546 :35) ประสาท อิศรปริดา (อังถึงใน นริศ ทวีสุข 2541 : 41) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ ความตระหนักไว้ว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ ตามแนวคิดของอริสโตเติล มีความเห็นว่า ประสบการณ์ของมนุษย์จะเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดความรู้ โดยจุดเริ่มต้นของความรู้เริ่มจากการได้สัมผัสแล้วใช้จิตไตร่ตรองสิ่งที่สัมผัสนั้น เพื่อหากฎเกณฑ์ต่าง ๆ พ็อาเจท์ (Jean Liaget) ผู้คิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาด้านการรู้ และการคิด ได้สรุปว่า ปัจจัยที่สำคัญในการเรียนรู้ คือ การที่คนเรามีการปะทะสังสรรค์ (Interaction) กับสิ่งแวดล้อมมาตั้งแต่เกิด โดยการที่การพัฒนาทางสติปัญญาด้านการรู้ และการคิดจะมากขึ้นเมื่อมีการปะทะสังสรรค์นี้ตามความหมายของพ็อาเจท์ จะหมายถึง กระบวนการปรับตัวของอินทรีย์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก และการจัดรวบรวมภายในสมอง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความตระหนัก ความตระหนัก (Awareness) เป็นพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ หรือความรู้สึกรู้สึก (Affective Domain) ซึ่งเกือบคล้ายความรู้ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต่ำสุดของความรู้ความคิด (Cognitive Domain) ปัจจัยด้านความรู้หรืออารมณ์นั้นจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ ความคิดเสมอ ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้นว่า ความรู้นั้นเป็นเรื่องที่เกิดจากข้อเท็จจริงจากประสบการณ์ การสัมผัส และการใช้จิตไตร่ตรอง จัดหาเหตุผล แต่ความตระหนักในเรื่องของโอกาส การได้รับการสัมผัสจากสิ่งเร้าโดยไม่ได้ตั้งใจ การใช้จิตไตร่ตรองแล้วจึงเกิดความสำนึกคิดต่อประสบการณ์ หรือสถานการณ์นั้น และในเรื่องของความตระหนักนี้จะไม่เกี่ยวข้องกับการจำหรือการรำลึกมากนัก เพียงแต่จะรู้สึกว่ามีสิ่งนั้นอยู่ (Conscious of Something) จำแนกและรับรู้ (Recognition) ลักษณะของสิ่งของนั้นเป็นสิ่งที่เร้าออกมาว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร โดยไม่มีความรู้สึกในการประเมินเข้าร่วมด้วย และยังไม่สามารถบ่งออกมาได้ว่าคุณสมบัติใดของสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความตระหนักต่อสิ่งนั้น

สรุปได้ว่า สร้างความตระหนัก เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายใน อันเนื่องจากการที่บุคคลรับรู้ มีความเข้าใจ มีประสบการณ์ โดยประเมินจากการเผชิญ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น และพร้อมต่อการแสดงออกถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อการการบริหารกิจกรรม

พัฒนาผู้เรียนในด้านการเห็นคุณค่าหรือเห็นความสำคัญของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านความรู้สึกลึกซึ้งยิ่งขึ้นที่จะเลือกปฏิบัติต่อการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3) พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร

กรมวิชาการ (2545: 20-21) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. จัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาล้ำคิด ล้ำทำ ล้ำตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม ร่วมประชุมสัมมนาฝึกปฏิบัติการ ที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

กรมวิชาการ (2545:8) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยได้กำหนดแนวทางไว้ดังนี้คือ

1. ศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและเอกสารประกอบหลักสูตร
2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของบุคคล
3. จัดอบรม สัมมนา หรือฝึกปฏิบัติตามความต้องการของบุคลากร
4. สร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2545: 10) กล่าวถึงการส่งเสริมและการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ดังนี้คือ

1. ระดมทรัพยากร
2. จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ใน และนอกสถานศึกษา
3. มีสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
4. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5. ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนา

6. นิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร หมายถึง ความรู้ในบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการจัดอบรมสัมมนา ตามความต้องการของบุคลากร มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4) สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ

เครือข่าย (Network) เป็นแนวคิดแนวปฏิบัติที่มีมานานในความหมายที่กว้าง เครือข่ายคือหัวใจของวิถีชุมชนในอดีต ซึ่งผู้คนอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยกันทั้งในชุมชนและกับชุมชนอื่นมีความสัมพันธ์แบบเครือข่ายที่แสดงออกทางกิจกรรมที่ทำกันสม่ำเสมอหรือเป็นครั้งคราว ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของชุมชน เพราะแม้มีอำนาจรัฐอยู่ แต่ก็ไม่ได้ครอบงำไปถึงวิถีปฏิบัติของชุมชน

เมื่ออำนาจรัฐแผ่ลง ไปจนกระทบถึงวิถีชุมชนก็มีการจัดเครือข่ายส่วนหนึ่ง เพื่อจัดการชีวิตของชุมชนเอง อีกส่วนหนึ่งเพื่อหาทางออกถ้าหากถูกบีบคั้นจนเกินไป เครือข่ายยุคใหม่มาพร้อมกับแนวคิดทางการเมืองในรัสเซียและบางประเทศในยุโรปในนามของอนาธิปไตย (Anarchism) โดยเครือข่ายเป็นเครื่องมือหนึ่งในการเชื่อมประสานชุมชน กลุ่ม องค์กรต่าง ๆ เข้าด้วยกันให้เป็น “ขบวนการ” โดยไม่จำเป็นต้องเป็น “สถาบัน” ที่มีอำนาจในตัวเอง และแข็งตัวด้วยกฎระเบียบต่าง ๆ ดังที่ปรากฏชัดเจนในระบบของอำนาจรัฐ

ในด้านการพัฒนาเอกชนก็ค่อย ๆ เกิด “ขบวนการ” ดังกล่าวมาตั้งแต่ 2525 เมื่อมีการเปลี่ยนกระบวนทัศน์พัฒนา เปลี่ยนจากการทำโครงการการจ้ององค์กรชุมชน ไปสู่การเชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงที่มาจาก “ข้างใน” ชุมชนเพราะมีการพัฒนาศักยภาพของชุมชนเองโดยการใช้ทรัพยากรหรือ “ทุนชุมชน” ที่เหลืออยู่ (เสรี พงศ์พิศ, 2548 : 197 - 198)

การเชื่อมโยงลักษณะของเครือข่ายไม่ใช่เพียงการมารวมตัวกัน แต่มีเป้าหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง จึงเป็นการเชื่อมโยงโดยการที่มีคนมารวมกันทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ซึ่งในความหมายนี้ เครือข่ายไม่ใช่เพียงแต่มีรายชื่อบุคคลที่สามารถติดต่อได้เท่านั้น แต่เครือข่ายต้องมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่เป็นสมาชิกเครือข่ายสามารถดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่สมาชิกแต่ละคนในเครือข่ายเห็นพ้องต้องกัน

ความหมายของคำว่า “เครือข่าย” และ “กลุ่ม” นั้นมีความสัมพันธ์และความหมายแตกต่างกันใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก สมาชิกของเครือข่ายคือ กลุ่ม ในขณะที่สมาชิกของกลุ่ม

คือ ปัจเจกบุคคล ลักษณะที่สอง คณะผู้บริหารเครือข่ายเกิดจากตัวแทนที่ได้รับการคัดเลือกจากแต่ละกลุ่ม ในขณะที่คณะผู้บริหารกลุ่มเกิดจากตัวแทนที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิก

เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่าง ระบบที่ปฏิบัติการอยู่เข้าด้วยกัน เช่น การเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ เข้าเป็นเครือข่าย อินเทอร์เน็ต เป็นต้น หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่าง บทบาทของบุคคล/องค์กรต่างๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมใดๆ ของภาคีสมาชิก (ธนา ประมุขกุล: 2544)

เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน หมายถึง คณะบุคคลที่รวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำกิจกรรมอย่างหนึ่ง อย่างใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเครือข่ายในขณะที่ชาวบ้านทั่วไปและองค์กรพัฒนาเอกชน ใช้คำนี้เพื่อหมายถึงองค์กรชุมชนต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันเป็นเครือข่าย (กรมส่งเสริมการเกษตร:2549)

4.1 รูปแบบการเกิดเครือข่าย

เครือข่ายแต่ละเครือข่ายต่างก็มีจุดเริ่มต้น หรือถูกสร้างมาได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน ซึ่งสามารถสรุปเป็นหลัก ๆ ได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (ธนา ประมุขกุล, 2549)

1. เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เครือข่ายนี้มักเกิดจาก การที่ผู้คนมีความคิดตรงกันทำงานคล้ายคลึงกัน หรือประสบกับสภาพปัญหาเดียวกันมาก่อนมารวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ไปจนถึงร่วมกันแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า ในการดำรงอยู่ของกลุ่มสมาชิก อันเป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มเอง เครือข่ายเช่นนี้ มักเกิดในพื้นที่ชุมชนที่มีวัฒนธรรมความเป็นอยู่คล้ายคลึงกัน มารวมกันเป็นกลุ่ม เป็นชมรมก่อน ต่อเมื่อมีการเพิ่มขึ้นของสมาชิก มีการขยายพื้นที่ดำเนินการออกไป หรือมีการขยายเป้าหมาย (วัตถุประสงค์) ของกลุ่มมากขึ้น กลุ่มก็มักจะพัฒนาขึ้นมาเป็นเครือข่าย เพื่อให้เกิดความครอบคลุมต่อความต้องการของสมาชิก เครือข่ายเช่นนี้ มักมีเวลาการก่อร่างสร้างเครือขายนาน แต่เมื่อเกิดแล้ว ก็จะมีคามเข้มแข็งยั่งยืนและมีแนวโน้มที่เครือข่ายจะขยายตัวเพิ่ม เมื่อเปรียบเทียบกับเมื่อเริ่มก่อตั้ง ซึ่งตัวอย่างเครือข่ายที่ได้ไปพบเห็นเรียนรู้ ได้แก่ เครือข่ายอินแปงที่จังหวัดสกลนคร เป็นเครือข่ายที่เริ่มต้นจากครอบครัวเพียงไม่กี่ครอบครัว ในการมุ่งปลดภาระหนี้สิน จนกระทั่งปัจจุบันนี้ ได้เกิดการขยายเครือข่ายออกไปสู่หลายอำเภอ ในจังหวัดข้างเคียง และยังขยายวัตถุประสงค์ของเครือข่ายออกไปได้อีกหลายประการ

2. เครือข่ายจัดตั้ง เครือข่ายจัดตั้งนี้ มักจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย หรือการดำเนินงาน ของภาครัฐอยู่เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ก็เป็นไปตามแนวคิดเดิม ที่อาศัยกลไกของรัฐผลักดันให้เกิด รูปธรรมของงานโดยเร็ว โดยมากเข้าไว้ก่อน ที่ภาคีสมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่ายมิได้มีพื้นฐานความต้องการ ความคิด ความเข้าใจที่ตรงกันมาก่อน การรวมตัวกัน จึงเป็นลักษณะชั่วคราวชั่วคราวเป็นการเฉพาะกิจ ไม่มีความต่อเนื่อง และมักจะจางหายไปในที่สุด ยกเว้นเครือข่ายจะได้รับการ

ชี้แนะที่ดี อย่างที่ควร จนสามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และนำไปสู่การพัฒนาเป็นเครือข่ายที่แท้จริงได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากลุ่มจะยังคงรักษาสถานภาพเครือข่ายไว้ได้ แต่แนวโน้มเครือข่ายก็มักจะลดขนาดลง เมื่อเปรียบเทียบกับเมื่อเริ่มก่อตั้ง

3. เครือข่ายวิวัฒนาการ เครือข่ายวิวัฒนาการนี้ เป็นอีกรูปแบบการกำเนิดเครือข่าย ที่มีได้เป็นไปโดยธรรมชาติแต่แรกเริ่ม และก็มีได้ถูกจัดตั้งโดยตรง แต่จะเป็นไปในลักษณะของ กระบวนการพัฒนา ผสมผสานอยู่ โดยเริ่มที่กลุ่มบุคคล / องค์กรมารวมกันด้วยวัตถุประสงค์กว้าง ๆ ในการที่จะสนับสนุนกัน และเรียนรู้ไปด้วยกันก่อน โดยอาจจะยังมีได้มีเป้าหมาย / วัตถุประสงค์ร่วมเฉพาะใด ๆ อย่างชัดเจนนัก หรือในอีกลักษณะหนึ่ง ถูกจุดประกายความคิดจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการได้รับฟัง หรือการ ได้ไปเห็นเครือข่ายอื่น ๆ แล้วเกิดความคิดที่จะรวมตัวกัน สร้างพันธะสัญญา เป็นเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือพัฒนาตนเองบ้าง เครือข่ายที่ว่ามีได้เกิดจากแรงกระตุ้นภายใน โดยตรงแต่แรก แต่ถ้าหากสมาชิกมีความตั้งใจจริง ที่เกิดจากจิตสำนึกที่ดีได้รับการกระตุ้นนี้ สามารถร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนได้ โดยสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแล้ว เครือข่ายนี้ก็จะสามารถพัฒนาตนเองต่อไป จนสร้างเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง เหมือนเครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติได้เช่นเดียวกัน เครือข่ายวิวัฒนาการที่กำลังพัฒนาตนเองอยู่ในขณะนี้ มีตัวอย่างมากมาย เช่น เครือข่ายประชาคมหมู่บ้าน เครือข่ายผู้สูงอายุ เครือข่ายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น

นอกจากนี้การพัฒนาเครือข่ายยังสามารถที่จะพัฒนาไปได้ โดยมีการนำเอา นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับเครือข่ายต่าง ๆ ได้ โดยการนำเอาหลักการจัดการ แนวความคิด สมัยใหม่ รูปแบบวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ภายในเครือข่าย ซึ่งเป็นเช่นนั้นแล้วก็จะกลายเป็น “เครือข่ายเชิงนวัตกรรม (Innovative Network)”

กองส่งเสริมการเกษตร (2548) กล่าวถึง เครือข่ายคือ การเชื่อมต่อระหว่างมนุษย์ กับมนุษย์แล้วขยายผลออกไปเป็นวงกว้าง เพื่อให้สังคมเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นและการเชื่อมต่อระหว่างมนุษย์นั้น จากความสัมพันธ์ย้อนกลับเชิงบวก จะส่งผลให้เกิดพลังทวีคูณ (Reinforcing) เกิดการขยายผลแบบก้าวกระโดด (Quantum leap) เป็นพลังสร้างสรรค์ที่เปลี่ยนแปลงคุณภาพอย่างฉับพลัน (Emergency) เป้าหมายที่ปรารถนา ของการสร้างเครือข่าย คือ การนำเอา จิตวิญญาณได้จากระบบสิ่งมีชีวิต ซึ่งมีการเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ดังนั้น เราต้องสร้างโอกาสในการเชื่อมโยงเครือข่ายต่อไปเรื่อย ๆ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (ลองคิด – ลองถูก) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารจะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่าย นั่นคือการส่งข้อมูลหรือข่าวสารที่ส่งต้องชัดเจนให้ผู้รับเข้าใจง่าย ในขณะที่การรับสารต้องพร้อมที่จะเปิดในรับข้อมูลหรือข่าวสารอื่นที่อยู่นอกเหนือจากความคิดที่ตนมีอยู่เดิม การส่งสารและการรับสารที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิด

การขยายเครือข่ายออกไปในวงกว้างได้นอกจากนี้ เครือข่ายต้องมีจุดยืน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และพร้อมที่จะเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นอยู่เสมอ รวมทั้งต้องมีความยืดหยุ่น ไม่มีรูปแบบที่แน่นอนตายตัวนัก แต่เน้นให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของเครือข่ายเป็นสำคัญ

สัมพันธ์ เตะอะอริก (2549: 9) เครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนในฐานะที่เป็นองค์กรชาวบ้าน องค์กรหนึ่งนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ

1. การมีอุดมการณ์ร่วมกัน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะชี้ให้เห็นวิสัยทัศน์ของการรวมกลุ่มเอาไว้ ยิ่งถ้าสามารถกำหนดเป้าหมายระยะยาวหรือวิสัยทัศน์ไว้ได้ ก็จะยิ่งให้เครือข่ายมีอุดมการณ์ในการรวมตัวกันมากขึ้น

2. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การมีเป้าหมายเพื่อให้หลุดพ้นจากความยากจนจะมีวัตถุประสงค์เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3. การมีผลประโยชน์ร่วมกันและกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

4. คน คนเป็นองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่าย คือ เป็นผู้นำเครือข่าย ความอยู่รอดของเครือข่าย อยู่ที่ผู้นำที่ได้รับการยอมรับอย่างน้อยเพียงใด เป็นสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมคิดร่วมทำงานกับเครือข่าย โดยอาจจะเข้าร่วมบ้าง ไม่เข้าร่วมบ้าง เป็นชาวบ้านทั่วไป เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกลุ่มเครือข่าย แต่ก็พร้อมที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม ก็ได้

5. การบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะดังนี้

5.1 การตัดสินใจร่วมของสมาชิก

5.2 โครงสร้างและบทบาทหน้าที่

5.3 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์

5.4 กฎและกติการ่วมกัน

5.5 การสื่อสาร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เครือข่ายประสบผลสำเร็จ

ในกิจกรรมต่างๆ

5.6 การควบคุมตรวจสอบ การควบคุมตรวจสอบกันและกันอยู่เสมอจะช่วยให้เครือข่าย หรือสมาชิกไม่มีปัญหาหรือป้องกันปัญหาได้หรือแก้ไขปัญหาได้ทันที่

6. กิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกฝนและปฏิบัติจริงอยู่ที่กิจกรรมพัฒนา โดยทั่วไปกิจกรรมในชุมชนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมเป็นหลัก กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่นิยมกันมากในชนบท คือ กลุ่มออมทรัพย์ ศูนย์สาธิตการตลาด กลุ่มปุ๋ย ธนาคารข้าว กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง สหกรณ์ป้อน้ำมัน ฯลฯ

กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกชาวบ้านให้ทำงานร่วมกัน และเป็นกิจกรรมที่ต้องการความต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาหรือช่วยเสริมสร้างชีวิตชาวบ้านให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

7. งบประมาณ เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดี จำเป็นต้องมีการระดมทุนทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้ทำกิจกรรมได้ความคุ้นเคยในการถูกพัฒนาจากคนภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

แนวคิดเครือข่ายเรียนรู้เพื่อชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน: 2547) จากการศึกษาเปรียบเทียบข้อบังคับ การพัฒนาศักยภาพของ (พอช.) ความน่าจะเป็น สามารถเกิดขึ้นได้ภายในชุมชน เพียงแต่เริ่มและร่วมกันคิด (วิธี) ปฏิบัติภายในองค์กรหรือชุมชนนั้น ๆ สามารถนำเสนอทางออกสู่เป้าหมายของชุมชนได้ ด้วยความร่วมมือกันเพื่อพัฒนา “แผนชุมชน” นี้คือทางออกของชุมชน ไม่ใช่ให้หน่วยงานราชการ เป็นผู้ออกคำสั่งเพียงอย่างเดียว ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ของชุมชนเอง เพราะต้องมีความเป็นเจ้าของชุมชน รวมตัวกันอยู่ ภาคราชการไม่ใช่เจ้าของชุมชน ภาคราชการเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ที่ปรึกษา อำนวยความสะดวก และเป็นผู้ประสานงานที่ดีไม่ใช่เป็น “เจ้านาย” เจ้านายที่แท้จริงคือ “ชุมชนเอง” เขียนแผนเพื่อสำรวจชุมชนจุดเริ่มต้น คือ การจัดทำวิธีการวิจัย สำรวจเก็บไว้ที่ อบต.หรือโรงเรียน ให้ชุมชนได้ศึกษาและเพื่อเป็นแนวปฏิบัติแก่ชุมชนเอง ได้เรียนรู้ชุมชนเรียนรู้ถึงปัญหาและความต้องการของชุมชนว่า “เขาต้องการอะไร” สิ่งที่มีหวังของชุมชน คือ ความกินดีอยู่ดี นั่นคือความพอเพียงนั่นเอง

แนวปฏิบัติสู่กระบวนการของชุมชน การทำงานในชุมชน ย่อมมีการหลอกล้อทางความคิด หรือ ทุก ๆ ด้าน เพราะส่วนใหญ่จะอยู่ชุมชนเฉพาะวัยเรียนและคนสูงอายุ ส่วนวัยทำงานจะเข้าสู่เมืองใหญ่เพราะจบการศึกษาสูงไม่ค่อยสนใจชุมชนเพราะคิดว่าเป็นเรื่องไร้สาระ ได้เงินน้อยไม่คุ้มกับเงินที่เสียไปจากการเรียน ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ถ้าไม่ได้เป็นราชการ ส่วนใหญ่จึงหันเหไปสู่เมืองใหญ่ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญต่อโครงสร้างพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับครัวเรือนรายได้เกณฑ์มาตรฐาน

ตัวชี้วัดของบุคคลในครัวเรือน การพัฒนารายได้ บวกกับความเชื่อมั่น ของบุคคล และตัวผู้นำ ภายในชุมชนเอง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. มีจุดปฏิบัติการ โครงสร้างพื้นฐาน อาทิ ศูนย์การเรียนรู้ทุก ๆ ชุมชน
2. ส่วนราชการ ไม่ควรตั้งเงื่อนไขต่าง ๆ อันทำให้เกิดความแตกแยกขึ้นภายในชุมชน ให้ชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจเอง โดยชุมชน เพื่อชุมชนที่แท้จริง
3. ส่งเสริมการประกอบอุตสาหกรรมครัวเรือน

4. แต่งตั้งหน่วยงานอื่นเพื่อตรวจสอบผลการทำงานและมีการประเมินผลทุก ๆ 3 เดือน

5. ประกาศผลรับรองมาตรฐาน เพื่อเป็นตัวชี้วัดค่ามาตรฐาน อาทิ ค่าจ้างรางวัลเงินต่างๆ หรือ ตรารับรองสินค้ามาตรฐาน เช่น GMP ฯลฯ

ดังข้อสรุปว่า ผลการดำเนินการต่าง ๆ จึงไม่ได้อยู่ที่ค่ามาตรฐานตัวชี้วัด ตัวชี้วัดเป็นเพียงข้อกำหนดให้ปฏิบัติตามข้อตกลงต่าง ๆ เท่านั้น ความเข้าใจ ความพอใจ ความที่ตั้งใจ ที่จะให้ชุมชน หรือ กลุ่มอาชีพ อุตสาหกรรมครัวเรือน หรือความเป็นอยู่ของพี่น้องต่าง ๆ หากที่จะเป็นเครื่องยืนยันว่า พี่น้องชุมชนต้องอยู่ต่อไป โดยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของคนในชุมชน โดยความเป็นพี่เป็นน้อง ด้วยรักและสามัคคี ความมีน้ำใจงามในสังคมที่ดีและเป็นสังคมที่แบ่งปัน

นฤมล นิราทร (2543: 11-14) มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนมีดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ซึ่งทฤษฎีการแลกเปลี่ยนอธิบายการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกันไว้ว่า เหตุผลหลักที่จะทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้โดยสมัครใจ คือ แต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

2. การรวมพลังของสมาชิก ซึ่งอธิบายได้ด้วยสมการ $1 + 1 = 3$ หรือ $2 + 2 = 5$ หมายความว่า การรวมพลังทำงานนำไปสู่ผลได้ที่มีคุณค่าทวีคูณ หรือเข้มแข็งมากกว่าการที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยโดดเดี่ยว โดยมีความเชื่อว่าการรวมพลังกันจะก่อให้เกิดคุณค่าที่ทวีคูณ

3. สมาชิกต้องการมีเงื่อนไขการทำงาน ต้องการมีหมู่ มีพวก ไม่ต้องการทำงานเพียงลำพังคนเดียว

4. สมาชิกต้องการพัฒนาทรัพยากรในการทำงานจึงรวมกับบุคคลอื่น ๆ เป็นเครือข่าย

5. สมาชิกต้องการรับภาระความเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน ไม่ต้องการเสี่ยงในกิจกรรมเพียงคนเดียว

6. สมาชิกต้องการความชำนาญเฉพาะด้านการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะปัญหาในปัจจุบันมีหลายมิติ ความชำนาญเฉพาะด้านแต่ละบุคคล หรือองค์กรจะช่วยทำให้การมองปัญหาชัดเจนขึ้น

7. สมาชิกต้องการประหยัด เนื่องจากเกิดการแบ่งงานกันทำ ทำให้ความซ้ำซ้อนในการทำงานลดลง

8. สมาชิกต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันจึงรวมกันเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน

องค์ประกอบของเครือข่าย

กองส่งเสริมการเกษตร (2548) กล่าวถึง เครือข่ายว่ามีองค์ประกอบสำคัญ ๆ อยู่อย่างน้อย 7 องค์ประกอบด้วยกันได้แก่

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common perception)

สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุการณ์เข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหาและมีสำนึกในการแก้ปัญหาาร่วมกัน มีประสบการณ์ในปัญหาาร่วมกัน มีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา ความเดือนร้อนที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ประชาชนในชุมชนมีความเข้าใจร่วมกันในปัญหาการพัฒนา ที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เพราะเป็นสิ่งที่เขาสามารถเข้าไปมีส่วนสัมผัสได้ อีกทั้งปัญหาที่เกิดขึ้น ก็อยู่ในชุมชนที่เขารับรู้ร่วมกัน สถานการณ์เช่นนี้ช่วยให้สมาชิกของชุมชนเกิดการรับรู้ร่วมกันถึงสภาพปัญหาความต้องการ และข้อจำกัดในการแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้

การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่ทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง เพราะหากสมาชิกไม่มีความเข้าใจเป็นเครือข่ายจะมีผลทำให้เกิดการประสานงานและการขอความร่วมมือในการดำเนินการเป็นไปอย่างยากลำบาก เพราะต่างคนต่างก็ใช้กรอบการมองโลกคนละกรอบเหมือนใส่แว่นตากัน คนละสี ย่อมมองเห็นปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้นไปคนละทิศทาง แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าสมาชิกของเครือข่ายไม่สามารถจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพราะมุมมองที่แตกต่างย่อมมีประโยชน์ช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ความคิดที่แตกต่างนี้ต้องอยู่ภายใต้ความร่วมมือของเครือข่ายที่สมาชิกยอมรับกัน หากไม่แล้วความแตกต่างที่มีอยู่จะนำไปสู่ความแตกแยกและแตกหักในที่สุด

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision)

วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพและช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ในทางตรงข้าม เมื่อใดที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวขัดแย้งกับวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกก็จะเริ่มแตกต่างจากสิ่งที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้ว่าวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้น แต่ก็

จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ และสมาชิกของเครือข่ายก็ควรมีวิสัยทัศน์ย่อยส่วนตัวที่สอดคล้องไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายแม้อาจไม่ได้ซ้อนทับอย่างแนบสนิทกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย แต่อย่างน้อยก็ควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3. การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual interests/benefits)

เครือข่ายเกิดจากที่สมาชิกแต่ละคนก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ความจำกันนี้ทำให้เกิดการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมที่มากเพียงพอจะดึงดูดใจให้รวมเป็นเครือข่าย ดังนั้นการรวมเป็นเครือข่ายจึงต้องตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ไม่ใช่ตัวเงินด้วย อาทิ เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ

กล่าวโดยสรุปก็คือ การที่จะดึงใครเข้ามามีส่วนร่วมในขบวนการเครือข่าย จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่เขาคจะได้รับจากการเข้าร่วมและในหลายกรณีอาจเป็นการพิจารณาล่วงหน้าก่อนที่เขาจะร้องขอด้วยซ้ำแม้ผลประโยชน์ที่แต่ละคนได้รับอาจแตกต่างกันแต่ทุกคนได้รับผลประโยชน์ เมื่อใดสมาชิกได้รับประโยชน์ร่วม หรือเมื่อเขาคิดคำนวณแล้วเขาเสียมากกว่าได้ เขาก็จะเริ่มถอยตัวเองออกจากเครือข่ายไปหรือเมื่อเขาได้รับการสนองตอบต่อความต้องการที่มีอย่างสมบูรณ์แล้ว เขาก็จะออกไปจากเครือข่ายในที่สุด ประเด็นสำคัญอีกประการก็คือผลประโยชน์ที่เขาคจะได้รับต้องมากเพียงพอสำหรับเขาในการที่จะจูงใจให้เข้ามีส่วนร่วมในทางปฏิบัติจริง โดยไม่ได้มีส่วนร่วมเพียงเป็นเช่นไม้ประดับที่มีเพียงตำแหน่งหรือรายชื่อในเครือข่ายแต่ไม่มีการเข้าร่วมปฏิบัติจริงในเครือข่าย

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All stakeholders participation)

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในเครือข่าย (All stakeholders in network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้น สถานะของสมาชิกในเครือข่าย จึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน (equal status) ในฐานะของ “หุ้นส่วน (partner) ของเครือข่าย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ (horizontal relationship) ที่เท่าเทียมกันแทนความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (vertical relationship) หมายความว่า หากการรวมตัวเป็นเครือข่ายเกิดขึ้นระหว่างรัฐกับชุมชนท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐก็ต้องวางสถานะของตนเองเทียบเท่ากับประชาชนในฐานะของสมาชิกเครือข่าย มิใช่การวางตัวเป็นเจ้านายเหนือประชาชน อนุกรมวิธานแม้สิ่งนี้จะยากในทางปฏิบัติใน

หลายๆ กรณี เพราะต้องอาศัยการเปลี่ยนกรอบความคิดของสมาชิกในเครือข่าย และการสร้างบริบทแวดล้อมอื่นๆ เข้ามาประกอบด้วย แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องกระทำหากต้องการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship)

องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องก็คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่ง ไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวในเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายแต่ต่างคนต่างอยู่ ตัวอย่างเช่น นักวิชาการที่เข้าใจสภาพท้องถิ่นเข้าไปทำการวิจัยร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นก็จะช่วยให้เกิดการผสมองค์ความรู้ของท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ อันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน ในขณะที่ประชาชนในท้องถิ่น ก็ให้ข้อมูลและความร่วมมือในการศึกษาวิจัยหรือการที่มูลนิธิขององค์กรธุรกิจช่วยสนับสนุนด้านเงินแก่องค์กรประชาชน ขณะเดียวกัน ความสำเร็จขององค์กรประชาชนก็สร้างชื่อเสียงแก่องค์กรธุรกิจนั้นด้วย

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence)

เนื่องจากธรรมชาติความจำกัดของสมาชิกในเครือข่ายทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง การจะทำให้เป้าหมายร่วมสำเร็จได้นั้น สมาชิกต่างจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การจะทำให้สมาชิกหรือหุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันให้แน่นหนา จำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกได้ว่า หากเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงไปได้การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงจำเป็นต้องดำรงอยู่ของเครือข่ายซึ่งการพึ่งพิงอิงร่วมกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้ว ก็ไม่ต่างอะไรเครือข่ายความร่วมมืออย่างแท้จริง หากจะเปรียบเทียบการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ก็เหมือนกับการเอาก้อนหินแต่ละก้อนเอาใส่ลงในโถเพราะก้อนหินแต่ละก้อนก็ยังอยู่ของมัน โดยอิสระมิได้ข้องเกี่ยวกับก้อนอื่นไม่เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้น สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียนหรือการพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวจะเป็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Reciprocal exchange) มิใช่ปฏิสัมพันธ์ฝ่ายเดียว

(unilateral exchange) ยิ่งสมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใดก็จะยิ่งเกิดความผูกพันภายในระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงในระดับที่แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น (highly integrated) นอกจากนี้การปฏิสัมพันธ์ยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นอันจะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งขึ้น องค์กรประกอบข้างต้นไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปช่วยจำแนกระหว่างเครือข่ายแท้กับเครือข่ายเทียมเท่านั้น หากยังช่วยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วย

7.1 กระบวนการสร้างเครือข่าย

- 1) ศึกษาสถานการณ์ ประเด็นแรกเริ่มเครือข่ายต้องทำความเข้าใจในตัวเองก่อนว่า ท่านมีทรัพยากรอะไรบ้าง เรามีคืออะไร เราเป็นอย่างไร
- 2) ค้นหากลุ่มเป้าหมายและผู้นำ การค้นหากลุ่มเป้าหมายและผู้นำเป็นเสมือนการค้นหาความต้องการที่แท้จริงของเครือข่าย ว่าความจริงแล้วเราสร้างเครือข่ายนี้ขึ้นมาเพื่ออะไร และความเป็นไปได้ในทิศทางใด ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการสร้างความมั่นคงให้กับเครือข่ายได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การมีผู้นำที่เข้มแข็ง สมานฉันท์ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลการดำเนินงานของเครือข่ายมีความเข้มแข็ง และสามารถเป็นองค์กรที่มั่นคงยั่งยืนได้
- 3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ วิธีการสร้างเครือข่าย สามารถกระทำได้หลายวิธี ซึ่งอาจได้แก่ การจัดเวทีแลกเปลี่ยน การพาไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมให้ความรู้ การสาธิต และทดลองดำเนินการ
- 4) ก่อเกิดเครือข่ายกิจกรรม การมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรเครือข่าย เพื่อการจัดการบริหารของเครือข่าย การกำหนดเป้าหมาย กฎระเบียบ รวมถึงการวางแผนการดำเนินงาน การจัดการทรัพยากร เพื่อการดำเนินงานของเครือข่ายกิจกรรม มุ่งเน้นการช่วยเหลือร่วมมือกันทำกิจกรรม ส่วนมากมักเป็นเครือข่ายภายในชุมชนที่สมาชิกเครือข่ายกิจกรรมร่วมกันทำให้เกิดการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันระหว่างกลุ่มในพื้นที่
- 5) ขยายเครือข่าย เมื่อเครือข่ายมีการดำเนินงานร่วมกัน และการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ เครือข่ายจะมีการขยายผล โดย ขยายหุ้นสมาชิกเครือข่าย ขยายกิจกรรมของเครือข่ายให้มีความกว้างขวางมากขึ้นกว่าระยะแรก จากนั้นจะมีการขยายเครือข่ายไปยังส่วนอื่น ๆ จากภายนอก
- 6) ได้รับความยอมรับจากส่วนต่าง ๆ เมื่อได้รับความยอมรับจากส่วนต่าง ๆ มากขึ้น เครือข่ายอาจพัฒนาต่อเนื่องเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นทางการมากขึ้น จนได้รับความยอมรับอย่างเป็นทางการจากส่วนต่าง ๆ รวมถึงเป็นเครือข่ายที่เป็นองค์ความรู้แก่เครือข่ายอื่น ๆ ต่อไป

7) การพึ่งตนเองของเครือข่าย เป็นระยะที่เครือข่ายสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุดในช่วงตอนต่าง ๆ อาจเกิดโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และมีกระบวนการติดตาม ประเมินผลร่วมกันอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน

7.2 เครือข่ายทำให้เกิดอะไร ซึ่งสามารถที่จะสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน
- 2) เพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหา
- 3) เกิดการพึ่งพาตนเอง
- 4) เกิดการจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- 5) กระบวนการผลักดันในการแก้ปัญหา
- 6) เกิดพลังอำนาจในการต่อรอง
- 7) เกิดพลังใจ ความสามัคคี

ความร่วมมือ คือ การที่ความคิดที่อยากทำกิจกรรมหรือโครงการเกิดจากเจ้าหน้าที่ นักพัฒนา อาสาสมัคร ฯลฯ เพราะการที่เจ้าหน้าที่ นักพัฒนา อาสาสมัคร มีแผนงานอยู่ในใจอยู่แล้วเพียงแต่ขั้นตอนการดำเนินงาน การปฏิบัติมาขอความร่วมมือหรือ ประสานความร่วมมือจากประชาชน ผลที่ได้รับก็เพื่อความสำเร็จตามแผนงานหรือ โครงการของเจ้าหน้าที่ นักพัฒนา อาสาสมัคร (กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง 2540 : 40)

สรุปได้ว่า เครือข่ายและความร่วมมือ หมายถึง การเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย ในที่นี้ หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างบทบาทของผู้บริหารภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมใด ๆ ของภาคีสมาชิกของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

5) นิเทศ ติดตามและประเมินผล

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V.Good,1973:155 อ้างถึงใน ชนะ ศรีวิหค,2537 : 40) ได้ให้คำอธิบายว่า การติดตาม (follow-Up) หมายถึง การประเมินความก้าวหน้าของโครงการ โดยอาศัยเครื่องมือและกระบวนการในการวัด

บุญจิตต์ ฌ ลำเลียง (2510:11) ได้ศึกษาคำว่า การติดตามผล สรุปความได้ดังนี้ การติดตามผลเป็นการศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับนักเรียน นิสิต หรือนักศึกษาเก่าว่า จบการศึกษาแล้วออกไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่ออะไร มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง อันเป็นการประเมินผล การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนั้น ๆ

เมตตา นพประดิษฐ์ (2525 :7-8) ให้ความหมายของคำว่า ติดตามผล หมายถึง การประเมินความก้าวหน้าของบุคคล ติดตามผลการศึกษาหรือปฏิบัติงานอยู่ โดยอาศัยเครื่องมือและกระบวนการในการวัด

ดาว์นิง (Downing, 1968 : 210 อ้างถึงใน ชนะ ศรีวิหค,2537 : 40) ได้กล่าวถึง การติดตามผลว่า การติดตามผลเป็นกิจกรรมหลักที่จำเป็นเพื่อจะได้ทราบถึงผลของความมุ่งหมายทางการศึกษาที่ตั้งไว้ ทั้งในด้านการฝึกอาชีพหรืองานต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ รวมทั้งการศึกษาที่ตั้งไว้ในด้านการฝึกอาชีพหรืองานต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ รวมทั้งการศึกษา ผลการศึกษาทุกระดับ ปรัชญาของการบริหารการติดตามผลนั้น ถือว่าการบริหารนี้เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับการศึกษาทุกระดับ เพื่อสำรวจผลต่าง ๆ

การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคนิคและกระบวนการบริหารมาใช้บริหารงานให้สำเร็จคล่องตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามและประเมินผลก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารซึ่งมีหลักสำคัญ คือ การติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและประเมินผลความสำเร็จของงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่าง ๆ ของหน่วยงานว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพียงใด การติดตามและประเมินผลมักใช้ควบคู่กัน แต่ความหมายของ “การติดตาม” และ “การประเมินผล” นั้น มีทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจตรงกันจึงกำหนดความหมายของคำทั้ง 2 คำ ดังนี้ (หทัยรัตน์ ล้อมอรุณวงศ์,2553 : 1 – 2)

การติดตามผล (Monitoring) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ผลงานเป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมุ่งที่จะตอบคำถามหลักว่า ในการดำเนินงานนั้น ได้รับทรัพยากรครบถ้วนหรือไม่ ได้ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดหรือไม่ ได้ผลตรงตามที่กำหนดหรือไม่ ข้อมูลจากการติดตามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเร่งรัดให้แผนงาน/โครงการดำเนินไปตรงตามเป้าหมายของแผนงานและแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา การติดตามจึงต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอในหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ตนเอง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ตลอดจนผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการทุกระดับ เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ไข อำนวยความสะดวก ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน/โครงการ ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของแผนงาน/โครงการว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการนั้นหรือไม่เพียงใด

ประโยชน์ของการติดตามและประเมินผล

1. ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแก้ปัญหาทันที เพื่อนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร
2. ทำให้วางแผน/โครงการ ได้ตรงเป้าหมาย แก้ปัญหาได้ถูกต้อง และพัฒนาได้ตรงตามนโยบาย
3. ช่วยให้ดำเนินการตามแผนได้ราบรื่น สามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคอย่างได้ผลหรือปรับแผนให้เหมาะสมมากขึ้น
4. ทำให้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการอย่างชัดเจน อะไรประสบความสำเร็จแล้วสิ่งใดยังต้องทำต่อไป จำนวนเท่าไร อันจะเป็นข้อมูลไปสู่การตัดสินใจไปสู่สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างครบวงจร

แนวคิดด้านการติดตามและประเมินผล (อุทัย เลาหวิเชียร, 2544:112-113) การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของกระบวนการจัดการองค์กร ซึ่งวิลเลียม เอ. ชโรด (William A. Shrode) และแดน วอยซ์จูเนียร์ (Dan Vioch, Jr.) ได้ให้คำนิยามว่าการจัดการ คือ “กิจกรรมหรือกระบวนการสำหรับการประสานและบูรณาการการใช้ทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยการใช้คน ซึ่งคนจะใช้เทคนิคและข่าวสารในโครงสร้างขององค์กร” ซึ่งจากคำจำกัดความนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการ หมายถึง การปฏิบัติซึ่งอาศัยองค์ความรู้ของทฤษฎีองค์การมาใช้ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นผลผลิตบริการหรือความพึงพอใจ ซึ่งกระบวนการจัดการดังกล่าว ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การเป็นผู้นำ (Leading) และการประเมินผล (Evaluation)

สำหรับกระบวนการติดตามและประเมินผลในปัจจุบันนั้น ตามแนวคิดของ Robert S. Kaplan และ David P. Norton (อ้างใน อัญญา ณ ระนอง, 2551:7-8) ได้เสนอแนวคิด Balanced Scorecard เพื่อใช้ในการวัดผลของกิจการที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น ให้ได้ภาพรวมขององค์กรอย่างสมดุลขึ้น โดยการวัดผล นอกจากการวัดทางการเงินที่เป็นผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นมาแล้ว ต้องมีการวัดผลด้านกระบวนการบริหารงาน การสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้า ตลอดจนสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ให้แก่องค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการสร้างอนาคตให้แก่องค์กรด้วยแนวคิดนี้ ผู้บริหารสามารถประเมินศักยภาพโดยรวมขององค์กรและความสามารถในการแข่งขันและอนาคตขององค์กรนั้นๆ ได้ชัดเจนขึ้น โดยขอบเขตหรือองค์ประกอบในการวัดผลตามแนวคิดของ Balanced Scorecard ภายใต้มุมมองของแต่ละด้านนั้นจะประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ (Objective) เพื่อเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละมุมมองที่ต้องการจะชี้วัด
2. ตัวชี้วัด (Performance Indication) คือ ตัวชี้วัดนั้นจะแสดงให้เห็นว่าองค์กรได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านหรือไม่
3. เป้าหมาย (Target) คือ เป้าหมายหรือค่าตัวเลขที่ตั้งไว้ เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงค่านั้นๆ
4. แผนงาน โครงการที่ตั้งไว้ (Initiatives) คือ แผนการปฏิบัติงานที่มีการลำดับเป็นขั้นๆ ในการจัดทำกิจกรรม

สังค อุทรานันท์ (2532:120) ได้กล่าวถึง หลักการสำคัญในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องระลึกเสมอว่า การนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยตรง ส่วนการดำเนินงานนิเทศนั้น ผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้
2. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลุล่วงลงได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การนิเทศจะไม่มีโอกาสสำเร็จได้เลย
3. จะต้องตระหนักว่า การนิเทศภายในเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การนิเทศไม่ใช่การจัดผิดหรือบังคับขู่เข็ญแต่ประการใด
4. บุคลากรภายในโรงเรียนต้องการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ไม่มีใครที่จะมีความเชี่ยวชาญในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น จึงน่าจะจะได้แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น
5. การนิเทศภายในจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน
6. การส่งเสริมกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียน จะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงถือว่าการสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย

หลักการสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536: 529) ได้ให้หลักการสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการพัฒนาร่วมกันของผู้บริหาร โรงเรียนและคณะผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยปฏิบัติอย่างมีขั้นตอน การปฏิบัติงานชัดเจนต่อเนื่อง
2. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานด้วยความมั่นใจและภูมิใจในผลงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานด้วยความมั่นใจและภูมิใจในผลงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการตั้งอยู่บนรากฐานการพัฒนาวิชาชีพ มากกว่าเป็นความสัมพันธ์ในแต่ละบุคคล
5. การนิเทศภายในสถานศึกษามุ่งบรรยากาศที่เป็นกันเอง ได้แก่ กระตุ้นให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกรับวิธีที่ดีกว่าเดิมในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ (2541:42) กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มวัยและเต็มศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนกับการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ (2541:47-48) กล่าวว่า ในการพัฒนาระบบนิเทศให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีบทบาทดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน
2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนให้แก่คณะครูในโรงเรียนและการพัฒนาตนเอง
3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของโรงเรียน โดยผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ
4. ให้ความรู้ ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน
5. ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน

6. ติดตามประเมินผลการร่วมมือกับคณะครูใน โรงเรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูในโรงเรียนให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง

7. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียน ให้การเสริมแรง ให้การยกย่อง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 47-48) กล่าวว่า

1. ศึกษาและทำความเข้าใจถึงหลักการและวิธีการปฏิบัติในการนิเทศภายในโรงเรียนให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำเนินการ
2. สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู เพื่อการยอมรับซึ่งกันและกัน
3. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธาน มีผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ หัวหน้าสายชั้น และคณะครูที่มีความเหมาะสมร่วมเป็นกรรมการ

4. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่วางแผนเพื่อดำเนินการนิเทศภายใน ตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน

- 4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ
- 4.2 การวางแผน
- 4.3 การสร้างเครื่องมือ
- 4.4 การปฏิบัติการนิเทศ
- 4.5 การประเมินผลการนิเทศ

5. จัดให้มีเครื่องมือ วัสดุ เอกสาร ที่จำเป็นสำหรับการนิเทศให้พร้อมที่จะใช้ให้เพียงพอ

6. ดำเนินการนิเทศตามแผนและโครงการที่กำหนด โดยจัดปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

7. เลือกใช้กิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

8. เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการณ์สอน เพื่อทราบปัญหา และพฤติกรรมการเรียนการสอนของครู และนักเรียน โดยมีแบบบันทึกการสังเกตการสอน

9. จัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครู และพัฒนาการเรียนการสอน

10. จัดทำเพิ่มข้อมูลเพื่อรวบรวมผลการนิเทศและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศกรมวิชาการ (2545: 27) ได้ให้แนวทางการดำเนินการไว้ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน
2. มีแผนงาน / โครงการนิเทศ ติดตาม กำกับในสถานศึกษา
3. มีเอกสารหลักฐานการดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน
4. มีการรายงานการนิเทศ ปรากฏเป็นหลักฐาน
5. มีระบบกำกับ ติดตามและประเมินผล

การบริหารทั้งระบบ องค์การทุกองค์การต้องการมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น

สรุปได้ว่า นิเทศ ติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ผลงานเป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมุ่งที่จะตอบคำถามหลักว่า ในการดำเนินงานนั้นได้รับทรัพยากรครบถ้วนหรือไม่ ได้ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดหรือไม่ ได้ผลตามเป้าหมายและแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดหรือไม่ ในที่นี้หมายถึง การนิเทศ ติดตามและประเมินผลบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3

6) แลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ในองค์กรมี 3 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติในการจัดการความรู้ (Knowledge vision) คลังความรู้ (Knowledge asset) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing) ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันถือเป็นองค์ประกอบหลักในการจัดการความรู้ (ประพนธ์ ฝาสุกขีต,2548) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำได้ยากและเป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้ด้วย

ลี (Lee,2001) ให้ความหมายว่า เป็นกิจกรรมในการถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้จากคนหนึ่ง กลุ่มหนึ่งหรือองค์กรหนึ่งกับคนอื่น กลุ่มอื่นหรือองค์กรอื่น

อริดิชวีรี เพจและเวนทลิง (Aridichvili, Page & Wentling,2003) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันทั้งความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลและความรู้ที่เห็นได้ชัด ร่วมกันสร้างความรู้ใหม่ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยการให้และการรับความรู้

คอนเนลลีและเคลลเวย์ (Connelly & Kelloway,2003) ให้ความหมายว่าเป็นการจัดการพฤติกรรมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือช่วยเหลือแบ่งปันกับบุคคลอื่น

ชเนศ ขำเกิด (2547) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้จากการเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์เก่ากับข้อมูลใหม่ โดยมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดการสะท้อนประสบการณ์ซึ่งกันและกันของบุคคลจนเกิดความรู้ใหม่

โนนากะ ทาเคอูจิ (Nonaka & Takeuchi, 1995) ให้ความหมายว่า สภาพที่พนักงานสามารถหาความรู้จากประสบการณ์ตรงสำหรับใช้ในการทำงาน โดยเน้นความรู้จากประสบการณ์ตรงแต่ไม่ละเลยความรู้จากตำรา

ประพนธ์ ศาสกุลยัต (2548) ให้ความหมายว่า กระบวนการหรือวิธีการถ่ายทอดและรับเอาความรู้ร่วมกับแหล่งหรือบุคคลอื่น โดยมีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน เป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน

สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ศึกษาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านที่เป็นพฤติกรรม ซึ่งหมายถึง การถ่ายทอดและการได้รับความรู้ทั้งชนิดที่เห็นชัดเจนและความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ หรือพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน เช่น การประชุม เสวนา เวบบอร์ด เวบไซต์ลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงช่วยให้ผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก มีวิธีการที่ใช้ในองค์กรแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่า องค์กรนั้นเป็นองค์กรทางด้านในเนื่องจากการจัดการความรู้เปิดกว้าง ไม่ยึดติด มีหลายมิติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงต้องการปรับวิธีการที่เหมาะสมกับการทำงานในองค์กร ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งร่วมกับบุคลากรอื่นในสถานศึกษา จึงมีวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลากหลาย ตามลักษณะของความรู้ที่ถ่ายทอดซึ่งนักวิชาการทางด้านการจัดการความรู้ส่วนใหญ่ มักจะแนะนำให้ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สอดคล้องกับประเภทของความรู้ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งความรู้ มี 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ที่เห็นได้ชัดเจน (explicit Knowledge) และความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคล (tacit knowledge) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงใช้แนวคิดของ Knowledge Spiral หรือ SECI Model ที่ทำให้มีการปรับเปลี่ยนและสร้างความรู้ขึ้นได้ 4 รูปแบบ ตามแนวคิดของ โนนากะและทาเคอูจิ (Nonaka & Takeuchi, 1995) ดังนี้

1. Socialization เป็นกระบวนการแบ่งปันและสร้างความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคล จากความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลของผู้ที่สื่อสารระหว่างกัน โดยการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ตรง เช่น แนวคิด ทักษะ เทคนิคโดยที่บุคคลสามารถรับความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคล

ได้จากการสังเกต ลอกเลียน หรือลงมือปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดและทักษะใหม่ ๆ ขึ้นมา

2. Externalization เป็นกระบวนการเปลี่ยนความรู้สึกที่ซ่อนเร้นในบุคคลเป็น ความรู้ที่เห็นได้ชัดเจน กระบวนการนี้มีความสำคัญเพราะเป็นส่วนที่ความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคล ถูกทำให้ชัดเจนขึ้น โดยการเปรียบเทียบหรือใช้ตัวอย่าง เป็นการสร้างและแบ่งปันความรู้จากสิ่งที่มี และเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร

3. Combination เป็นกระบวนการของการเปรียบเทียบความรู้ที่เห็นได้ชัดเจน โดย แปลงความรู้ที่เห็นได้ชัดเจนจากความรู้สึกที่เห็นได้ชัดที่มีอยู่โดยการรวบรวมมาสร้างใหม่ ทำให้ ความคิดต่างๆ เป็นระบบจนกลายเป็นความรู้ใหม่ขึ้นมา

4. Internalization เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนความรู้ที่เห็นได้ชัดเจนให้เป็น ความรู้ที่ซ่อนเร้นในบุคคล มักจะเกิดจากการนำความรู้ที่เรียนรู้มาปฏิบัติ และความรู้จะรวมตัวกัน กลับเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้นในบุคคลและจะฝังตัวในบุคคลนั้น อีกครั้ง ซึ่งจะกลายเป็นทักษะหรือ ความสามารถอันมีค่ายิ่งต่อบุคคลหรือองค์กร

เมื่อเกิดเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้นและฝังแน่นในตัวบุคคล สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันได้ เกิดความรู้ใหม่ได้อีก กระบวนการทั้งหมดจะเกิดขึ้นหมุนเวียนเป็นวงจรไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเพิ่มเติมถึงวิธีการต่าง ๆ ของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่ทำให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าว ประสบผลสำเร็จ ได้แก่

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในความรู้ที่เห็นชัดเจน (explicit knowledge sharing) (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548)

1.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเอกสาร หนังสือ หรือคู่มือ เป็นการถ่ายทอดหรือ รับเอาความรู้จากเอกสาร ซึ่งจัดเก็บความรู้หรือข้อมูลขององค์กรไว้ในรูปแบบง่าย ๆ เพื่อความ สะดวกในการค้นหาและนำไปใช้ได้สะดวก เช่น งานวิจัยทางการศึกษา สามารถเข้าถึงเปิดค้น อ่าน ได้ง่าย ซึ่งความรู้ที่อยู่ในเอกสารถือเป็นความรู้ที่เห็นได้ชัดเจน

1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ ฐานความรู้ (Knowledge bases) เป็นการเก็บข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่องค์กรมีไว้ในระบบฐานข้อมูลและผู้ต้องการใช้ค้นหา ความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเข้าถึงโดยการใส่รหัสผ่าน และชื่อผู้ใช้น้องค์กร เป็น แหล่งเก็บข้อมูลสำคัญที่ต้องการรวบรวมไว้และมีการประมวลผลเป็นระยะ เช่น ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลสถิติครู

1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสมุดหน้าเหลือง แนวคิดนี้เหมือนกับสมุดโทรศัพท์หน้าเหลืองเรากันเคย แต่แทนที่เนื้อหาในสมุดจะบันทึกรายละเอียดของคนหรือสถานประกอบการต่าง ๆ สมุดหน้าเหลืองสำหรับการจัดการความรู้จะบันทึกแหล่งที่มาของความรู้ประเภทของความรู้และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านขององค์กร รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญ เช่น ผลงานที่ผ่านมา และเรื่องที่เชี่ยวชาญเฉพาะทาง สมุดหน้าเหลืองลักษณะนี้จะช่วยเชื่อมโยงระหว่างคนที่ต้องการใช้ข้อมูลกับแหล่งข้อมูลที่มี คือ ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้ว่ามิข้อมูลอยู่ที่ใดและสามารถเข้าถึงข้อมูลนั้นได้อย่างไร สำหรับการบันทึกสมุดหน้าเหลืองมีทั้งการบันทึกในรูปแบบเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรหรือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคล (tacit knowledge sharing)(สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ,2548)

2.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากทีมข้ามสายงาน ระบบทีมข้ามสายงาน (cross functional team) เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่าการทำงานในแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลาย ๆ ด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบผลสำเร็จ

2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม (Innovation & Quality Circles,IQCs) เป็นกลุ่มสมาชิกของกลุ่มมาจากต่างหน่วยงานหรือต่างระดับในองค์กรก็ได้ รวมตัวเพื่อค้นหาวิธีการในห้องปฏิบัติการเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานต่าง ๆ

2.3 การแลกเปลี่ยนความรู้จากชุมชนนักปฏิบัติ ชุมชนนักปฏิบัติหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Innovation & Practice : CoP) เป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายเป็นกลุ่มที่มาร่วมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มาจากกลุ่มงานหรือมีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ตามความเชี่ยวชาญ ความสามารถ ความสนใจ และประสบการณ์ ในแขนงต่าง ๆ ของความรู้ โดยมีลักษณะ ประสพปัญหาลักษณะเดียวกัน มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกันและกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น วิธีปฏิบัติคล้ายกัน ใช้เครื่องมือและภาษาเดียวกัน มีความเชื่อและยึดถือคุณค่าเดียวกัน มีบทบาทในการสร้างและใช้ความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน อาจจะพบกันด้วยตัวจริงหรือผ่านเทคโนโลยี มีช่องทางเพื่อการไหลเวียนของความรู้ ทำให้ความรู้เข้าไปถึงผู้ที่ต้องการใช้ได้ง่าย มีความร่วมมือช่วยเหลือพัฒนาและเรียนรู้จากสมาชิกด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่อง มีวิธีการเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่สายใยทางสังคม ทำให้เพิ่มพูนความรู้ที่ลึกซึ้ง

ขึ้นเรื่อย ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ:2547) ในระดับที่ง่ายที่สุด ชุมชนนักปฏิบัติ คือ คนกลุ่มเล็ก ๆ ที่ทำงานด้วยกันมาระยะหนึ่ง มีเป้าหมายและต้องการที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากการทำงาน องค์ประกอบหลักที่สำคัญต่อความสำเร็จของ ชุมชนนักปฏิบัติ มี 3 ประการ (บดินทร์ วิจารณ์, 2547) ได้แก่

2.3.1 Head เป็นเรื่องความรู้และประสบการณ์ หรือปัญญาที่เป็นศูนย์กลางที่สนใจและเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดการรวมตัวและยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกัน มีเอกลักษณ์และเป็นวาระของชุมชน

2.3.2 Heart ชุมชนนักปฏิบัติที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ ชุมชนที่แข็งแรงจะส่งเสริมก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กัน เสริมสร้างสายสัมพันธ์ บนพื้นฐานของการให้เกียรติ เคารพและเชื่อถือซึ่งกันและกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันและสร้างแรงจูงใจสมัครใจ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม กล้าที่จะถามคำตอบ และการรับฟังซึ่งกันและกันที่ดี สมาชิกในชุมชนจะมีความผูกพันกันด้วยใจ และไม่คาดหวังสิ่งตอบแทนจากการปันความรู้ เปรียบเสมือนกับบรรยากาศของชุมชนในสมัยก่อน บ้านใกล้เรือนเคียงที่มีการแบ่งปันอาหารส่งข้ามรั้วให้กันและกัน ใครมีอะไรก็แบ่งปันกัน เป็นเรื่องของน้ำใจมากกว่า การคาดหวังสิ่งตอบแทน การปันอาหารหรือสิ่งของนั้น สิ่งที่เราเคยครอบคลุมนจะหายไป แต่การปันความรู้ความรู้อะไรจะไม่สูญหายไปจากตัวเรา กลับเชี่ยวชาญมากขึ้นเมื่อให้ และการเป็นผู้ให้ เราจะเป็นผู้รับในโอกาสต่อไป ทำให้เราได้รับความรู้จากสมาชิกในชุมชน มากขึ้น

2.3.3 Hand เป็นการแสดงออก ด้วยการกระทำ หรือ พฤติกรรม สมาชิกในชุมชนจะมีการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติของกลุ่ม ซึ่งอาจมีการกำหนดรวมกันอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ในการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ถามตอบปัญหาซึ่งกันและกัน ทั้งในลักษณะพบปะเจอกัน หรือใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงถึงกันหลายรูปแบบ เช่น โทรศัพท์ เทเลคอนเฟอเรนซ์ (teleconference) และที่นิยมใช้กันมากที่สุด ได้แก่ อินเทอร์เน็ต สำหรับใช้ภายในองค์กรหรือ อินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วโลก

2. สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษานาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลำปางเขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งมีภารกิจจัดการศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถม ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีหน้าที่ส่งเสริม กำกับ ติดตามการดำเนินงานสถานศึกษา ในเขตอำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน มี โรงเรียน จำนวน 92 โรงเรียน เปิดสอนชั้นอนุบาล – ประถมศึกษา 79 โรงเรียน เปิดสอน ชั้นอนุบาล – ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 13 โรงเรียน (เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 74 โรงเรียน) บุคลากร 743 คน นักเรียน 8,440 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.2555:2) พบว่า การดำเนินการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ อัตราการซ้ำชั้นของนักเรียนประถมศึกษา ร้อยละ 0.69 จำนวนนักเรียนออกกลางคันสูงขึ้นกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา และจากข้อมูลรายงานผล การประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ปีการศึกษา 2554 พบว่าคุณภาพนักเรียนยังอยู่ระดับต่ำกว่าเกณฑ์ และได้ทำการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพอใจ และไม่นำเกณฑ์มาตรฐานมาใช้ในการประเมิน คุณภาพ ขาดข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน ขาดข้อมูลเพื่อที่จะใช้ในการตัดสินใจ และยังพบว่า โรงเรียนยังขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็นในการสนับสนุนการเรียนการสอน โดยเฉพาะ โรงเรียน ขนาดเล็ก ซึ่งปัจจัยด้านบุคลากรยังไม่มีความพร้อมในการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนขาด งบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ชุมชนให้การสนับสนุนน้อย ขาดการประชาสัมพันธ์ และ บุคลากรยังไม่เข้าใจการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ แม้แต่โรงเรียนขนาดใหญ่ในสังกัดยังมีความ ต้องการด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนการจัดการศึกษา โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอสำหรับ นักเรียนที่มีจำนวนมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2554:11)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (2554: 14-16)กล่าวถึง การดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ และความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อพัฒนาคนให้มีความสุขโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ทุกคนมี ความรู้และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพให้ ความสำคัญต่อความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ใ้แก่ ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติและสังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทยและ ระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขความรู้

และทักษะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ยั่งยืน ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญา และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษานั้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ในทางปฏิบัติของโรงเรียนด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้นควรจัดในลักษณะของการบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีความรู้กว้างขวาง อีกทั้งให้ผู้เรียนค้นพบและใช้ศักยภาพที่มีในตนเองอย่างเต็มที่ เลือกตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสมกับตนเอง สามารถวางแผนชีวิตและอาชีพได้อย่างมีคุณภาพเน้นการเสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ ศิลธรรมและจริยธรรม รู้จักสร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและมีความสุข เช่น กิจกรรมการสร้างเสริมความรู้สึกรักและเห็นคุณค่าในตนเอง กิจกรรมพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศิลธรรมและจริยธรรม กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต กิจกรรมเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้สามารถหลอมรวมเข้าไปในการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้นำเพื่อประโยชน์ โดยมุ่งเป็นกิจกรรมเฉพาะทางได้ เช่น กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้นำเพื่อประโยชน์ โดยมุ่งเป็นการฝึกระเบียบวินัย การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข กิจกรรมชมรมวิชาการ มุ่งเสริมสร้างประสบการณ์ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่ถนัดและสนใจจาก การเรียนรู้กลุ่มสาระต่าง ๆ ชุมนุมต่าง ๆ เพื่อการร่วมกันคิดค้นกิจกรรมที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสนุก ความสุข และพัฒนาทักษะทางสังคม นอกจากนี้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 แต่ละแห่งมีขนาดที่แตกต่างกัน จำนวนนักเรียนและจำนวนบุคลากรในโรงเรียนก็แตกต่างกัน ดังนั้นทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จึงให้ทางโรงเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกกิจกรรมโดยให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความรู้ความสามารถในการรับรู้ ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความสนใจของผู้เรียนเพื่อที่ผู้เรียนจะได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ในชีวิตประจำวันต่อไปในอนาคต

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะผลักดันให้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือ กำหนดแผน สร้างความตระหนัก พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ นิเทศ ติดตามและประเมินผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงาน ดังนั้น กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือ

ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดเอาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ ด้านกำหนดแผน ด้านสร้างความตระหนัก ด้านพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร ด้านสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ด้านนิเทศ ติดตามและ ประเมินผล และด้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยตรงยังไม่มีผู้วิจัยมาก่อน ดังนั้นจึงนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของบุคลากรในโรงเรียนมาเพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้

จากผลการวิจัยของ เพ็ญศรี คำสิงห์ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 พบว่า ปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาสูงสุดในด้านการนำองค์กร รองลงมามีปัญหาในด้านการวางแผน แนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา มี 2 ด้าน คือ ด้านการนำองค์กร ประกอบด้วยแนวทาง 3 ประการ คือ ประชุมวางแผน แต่งตั้งคณะกรรมการ และให้การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ ด้านการวางแผน ประกอบด้วยแนวทาง 4 ประการคือ ประชุมวางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็น แต่งตั้งคณะกรรมการ และนิเทศ ติดตาม

จากผลการวิจัยของ วรนาถ สิทธิฤทธิ์ (2550:บทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สำคัญที่สุด คือ นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการทำแผนน้อย บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดเวทีให้นักเรียนได้แสดงหรือนำเสนอผลงานมีน้อยและขาดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และไม่เป็นระบบ

จากผลงานวิจัยของกุลวดี สุวรรณนิตย์ (อ้างใน อรุณี ไชยวงศ์,2545:53) ได้ศึกษาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดน่าน พบว่า ในการบริหารกิจกรรมนักเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศติดตาม และประเมินผล

จากผลงานวิจัยของ คติ ปรีชา (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า สภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้าน

การจัดองค์กร ด้านการนำองค์กรและด้านการควบคุมองค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ซึ่งบุคลากรประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้างาน ครูผู้สอนและนักศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ทั้งโดยรวม 4 ด้านและในแต่ละด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้ง 4 ด้าน กิจกรรมในแต่ละด้านที่มีการปฏิบัติต่ำกว่ากิจกรรมอื่น ซึ่งสมควรได้รับการพัฒนาคือ การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือจากผู้ปกครองนักศึกษาในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาระบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลประเมินให้บุคลากรทุกฝ่ายผู้ปกครองชุมชนรับทราบ

โจนส์ (อ้างถึงใน สนั่น วงศ์ประเสริฐ. 2538: 34) ได้ศึกษาความแตกต่างกันระหว่างเด็กชายกับเด็กหญิงในด้านการปฏิบัติตามวินัย เพื่อเป็นแนวในการจัดกิจกรรมให้เหมาะกับความต้องการของนักเรียน พบว่าเด็กชายวัยรุ่นฝ่าฝืนระเบียบวินัยมากกว่าเด็กหญิงวัยรุ่น สังคมมิได้มุ่งหวังให้หญิงชายมีพฤติกรรมเหมือนกัน การฝึกอบรมเด็กแต่ละเพศจึงแตกต่างกัน มีการเข้มงวดกวดขันหญิงมากกว่าชาย และชายจะมีการพูดเท็จ และไม่ซื่อสัตย์ มากกว่าหญิง เด็กชายวัยรุ่นจะฝ่าฝืนระเบียบวินัยมากกว่า และไม่เต็มใจที่จะทำตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

มิลเลอร์ (อ้างถึงใน สนั่น วงศ์ประเสริฐ. 2538 : 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรมว่ากิจกรรมนักเรียนมีความสำคัญในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนโดยตรง คือ ให้โอกาสเด็กทำงานตามความสนใจและพัฒนาความสนใจในสิ่งใหม่ ๆ สอนให้เป็นพลเมืองดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเป็นผู้นำ ผู้ตาม ฝึกทักษะการทำงานร่วมกัน สร้างความรับผิดชอบ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน และกิจกรรมยังช่วยให้ชุมชนรู้จักโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น

กอร์ทัน (Gorton)(อ้างถึงใน ธานี กอเต็ม 2541:26) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไว้พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่จะช่วยในการขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูแนะแนวและช่วยให้ครูแนะแนวได้ใช้ความรู้ ความสามารถให้เกิดประโยชน์แก่งานแนะแนวให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเท่าที่ผ่านมายังมีปัญหาอันเกิดจากตัวผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารงาน ไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จึงทำให้งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ไม่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างเต็มที่ ซึ่งสภาพดังกล่าวอาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนที่เกี่ยวข้องกับงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาบทบาทการ

บริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ ด้านกำหนดแผน ด้านสร้างวัฒนธรรม ด้านพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร ด้านสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผล และด้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงาน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. เก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 74 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970:607-610) สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบในช่องที่ต้องการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ จำนวน 32 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยยึดเนื้อหาภายใต้ต้องประสงค์ประกอบของการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนที่เกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการสร้างแบบสอบถามโดยอาศัยการศึกษาเอกสารและตำรา โดยยึดแนวทางจากนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จทั้งฉบับปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงให้แบบสอบถามสมบูรณ์ขึ้น
3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุง
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของข้อคำถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นที่ได้มีค่าเท่ากับ .9351

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และขอหนังสือแนะนำตัวจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจดูว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ ทุกด้านหรือไม่ หรือผู้ตอบแบบสอบถามตอบซ้ำในข้อเดียวกัน ถ้าตอบครบทุกข้อทุกด้านหรือตอบไม่ซ้ำในข้อเดียวกันหรือว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้

5.2 นำแบบสอบถาม มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด ให้ 4 คะแนนหมายถึง ได้ดำเนินการ ในระดับมากที่สุด

มาก ให้ 3 คะแนนหมายถึง ได้ดำเนินการ ในระดับมาก

น้อย ให้ 2 คะแนนหมายถึง ได้ดำเนินการ ในระดับน้อย

น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนนหมายถึง ได้ดำเนินการ ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบข้อมูลโดยจำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อตามแนวปฏิบัติของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3 โดยเกณฑ์การประมาณค่าตามแนวคิดของเบสต์ (Best. 1983 : 282)

5.4 การแปรความหมายค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ พิจารณาดังนี้

3.26-4.00 หมายถึง ได้ดำเนินการ ในระดับมากที่สุด

2.51-3.25 หมายถึง ได้ดำเนินการ ในระดับมาก

1.76-2.50 หมายถึง ได้ดำเนินการ ในระดับน้อย

1.00-1.75 หมายถึง ได้ดำเนินการในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้รวบรวมและประมวลผลโดยจำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารที่ต่างกัน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2-9

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	จำนวน (n=63)	ร้อยละ
เพศ			
1	ชาย	52	82.54
2	หญิง	11	17.46
รวม		63	100.00
อายุ			
1	25-34 ปี	3	4.76
2	35-44 ปี	7	11.11
3	ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	53	84.13
รวม		63	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	รายการ	จำนวน (n=63)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา			
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.59
2	ปริญญาตรี	10	15.87
3	สูงกว่าปริญญาตรี	52	82.54
รวม		63	100.0
ตำแหน่งการบริหาร			
1	ผู้อำนวยการ	54	85.71
2	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ	9	14.29
รวม		63	100.00
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา			
1	1-5 ปี	20	31.75
2	มากกว่า 5 ปี	43	68.25
รวม		63	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.54 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 17.46

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 84.13 อายุตั้งแต่ 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.11 อายุ 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.76

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.54 ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.87 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.59

ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 85.71 รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 14.29

ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.25 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก ในผลรวมรายด้าน

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	กำหนดแผน	3.31	0.53	มากที่สุด
2	การสร้างความตระหนัก	3.35	0.57	มากที่สุด
3	พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับ บุคลากร	3.29	0.58	มากที่สุด
4	สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ	3.22	0.62	มาก
5	นิเทศ ติดตามให้คำปรึกษาประเมินผล	3.18	0.64	มาก
6	แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน	3.15	0.64	มาก
	รวม	3.25	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบทบาทการบริหารงาน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมอยู่ใน
ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรม
พัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ การสร้าง
ความตระหนัก ($\bar{x} = 3.35$) กำหนดแผน ($\bar{x} = 3.31$) พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร
($\bar{x} = 3.29$)

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ บทบาทแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ
เผยแพร่ผลงาน ($\bar{x} = 3.15$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก ในด้านกำหนดแผน

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาของแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา	3.37	0.49	มากที่สุด
2	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ในหลักสูตร	3.22	0.52	มาก
3	มีการกำหนดทางเลือกกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วม	3.40	0.55	มากที่สุด
4	จัดทำแผนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามทางเลือกที่เลือกไว้	3.30	0.50	มากที่สุด
5	มีการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้ตามแผนที่กำหนด	3.16	0.51	มาก
6	มีการดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร	3.43	0.56	มากที่สุด
	รวม	3.31	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในด้านกำหนดแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในด้านกำหนดแผนที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ มีการดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร ($\bar{x} = 3.43$) มีการกำหนดทางเลือกกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 3.40$) มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาของแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.37$)

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือมีการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้ตามแผนที่กำหนด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.16$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก ในด้าน การสร้างความตระหนัก

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีความสนใจเอาใจใส่เห็นคุณค่าของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.41	0.59	มากที่สุด
2	มีการชี้แจงทำความเข้าใจให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่าและความจำเป็นในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.38	0.58	มากที่สุด
3	มีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความทันสมัยในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย	3.35	0.60	มากที่สุด
4	สนับสนุนและยกย่องการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งให้ความเชื่อถือและยอมรับในผลงานที่ครูกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้ปฏิบัติ	3.24	0.53	มาก
	รวม	3.35	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในด้านการสร้างความตระหนักอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในด้านการสร้างความตระหนักที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ ส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีความสนใจเอาใจใส่เห็นคุณค่าของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.41$) มีการชี้แจงทำความเข้าใจให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่าและความจำเป็นในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 3.38$) มีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความทันสมัยในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย ($\bar{x} = 3.35$)

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ สนับสนุนและยกย่องการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งให้ความเชื่อถือและยอมรับในผลงานที่ครูกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.2$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติ ในด้าน พัฒนางองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.38	0.58	มากที่สุด
2	ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้ศึกษาและได้เข้าอบรมประชุมสัมมนา ฝึกปฏิบัติที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานเข้ารับการอบรมร่วมกัน	3.21	0.63	มาก
3	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับครูในสถานศึกษาอื่น	3.24	0.53	มาก
4	ส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้สนทนาทางวิชาการและปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.35	0.63	มากที่สุด
5	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเข้ารับการประชุมสัมมนาปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่างๆที่จัดขึ้น	3.14	0.50	มาก
6	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆให้ครูรับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความเหมาะสมเช่น พาหนะรับส่ง โทรศัพท์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่	3.40	0.58	มากที่สุด
	รวม	3.29	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในด้านพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.29$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในด้านพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆให้ครูรับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความเหมาะสมเช่น พาหนะรับส่ง โทรศัพท์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.40$) จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.38$) ส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้สนทนาทางวิชาการและปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 3.35$)

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเข้ารับการประชุมสัมมนาปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่จัดขึ้น ($\bar{x} = 3.14$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในด้าน สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	มีการประชาสัมพันธ์งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	3.40	0.58	มากที่สุด
2	ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระหว่างครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียน	3.48	0.53	มากที่สุด
3	สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความร่วมมือดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.24	0.61	มาก
4	ส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.00	0.65	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
5	มีการประชาสัมพันธ์งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับ หน่วยงานภายนอก	3.06	0.62	มาก
6	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น	3.17	0.58	มาก
	รวม	3.22	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในด้านสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.22$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในด้านสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระหว่างครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.48$) มีการประชาสัมพันธ์งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.40$) สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความร่วมมือดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 3.24$)

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับ นักเรียน ผู้ปกครองชุมชน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 3.00$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก ในด้าน นิเทศ ติดตามให้คำปรึกษาประเมินผล

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น ของการพัฒนาระบบการนิเทศกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้แก่ครูในสถานศึกษาและพัฒนาตนเอง	3.16	0.57	มาก
2	จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของ สถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักใน การดำเนินการ	3.16	0.63	มาก
3	มีการพัฒนาระบบนิเทศติดตามให้คำปรึกษาและ ประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับ คณะครูในสถานศึกษา	3.22	0.58	มาก
4	กำหนดระยะเวลาการประเมินผลการดำเนินการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน	3.17	0.64	มาก
5	กำหนดรูปแบบวิธีการและเครื่องมือสำหรับการ ประเมินผลการดำเนินการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อย่างชัดเจน	3.14	0.74	มาก
6	จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและหรือเสนอ แนวทางเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนเช่น มีผู้รับฟังความคิดเห็นมีการประชุม ปรึกษาหารือ เป็นต้น	3.19	0.64	มาก
7	มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.19	0.67	มาก
	รวม	3.18	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในด้านนิเทศ
ติดตามให้คำปรึกษาประเมินผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.18$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในด้านนิเทศ
ติดตามให้คำปรึกษาประเมินผล ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ มีการพัฒนาระบบนิเทศติดตาม

ให้คำปรึกษาและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับคณะครูในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.22$) จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและหรือเสนอแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเช่น มีผู้รับฟังความคิดเห็นมีการประชุมปรึกษาหารือ เป็นต้น และ มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x} = 3.19$) กำหนดระยะเวลาการประเมินผลการดำเนินการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.17$)

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ กำหนดรูปแบบวิธีการและเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการดำเนินการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.14$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติเล็ก ในด้าน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ตรงจากภายนอกและภายในสถานศึกษา	3.30	0.59	มากที่สุด
2	เปิดโอกาสให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.10	0.64	มาก
3	มีการทบทวนหลังปฏิบัติการหรือถอดบทเรียนในการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.13	0.61	มาก
4	มีการเผยแพร่ความสำเร็จของครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเสริมแรงให้การยกย่องเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.08	0.73	มาก
รวม		3.15	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในด้าน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติเล็กใน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ ส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ตรงจากภายนอกและภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.30$) มีการทบทวนหลังปฏิบัติการหรือถอดบทเรียนในการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 3.13$) เปิดโอกาสให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 3.10$)

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ มีการเผยแพร่ความสำเร็จของครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเข้มแข็งให้การยกย่องเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.08$)

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน(n=63)	\bar{x}	S.D.	t	Sig
1-5 ปี	20	3.09	0.46	-2.251*	.028
มากกว่า 5 ปี	43	3.32	0.33		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีบทบาทในการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จะมีบทบาทในการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้นำเสนอสาระเกี่ยวกับสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย มีดังต่อไปนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ได้ผลที่สำคัญดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่ คือเพศชาย อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือผู้อำนวยการ ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

1.3 ผลของการศึกษาบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

บทบาทการบริหารงาน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ บทบาทการสร้างความตระหนัก บทบาทในด้านกำหนดแผน บทบาทในด้านพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุด คือบทบาทแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน ซึ่งบทบาทการ

บริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในแต่ละด้าน มีข้อสรุปดังนี้

1.3.1 ด้านกำหนดแผน

ด้านกำหนดแผน อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในด้านกำหนดแผน ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ มีการดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร มีการกำหนดทางเลือกกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วม และมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาของแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือมีการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้ตามแผนที่กำหนด

1.3.2 ด้านการสร้างความตระหนัก

ด้านการสร้างความตระหนักอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างความตระหนัก ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ บทบาทส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีความสนใจเอาใจใส่เห็นคุณค่าของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน บทบาทที่มีการชี้แจงทำความเข้าใจให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่าและความจำเป็นในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและบทบาท มีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความทันสมัยในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ สนับสนุนและยกย่องการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งให้ความเชื่อถือและยอมรับในผลงานที่ครูกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้ปฏิบัติ

1.3.3 ด้านพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร

ด้านพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ครูรับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความเหมาะสมเช่น พาหนะรับส่ง โทรศัพท์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้สนทนาทางวิชาการและปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ บทบาทการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเข้ารับการประชุมสัมมนาปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่จัดขึ้น

1.3.4 ด้านกำหนดในด้านด้านสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ พบว่าด้านสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ การส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระหว่างครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้แก่บุคลากรในโรงเรียน การสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความร่วมมือดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับ นักเรียน ผู้ปกครองชุมชน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.3.5 ด้านนิเทศ ติดตามให้คำปรึกษาประเมินผล

ด้านนิเทศ ติดตามให้คำปรึกษาประเมินผลอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบด้านนิเทศ ติดตามให้คำปรึกษาประเมินผล ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ มีการพัฒนาระบบนิเทศติดตามให้คำปรึกษาและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับ คณะครูในสถานศึกษา จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและหรือเสนอแนะทางเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเช่น มีผู้รับฟังความคิดเห็นมีการประชุมปรึกษาหารือ เป็นต้น และมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดระยะเวลาการประเมินผลการดำเนินการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การกำหนดรูปแบบวิธีการและเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการดำเนินการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน

1.3.6 ด้านกำหนดในด้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน

ด้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ บทบาทการส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ตรง จากภายนอกและภายในสถานศึกษา มีการทบทวนหลังปฏิบัติการหรือถอดบทเรียนในการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ มีการเผยแพร่ความสำเร็จของครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเสริมแรงให้การยกย่องเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.4 ด้านกำหนดในด้านความแตกต่างระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความแตกต่างระหว่าง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทดสอบค่า t ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2552 ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี

โดยกล่าวสรุป บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกคือ การสร้างความตระหนัก กำหนดแผนพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ บทบาทแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน

เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ได้รับอำนาจตามกฎหมายในการมีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงควรจะต้องเป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การที่จะเป็นผู้นำที่ศักยภาพเช่นนี้ได้ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู และผู้เรียน ให้ได้พัฒนาไปตามศักยภาพอย่างมีคุณภาพด้วยการเป็นผู้วางแผนพัฒนา และยังต้องมีบทบาทในการสร้างความตระหนักในความสำคัญของการบริหารกิจกรรมพัฒนาการผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อม ๆ กับการพัฒนาองค์ความรู้ สร้างความเข้าใจให้กับครูผู้สอน ทั้งนี้ เพราะการมีเจตนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนด้วยการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ บทบาทแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน ผลงานทางวิชาการเป็นแสดงให้เห็นถึงการจัดทำ การทดลองใช้ การนำไปใช้จริง องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น และผลจากการนำไปใช้ว่า มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่จัดทำด้วย จึงไม่ค่อยมีผลงานเผยแพร่มากนัก

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ ด้านการสร้างความรู้ความตระหนัก ด้านกำหนดแผน ด้านพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ได้รับอำนาจตามกฎหมายในการมีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงควรจะต้องเป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การที่จะเป็นผู้นำที่ศักยภาพเช่นนี้ได้ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาคู และผู้เรียน ให้ได้พัฒนาไปตามศักยภาพอย่างมีคุณภาพด้วยการเป็นผู้วางแผนพัฒนา และยังต้องมีบทบาทในการสร้างความตระหนักในความสำคัญของการบริหารกิจกรรมพัฒนาการผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อม ๆ กับการพัฒนาองค์ความรู้ สร้างความเข้าใจให้กับครูผู้สอน ทั้งนี้ เพราะการมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนด้วยการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

ส่วนบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ บทบาทแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน ผลงานทางวิชาการเป็นแสดงให้เห็นถึงการจัดทำ การทดลองใช้ การนำไปใช้จริง องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น และผลจากการนำไปใช้ว่า มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่จัดทำด้วย จึงไม่ค่อยมีผลงานเผยแพร่มากนัก

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คติ ปรีชา (2550: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการนำองค์กรและด้านการควบคุมองค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังมีผลสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี คำสิงห์ (2551: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาถึงปัญหาและแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 พบว่า ปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาในภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชลี ชัชวาล (2540) พบว่าในด้านการบริหารงานกิจกรรมนักศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง มีการปฏิบัติปานกลางทุกเรื่อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ยังไม่มีความพึงพอใจของ

อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการองค์การนักศึกษาเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการปฏิบัติในด้านนี้ทุกประเด็น แต่การปฏิบัตินั้นอาจไม่ได้มุ่งหรือดำเนินการอย่างเป็นระบบและดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังในประเด็นนี้ ปราณี เอื้อวิริยานุกูล (2545 : 69) ได้ศึกษาและให้คำอธิบายดังนี้ ประการแรก ผู้บริหารยังมุ่งเน้นการบริหารงานด้านวิชาการมากกว่าที่จะคำนึงถึงทางด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ เพราะในสภาพปัจจุบัน ผู้บริหารมีภาระหลายด้านทั้งการบริหารภายในสถาบันและนอกสถาบัน อีกทั้งเวลาส่วนใหญ่จะหมดไปกับการประชุมภายนอกมากกว่างานอื่นๆ ประการสุดท้าย อาจเป็นเพราะทางสถาบันมักจะให้ความสำคัญกับการสนับสนุนงบประมาณในด้านการสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษา ไม่ได้ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร ซึ่งในบางครั้งทำให้ครูที่รับผิดชอบจำเป็นต้องจ่ายค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการจัดกิจกรรมนักศึกษา อย่างไรก็ตามผลการวิจัยยังพบว่าบทบาทในการบริหารงานที่ปฏิบัติจริงทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาไว้ชัดเจน เพราะหลังจากที่แต่ละวิทยาเขตได้มีรองอธิการก็จะมีการแต่งตั้งผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ ให้ครบตามโครงสร้างสายงาน และหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน และประกาศเป็นคำสั่งแต่งตั้งออกมาให้บุคลากรภายในสถาบัน ได้ทราบอย่างทั่วถึง สำหรับบทบาทที่ผู้บริหารปฏิบัติจริงได้น้อยที่สุดคือการกำหนดนโยบายและการวางแผน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการองค์การนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษา เรื่องที่ผู้บริหารปฏิบัติจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดนโยบายและการวางแผน เพราะว่าบทบาทของผู้บริหารงานส่วนใหญ่ของสถาบันการพลศึกษายังมุ่งเน้นแต่กำหนดนโยบายในด้านกีฬามากกว่าการบริหารงานอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การวางแผนในการสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษายังมีปัญหาในการดำเนินการที่ยังไม่มีการดำเนินการได้ครบสมบูรณ์ ซึ่งสาเหตุ อาจเกิดจากผู้บริหารไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการวางแผนการสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษา (วรชาติ ชลาศัย 2529 : 87) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เรื่องที่ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนักศึกษาเป็นการแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการองค์การนักศึกษามองว่าผู้บริหารขาดการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากบุคลากรก่อนที่จะดำเนินการกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สงวน นิธิกร (2540: 147) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพสังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่าด้านงานกิจกรรมนักศึกษาปฏิบัติในระดับมากเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องการสำรวจความต้องการของนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ควรพิจารณาถึงข้อค้นพบในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการดำเนินการดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทำการวิจัยและประเมินผลเกี่ยวกับงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยและปรับปรุงงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายและศึกษาถึง วิธีการแก้ไขปัญหาลุทธิพล และแนวทางการพัฒนาการบริหาร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2524) *คู่มือการจัดกิจกรรมนักเรียน* กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ _____ . (2533) *คู่มือการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)* กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____ . (2535) “คู่มือการจัดกิจกรรมนักเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533)” กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ
- _____ . (2541) “การศึกษาความต้องการและความคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา” กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ
- _____ . (2541) *แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2522-2529)* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- _____ . (2541) *คู่มือการจัดกิจกรรมนักเรียน* กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ
- _____ . (2544) *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- _____ . (2545) *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- _____ . (2551) *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* กรุงเทพมหานคร ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- วิชาการ, กรม (2545) *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- _____ . (2545) “เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- _____ . (2540) *การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โครงการประกันคุณภาพการศึกษา* กรุงเทพมหานคร คุรุสภา ลาดพร้าว
- _____ . (2546) *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

วิชาการ,กรม (2546) “คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 22545)” กรุงเทพมหานคร
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

กรมการพัฒนาชุมชน (2547) “เอกสารแนวคิด แนวทาง และกรณีตัวอย่างการดำเนินงาน ศูนย์ประสานงานเครือข่ายองค์กรชุมชน” กรุงเทพมหานคร สำนักส่งเสริม
และพัฒนาศักยภาพชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

กองบรรณาธิการ (2524) “การประกันคุณภาพการศึกษา” วารสารวิชาการ 1(10) : 20

กองส่งเสริมการเกษตร (2548) พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กระทรวงเกษตร
และสหกรณ์

_____ (2549) *ข้อควรรู้เกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*

กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง (2540) *โครงการสำรวจประชามติเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตย : ศึกษาเฉพาะกรณีความคิดเห็นของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ต่อความเป็นประชาธิปไตยในปัจจุบัน รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ สถาบันสัญญา ธรรม
ศักดิ์ เพื่อประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*

กาญจนา ศรีกาพสินธุ์ (2533) *การบริหารกิจการนักเรียน* กรุงเทพมหานคร ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

กุลวดี สุวรรณนิตย์ (2538) “ศึกษาศภาพปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 3”
กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2541) *การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวคิด 5 ทฤษฎี*
กรุงเทพมหานคร ไอเดียสแควร์

คดี ปรีชา (2550) “การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง”
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

งานส่งเสริมเครือข่าย, องค์ประกอบของเครือข่าย, การพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืน. กองส่งเสริม
และพัฒนาเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก และเยาวชน
ผู้ด้อยโอกาสคนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
<http://oppn.opp.go.th/research01.php>

จรรยา เกษโพหนอง (2527) *การจัดกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ตาม
ทัศนะผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดกิจกรรม และครูที่ปรึกษากิจกรรม*

- เจริญ ชนบัตร (2533) “การทดลองหารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างจริยธรรมของนักเรียนของ
สำนักงานการประถมศึกษา” จังหวัดระนอง
- จารุทัศน์ วงศ์ข้าหลวง.(2548) *การศึกษาผลงานศิลปะของเด็กจังหวัดชลบุรี* บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อัครา
- จิตรา ทองเกิด. (2542) “กิจกรรมที่จัดในโรงเรียน” *วารสารวิชาการ* 2(2) : 28
- จินตนา โปชานนท์ (2541) ความตระหนักและการประเมินคุณค่าแม่น้ำปิงของผู้อาศัยอยู่ในเขต
เทศบาลนครเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชัยยา โชตติกล (2533) “การจัดสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขต 1
กรุงเทพมหานคร” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชเนศ จำเกิด (2547) “การสร้างสรรคความรู้ตามทฤษฎี Constructionism” *วารสารเทคโนโลยี
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น* ปีที่ 31 ฉบับที่ 176 ธ.ค.47-ม.ค.48
- ธีระ ชัยยุทธธรรม (2542) “การเสริมสร้างความรู้สึกรู้จักเห็นคุณค่าในตนเอง” *วารสารการศึกษา*
24(5)
- ธนา ประมุขกุล (2544) “เครือข่าย” *วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม* ปีที่ 24
ฉบับที่ 3
- นริศ ทวีสุข (2541) “ความรู้ ความตระหนักต่อปัญหามลพิษทางสิ่งแวดล้อมของนักศึกษาทางไกล
ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร” *ปริญญาานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- นฤมล นิราทร (2543) *การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ*
กรุงเทพมหานคร โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก
- บดินทร์ วิจารณ์ (2547) *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้* กรุงเทพมหานคร เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- บุญจิตต์ ฌ ลำเลียง (2512) “การสำรวจการทำงานของบัณฑิตทางการศึกษาปี พ.ศ. 2510”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ปกรณ ปรียากร (2541) *หลักและวิธีการวางแผนกลยุทธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร*
- ประดิษฐ์ ฮวบเจริญ.(ม.ป.ป.) (2532) *การบริหารการศึกษาว่าด้วยการบริหารกิจกรรมนักเรียน*
กรุงเทพมหานคร อักษรบัณฑิต
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ (2548) *การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ กรุงเทพมหานคร ไชยใหม่
พิมพ์ครั้งที่ 2*

- ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวิง สุวรรณ (2534) *พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพและสุขภาพศึกษา*
กรุงเทพมหานคร เจ้าพระยาการพิมพ์
- ประยูร ชินสุวรรณ (2545) “การศึกษาบทบาทนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี
- ประยูร อัครบวร (2552) *การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม* กรุงเทพมหานคร กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
- ประเสริฐ วิเศษกิจ (2542) “การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีผลต่อการจัด
การศึกษาของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร”
วารสารวิชาการ 2(9) : 23
- ประสาธ อิศรปรีดา (2538) *สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา* กรุงเทพมหานคร นำอักษรการพิมพ์
พรศิริ เอี่ยมแก้ว (มปป.) “การปฏิบัติงานกิจกรรมอิสระในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1”
กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 7
กรุงเทพมหานคร สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เพ็ญศรี คำสิงห์ (2552) “การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” กลุ่ม 4 บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน (2548) *กรณีศึกษา Best practices : การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล*
Human resource สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร
- เพิ่มวุฒ บุษปมาตะมั่ง (2542) “ครูไทยในศหัสวรรษใหม่” *วารสารวิชาการ 3(1):53*
- ขงยุทธ ชนิกกุล (2546) “การมีส่วนร่วมในระบบสุขภาพภาคประชาชนของสมาชิกสภาองค์การ
บริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2531) “สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตการศึกษา 5” กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
- ราชบัณฑิตยสถาน (2525) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน* พิมพ์ครั้งที่ 5 อักษรเจริญทัศน์
กรุงเทพมหานคร

- วรรณภา สิทธิฤกษ์ (2550) “การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- วิโรจน์ สารรัตน์ (2545) *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์* องค์การทางการศึกษาไทย พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ทิพย์วิสุทธิ
- _____ (2546) *การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร ทิพย์วิสุทธิ
- วีระพล จันทร์ศิลา (2540) สภาพและปัญหาการดำเนินการกิจกรรมนักเรียนตามพรรณษะผู้บริหาร และอาจารย์กิจกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เฉพาะกรณี จังหวัดพิษณุโลก พิษณุโลก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. อุดสำเนา.
- สังัด อุทรานันท์ (2532) *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา* กรุงเทพมหานคร เอรಾವัน การพิมพ์
- สมบัติ คำม่วง (2533) *รูปแบบการจัดกิจกรรมนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล* กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สมยศ โชติเกษมศรีและคณะ (2535) “ความคิดเห็นของครู อาจารย์ นักเรียนและนักศึกษาเกี่ยวกับ กิจกรรมนักศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” วิทยาลัยเทคนิค หาดใหญ่
- สัมพันธ์ เตชะอริก (2549) “ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์โครงการกระบวนการเรียนรู้และจัดการ ความรู้ของชุมชน การจัดการองค์รชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง” ขอนแก่น สถาบันวิจัย และพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2544) “การประกันคุณภาพการศึกษา” *วารสารวิชาการ* 1(10) : 9
- สมาน อัสวภูมิ (2543) *เอกสารประกอบการวิชาหลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา* หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา อุบลราชธานี
- สนั่น วงศ์ประเสริฐ (2538) “การบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของผู้บริหารและครูโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลำปาง” กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สุทธนะ ดิงศภักย์ (2538) “การศึกษาการบริหารกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียนมัธยมสาธิตสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร” กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- อัญชญา ณ ระนอง (2545) รายงานสรุปสำหรับผู้บริหารโครงการติดตามประเมินผลการจัด
หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าปีทีหนึ่ง สรุปประเด็นสำคัญจากการศึกษาและ
ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- อุทัย เลหาวิเชียร (2535) *องค์การและการจัดการงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อรุณี ไชยวงศ์ (2546) “พัฒนาการและการแพร่กระจายของการเลี้ยงผึ้งในสวนลำไย ในอำเภอบ้าน
โฮง จังหวัดลำพูน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภูมิศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต3 (2554) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
2555
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) *บริหารศาสตร์* กรุงเทพมหานคร
สำนักงาน
- _____. (2541) *การประกันคุณภาพการศึกษา เล่มที่ 1 แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา*
กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว
- _____. (2545) *รายงานการปฏิบัติการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*
กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- _____. (2542) *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542* กรุงเทพมหานคร สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี
- _____. (2536) *เอกสารประกอบคำบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวด*
วิชาบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
- _____. (2547) *สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ข้อมูลที่น่ารู้*
ของประเทศไทย ปี 2547 กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ*
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 กรุงเทพมหานคร สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและ*
ขนาดย่อมในภาคการเกษตร เลขที่ 107 ปี 2549
- สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) *พระราชบัญญัติ*
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรุงเทพมหานคร พรึกหวานกราฟฟิค

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 หลักการ แนวคิด และทิศทางการดำเนินงาน เอกสารสรุปย่อองค์ความรู้สำหรับ
 การพัฒนาทีมงานขับเคลื่อนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อการก้าวอย่างยั่งยืน
 ปี 2552

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรุงเทพมหานคร

โรงพิมพ์ ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

_____. (2553) แนวทางจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้น
 พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
 ประเทศไทย

Best, John. W.(1978). *Research in Education*. 3rd ed; New Deihl Prentice Hall.

Ezen , Pavl F. (1986). Perceived Mangement Competency Needs of Preacting School

Administration in Montana. Dissertaton Abstracts International.47(10) : 3621-A.

April.

Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.

Lee. John W. and Raymond L. Reed. (1972). The Graduate Business Student and the Library.

College and Rasearch Libraries 33,9 (September) : 403-407

Nonakal & Takeuchi H. (1995). The Knowledge creating. company How Japanese companies
 create the dynamics of innovation.Oxford University Press

[http://kromchol.rid.go.th/ffd/Web_Inform/Dr%20Pompan%20Present/Knowledge%
 202.doc](http://kromchol.rid.go.th/ffd/Web_Inform/Dr%20Pompan%20Present/Knowledge%20202.doc)

Smith, Annc. (1987). Management Planning And Control of Tranning Efforts in Twelve Major
 Midwestern Businesses. Dissertation Abstracts International. 49(1) July.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. **ชื่อ** นายสวาท เกษณา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลแจ้ห่ม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยวิชาญ
วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านบริหารการศึกษา ผู้ประเมินผลงานทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา
2. **ชื่อ** นางชนิษฐา สวยสด
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตำแหน่ง ศีษานิเทศก์
วิทยาลัยวิชาญการ
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัด ประเมิน และวิจัยทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการวัด ประเมิน และวิจัยทางการศึกษา
3. **ชื่อ** นางสาวบุรณี ภัคดีณรงค์
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตำแหน่ง ศีษานิเทศก์
วิทยาลัยวิชาญการ
วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน



ภาคผนวก ข

หนังสือสำเนาขอความร่วมมือในการวิจัย

- ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
- ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0522.16(บ)/277

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

22 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสวาท เกษณา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางวารภรณ์ พานธงรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

บุญศรี พรหมมาพันธุ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

ที่ ศธ 0522.16(บ)/277



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

22 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวบุรณี ภักดีณรงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางวารภรณ์ พานธงรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

บุญศรี พรหมมาพันธุ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

ที่ ศธ 0522.16(บ)/277



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

22 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางกนิษฐา สวายสด

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางวราภรณ์ พานธงรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

บุญศรี พรหมมาพันธุ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

ที่ ศธ 0522.16(บ)/277



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 กันยายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ด้วยนางวรารักษ์ พานธงรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทการบริหารงาน
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก สถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตาม วัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่า
จะได้รับความกรุณาจากท่านขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

บุญศรี พรหมมาพันธุ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 04133/ว3120

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง 52120

28 กันยายน 2555

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

เนื่องด้วยนางวราภรณ์ พานธงรักษ์ นักวิชาการศึกษำานาญการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 กำลังศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้า
อิสระ เรื่อง “บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3” จึงขอกความอนุเคราะห์ท่านกรอกข้อมูลใน
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

บรรพ์ ไสแจ่ม

(นายบรรพ์ ไสแจ่ม)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

โทร. 0-5427-1214 ต่อ 17

โทรสาร.0 -5427-1276



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม**บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3****คำชี้แจง**

1. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
3. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับหาข้อมูลเพื่อการรายงานข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องบทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เท่านั้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบในแบบสอบถามนี้จะนำเสนอเป็นผลส่วนรวม ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด
4. เมื่อท่านได้ตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วกรุณานำแบบสอบถามส่งคืนที่นางวรารักษ์ พานธงรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 หมายเลขโทรศัพท์มือถือ 0871725770

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางวรารักษ์ พานธงรักษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่านหรือ
 เขียนข้อความลงใน.....

1.เพศ

ชาย

หญิง

2.อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี ลงมา

25 -34 ปี

35 - 44 ปี

ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

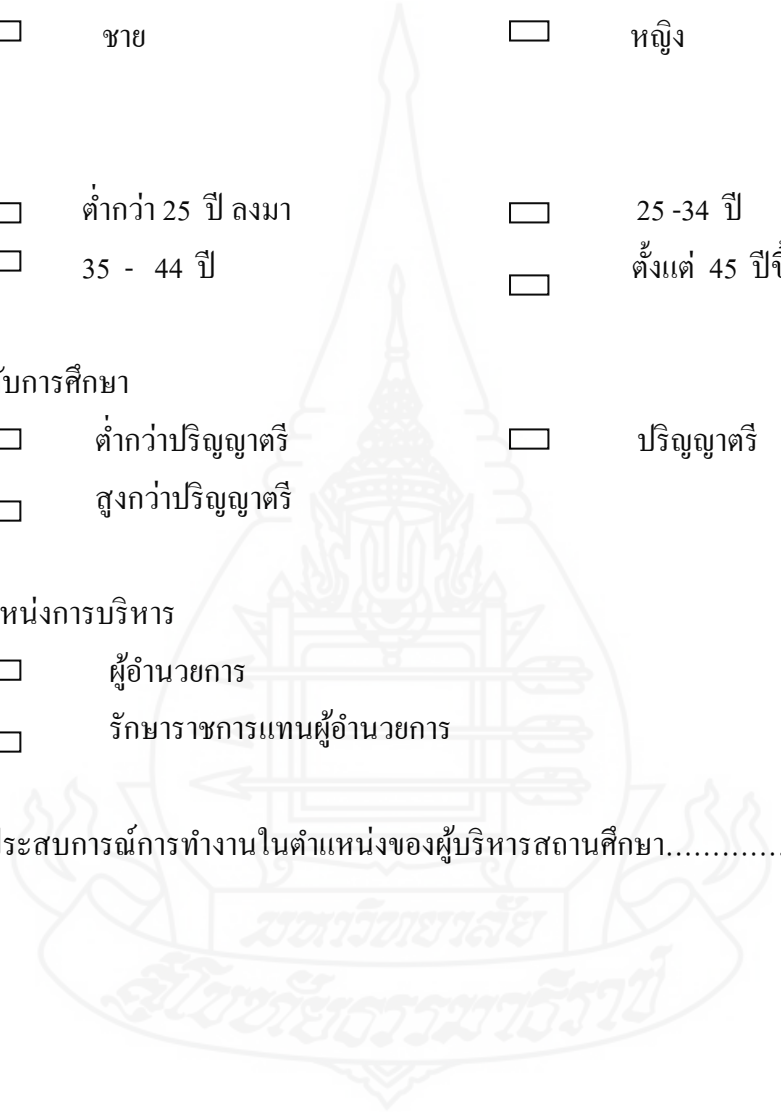
สูงกว่าปริญญาตรี

4.ตำแหน่งการบริหาร

ผู้อำนวยการ

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา.....ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทการบริหาร
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตัวอย่าง

ข้อที่	บทบาทการบริหารกิจกรรม พัฒนา ผู้เรียนของผู้บริหาร	การปฏิบัติตามบทบาท การบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน			
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	กำหนดแผน ร่วมวางแผนในกิจกรรม		/		

จากตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องการบริหารงานกิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียนในระดับ มาก หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามได้ปฏิบัติการโดยร่วมวางแผนในกิจกรรม
การบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

ข้อที่	บทบาทการบริหารกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร	การปฏิบัติตามบทบาท			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.	1.กำหนดแผน มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาของแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา				
2.	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ในหลักสูตร				
3.	มีการกำหนดทางเลือกกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วม				
4.	จัดทำแผนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามทางเลือกที่เลือกไว้				
5.	มีการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้ตามแผนที่กำหนด				
6.	มีการดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร				
7.	2.การสร้างความตระหนัก ส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีความสนใจ เอาใจใส่ เห็นคุณค่าของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน				
8.	มีการชี้แจง ทำความเข้าใจให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่าและความจำเป็นในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน				

ข้อที่	บทบาทการบริหารกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร	การปฏิบัติตามบทบาท			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
9.	มีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความทันสมัยในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย				
10.	สนับสนุนและยกย่องการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งให้ความเชื่อถือและยอมรับในผลงานที่ครูกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้ปฏิบัติ				
11.	3.พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน				
12.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้ศึกษาและได้เข้าอบรมประชุมสัมมนา ฝึกปฏิบัติที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานเข้ารับการอบรมร่วมกัน				
13.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับครูในสถานศึกษาอื่น				

ข้อที่	บทบาทการบริหารกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร	การปฏิบัติตามบทบาท			
		การบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
14.	ส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้สนทนาทางวิชาการและปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน				
15.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเข้ารับการประชุมสัมมนาปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น				
16.	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ครู รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความเหมาะสม เช่น พาหนะรับ – ส่ง, โทรศัพท์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่				
17.	4.สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ มีการประชาสัมพันธ์งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน				
18.	ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระหว่างครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียน				
19.	สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความร่วมมือดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน				

ข้อที่	บทบาทการบริหารกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร	การปฏิบัติตามบทบาท			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
20.	เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน				
21.	มีการประชาสัมพันธ์งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับหน่วยงานภายนอก				
28.	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ				
23.	5.นิเทศ ติดตามให้คำปรึกษาประเมินผล สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาระบบการนิเทศกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ครูในสถานศึกษาและพัฒนาตนเอง				
24.	จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักในการดำเนินการ				
25.	มีการพัฒนาระบบนิเทศ ติดตามให้คำปรึกษาประเมินผลด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับคณะครูในสถานศึกษา				

ข้อที่	บทบาทการบริหารกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร	การปฏิบัติตามบทบาท			
		การบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
26.	กำหนดระยะเวลาการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน				
27.	กำหนดรูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน				
28.	จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและ/หรือเสนอแนะทางเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น มีผู้รับฟังความคิดเห็น มีการประชุมปรึกษาหารือ เป็นต้น				
29.	มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ				
30.	6.แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงาน ส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ตรงจากภายนอกและภายในสถานศึกษา				
31.	เปิดโอกาสให้ครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน				
32.	มีการทบทวนหลังปฏิบัติการหรือถอดบทเรียนในการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน				

ข้อที่	บทบาทการบริหารกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนของผู้บริหาร	การปฏิบัติตามบทบาท			
		การบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
33.	มีการเผยแพร่ความสำเร็จของครูที่รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดการเสริมแรง ให้การยกย่อง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา				



ภาคผนวก ง

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมาย

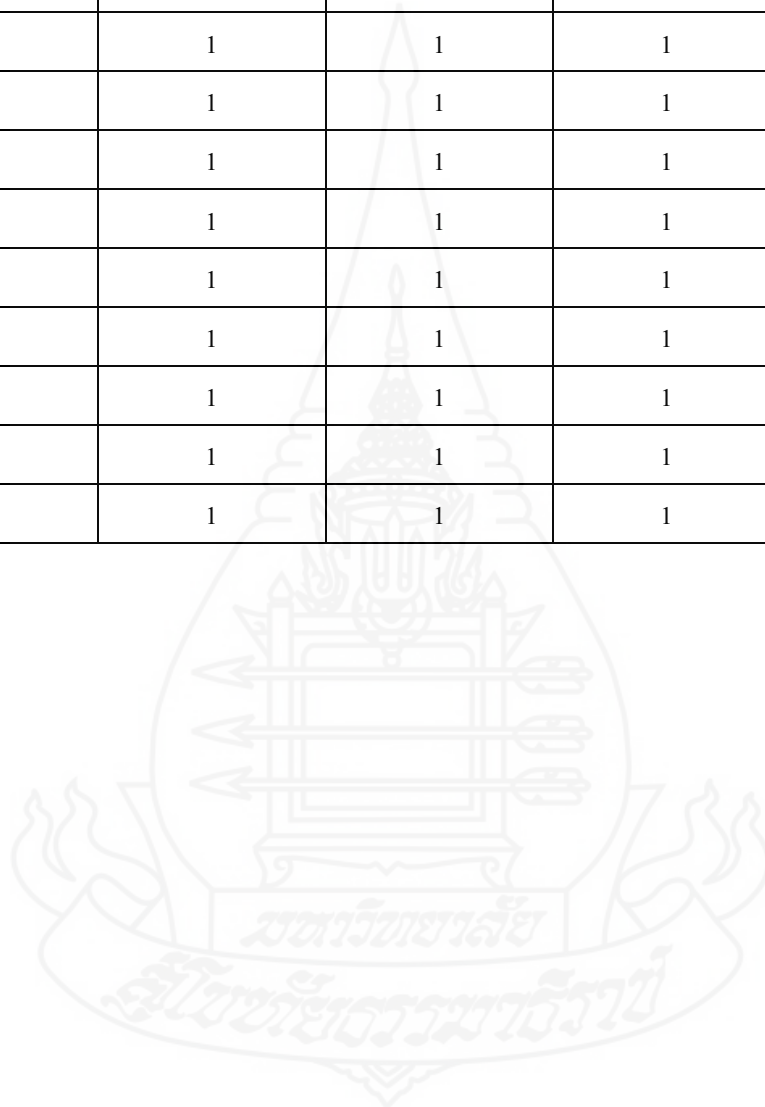


ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมาย

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมาย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม เรื่อง บทบาทการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตารางที่ แสดงดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมาย

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1.	1	1	1	1
2.	1	1	1	1
3.	1	1	1	1
4.	1	1	1	1
5.	1	1	1	1
6.	1	1	1	1
7.	1	1	1	1
8.	1	1	1	1
9.	1	1	1	1
10.	1	1	1	1
11.	1	1	1	1
12.	1	1	1	1
13.	1	1	1	1
14.	1	1	1	1
15.	1	1	1	1
16.	1	1	1	1
17.	1	1	1	1
18.	1	1	1	1
19.	1	1	1	1
20.	1	1	1	1
21.	1	1	1	1

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
22.	1	1	1	1
23.	1	1	1	1
24.	1	1	1	1
25.	1	1	1	1
26.	1	1	1	1
27.	1	1	1	1
28.	1	1	1	1
29.	1	1	1	1
30.	1	1	1	1
31.	1	1	1	1
32.	1	1	1	1
33.	1	1	1	1



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางวราภรณ์ พานธงรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	29 มีนาคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ศึกษาศาสตร์บัณฑิต มัชฌมศึกษา – สังคมศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ถนนวิเชตวัฒนา อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

