



ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22

วิทยานิพนธ์

ของ

สุชาติ พันธกอม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22

วิทยานิพนธ์

ของ

สุชาติ พันธกอม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF TEACHERS AFFECTING LEARNING
ORGANIZATION IN SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 22

BY

SUCHAT PANKOM

A Thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree of Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุชาติ พันธุ์ก้อม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ ประธานที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์) วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ
..... กรรมการสอบ กรรมการที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัษฎุภรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ
..... กรรมการสอบและ
(ดร.รัชฎาพร งามยงยุทธ) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัษฎุภรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 22 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22
ผู้วิจัย	สุชาติ พันธก์อ้อม
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 399 คน
จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 62 คน และครูผู้สอน จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ครู มีค่าความเชื่อมั่น 0.86 และด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
มีค่าความเชื่อมั่น 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาผู้เรียน สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ร้อยละ 55.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .223$

7. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์การแห่งการเรียนรู้

TITLE	Instructional Leadership of Teachers Affecting Learning Organization in Schools under Secondary Education Service Area Office 22
AUTHOR	Suchat Pankom
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Dr. Rapeepan Roypila
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine the level of instructional leadership of teachers affecting learning organization in schools under Secondary Education Service Area Office 22. The samples were 62 school administrators, 337 teachers, yielding a total of 399 participants from schools under Secondary Education Service Area Office 22 in the academic year 2019. The research instrument for data collection was a rating scale questionnaire comprising two parts: instructional leadership and school learning organization parts with the reliability of .86 and .89, respectively. The statistics for data analysis were mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. Instructional leadership of teachers under Secondary Education Service Area Office 22 was at the highest level.
2. Learning organization in schools under Secondary Education Service Area Office 22 was at a high level.

3. Teacher's instructional leadership, as perceived by participants from different positions, work experiences, school sizes, and provinces, as a whole showed a statistically significant difference at the level of .01.

4. School learning organization as perceived by participants from different positions, work experiences, school sizes, and provinces, as a whole and each aspect was not different.

5. Teachers' instructional leadership and school learning organization under Secondary Educational Service Area Office 22 as a whole had a positive relationship at the .01 level of statistical significance.

6. Instructional leadership of teachers in terms of self and colleague development, curriculum and learning management, class management, and student development was able to predict the effectiveness of school learning organization at the .01 level of statistical significance in overall with the predictive power of 55.90 percent, and standard error of estimates $\pm .223$

7. Teachers' instructional leadership affecting school learning organization involved six aspects needing improvement: self and colleague development, curriculum and learning management, student development, class management, building school-community relationships and cooperation for learning management, and analysis, synthesis and research for learner development.

Keywords: Instructional Leadership, Learning Organization

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วทุกประเทศจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ก้าวหน้า และพร้อมเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง โดยสิ่งสำคัญที่ทุกประเทศต้องได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกคือการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพของคนต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแล ได้รับความรู้อย่างทั่วถึงเนื่องด้วยการพัฒนาคนเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นกระบวนการของการศึกษาในการพัฒนาให้บุคคลมีคุณภาพโดยเฉพาะการพัฒนาที่เร่งพัฒนา ปรับปรุง ในอันดับแรก คือ การพัฒนาด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ รวมทั้งการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาในด้านของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานั้นพบว่าปัญหาส่วนใหญ่ก็คือ ปัญหาการขาดแคลนครู คณาจารย์ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และมีใจรัก มาเป็นครูคณาจารย์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 2) สำหรับประเทศไทยนั้นได้มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยมุ่งเน้นให้คนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการ การศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 11 - 12) โดยได้มีจุดมุ่งหมาย คือ การศึกษาต้องพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมไทย รวมทั้งสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข โดยมีแนวทางจัดการศึกษาให้นักเรียนได้มีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญและครูต้องมีความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นแรงกระตุ้น ให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามมา รวมทั้งเกิด

ความพร้อมในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้การศึกษาในปัจจุบันจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติ โดยคนที่มีคุณภาพต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีภูมิปัญญา ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) ที่ต้องการให้สังคมเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นโลกแห่งข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 16)

ทั้งนี้ผู้ที่ให้ความรู้ในระบบการศึกษานั้น คือ ครู ที่จะต้องเป็นแบบอย่างให้กับเด็กในการแสวงหาความรู้ ดังนั้นครูจึงควรเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อสร้างเด็กที่มีคุณภาพ เมื่อคุณภาพเกิดขึ้นในเด็กอนาคตสังคมก็จะเกิดคุณภาพตามมา เมื่อสังคมมีคุณภาพสิ่งที่จะตามมาก็คือคุณภาพของคนไทยจะได้รับการพัฒนาในทิศทางที่ถูกต้อง ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาจึงมุ่งเน้นคุณภาพของครูเป็นสำคัญ โดยการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สามารถเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีขวัญกำลังใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งด้านการบริหารจัดการและทางด้านวิชาการเพื่อให้เป็นแบบอย่างในการเฝ้าหาความรู้ในการพัฒนาตนเองแก่ผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 23 – 35)

การพัฒนาครูจะต้องได้รับการพัฒนาและเอาใจใส่อย่างจริงจัง ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษแรก มิได้มุ่งเน้นในเรื่องของการปฏิรูปครู อาจารย์ และกระบวนการเรียนการสอนมากเท่าที่ควร มุ่งเน้นแต่การแก้ไขกฎหมายและการปรับโครงสร้างขององค์กร แนวทางแก้ไขปัญหามองในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา คือ ต้องปฏิรูปครู อาจารย์และการจัดการเรียนการสอนที่ปัจจุบันมีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ต่ำให้มีคุณภาพอย่างจริงจัง ส่วนใหญ่นั้นเกิดจากปัญหาทางด้านคุณภาพของครู ครูขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่องโดยที่ครูส่วนใหญ่ยังไม่มีการหาความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะการเรียนรู้อันเนื่องมาจากทศวรรษที่ 21 ครูจะเป็นผู้สอนเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองโดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ออกมาให้ตนเองเป็น 2 โค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการ

เรียนรู้และต้องเป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้นักเรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 15)

ด้วยเหตุนี้การจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของชาติ ครูจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นภาวะผู้นำหนึ่ง ที่ครูพึงมีเนื่องจากบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ เช่น วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมนักเรียนสำหรับสังคมไทยในอนาคต ผู้นำจะต้องกำหนดว่าต้องการให้โรงเรียนพัฒนาไปในทิศทางใด จะเลือกนำวิธีการสอนรูปแบบใดมาใช้ จะจัดกระบวนการสอนอย่างไร มีข้อตกลงอะไร และคณะทำงานจะปฏิบัติหน้าที่อย่างไร สิ่งเหล่านั้นล้วนเป็นภารกิจหลักของการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งที่พึงมีในตัว ของครูผู้สอนเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการจะส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสำคัญของการศึกษา (ชฎากาญจน์ เจริญชนม์, 2553, หน้า 40)

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นสอดคล้องตามสาระหลักของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 7 ว่าด้วยเรื่อง ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของกระทรวงศึกษาธิการครูผู้สอนต้องมีกระบวนการในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถโดยที่ครูผู้สอนแต่ละท่านจะมีกระบวนการในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะของผู้นำทางวิชาการนั้นจะช่วยให้ครูผู้สอนแต่ละท่านได้มีการพัฒนาวิธีการ กระบวนการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพกับนักเรียนมากที่สุด (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, 2552, หน้า 15 - 16)

จากความคิดเห็นของนักวิชาการทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พัฒนางานด้านวิชาการ และยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูทุ่มเทการทำงานทางด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้นดังเช่น สุมลพรรณ เกิดโมลี (2550, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้อง

เป็นบุคคลที่สำคัญในสถานศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและดำเนินการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อินทร กิตติทอง, 2550, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นที่จะต้องได้รับการปลูกฝัง เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินการได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และสร้างคนที่มีคุณภาพออกไปสู่ภายนอก

ผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถพัฒนางานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณภาพตามที่ต้องการของขบวนการชีวิต เนียมเกตุ (2552, หน้า 45) และภาวะผู้นำทางวิชาการคือเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดทั้งสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร (ชัยลักษณ์ รักษาและคณะ, 2552, หน้า 22)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้รับนโยบายการปฏิรูปในทศวรรษที่ 2 มาใช้โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่เกิดจากคุณภาพของครู ดังจะเห็นได้จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ในด้านผู้เรียน ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกระดับชั้นอยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ แต่ค่าเฉลี่ยลดลงในด้านครูให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ และให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ โดยมีจุดเน้นให้นักเรียน ครู และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมไปสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในเรื่องของการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการให้คนมีคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ต้องนำแนวทางและนโยบายมาใช้พัฒนาคุณภาพของครู แต่การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขพัฒนา และสานต่อด้านการพัฒนาครูคณาจารย์ ให้มีความรู้ความสามารถที่ผ่านมาพบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 6) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จึงเป็นวิชาชีพที่คุณค่า มีระบบ เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี

คุณภาพ มีมาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีระบบ และมาตรการจูงใจให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอน วิจัย และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า, 18 – 21)

ดังที่ได้กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นอย่างไร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย โดยแบ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอนออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และแบ่งความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร 2) การทำงานเป็นทีม 3) มีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) การถ่ายทอดความรู้ อย่างทั่วถึง

ทั้งนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อันส่งผลต่อความรู้ความสามารถของนักเรียนทั้งทางด้านบุคลิกภาพการเป็นผู้นำและพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ต่างกันแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ขนาดของสถานศึกษาและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
อยู่ในระดับมาก
2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัด
ที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกัน
4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน
และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); อภาภรณ์ ราชพัฒน์ (2554); วันเพ็ญ นันทะศรี (2555); จารุภัทร บุญส่ง (2556); รัชฎาพร พิมพิชัย (2556); วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2556); Childs–Bowen and Scrivner (2000); Katzenmeyer and Moller (2001); Blase & Blase (2001); Suranna and Moss (2002); York – Barr and Duke (2004); Alig – Mielcarek & Hoy (2005); โดยสรุปถึงความสอดคล้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนของ คำนึ่ง ผุดผ่อง (2547); วิจารณ์ พานิช (2550); กมลรัตน์ วัชรินทร์ (2556); สมบัติ กุสุมาวสี (2558); Senge (1991); Watkins and Marsick (1993); Marquardt & Reynolds (1994); Marquardt (1996); Garvin (1998, p. 47 – 79); Dibella and Nevis (1998, pp. 61 – 79) โดยสรุปถึงความสอดคล้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร

- 2) การทำงานเป็นทีม 3) มีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) การมีวิสัยทัศน์
- 5) การถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในปี 2562 จำนวน 81 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 72 คน และครูผู้สอน 2,757 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในปี 2562 จำนวน 339 จาก 81 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 62 คน และครูผู้สอน 337 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดประชากรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970, p. 608) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) โดยมีครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 ตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5 – 10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็กขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

3.1.4 จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน

3.1.4.1 จังหวัดนครพนม

3.1.4.2 จังหวัดมุกดาหาร

3.2 ตัวแปรตาม แบ่งเป็นดังนี้

3.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน

3.2.1.1 การออกแบบการเรียนรู้

3.2.1.2 การพัฒนาผู้เรียน

3.2.1.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2.1.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.2.1.5 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้

3.2.1.6 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

3.2.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3.2.2.1 การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร

3.2.2.2 การทำงานเป็นทีม

3.2.2.3 มีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

3.2.2.4 การมีวิสัยทัศน์

3.2.2.5 องค์กรที่จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างทั่วถึง

3.2.2.6 การถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6 ด้าน คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); อภาร์ตัน ราชพัฒน์ (2554);

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555); จารุภัทร บุญส่ง (2556); รัชฎาพร พิมพิชัย (2556);
วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556); Childs–Bowen and Scrivner (2000); Katzenmeyer and
Moller (2001); Blase & Blase (2001); Suranna and Moss (2002); York – Barr and
Duke (2004); Alig – Mielcarek & Hoy (2005) และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร 2) การทำงานเป็น
ทีม 3) มีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) องค์กรที่จัดให้มี
การถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ คำนิง พุดผ่อง (2547);
วิจารณ์ พานิช (2550); กมลรัตน์ วัชรินทร์ (2556); สมบัติ กุสุมาวสี (2558);
Senge (1991); Watkins and Marsick (1993); Marquardt & Reynolds (1994); Marquardt
(1996); Garvin (1998, p. 47 – 79) Dibella and Nevis (1998, pp. 61 – 79)
จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 5 – 10 ปี
 - 2.3 มากกว่า 10 ปี
3. ขนาดของโรงเรียน
 - 3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
4. จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน
 - 4.1 จังหวัดนครพนม
 - 4.2 จังหวัดมุกดาหาร

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
6. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1. การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร
2. การทำงานเป็นทีม
3. มีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
4. การมีวิสัยทัศน์
5. การถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิตยสารศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิตยสารศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน หมายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม 6 ด้าน ได้แก่

1.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

1.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองาน ในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

1.5 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

1.6 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครู ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพที่ทุกคนมุ่งพัฒนาความสามารถและศักยภาพในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ในการปรับปรุงขีดความสามารถ ศักยภาพของทั้งคนและองค์การ โดยมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ซึ่งประกอบด้วย องค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

2.1 มีการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร หมายถึง การแสวงหาความรู้การเรียนรู้ของบุคคลในองการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

2.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

2.3 ความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ หมายถึง การคิดในภาพรวมที่เป็นระบบและมีส่วนประกอบย่อย ๆ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ เป็นการคิดอย่างมีเหตุมีผล เน้นการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาดเพื่อให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว

2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

2.5 การถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง หมายถึง การแบ่งปันความรู้ถูกถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปยังอีกคน กลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่ม หรือจะเป็นจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กร กล่าวคือ เป็นการถ่ายทอดความรู้จากผู้รู้ไปยังผู้ที่ต้องการความรู้ภายในองค์กรอย่างทั่วถึง

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ฐานะทางหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ

4.1 น้อยกว่า 5 ปี

4.2 5 – 10 ปี

4.3 มากกว่า 10 ปี

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยแบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 999 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไป

6. จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน หมายถึง พื้นที่ตั้งของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยแบ่งออกเป็น 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครพนมและจังหวัดมุกดาหาร

7. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง วิธีการกระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจ พยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้งโดยรวมและรายด้านมาพิจารณา ถ้าพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาของครู ด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบเขตที่จะเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน
 - 1.1 ความหมายภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 1.4 ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน
2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
 - 3.1 สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
 - 3.3 โครงสร้างการบริหารงาน
 - 3.4 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา
 - 3.5 ทิศทางการจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่อยู่ร่วมกันในการทำงานโดยเกิดจากการยอมรับของกลุ่มคน เกิดจากอิทธิพลที่สร้างขึ้นจากการกระทำด้วยความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม เกิดจากความรู้ความสามารถตามที่ผู้อื่นมองเห็นหรือเกิดจากการได้รับเลือกโดยบุคคลที่ร่วมงานด้วย บุคคลเหล่านี้จะต้องเกิดการเรียนรู้ในการที่จะเป็นผู้นำและสั่งสมประสบการณ์เพื่อที่จะก้าวไปเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ โดยได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือรวมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

อินทร กิตติทอง (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้

ชัยชาญ น้อยนัน ทวี แยมดี และลูกน้ำ มากสิน (2551, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการ การแสดงพฤติกรรม การใช้อิทธิพลของผู้นำที่ใช้ในการโน้มน้าวชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรปฏิบัติตามความต้องการไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศรุดา ชัยสุวรรณ (2552, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลที่เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างตนเอง คนในองค์กรและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 230) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่ง ที่โน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่ง หรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

Bartol; & Martin (1994, p. 132) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าหมายถึง กระบวนการของอิทธิพลที่มีต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Cherrington (1994, p. 65) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพล ที่บุคคลพยายามแสดงออกให้เห็นว่าเหนือกว่าจากที่จะปฏิบัติตามคำสั่งปกติ

Kast & Rosenzweig (1995, อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 230) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง 1) เป็นหน้าที่และ 2) เป็น สถานภาพของกลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการ นักบริหาร ผู้จัดการ นายจ้างและหัวหน้าเป็น แบบอย่างดำเนินการในแต่ละประเภทซึ่งเรียกว่า ภาวะผู้นำ

Nelson; & Quick (1997, p. 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคน ในสภาพของการทำงาน

DuBrin (1998, p. 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุ เป้าหมายขององค์การ

Yukl (1998, p. 2) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าพฤติกรรม ส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Nahavandi (2000, pp. 6 – 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำประกอบไปด้วย ส่วนต่าง ๆ 3 ส่วนด้วยกัน คือ 1) ภาวะผู้นำ คือ ปรัชญาการณแบบกลุ่มนั้นคือไม่มีผู้นำที่ ปราศจากผู้ตามภาวะผู้นำนั้นจะรวมถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีก คนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้นั้นเอง 2) ผู้นำใช้อำนาจหรือชี้นำกลุ่มให้เชื่อใน การกระทำหรือความสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำ คือ เป้าหมายของการ ดำเนินงานโดยตรงและบทบาทที่แสดงในกลุ่มและองค์การ 3) การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำ นั้น สันนิษฐานได้จากการแบ่งกลุ่มหรือการจัดลำดับชั้นภายในกลุ่ม บางกรณีลำดับชั้นเป็น ปกติทั่วไป ซึ่งง่ายต่อการบ่งบอกว่าใครเป็นผู้นำนั้น คือ ผู้นำจะอยู่ในลำดับบนสุด บางกรณี ก็ซับซ้อนและบางครั้งก็มีการยืดหยุ่น

O'Leary (2000, p. 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการ ชักจูงผู้อื่นให้ทำตามที่ตนเองต้องการได้

Draft (2005, p. 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลคนหนึ่งที่มีอิทธิพลสามารถชักจูงโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามตนเองด้วยความเต็มใจ เป็นบุคคลที่เป็นศูนย์รวมของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรนั้น ๆ ได้วางไว้จนสำเร็จ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การศึกษาเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำส่วนสำคัญของเรื่องเกี่ยวกับตัวผู้นำและการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ ของผู้นำ ซึ่งผู้นำบางคนอาจไม่ได้เป็นผู้บริหารและผู้บริหารหลาย ๆ คนอาจไม่ได้เป็นผู้นำ เนื่องจากไม่ได้แสดงบทบาทของผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงปรากฏได้ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ เป็นภาวะของผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่เป็นทางการในองค์กร และภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เป็นภาวะที่ผู้นำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เนื่องจากมีทักษะเฉพาะ (special skill) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามไว้ดังนี้

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 77 – 78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถ ดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้น หรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าว มาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทา

ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำ ในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กร

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, หน้า 18) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร องค์กร ยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งนำบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สุวรรณี เชนสมบัติ (2554, หน้า 18) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะ หรือ ความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการเพื่อความหมายให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจกับตน ในการดำเนินการ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธนิศรา แสนจริง (2555, หน้า 25) ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นบรรลุยังเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ภาวะผู้นำนั้น สามารถสร้างขึ้นได้จากความพยายามและการทำงานหนัก ททุ่มเทกำลังกาย กำลังใจของตัวผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันมีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา

สถานศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในเรื่องงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ การเปลี่ยนแปลงหมายรวมถึง หลักสูตรโครงสร้างองค์กรและการบริหารต่าง ๆ ในการบริหารต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณภาพเป็นองค์ประกอบเพื่อจะได้ดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ สถานศึกษามีการบริหารที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำองค์กร จะต้องมีความรู้ผู้นำที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษาจาก ฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสำคัญ เพราะจะเป็นผู้นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

บรรพต รุ่งงาม (2555 ,หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำในองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อ ผลงานโดยรวมทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร สำหรับการบริหารงานขององค์กรหรือสถานศึกษาใดก็ตาม ผู้นำจึงเปรียบดังหลัก สำคัญในการดำเนินงานและเป็นผู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของงานด้านต่าง ๆ โดยรวมจึงเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theory)

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นเรืองของความสามารถที่เกิดขึ้น เฉพาะตระกูล หรือ เฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกภาพและลักษณะของการ เป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทาง พันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย และนักวิชาการ การศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ประหยัด สัสดี (2551, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ความเป็นผู้นำ และหรือตำแหน่งอำนาจหน้าที่ทั้งด้านกำลังกาย กำลังใจกำลังความคิด คุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรม ตลอดจนความสัมพันธ์ เพื่อตลใจ จูงใจให้ผู้นับตามดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ หรือเกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือส่วนรวม

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคล แสดงอำนาจผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 116) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่าเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ ฐานอำนาจต่างกันส่งผลต่อปฏิกริยาจากผู้ตามต่างกัน

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ

กันยา เทพกัน (2553, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการ ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จ

สรุป ภาวะผู้นำคือลักษณะของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมีความเป็นตัวของตัวเอง แสดงออกถึง ลักษณะของผู้นำได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่อยู่ร่วมกันในการทำงาน โดย เกิดจากการยอมรับของกลุ่มคน เกิดจากอิทธิพลที่สร้างขึ้นจากการกระทำด้วยความตั้งใจ หรือไม่ตั้งใจก็ตาม เกิดจากความรู้ความสามารถตามที่ผู้อื่นมองเห็น หรือเกิดจากการได้รับ เลือกลงโดยบุคคลที่ร่วมงานด้วย บุคคลเหล่านี้จะต้องเกิดการเรียนรู้ในการที่จะเป็นผู้นำ และ

สั่งสมประสบการณ์เพื่อที่จะก้าวไปเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ โดยได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ การปฏิบัติของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้นำวิชาการ ต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

โกศิษฎ์ เปลรินทร์ (2552, หน้า 60) ได้สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนการพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์ (2551, หน้า 16 – 17) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการนำการสั่งการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานสถานศึกษาในการปรับปรุงและการจัดกิจกรรมทางวิชาการ โดยแบ่งเป็นด้านคือ 1) การบริหารจัดการโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การบริหารตนเอง ที่มงาน และชุมชน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 134) กล่าวถึง ภาวะผู้นำวิชาการว่าภาวะผู้นำวิชาการ คือ ลักษณะ พฤติกรรม และกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เพื่อมีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

โกศิษฎ์ เปลรินทร์ (2552, หน้า 46) กล่าวถึง ภาวะผู้นำวิชาการไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการสอนการพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 28) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ

ชฎาภาณูจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 40) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถให้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

น้ำฝน รักษากลาง (2553, หน้า 14) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน

Yamada (2000, อ้างถึงใน สุภคคาณูจน์ ฤทธิละคร, 2548, หน้า 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของผู้นำทางวิชาการมีลำดับขั้นตอนซึ่งแต่ละขั้นตอนต่างมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เช่น กำหนดเป้าหมาย ความสัมพันธ์โรงเรียนและชุมชน การนิเทศและการประเมิน บรรยากาศของโรงเรียน ความร่วมมือในการสอนและการพัฒนาบุคลากร และได้เสนอขั้นตอนของภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาการเรียนการสอนไว้อีก 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ความสอดคล้องในการพัฒนาเป้าหมาย
2. การพัฒนาความร่วมมือของบุคลากร
3. ความต้องการของท้องถิ่น
4. การสนับสนุนจากชุมชน
5. การวางแผนดำเนินการ
6. การปฏิบัติงานในหน้าที่

สถาบันผู้นำแห่งนอร์ทดาโกต้า (North Dakota LEAD – Center. 2001, p. 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายได้มากกว่าการนิเทศกระบวนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้อยู่ภายในโรงเรียน

Debeviore (1996, อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2544, หน้า 58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง เป็นการกระทำที่ครูใหญ่แสดงออกหรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นกระทำในอันที่จะพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน

Wildy & Dimmock (1993, อ้างถึงใน ประยูร อาคม, 2548, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวรวมถึงภาระงานของผู้บริหารหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้นักเรียน ซึ่งประกอบด้วย ภาระงานที่สำคัญต่าง ๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามการนิเทศครูเป็นคณะกรรมการ อำนวยการหรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

Cunard (1990, อ้างถึงใน สุภัคกาญจน์ ฤทธิละคร, 2548, หน้า 11) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ เช่น วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมนักเรียนสำหรับสังคมไทยในอนาคต ผู้นำจะต้องกำหนดว่าต้องการให้โรงเรียนพัฒนาไปในทิศทางใด จะเลือกนำวิธีการสอนรูปแบบใดมาใช้ จะจัดกระบวนการสอนอย่างไร มีข้อตกลงอะไร และคณะทำงานจะปฏิบัติหน้าที่อย่างไร เป็นต้น

Carter; & Kiotz (1990, p. 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องการให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครูได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ในลักษณะดังกล่าว จะยึดเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Davis & Thomas (1989, อ้างถึงใน ถวิล มาตราเยี่ยม, 2544, หน้า 105) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีคุณลักษณะที่โดดเด่นหลายประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ มองทะลุปรุโปร่งว่าโรงเรียนจะพัฒนาได้อย่างไรและกระตุ้นผู้ร่วมงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์นั้น ๆ
2. เป็นผู้นำที่ได้รับความคาดหวังสูงทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการปฏิบัติงานของบุคลากร สังเกตการสอนในห้องเรียนและหรือมอบหมายงานให้ครูอาจารย์ดำเนินการแทน ให้คำแนะนำเชิงบวกสะท้อนความคิดเพื่อปรับปรุงการสอน
3. กระตุ้นให้บุคลากรใช้เวลาในการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. ช่วยขจัดสิ่งรบกวนในการสอนให้หมดไป

5. เน้นการใช้สื่อ และพัฒนาบุคลากรให้คิดและผลิตสื่ออย่างสร้างสรรค์

6. กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากร

7. เอาใจใส่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการสอน

Greenfield (1987, อ้างถึงใน ถวิล มาตรฐานเสียม, 2544, หน้า 107)

กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการใด ๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของ นักเรียน พัฒนานักเรียน สร้างความพึงพอใจให้กับครู อาจารย์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่ต้องการและดำเนินการเพื่อปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร 3 ประการ ดังนี้

1. มีภาพอนาคต หรือวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายในการดำเนินการ
2. ยึดวิสัยทัศน์เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. เน้นกิจกรรมการสอน การจัดการในห้องเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำและการบริหาร สามารถนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและประสานงานที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดการกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการครูผู้สอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ซึ่งงานวิชาการนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของสถานศึกษาและยังเป็นงานที่ส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง โดยผู้นำทางวิชาการนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้นำทางวิชาการนั้นจะต้องมีพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ โดยได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิดหรือพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8 – 12) ได้มีการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ

เรียนรู้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด และตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของครูจำนวน 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) เป็นแบบอย่างทางการสอน 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย 2) การพัฒนาครูปฐมวัยและ 3) การพัฒนาเด็กปฐมวัย

จารุภัทร บุญส่ง (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางการสอน จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการพัฒนานักเรียน 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

รัชฎาพร พิมพิชัย (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน 3) การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน 4) การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน และ 5) การวัดและประเมินผล

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) แบบอย่างทางการสอน 3) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 4) มุ่งพัฒนาผู้เรียน

Childs-Bowen and Scrivner (2000) กล่าวว่า ครูที่มีภาวะผู้นำจะมีลักษณะดังนี้ 1) มีการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

Katzenmeyer and Moller (2001) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมที่จะแสดงบทบาทและความรับผิดชอบของครูที่สะท้อนถึงการมีภาวะผู้นำของครูซึ่งสอดคล้องไปกับการทำงานตามปกติในโรงเรียนปัจจัยเหล่านี้ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 3) มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพหน้าหน้าครูคนอื่น 4) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 5) ทุ่มเทเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ 6) การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูจากการปฏิบัติการสอนตามปกติ

Blase & Blase (2001, อ้างถึงใน กมล ทรายชู, 2553) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการได้ข้อสรุปหนึ่งว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจน แสดงบทบาท ผลผสมผสานโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision Making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ที่ได้จากงานวิจัย มีข้อเสนอสำหรับการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนว่าผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้ 1) เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด 2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และการวิพากษ์ 3) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงาน การเรียนการสอน 4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์การ

Suranna and Moss (2002) ทำการวิจัยค้นหาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับผิดชอบต่อเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

York – Barr and Duke (2004) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาจำแนกลักษณะภาวะผู้นำของครูออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา
2. การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
3. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
4. การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
5. การส่งเสริมวิชาชีพครู
6. การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

Alig – Mielcarek & Hoy (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ 2) บริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) พัฒนานักเรียน 4) พัฒนาครู 5) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 6) เน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด 7) ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ 8) ความก้าวหน้าของนักเรียน 9) สื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 10) ประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู 11) รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน 12) แสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศ 13) พัฒนาอาชีพครูอย่าง

ต่อเนื่อง 14) นิเทศการสอน ประเมินผลการทำงานของครู 15) สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียน 16) กำหนดพันธกิจ 17) นิเทศการสอน 18) กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 19) วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ 20) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ 21) พัฒนาการสอนตนเอง 22) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ในโรงเรียน 23) พัฒนาครูแกนนำ 24) พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครอง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู นำเสนอดังตาราง 1 ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 1 สังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	อภาร์ตัน ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญสูง (2556)	รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2556)	Childs-Bowen and Scrivner (2000)	Katzenmeyer and Moller (2001)	Blase & Blase (2001)	Suranna and Moss (2002)	York – Barr and Duke (2004)	Alig – Mielcarek & Hoy (2005)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	100
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	8	67
2. การพัฒนาผู้เรียน	✓		✓	✓		✓	✓				✓	✓	7	58
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓			✓	✓				✓	✓		✓	6	50
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	✓	✓			✓	✓			✓			✓	6	50

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้น พื้นฐาน (2553)	อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญสง (2556)	รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2556)	Childs-Bowen and Scrivner (2000)	Katzenmeyer and Moller (2001)	Blase & Blase (2001)	Suranna and Moss (2002)	York – Barr and Duke (2004)	Alig – Mielcarek & Hoy (2005)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	100
5. ภาวะผู้นำครู	✓	✓				✓		✓		✓			5	42
6. การสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓					✓			✓	✓	✓	✓	6	50
7. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู		✓	✓				✓	✓			✓	✓	6	50
8. เป็นแบบอย่างทางการสอน		✓				✓		✓					2	17
9. มีส่วนร่วมในการพัฒนา		✓				✓							2	17
10. พัฒนาวิชาชีพ											✓	✓	2	17

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม	ร้อยละ
15. กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย				✓	✓							✓	3	25
16. ทักษะในการจัดการเรียนการสอน						✓								8
17. การกำหนดพันธกิจ												✓	1	8
18. ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา							✓						1	8

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	กษัตริย์ราชบัณฑิต (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญสูง (2556)	รัชฎาพร ทิมพิชัย (2556)	วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2556)	Childs-Bowen and Scrivner (2000)	Katzenmeyer and Moller (2001)	Blase & Blase (2001)	Suranna and Moss (2002)	York – Barr and Duke (2004)	Alig – Mielcarek & Hoy (2005)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	100
19. มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพนำหน้าครูคนอื่น								✓					1	8
20. การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูจากการปฏิบัติการสอนตามปกติ								✓					1	8
21. กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน												✓	1	8
22. สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์การ									✓				1	8

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม	ร้อยละ
23. การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู											✓		1	8
24. การทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ										✓			1	8
25. เน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด												✓	1	8

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเลือกภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ที่มีค่าตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
6. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญของครูที่จะใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูนั้นจะต้องมีการออกแบบการเรียนรู้เป็นขั้นตอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ ดังนั้นผู้สอนควรพิจารณาเลือกใช้เทคนิคกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนและใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย ทั้งนี้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน และสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

ประทีป บัณวงศ์ (2008, ออนไลน์) ให้ความหมายการออกแบบการเรียนรู้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ ดังนั้นผู้สอนควรพิจารณาเลือกใช้เทคนิคกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนและใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย ทั้งนี้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคนและสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8 - 9) ให้ความหมายในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการ

เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด
ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

รายการพฤติกรรม

1. สร้าง / พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้อง
กับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการ
การพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ 2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

รายการพฤติกรรม

1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์
สังเคราะห์ ประยุกต์ วิเคราะห์ที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของ
ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสม
สอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้
การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการ
อย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการ
เรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง
/ พัฒนา

ตัวบ่งชี้ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รายการพฤติกรรม

1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ

2. ใช้รูปแบบ / เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้
ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง / ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน
4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน

ตัวบ่งชี้ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

รายการพฤติกรรม

1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ / นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

รายการพฤติกรรม

1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ และผู้เรียน
2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Gagné, Wager, Golas, & Keller (2005, p. 1) ให้ความหมายของการออกแบบการเรียนการสอนเป็นการนำหลักการเรียนรู้ไปออกแบบเหตุการณ์

ที่ประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นอย่างมีเป้าหมายชัดเจน หรือที่เรียกว่า การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) คือ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

2. การพัฒนาผู้เรียน

ในหลักสูตรการศึกษาแห่งชาติ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ผู้เรียน คือ ต้องเป็นคนดี เป็นคนเก่ง เป็นคนมีความสุข และวางยุทธศาสตร์ กำหนดพันธกิจ ให้พัฒนาผู้เรียน ออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) พุทธิพิสัย (Cognitive Domain)

2) จิตพิสัย (Affective Domain) 3) ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

2.1 พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นจุดประสงค์ทางการศึกษา ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ทางด้านสติปัญญา คือ ความรู้ ความเข้าใจ การใช้ความคิด พุทธิพิสัย แบ่งออกเป็น 6 ระดับ คือ

2.1.1 ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำแนกเนื้อหา ความรู้ และระลึกได้เมื่อต้องการนำมาใช้

2.1.2 ความเข้าใจ หมายถึง การเข้าใจความหมายของเนื้อหา สาร

2.1.3 การนำไปใช้ หมายถึง การนำเอาเนื้อหาสาระ หลักการ ความคิดรวบยอด และทฤษฎีต่าง ๆ ไปใช้ในรูปแบบใหม่

2.1.4 การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกเนื้อหา ให้เป็นส่วนย่อยเพื่อค้นหาองค์ประกอบ โครงสร้าง หรือความสัมพันธ์ในส่วนย่อยนั้น

2.1.5 การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถที่จะนำ องค์ประกอบหรือส่วนย่อย ๆ นั้นเข้ามารวมกันเพื่อให้เป็นภาพที่สมบูรณ์เกิดความกระจ่างใสในสิ่งเหล่านั้น

2.1.6 การประเมินค่า หมายถึง ความสามารถในการพิจารณา คุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยผู้กำหนดตัดสินขึ้นมาเอง

2.2 จิตพิสัย (Affective Domain) เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางจิตใจ ซึ่งรวมถึงความสนใจ อารมณ์ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรม กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในเหล่านี้จะเกิดตามลำดับขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การรับ คือ การที่นักเรียนได้รับประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม

2.2.2 การตอบสนอง คือการมีปฏิกิริยาโต้ตอบกับสิ่งแวดล้อมที่รับเข้ามาด้วยความเต็มใจ

2.2.3 การเห็นคุณค่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังที่รับรู้สิ่งแวดล้อม และมีปฏิกิริยาโต้ตอบสังเกตได้จากพฤติกรรมที่ยอมรับค่านิยมใดค่านิยมหนึ่ง

2.2.4 การจัดรวบรวมเป็นการพิจารณา และรวบรวมค่านิยมให้เข้าเป็นระบบค่านิยมหรือสร้างมโนทัศน์ของค่านิยม

2.2.5 การพิจารณาคุณลักษณะจากค่านิยม เป็นเรื่องของความประพฤติ คุณสมบัติ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เป็นผลของความรู้สึก

2.3 ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวกับทักษะในการเคลื่อนไหว และใช้วัยวะต่าง ๆ ของร่างกายมีลำดับการพัฒนาดังนี้

2.3.1 การเลียนแบบเป็นการทำตามอย่างที่คุณครูให้หรือดูแบบจากของจริง

2.3.2 การทำตามคำบอก เป็นการทำตามตัวอย่างที่คุณครูให้

2.3.3 การทำอย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นการกระทำโดยนักเรียนอาศัยความรู้ที่เคยทำมาก่อนแล้วเพิ่มเติม

2.3.4 การทำถูกต้องหลากหลายรูปแบบ เป็นการกระทำในเรื่องคล้าย ๆ กันและแยกรูปแบบได้ถูกต้อง

2.3.5 การทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ เป็นการทำให้เกิดความชำนาญ และสำเร็จในเวลาที่รวดเร็ว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 10) ให้ความหมายในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

รายการพฤติกรรม

1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้อื่นๆ
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม
3. จัดทำโครงการ / กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิต

ผู้เรียน

รายการพฤติกรรม

1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน

ผู้เรียน

รายการพฤติกรรม

1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน
2. จัดทำโครงการ / กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย

ตัวบ่งชี้ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

รายการพฤติกรรม

1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล
2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ / พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล
3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง

4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยม
ที่พึงาม

5. ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ท้นการณ
สรุปได้ว่าการพัฒนาผู้เรียน (Student Development)
คือ ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย
และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแล
ช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นวิธีการดำเนินการให้ชั้นเรียนได้อยู่ใน
สภาพความพร้อมที่จะดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิด
ประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง เนื่องด้วยชั้นเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้
พื้นฐานในรายวิชาต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทั้งประกอบด้วยผู้เรียนที่มีความ
แตกต่างกันในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน หรืออาจเรียกว่า “ความแตกต่างระหว่างบุคคล”
(Individual Difference) ชั้นเรียนที่มีการบริหารจัดการดีเป็นความสามารถของผู้สอนที่
ส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญของการเรียนการสอน และ
หมายรวมถึง ผู้เรียนมีความสุขในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน ความสุขของผู้เรียนเป็นสิ่ง
ที่สุดยอดปรารถนาของผู้สอน และผู้รับผิดชอบทางการศึกษาต้องพยายามจัดให้มีขึ้นโดย
ทั่วกัน การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นองค์รวมของการบูรณาการความรู้ ความสามารถ
ของครูผู้สอน พร้อมทั้งก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้เรียนได้มาโรงเรียนทุกวันอย่างมีความสุข
(สันติ บุญภิรมย์, 2557, หน้า 113)

สุรงค์ โค้วตระกูล (2556, หน้า 470) ได้ให้ความหมายว่า การ
จัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการ
เรียนรู้ของนักเรียน หรือ หมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำเพื่อจะช่วยให้การสอนมี
ประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สำหรับ
บทเรียนหนึ่ง ๆ นอกจากนี้การจัดการห้องเรียนยังรวมถึงการที่ครูสามารถที่จะใช้เวลาที่
กำหนดไว้ในตารางสอนได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย และการจัดที่นั่งของนักเรียนและ
อุปกรณ์ที่ครูจะใช้ในการสอนให้อยู่ในสภาพที่จะช่วยครูได้ในเวลาสอน

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 114) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการ
ชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการ

2) การวางแผนจัดการ 3) การดำเนินการในชั้นเรียน สำหรับในแต่ละชั้นมีรายละเอียดประกอบ ดังนี้

1. การเตรียมการ หมายถึง การจัดเตรียมการเรียนรู้ไว้ให้พร้อมที่จะมีการเรียนการสอนในปีการศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านศักยภาพ

2. การวางแผนการเรียนการสอน หมายถึง การวางแผนการเรียนการสอนในชั้นเรียนและการวางแผนการเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอนที่คาดว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้น ๆ

3. การดำเนินการในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้มีวัตถุประสงค์เพื่อผู้เรียนได้มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะของรายวิชาพร้อมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง และก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายในระดับที่ยอมรับได้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 11)

ให้ความหมายในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

รายการพฤติกรรม

1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน
3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

ตัวบ่งชี้ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/
ประจำวิชา

รายการพฤติกรรม

1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล
และเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน
2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็ม

ตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

รายการพฤติกรรม

1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลง
ในชั้นเรียน
2. แก้ปัญหา / พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการ
สร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการ

ประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและ
การรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งวิธีการสร้าง
ระเบียบวินัยในห้องเรียน เพื่อรักษาสภาพบรรยากาศในห้องเรียน ช่วยให้การเรียนการสอน
ดำเนินไปอย่างราบรื่น นักเรียนเกิดความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้

3.1 ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน

ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน (Importance of
Classroom Management) ที่มีต่อผู้เรียน ดังต่อไปนี้ (สันติ บุญภิรมย์, 2557, หน้า 115)

1. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความอบอุ่นในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน และมีความ
ความสุขในขณะที่มีการเรียนการสอน
2. ช่วยส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด ทั้งในเวลาเรียนปกติและนอกเวลาเรียน
3. ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตาม
ธรรมชาติของรายวิชานั้น ๆ
4. ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ตระหนักในเรื่องของวินัยในชั้นเรียน

5. ช่วยป้องกันสิ่งรบกวนที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการเรียนการสอนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นการช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของผู้สอนได้เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดในขณะนั้นให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการศึกษาในระดับสูงสุด และผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพได้เต็มตามอัตรภาพ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการสอนของผู้สอนให้เต็มศักยภาพทั้งสองฝ่าย

3.2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 115 - 116) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการชั้นเรียนไว้ดังนี้ องค์ประกอบของการจัดการชั้นเรียน (Element of Classroom Management) เพื่อให้ชั้นเรียนได้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ดังนั้น จึงมีการจัดองค์ประกอบของการจัดการชั้นเรียนดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกภายในชั้นเรียนจัดให้มีไว้อย่างเพียงพอ พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา ซึ่งประกอบด้วย โต๊ะ เก้าอี้ ทั้งของผู้เรียนและผู้สอน กระดานดำ บอร์ดสำหรับจัดนิทรรศการ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การจัดเตรียมการในด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นไว้อย่างครบถ้วน และมีคุณภาพดีพร้อมใช้งานตลอดเวลา

2. องค์ประกอบด้านสังคม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนในรูปแบบต่าง ๆ ตามกิจกรรมประกอบการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา ผู้สอนกับผู้เรียนได้ช่วยกันทำงาน ผู้เรียนทำงานกันเป็นกลุ่ม ผู้สอนสาธิตให้ผู้เรียนได้ศึกษาสังเกต

3. องค์ประกอบด้านการศึกษา หมายถึง การจัดลำดับเนื้อหาสาระ ความรู้ให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน พร้อมทั้งให้ผู้เรียนมีโอกาสวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับผู้สอน และให้ผู้เรียนได้ตระหนักในคุณค่าของความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากผู้สอน หรือการศึกษาค้นคว้าตามที่ได้รับมอบหมายให้เต็มตามอัตรภาพ ทั้งนี้ เนื่องด้วยการจัดการศึกษาในส่วนของการจัดการชั้นเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการเรียนรู้ คือ ให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้ขึ้นไปตามอัตรภาพและผู้เรียนสามารถพัฒนาได้โดยให้ความสำคัญไปที่การบริหารจัดการชั้นเรียน เนื่องจากชั้นเรียนเป็นสถานที่อยู่ของผู้เรียนตลอดระยะเวลาของการมาเรียนที่โรงเรียน สำหรับองค์ประกอบด้าน

กายภาพและด้านสังคม เป็นส่วนส่งเสริม สนับสนุนให้องค์ประกอบด้านการศึกษาของ ผู้เรียนได้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการ ชั้นเรียนคือการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้เพื่อเอื้ออำนวยต่อการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของผู้สอน รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้เรียนกับผู้สอนกับผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ผู้เรียนมีโอกาสวางแผนการเรียน ร่วมกับผู้สอน และให้ผู้เรียนได้ตระหนักในคุณค่าของความรู้ ความสามารถที่ได้รับจาก ผู้สอน หรือการศึกษาค้นคว้าตามที่ได้รับมอบหมายให้เต็มตามอัตภาพ

3.3 หลักการบริหารจัดการชั้นเรียน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2556, หน้า 470) ได้ให้ความหมายว่า การ จัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการ เรียนรู้ของนักเรียน หรือหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำเพื่อจะช่วยให้การสอนมี ประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สำหรับ บทเรียนหนึ่ง ๆ นอกจากนี้การจัดการห้องเรียนยังรวมถึงการที่ครูสามารถที่จะใช้เวลา ที่กำหนดไว้ในตารางสอนได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย และการจัดที่นั่งของนักเรียน และ อุปกรณ์ที่ครูจะใช้ในการสอนให้อยู่ในสภาพที่จะช่วยครูได้ในเวลาสอน

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 114) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการ ชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการ 2) การวางแผนจัดการ 3) การดำเนินการในชั้นเรียน สำหรับในแต่ละชั้นมีรายละเอียด ประกอบ ดังนี้

1. การเตรียมการ หมายถึง การจัดเตรียมการเรียนไว้ให้พร้อม ที่จะมีการเรียนการสอนในปีการศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านศักยภาพ

2. การวางแผนการเรียนการสอน หมายถึง การวางแผนการเรียนการสอนในชั้นเรียนและการวางแผนการเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ประกอบการ เรียนการสอนที่คาดว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้น ๆ

3. การดำเนินการในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการเรียน การสอนให้เป็นไปตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้มีวัตถุประสงค์เพื่อผู้เรียนได้มีความรู้ ความสามารถตามสมรรถนะของรายวิชาพร้อมทั้งมีปฏิริยาร่วมระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง และก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายในระดับที่ยอมรับได้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในชั้นเรียน

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ดังนี้ หลักการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้สะอาดเรียบร้อย น่าอยู่ น่าเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อส่งเสริมวินัยในตนเองและวินัยในสังคมให้ผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทุกด้านเพื่อใช้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งของผู้เรียนและผู้สอน

3.4 การจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

บรรยากาศที่พึงปรารถนาในชั้นเรียน

ในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนต่างปรารถนาให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และผู้เรียนเกิดพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร บรรยากาศในชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้บรรยากาศนี้เป็นจริง บรรยากาศในชั้นเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการสอน จัดแบ่งได้ 6 ลักษณะสรุปได้ ดังนี้ (พรรณี ชูทัย, 2522, หน้า 261 – 263)

1. บรรยากาศที่ท้าทาย (Challenge) เป็นบรรยากาศที่ครูกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน นักเรียนจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ
2. บรรยากาศที่มีอิสระ (Freedom) เป็นบรรยากาศที่นักเรียนมีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำผิดพลาด โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล บรรยากาศเช่นนี้จะส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะปฏิบัติกิจกรรมด้วยความตั้งใจโดยไม่รู้สึกรังเกียจ
3. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ (Respect) เป็นบรรยากาศที่ครูรู้สึกว่่านักเรียนเป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่าและสามารถเรียนได้ อันส่งผลให้นักเรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและเกิดความยอมรับนับถือตนเอง
4. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น (Warmth) เป็นบรรยากาศทางด้านจิตใจ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการเรียน การที่ครูมีความเข้าใจนักเรียน เป็นมิตร ยอมรับให้ความช่วยเหลือ จะทำให้นักเรียนเกิดความอบอุ่น สบายใจ รักครู รักโรงเรียน และรักการมาเรียน

5. บรรยากาศแห่งการควบคุม (Control) การควบคุมในที่นี้ หมายถึง การฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มิใช่การควบคุม ไม่ให้มีอิสระ ครูต้องมีเทคนิค ในการปกครองชั้นเรียนและฝึกให้นักเรียนรู้จักใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองอย่างมีขอบเขต

6. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Success) เป็นบรรยากาศที่ ผู้เรียนเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ ดีขึ้น ผู้สอนจึงควรพูดถึงสิ่งที่ผู้เรียนประสบความสำเร็จให้มากกว่า การพูดถึงความ ล้มเหลว เพราะการที่คนเราคำนึงถึงแต่สิ่งที่ล้มเหลวจะมีผลทำให้ความคาดหวังต่ำ ซึ่งไม่ ส่งเสริมให้การเรียนรู้ดีขึ้น บรรยากาศทั้ง 6 ลักษณะนี้ มีผลต่อความสำเร็จของผู้สอนและ ความสำเร็จของผู้เรียน ผู้สอนควรสร้างให้เกิดในชั้นเรียน

กล่าวโดยสรุป ในการจัดการเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ นั้น ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเช่นเดียวกับการจัดประสบการณ์ ด้านสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะการสร้างบรรยากาศที่ดีไม่ใช่ว่ามีความหมายแต่เพียงให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการสร้างความรู้สึ กที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อการเรียน ทำให้เกิดลักษณะของการเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และ มีความต้องการที่จะรู้ในสิ่งต่าง ๆ ต่อไป

3.5 รูปแบบการจัดชั้นเรียน

การจัดชั้นเรียนจัดได้หลายรูปแบบ โดยจัดให้เหมาะสมกับบทเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน จำนวนนักเรียน สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ขนาดของห้องเรียน เป็นต้น ครูควรได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบของการจัดโต๊ะ เก้าอี้ มุมวิชาการ และมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศของห้องเรียนให้น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจ ไม่น่าเบื่อหน่าย นักเรียนจะเกิดความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการเรียนดีขึ้น การจัดชั้นเรียนถ้า แบ่งตามวิธีการสอนจะได้ 2 แบบ คือ แบบธรรมดาและแบบนวัตกรรม (สันติ บุญภิรมย์, 2557, หน้า 115 – 116)

1. ชั้นเรียนแบบธรรมดา ชั้นเรียนแบบธรรมดาเป็นชั้นเรียนที่มี ครูเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้นำการเรียนรู้ โดยมีผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้จากครู การจัดชั้นเรียน แบบนี้จะมีโต๊ะครูอยู่หน้าชั้นเรียน และมีโต๊ะเรียนวางเรียงกันเป็นแถว โดยหันหน้าเข้าหาครู แสดงดังรูป

1.1 ลักษณะการจัดชั้นเรียน การจัดชั้นเรียนแบบธรรมดา นี้ โต๊ะเรียนของนักเรียน อาจเป็นโต๊ะเดี่ยวหรือโต๊ะคู่ก็ได้ ผนังห้องเรียนอาจจะมีกระดานป้าย

นิเทศ หรือสื่อการสอนเช่น แผนภูมิ รูปภาพ แผนที่ติดไว้ ซึ่งสื่อการสอนเหล่านี้จะไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยนัก การตกแต่งผนังห้องเรียนจะแตกต่างกันออกไปตามแต่ละสถานที่ตั้งของโรงเรียน โรงเรียนที่อยู่ในตัวเมืองอาจจะมีการตกแต่ง มากกว่าโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลออกไปตามชนบท เพราะหาสื่อการสอนได้ยากกว่า บางห้องเรียนอาจจะมีมุมความสนใจ แต่ก็ไม่ได้ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน

1.2 บทบาทของครูและนักเรียน บทบาทของครูและนักเรียนในชั้นเรียนแบบธรรมดานี้ ครูจะเป็นผู้รอบรู้ในด้านต่าง ๆ ใช้วิธีการสอนแบบป้อนความรู้ให้แก่เด็กนักเรียนโดยการบรรยาย และอธิบายให้นักเรียนฟังอยู่ตลอดเวลา ครูจะเป็นผู้แสดงกิจกรรมต่าง ๆ เอง แม้กระทั่งการทดลองอย่างง่าย ๆ ไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้หยิบจับหรือแตะต้องสื่อการสอนที่ครูนำมาแสดง นักเรียนจึงต้องฟังครู มีโอกาสได้พูด หรือทำงานเป็นกลุ่มเพื่อค้นหาคำตอบใด ๆ สื่อการสอนที่ใช้ส่วนมาก ได้แก่ ชอล์ก กระดานดำ และแบบเรียน

2. ชั้นเรียนแบบนวัตกรรม ชั้นเรียนแบบนวัตกรรม เป็นชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการแบบสอนใหม่ ๆ เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ แบบโพร์แมท แบบสตอรีไลน์ แบบโครงงาน เป็นต้น ซึ่งทำให้นักเรียนจะมีอิสระในการเรียน อาจเรียนเป็นกลุ่ม หรือเป็นรายบุคคล โดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา การจัดชั้นเรียนจึงมีรูปแบบการจัดโต๊ะเก้าอี้ในลักษณะต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเรียงแถวหันหน้าเข้าหาครู เช่น จัดเป็นรูปตัวที ตัวยู วงกลม หรือจัดเป็นกลุ่ม

2.1 ลักษณะการจัดชั้นเรียน การจัดชั้นเรียนแบบนวัตกรรมนี้ โต๊ะครูไม่จำเป็นต้องอยู่หน้าชั้น อาจเคลื่อนย้ายไปตามมุมต่าง ๆ การจัดโต๊ะนักเรียนจะเปลี่ยนรูปแบบไปตามลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ส่วนใหญ่นิยมจัดโต๊ะเป็นกลุ่ม เพื่อให้ให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน มีการจัดศูนย์สนใจ มีสื่อการสอนในรูปแบบของชุดการสอน หรือเครื่องช่วยสอนต่าง ๆ ไว้ให้นักเรียนศึกษาด้วยตนเอง หรือศึกษาร่วมกับเพื่อน มีการตกแต่งผนังห้องและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับเรื่องที่นักเรียนกำลังเรียน

2.2 บทบาทของครูและนักเรียน การจัดชั้นเรียนแบบนี้ครูจะเป็นผู้กำกับและแนะนำนักเรียนเป็นผู้แสดงบทบาท ครูจะพุดน้อยลง ให้นักเรียนได้คิด ได้ถาม ได้แก้ปัญหา และได้ทำกิจกรรมด้วยตนเอง นักเรียนอาจจะเรียนด้วยตนเองจากสื่อประสม เช่น บทเรียนแบบโปรแกรม ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครูจะเป็นผู้ให้

คำแนะนำ และช่วยเหลือเมื่อจำเป็น ดังนั้น การจัดชั้นเรียนแบบนี้จึงเป็นการจัดชั้นเรียนที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่ต้องการให้ผู้เรียนได้คิดค้นคว้า วิเคราะห์วิจารณ์ และลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน จนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 12) ให้ความหมายในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ 1 การวิเคราะห์

รายการพฤติกรรม

1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่ระบุดังกล่าวในปัจจุบัน
3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ตัวบ่งชี้ 2 การสังเคราะห์

รายการพฤติกรรม

1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้
2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

รายการพฤติกรรม

1. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการระบวงการวิจัย
อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้
2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของ
ผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ
3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ
ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

ภิญญา ลองศรี (2550, หน้า 14) การวิจัยทางการศึกษาคือ
กระบวนการเสาะแสวงหาความรู้ อย่างเป็นระบบในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร แผนการ
จัดประสบการณ์การเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียน
การสอนของครูซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพทางการศึกษาเป้าหมายของการวิจัยทางการศึกษา
ควรจะคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ หลักการและทฤษฎี
ทางการศึกษา การบริหารการศึกษา การเรียนการสอนเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่มุ่งที่ผู้เรียนและ
พัฒนาการทางการศึกษาของสังคม

พัชวิชัย โสภยากุล (2552, หน้า 35) การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง
การหาความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับสภาพการเรียนการสอน
ในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรค
ต่อการเรียนการสอนโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งครูเป็นผู้วิจัยและใช้ผลงานวิจัย
จากที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ
วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง
ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลผลหา
ข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์
องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

5. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

แนวคิดในการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

5.1 ไม่หยุดยั้งการพัฒนา

ผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ จำเป็นต้องมีการ
พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคลิกภาพ ลักษณะพฤติกรรม หรือ

แม้แต่วิธีการทำงาน คุณจะต้องเป็นผู้สำรวจและประเมินความสามารถตนเองอย่างสม่ำเสมอ หาข้อบกพร่อง ปรับปรุงให้ดีขึ้น อย่างเช่น ถ้าไม่เก่งภาษาอังกฤษ แต่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน คุณต้องศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ตนเองเก่งภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้คุณจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางในการทำงานใหม่ที่เหมาะกับคุณ เพื่อให้การทำงานมีความง่ายสำหรับคุณ จะทำให้คุณประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากขึ้นได้

5.2 คิดบวก มองโลกในแง่ดีเสมอ

ความคิดทางบวก เป็นส่วนช่วยให้คุณสมารถทำงานได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น เมื่อคุณพบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ เวลาทำงาน เพียงคุณมีความคิดในทางที่ดี คุณก็สามารถก้าวข้ามปัญหาเหล่านั้นได้โดยง่าย และรวดเร็ว ความสำเร็จในหน้าที่การงานอาจจะไม่มาในวันนี้ แต่จะต้องมาหาคุณในสักวันเราเชื่อว่าการคิดแต่เรื่องดี ๆ หรือการมองโลกในแง่ดี จะทำให้การทำงานของเรามีแต่ความสุขได้

5.3 มุ่งเน้นความอดทน

ความอดทนเป็นพลังของความสำเร็จ การอดทนต่อคำพูด อดทนต่อพฤติกรรมการดูหมิ่น อดทนต่อความเครียดในการทำงาน เป็นอีกสิ่งที่สำคัญ และเป็นแรงผลักดันให้คุณก้าวไปหาความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นอาชีพอะไรก็แล้วแต่ จะต้องพบกับผู้คนที่อาจจะมีคำพูดที่ไม่ดี หรือมีพฤติกรรมที่คุณไม่สามารถรับได้ แต่การที่คุณมีความอดทน อดกลั้น จะทำให้คุณสามารถประนีประนอมกับปัญหาของคนเหล่านั้นได้ หน้าที่การงานของคุณก็จะไม่เสียและสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่น เพียงแค่คุณไม่ใส่ใจกับปัญหาคนอื่น ๆ คุณก็สามารถพบกับความสำเร็จได้อย่างแน่นอน

5.4 มีน้ำใจให้กับเพื่อนร่วมงาน

นิยามความสำเร็จในหน้าที่การงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับความสูงของตำแหน่ง แต่การทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นเส้นทางแห่งความสำเร็จในหน้าที่การงานแล้ว ไม่ว่าคุณจะทำหน้าที่อะไรก็แล้วแต่ การที่คุณมีน้ำใจกับทุกคน มีความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน และให้ความเป็นกันเองกับผู้คนภายนอก จะทำให้ชีวิตของคุณมีความสุข และสามารถร่วมงานกันได้อย่างสบายใจ เหมือนดังคำกล่าวที่ว่า “หากคนใดไม่รู้จักรับเป็นมิตรกับคนอื่นแล้วไซ้ ผู้นั้นก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนเองได้ ฉะนั้น”

5.5 ทุ่มเทกับการทำงาน

การทำงานทุกอย่างต้องมีความตั้งใจ ใส่ใจทุกรายละเอียด เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด หากทุกครั้งมีความตั้งใจทำงาน ผลงานก็ย่อมออกมาดีด้วยเช่นกัน สำหรับพนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เมื่อเวลาทำงานก็ต้องให้ความสนใจกับเรื่องงานมาเป็นอันดับแรก และให้ทำงานด้วยความสนุก ไม่ควรเครียดเรื่องอื่น ๆ ที่อยู่ นอกเหนือจากงานที่ทำมากเกินไป เพราะอาจส่งผลเสียกับงานที่คุณทำได้ การทุ่มเทกับการทำงานในทุกวัน ในไม่ช้าคุณก็จะประสบความสำเร็จกับการทำงานได้

5.6 พร้อมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

นอกจากคุณจะทุ่มเทให้กับการทำงานแล้ว การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพิ่มความสามารถในการทำงานให้เกิดทักษะและมีความชำนาญในงานนั้น ๆ และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสอดคล้องกับตนเองได้อย่างเหมาะสม หากคุณสามารถทำได้อย่างนี้แล้ว ความสำเร็จก็จะเข้ามาหาคุณได้อย่างที่คุณต้องการ

5.7 เก็บเกี่ยวประสบการณ์

ทุกความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน ให้ถือเสียว่าเป็นประสบการณ์ให้คุณก้าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเริ่มทำงานด้วยความรอบคอบ หลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้น หากคุณเริ่มทำงานด้วยจิตใจที่สงบ ไม่ว่าคุณจะเกิดข้อผิดพลาดใด ๆ คุณก็สามารถรับมือได้ทุกสถานการณ์ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

สรุป แนวคิดการพัฒนาตนเอง ถือเป็น “ปรัชญาชีวิต” รูปแบบหนึ่งที่จะช่วยชี้นำแนวทางให้คุณก้าวเดินไปสู่ความสำเร็จพร้อม ๆ กับความสุขในการทำงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยการพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถ และประสบการณ์ที่มี ในหน้าที่การงานตามต้องการ

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ชูชาติ พวงสมจิตร (2554, หน้า 26) ได้ประมวลสรุปความสำคัญ ของชุมชนไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ชุมชนเป็นศูนย์กลางที่ยึดเหนี่ยวทุกคนทุกครอบครัวให้มารวมกัน

2. ชุมชนเป็นสถาบันระดับพื้นฐานที่ช่วยสร้างระบบในการจัดการตนเองให้เหมาะสมกับสภาพของชุมชน
3. เป็นศูนย์กลางในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน
4. เป็นแหล่งสร้างและอนุรักษ์รากฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. เป็นองค์กรสังคมที่ช่วยถ่วงดุลไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไป
6. เป็นองค์กรท้องถิ่นที่ช่วยจัดระบบความสัมพันธ์ของคนในชุมชนให้เกิดความเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 15)

ให้ความหมายในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

รายการพฤติกรรม

1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน
2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน
4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 2 การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

รายการพฤติกรรม

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

โดยสรุปแล้ว การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้นำได้ดังต่อไปนี้ พฤติกรรมด้านการนำแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษามาใช้ พฤติกรรมด้านการพัฒนาการเรียนการสอน พฤติกรรมด้านการส่งเสริมพัฒนาครู พฤติกรรมด้านการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ พฤติกรรมด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พฤติกรรมด้านการวิจัย พฤติกรรมด้านการพัฒนาหลักสูตร ฯลฯ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์และสนใจที่จะทำการวิจัยถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ และพลาพรรณ คำพรรณ (2550, หน้า 2 – 4) กล่าวว่าสรุปว่า จุดสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเน้นการปรับตัวในเชิงรุกเพื่อมุ่งสู่อนาคตที่พึงประสงค์ มีการเพิ่มความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง พัฒนาการเรียนรู้ในปัจจุบันบุคคลและเป็นกลุ่มมีการใช้ผลการเรียนรู้เพื่อผลลัพธ์ที่ดีกว่าโดยผ่านกลไกกระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในความคิดภูมิปัญญา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แท้จริงและการเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นในอนาคต

ลักษณะ ศุภวรรณเจษฎ์ (2550, หน้า 12) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองตามสภาพแวดล้อมปัจจุบัน มีการอำนวยความสะดวกในทุก ๆ ด้านแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการใฝ่เรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนบุคลากรให้มีการสร้างผลงานให้สำเร็จ โดยใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

ร่วมกันของบุคลากร ในอันที่จะนำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และได้เปรียบทางการแข่งขันในภาวะแวดล้อมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จิราพร ภูธรารักษ์ (2551, หน้า 10) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มุ่งเน้นที่บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนความรู้กัน มีการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อสื่อสาร มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ โดยที่บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนา ปรับปรุงตนเองและกระบวนการทำงานภายในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ลาวัญญ์ ฉัตรรุ่งชีวัน (2552, หน้า 16) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น องค์กรที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคคลทุกระดับในองค์กร เพื่อกระตุ้นสมาชิกในองค์กร ใฝ่เรียนรู้ และมีความพยายามในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง กระทั่งเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดี ส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

สุรียา สุวรรณประสิทธิ์ (2552, หน้า 81) อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรซึ่งมีคนในองค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ แสวงหา ตีความ ถ่ายโยง และเก็บรักษาความรู้ที่มีพลังขับเคลื่อนและสมรรถนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่ ๆ และมีความต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดหมายของบุคคลในระดับต่าง ๆ โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ และบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม ทั้งนี้ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร

เจษฎา นกน้อย (2552, หน้า 7) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการจัดการองค์กรที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์กรในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและแสวงหาวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

Weldy and Gillis (2010, p. 459) อธิบายว่า การพัฒนาองค์กร สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและที่สำคัญ จะต้องมีความพยายาม มีความมุ่งมั่นอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

Hamzah, Maidin, & Rahman (2011, p. 57) ให้คำนิยาม ของค์การแห่งการ เรียนรู้ว่า เป็นองค์การมีการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นองค์การที่ส่งเสริม บุคลากรและความร่วมมือระหว่างบุคคล เสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่ม เพิ่มพูนการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผย รวมทั้งเป็นองค์การที่ส่งเสริมภาวะพึ่งพิง ะหว่างบุคคลและองค์กร

Ross et al (2011, pp. 26 – 29) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการ พิสูจน์หรือทดสอบประสบการณ์ที่สะสมอย่างต่อเนื่อง โดยองค์การจะปรับเปลี่ยน ประสบการณ์ให้เป็นองค์ความรู้ที่จะใช้อำนวยต่อการเรียนรู้ทั้งองค์การและตอบสนองต่อ วัตถุประสงค์หลักขององค์การเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่าองค์การแห่งการ เรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มุ่งพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับ โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้ บุคคล องค์การ การจัดการความรู้และ เทคโนโลยีตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยและกระตุ้น ให้องค์การ มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มุ่งพัฒนา ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับ โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการ เรียนรู้ บุคคล องค์การ การจัดการความรู้และเทคโนโลยีตลอดจนการสร้างบรรยากาศ ในการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยและกระตุ้น ให้องค์การมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการหลายคนได้เสนอแนะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้หลาย รูปแบบแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนก็มีแนวคิดในการพัฒนาองค์การเพื่อเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้แตกต่างกันดังนี้

คำนึ่ง ผุดพอง (2547, หน้า 17) ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญขององค์การ แห่งการเรียนรู้ มีดังนี้

1. การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลจะได้รับการเชื่อมโยงเข้ากับการ เรียนรู้และการพัฒนาองค์การ
2. มุ่งเน้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการ ปรับเปลี่ยน

3. การทำงานเป็นทีมทุกรูปแบบ จะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และการทำงาน

4. การทำงานแบบเป็นเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเรียนรู้และบรรลุผลสำเร็จในงานนั้น ๆ

5. ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากบุคคลและองค์การทำให้องค์การได้เปรียบคู่แข่ง

6. ความคิดอย่างเป็นระบบและการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ

7. ตัวกระตุ้นที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ค่านิยมและความสร้างสรรค์ที่มีค่า

วิจารณ์ พานิช (2550, หน้า 167) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นองค์การที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ สัมผัสความรู้และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานทั้งในหมู่บุคลากรและระหว่างองค์การกับภายนอก หลักสำคัญ 5 ประการ ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และบุคคลเรียนรู้ได้แก่

1. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)

3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

กมลรัตน์ วัชรินทร์ (2556) ให้ความเห็นว่า องค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. มีการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ (Systematic problem solving)

โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Deming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)

2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การเสมอ โดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program

3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้ศึกษาถึง

ความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของสมาชิก

4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) ฯลฯ

5. มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำ Report, Demonstration, Training & Education, Job Rotation ฯลฯ

สมบัติ กุสุมาวสี (2558, หน้า 69) กล่าวว่า คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. องค์กรที่มีความคาดหวังสูงและปรับตัวได้เร็วทันต่อเหตุการณ์
2. องค์กรที่เร่งรัดในการพัฒนากระบวนการ ผลิตภัณฑ์

และบริการใหม่ ๆ

3. องค์กรที่เรียนรู้ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แล้วใช้ความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. องค์กรที่จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง

5. องค์กรที่เรียนรู้ความผิดพลาดของตนและคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

6. องค์กรที่ทุกคนทำงานด้วยใจ กาย และสมองอย่างมีประสิทธิภาพ

7. องค์กรที่ทำงานได้รวดเร็วแต่ได้ผลมาก

8. องค์กรที่มีการกระตุ้นและเสริมพลังของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีการ พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

9. องค์กรที่ดำเนินงานอย่างเป็นธรรมชาติ โปร่งใส เข้าใจเป้าหมาย

เดียวกัน

10. องค์กรที่มีลักษณะการบริหารในแนวราบ ยืดหยุ่น และกระจายอำนาจ ตลอดจนความรับผิดชอบที่มีการควบคุมคุณภาพอย่างจริงจัง

11. องค์กรที่มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบทันสมัยพร้อมใช้งาน

Senge (1991, p. 78) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าการเรียนรู้ คือ การที่บุคคลสามารถที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน เป็นการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ในชีวิต และได้ให้ความสำคัญของการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับองค์การที่จะประสบผลสำเร็จเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องมีองค์ประกอบที่เรียกว่า

วินัย 5 ประการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)
2. ความสามารถของบุคคล (Personal Mastery)
3. รูปแบบทางความคิด (Mental Model)
4. การแชร์หรือการแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
5. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)

Watkins and Marsick (1993, อ้างถึงในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556, หน้า 12) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้องค์กรจะต้องพร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยองค์กรในการพัฒนาและสร้างแนวทางใหม่ขึ้นกับองค์กร ทั้งนี้ได้กำหนดและอธิบายรายละเอียดปัจจัยที่สำคัญ 7 ประการที่จะผลักดันให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities) เป็นการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นโดยออกแบบการเรียนรู้ให้ผนวกเป็นส่วนหนึ่งของงานย่อย ๆ เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้ได้ระหว่างปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมการใฝ่รู้และการสานเสวนา (Promote Inquiry and Dialogue) บุคลากรต้องมีความสามารถในการฟังและทำความเข้าใจและกล้าที่จะซักถามเพื่อตรวจสอบความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการทดลอง วัตถุประสงค์และพิสูจน์โดยการนำแนวคิดต่าง ๆ มาทดลอง
3. กระตุ้นความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning) องค์กรควรออกแบบงานที่เปิดโอกาสโดยการนำความคิดเห็นที่หลากหลายของกลุ่มต่าง ๆ มาใช้และอาจมีการให้รางวัลและสร้างค่านิยมของคนในองค์กรให้ทำงานเป็นทีม
4. สร้างระบบในการจัดเก็บและการแบ่งปันความรู้ (Establish Systems to Capture and Share Learning) องค์กรควรสร้างระบบแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้พนักงานเข้าถึงการเรียนรู้ได้โดยง่ายและสามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง และระบบในการแลกเปลี่ยนความรู้ควรเป็นระบบที่ใช้งานได้ อยู่ตลอดเวลา มีการบำรุงรักษาให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป ระบบแห่งการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องมีเทคโนโลยีระดับสูงเสมอไป

5. เอื้ออำนาจให้แก่บุคลากรผ่านวิสัยทัศน์ร่วม (Empower People toward a Collective Vision) เป็นการสนับสนุนให้พนักงานได้คิดริเริ่มสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองแล้วดำเนินการแลกเปลี่ยนกับกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร จนกลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร

6. เชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to its Environment) องค์กรควรส่งเสริมให้ตรวจสอบ ติดตามผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกที่สามารถมีผลกระทบต่อองค์กร

7. สร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning) องค์กรควรสนับสนุนการเรียนรู้ให้ผู้นำอยู่เสมอ เพื่อจะได้มีผู้นำที่มีกลยุทธ์โดดเด่น เพราะผู้นำเหล่านี้จะนำยุทธวิธีทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

Marquardt & Reynolds, (1994, p. 11) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะ 11 ประการดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure)
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture)
3. การให้อำนาจและความรับผิดชอบในงานที่เพิ่มมากขึ้น (Empowerment)
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning)
5. การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer)
6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology)
7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality)
8. กลยุทธ์ (Strategy)
9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere)
10. การทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีเครือข่าย (Teamwork and Networking)
11. วิสัยทัศน์ (Vision)

Marquardt (1996, p. 57) เสนอแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับระบบย่อย 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันได้แก่

1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ เป็นแกนสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถจำแนกได้ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ แต่ถึงอย่างไรทักษะของแต่ละระดับต้องเริ่มจากทักษะของตัวเองเป็นจุดเริ่มที่สำคัญ การที่บุคคลจะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากทักษะ คือ ความคิด ความเข้าใจเชิงระบบรูปแบบความคิด ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง การสนทนา

2. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) Marquardt มองระบบย่อยนี้ ว่าเป็นการกำหนดให้คนเกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน มีกระบวนการต่าง ๆ เกิดขึ้น และดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง ภายใต้วิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งเป็นความคาดหวังร่วมกันของทุกคนในองค์การ อีกทั้งยังมีโครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่เป็นการสนับสนุนให้ทุกภาคส่วน ทำหน้าที่อย่างเหมาะสม

3. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) Marquardt ถือว่าการจัดการความรู้เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านนี้ประกอบขึ้นจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่รวมเป็นระบบการจัดการความรู้ที่มีในองค์การ

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) เทคโนโลยีถือเป็นเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสะดวกมากขึ้น เทคโนโลยีสามารถทำให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลและแลกเปลี่ยนสารสนเทศ อันจะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในองค์การ

5. การเอื้ออำนาจให้แก่สมาชิกในองค์การ (People Empowerment) ผู้บริหารต้องมีหน้าที่สนับสนุนโอกาสให้บุคคลที่อยู่รอบ ๆ ทั้งฝ่ายที่อยู่ในองค์การ เช่น ผู้บริหารหรือพนักงาน หรือบุคคลภายนอกองค์การ เช่น ลูกค้า ผู้ขาย ชุมชน ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยเช่นกันแต่ละองค์ประกอบย่อย ของ Marquardt มีความสำคัญต่อการเพิ่มคุณภาพของการเรียนรู้ องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นพลวัตและมีความสัมพันธ์กันจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ แนวคิดของ Marquardt มีแนวคิดที่มีความซับซ้อนน้อยกว่าของ Senge จึงได้รับการยอมรับจากกลุ่มนักวิชาการ และยังนำไปใช้เป็นกรอบแนวความคิดต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ถูกนำไปพัฒนาอย่างแพร่หลาย จนนำไปสู่องค์ประกอบพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ใช้เทียบเคียงในการพัฒนาตัวแบบต่าง ๆ ในปัจจุบัน โดย Marquardt ได้นำเสนอทั้งองค์ประกอบของการเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบที่ครอบคลุมระบบย่อยต่าง ๆ ที่สำคัญขององค์การ แนวปฏิบัติในการนำหลักต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติจริง ในองค์การและแนวทางในการประเมินสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Garvin (1998, pp. 47 – 79) เสนอแนวความคิดโต้แย้งแนวคิดของเซงเก้ (Senge) ว่ามีความเป็นนามธรรมสูง การ์วินได้พยายามเชื่อมโยงการเรียนรู้และการปรับปรุงงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติงานประจำในแต่ละวัน ได้แก่

1. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อการวิเคราะห์ปัญหาแทนการคาดเดาหรือแทนการใช้สัญชาตญาณ
2. การทดลองแนวทางใหม่ ๆ โดยใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์มาทำการทดสอบความรู้ใหม่ ๆ อาจทำในลักษณะของการทดลองย่อย ๆ เพื่อสะสมความรู้และแก้ไขทำให้ดียิ่งขึ้นไปอีก
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและอดีต โดยต้องมีการวางแผน และทำอย่างเป็นระบบ มีการจดบันทึกที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ยอมรับและเห็นคุณค่าของข้อผิดพลาดในอดีต
4. การเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งที่คุณอื่นทำได้เป็นอย่างดี เรียนรู้หรือเทียบกับองค์การอื่นที่เรียนรู้และทำได้ดีกว่าเรา หรือการเรียนรู้จากลูกค้า อาจจะทำให้เกิดการพูดคุยสนทนากับลูกค้า
5. การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพภายในองค์การ การถ่ายทอดความรู้อาจทำได้หลายวิธี เช่น การเขียน การพูด การรายงานต่าง ๆ ที่คนในองค์การสามารถเข้าถึงได้ง่าย

Dibella and Nevis (1998, pp. 61 – 79) เสนอแนวความคิดเพิ่มเติมจากเซงเก้ (Senge) ที่จะช่วยกระตุ้นให้องค์การเกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ได้แก่

1. การสำรวจ คือเป็นการกระตุ้นบุคลากรในองค์การให้มีการตื่นตัวที่จะสำรวจตรวจสอบข้อมูลความเป็นไปของสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความอยู่รอดและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
2. การให้ความสำคัญของการวัด ข้อมูลที่ได้จากการวัดจะช่วยให้เห็นแง่มุมของความเป็นจริงอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา พิสูจน์ และตัดสินใจ
3. การใช้ผลต่างของผลการดำเนินงาน อาจจะใช้การเทียบเคียงกับหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ หรือไม่ก็เทียบเคียงกับเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

4. การสร้าง ความสงสัยในองค์การ อาจจะทำให้สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้มีการใช้เหตุผล ตั้งปัญหาคำถามต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ จากนั้นทำการพิสูจน์และศึกษา แก้ไขความคิดหรือปัญหาเหล่านั้น
5. การมีบรรยากาศที่เปิดกว้าง สร้างบรรยากาศที่ลดความหวาดกลัว และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น เชื่อใจซึ่งกันและกัน เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น
6. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์การต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
7. ความหลากหลายในการปฏิบัติงาน พัฒนาหรือค้นหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานให้ทำงานได้หลากหลายวิธีก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นอย่างมาก
8. การมีแนวร่วมสนับสนุนจากหลายฝ่าย เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความแตกต่างกันของสถานะของแต่ละมุมมอง
9. การมีผู้นำที่เอาใจใส่ เพราะการมีผู้นำที่ใส่ใจจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการช่วยสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรและเชิงจิตวิทยาอีกด้วย
10. มีมุมมองที่เป็นระบบ การเห็นความเชื่อมโยงของกลไกต่าง ๆ อย่างเป็นระบบจะช่วยสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในหลากหลายวิธี

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	คำเมือง ผุดผ่อง (2547)	วิจารณ์ พานิช (2550)	กมลรัตน์ วัชรินทร์ (2556)	สมบัติ กุศลมาลี (2558)	Senge (1991)	Watkins and Marsick (1993)	Marquardt & Reynolds, (1994)	Marquardt (1996)	Garvin (1998, pp. 47 – 79)	Dibella and Nevis (1998, pp. 61 –79)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		100
6. การมีแบบแผนความคิด					✓						1	10
7. องค์การมีวิสัยทัศน์		✓		✓	✓	✓	✓				5	50
8. มีการทดลองปฏิบัติ			✓								1	10
9. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต			✓						✓		2	20
10. มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำให้ Report			✓								1	10

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	คำนิยาม (2547)	วิจารณ์ พานิช (2550)	กมลรัตน์ วัชรินทร์ (2556)	สมบัติ กุสุมาลี (2558)	Senge (1991)	Watkins and Marsick (1993)	Marquardt & Reynolds, (1994)	Marquardt (1996)	Garvin (1998, pp. 47 – 79)	Dibella and Nevis (1998, pp. 61 – 79)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		100
11. พัฒนาระบบงานการผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ				✓					✓	✓	3	30
12. องค์กรที่เรียนรู้ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ				✓	✓	✓					3	30
13. องค์กรที่จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง				✓	✓	✓	✓		✓	✓	6	60
14. องค์กรที่เรียนรู้ความผิดพลาดของตนเองและคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ			✓	✓					✓		3	30
15. องค์กรที่ทุกคนทำงานด้วยใจ				✓							1	10

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ค้ำฉิ่ง ผุดผ่อง (2547)	วิจำรณณ์ พำนัช (2550)	กมฉร์ตน์ ว้ชฉรฉนทร์ (2556)	สมบตี กุฉุมำวลี (2558)	Senge (1991)	Watkins and Marsick (1993)	Marquardt & Reynolds, (1994)	Marquardt (1996)	Garvin (1998, pp. 47 – 79)	Dibella and Nevis (1998, pp. 61–79)	รฉวม	รฉยฉฉฉ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		100
16. องค้กรที่ทำงำนได้ร่วดเร็วแต่ได้ผลมำก				✓							1	10
17. องค้กรที่มีกำรกระตุนและเสริมพลัง				✓							1	10
18. องค้กรที่มีลักษณะกำรบริหำรในแนวรำบ ยึดหญุน และกระจ่ำยอำนำจ				✓							1	10
19. องค้กรที่มีระบบข้อมูลสรสนเทศที่เป็นระบบ ท้นสม้ย พร้อมใช้งำน				✓							1	10
20. สร้งระบบในกำรจัดเก็บและกำรแบ่งปันควำมรู้						✓					1	10

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ค้ำฉิ่ง ผุดผ่อง (2547)	วจิารณั พานิช (2550)	กมลรัตนั วัชรินทร์ (2556)	สมบัดี กุสุมาลลี (2558)	Senge (1991)	Watkins and Marsick (1993)	Marquardt & Reynolds, (1994)	Marquardt (1996)	Garvin (1998, pp. 47 – 79)	Dibella and Nevis (1998, pp. 61–79)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		100
21. เชื่อมโยงองค์การเข้ากับสภาพแวดล้อม						✓	✓				2	20
22. สร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้						✓	✓			✓	3	30
23. โครงสร้างที่เหมาะสม							✓				1	10
24. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ							✓				1	10
25. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม							✓				1	10
26. เทคโนโลยีการเรียนรู้							✓				1	10

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	คำนี้ถึง ผู้แต่ง (2547)	วิจารณ์ พาณิช (2550)	กมลรัตน์ วัชรินทร์ (2556)	สมบัติ กุศลมาลี (2558)	Senge (1991)	Watkins and Marsick (1993)	Marquardt & Reynolds, (1994)	Marquardt (1996)	Garvin (1998, pp. 47 – 79)	Dibella and Nevis (1998, pp. 61 –79)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		100
27. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality)							✓				1	10
28. การสำรวจ ข้อมูลความเป็นไปของ สิ่งแวดล้อม										✓	1	10
29. การให้ความสำคัญของการวัด ข้อมูล										✓	1	10
30. การใช้ผลต่างของผลการดำเนินงาน										✓	1	10
31. บรรยากาที่กระตุ้น										✓	1	10
32. การมีแนวร่วมสนับสนุนจากหลายฝ่าย										✓	1	10

จากตาราง 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ จากแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเลือกองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีค่า ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย องค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร
2. การมีการทำงานเป็นทีม
3. การมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
4. การมีวิสัยทัศน์
5. องค์กรที่จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างทั่วถึง

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ตั้งอยู่เลขที่ 42 ถนนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นอาคารโรงฝึกงานแบบ คอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น พื้นที่ 547.20 ตรม.

1.2 อาณาเขต

1.2.1 จังหวัดนครพนม

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตอำเภอดงหลวง และอำเภอหว้านใหญ่

จังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงคำม่วน และแขวงบอลิคำไซ

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตอำเภอกุสุมาลย์ และอำเภออากาศ

อำนวย จังหวัดสกลนคร

1.2.2 จังหวัดมุกดาหาร

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอนาแก อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

และอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอลิ่งนงทา จังหวัดยโสธร อำเภอชานุมาน

จังหวัดอำนาจเจริญ และอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเขาวง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัด
กาฬสินธุ์และอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด



ภาพประกอบ 2 พื้นที่จังหวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1.3 ลักษณะภูมิประเทศ

1.3.1 จังหวัดนครพนม

มีลักษณะภูมิประเทศทั่วไปเป็นที่ราบสูง ความสูงของพื้นที่โดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 140 เมตร สภาพภูมิประเทศแบ่งออกได้เป็น 2 เขต ดังนี้ เขตตอนเหนือ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเนินสูงและที่ดอนมีป่าไม้สลับกับพื้นที่ราบที่ใช้ทำนา ทางเหนือสุดของจังหวัดในเขตอำเภอบ้านแพงมีเทือกเขาภูลังกาทอดผ่าน นอกจากนี้

ยังมีแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่าน คือ แม่น้ำสงครามและแม่น้ำจันทน์ สำหรับอำเภอในเขตนี้ ได้แก่ อำเภอบ้านแพ่ง อำเภอศรีสงคราม อำเภอท่าอุเทน อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

เขตตอนใต้ พื้นที่บริเวณใกล้แม่น้ำโขงทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนทางทิศตะวันตก ซึ่งอยู่ห่างจากแม่น้ำโขงออกไปมีพื้นที่ดอนมีสภาพเป็นป่าเต็งรัง พื้นดินส่วนมากมีลักษณะเป็นหินลูกรัง บางแห่งมีลักษณะเป็นที่เนินและที่ราบสลับกัน มีแม่น้ำก้ำไหลผ่านพื้นที่ทางใต้สุดของจังหวัด ในเขตอำเภอนาแกมีเทือกเขาภูพานทอด เป็นแนวกั้นเขตระหว่างจังหวัดนครพนมกับจังหวัดมุกดาหาร สำหรับอำเภอที่อยู่ในเขตนี้ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอธาตุพนม อำเภอปลาปาก อำเภอนาแก และอำเภอวังยาง

1.3.2 จังหวัดมุกดาหาร

ทิศเหนือและทิศใต้ของจังหวัดเป็นที่ราบสูง ทิศตะวันตกมีเทือกเขาภูพาน มีลักษณะเป็นป่าไม้อายุ 20 ปี บางแห่งเป็นป่าดิบ ส่วนทิศตะวันออกเป็นที่ราบสลับป่าไม้อายุ 20 ปีของพื้นที่ทั้งจังหวัด ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ มีพื้นที่ป่าไม้อายุประมาณ 953,300 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 35.15 ของพื้นที่จังหวัด

2.4 เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษาคือพื้นที่ 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครพนมและจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 30 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 81 โรงเรียน

2. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่-การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน ข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและใน เขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่ การศึกษา

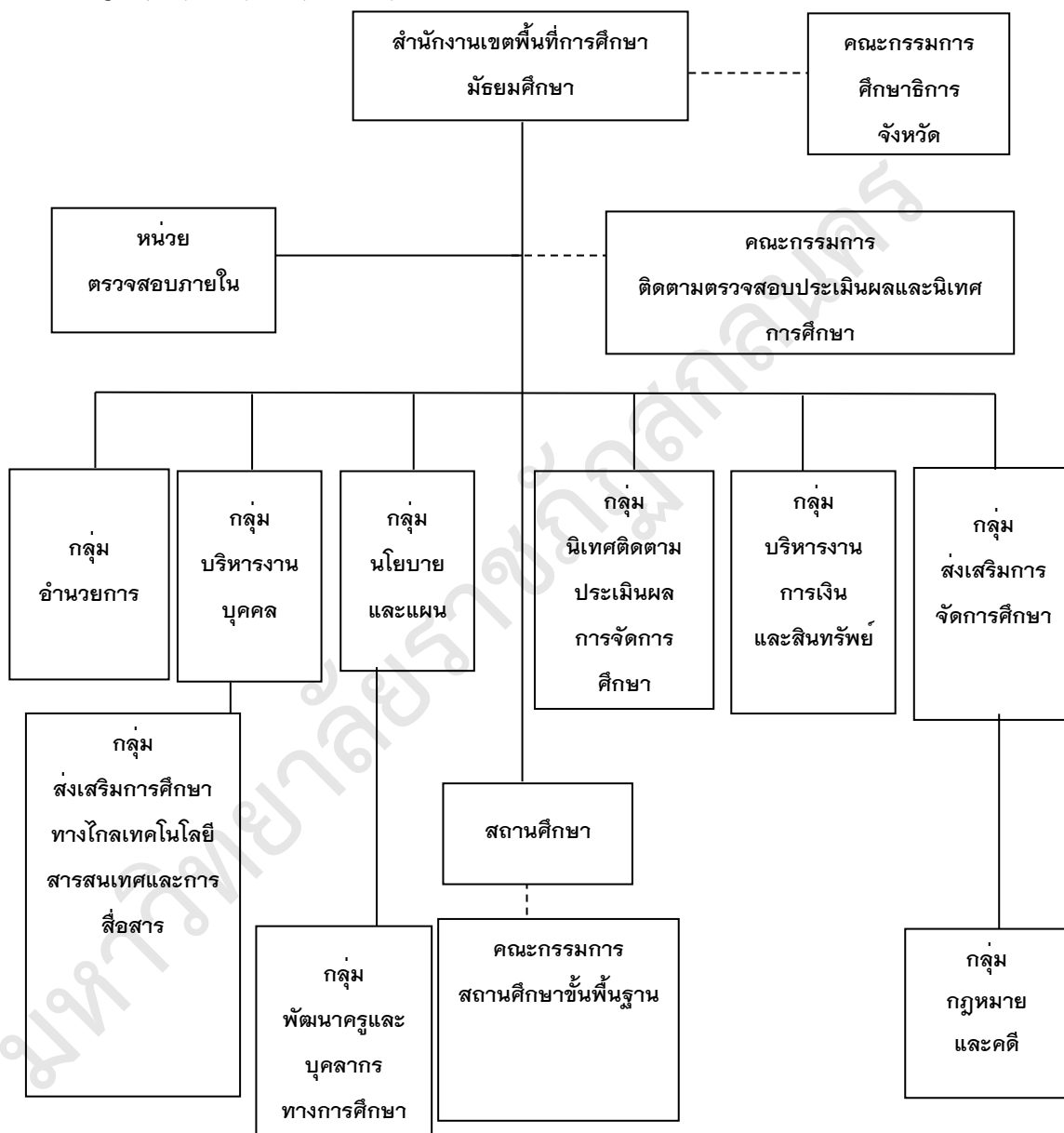
2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3. โครงสร้างการบริหารงาน



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22

4. ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

4.1 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและโรงเรียน

ตาราง 3 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียนแยกชายหญิง
ในสังกัด จำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน (แห่ง)				จำนวนนักเรียน (คน)		
			ใหญ่ พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก	ชาย	หญิง	รวม
1	เมืองนครพนม	7	-	2	3	2	2,987	3,919	6,906
2	ปลาปาก	6	-	-	2	4	1,222	1,364	2,586
3	ธาตุพนม	6	-	1	2	3	1,812	2,164	3,976
4	เรณูนคร	2	-	1	-	1	923	1,386	2,309
5	นาแก	5	-	1	2	2	1,649	2,085	3,734
6	ท่าอุเทน	6	-	1	1	4	1,384	1,703	3,087
7	บ้านแพง	3	-	-	1	2	674	901	1,575
8	ศรีสงคราม	6	-	-	1	5	1,170	1,593	2,763
9	นาหว้า	4	-	-	1	3	763	941	1,704
10	โพนสวรรค์	2	-	-	1	1	641	873	1,514
11	นาทม	2	-	-	1	1	374	433	807
12	วังยาง	2	-	-	-	2	193	216	409
รวมจังหวัดนครพนม		51	-	6	15	30	13,792	17,578	31,370
13	เมืองมุกดาหาร	11	-	1	4	6	2,984	4,253	7,237
14	นิคมคำสร้อย	5	-	-	1	4	838	1,069	1,907
15	ดอนตาล	3	-	-	1	2	700	917	1,617
16	ดงหลวง	2	-	-	1	1	398	519	917
17	คำชะอี	5	-	-	1	4	777	1,016	1,793
18	หนองสูง	3	-	-	1	2	519	621	1,140
19	หว้านใหญ่	1	-	-	-	1	189	211	400
รวมจังหวัดมุกดาหาร		30	-	1	9	20	6,405	8,606	15,011
รวมทั้งสิ้น		81	-	7	24	50	20,197	26,184	46,381

4.2 ข้อมูลบุคลากร

ตาราง 4 แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน	
☼ ผู้อำนวยการโรงเรียน	81
☼ รองผู้อำนวยการโรงเรียน	86
☼ ครู	2,674
☼ พนักงานราชการ (ครูผู้สอน)	193
☼ ครูวิฤทธิ	31
☼ ครูจ้าง (งบ SP 2)	-
☼ เจ้าหน้าที่ธุรการ	44
☼ ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	32
☼ ลูกจ้างประจำ	100
☼ ลูกจ้างชั่วคราว (นักการภารโรง)	22
รวม	3,263
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	
☼ ข้าราชการครู (ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการเขต)	3
☼ บุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์)	12
☼ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2)	25
☼ ลูกจ้างประจำ	1
☼ ลูกจ้างชั่วคราว	18
รวม	59
รวมทั้งสิ้น	3,322

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีโรงเรียนในสังกัด
 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 81 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน โรงเรียนในสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 30 โรงเรียน

ตาราง 5 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
จังหวัดนครพนม จำแนกตาม จำนวน ผู้บริหาร และ ครู

ที่	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	นักเรียน (คน)
1	ปิยะมหาราชาลัย	1	134	2,204
2	คำเตยอุปถัมภ์	1	25	468
3	นครพนมวิทยาคม	1	78	2,369
4	ศรีโคตรบูรณ์	1	38	489
5	บ้านผึ้งวิทยาคม	1	35	507
6	ศรีบัวบานวิทยาคม	1	34	450
7	วังกระแจะวิทยาคม	1	22	246
8	ปลาปากวิทยา	1	50	898
9	กุตาไก้วิทยาคม	1	33	420
10	มัธยมพัชรกิติยาภา ๑ นครพนม	1	47	525
11	ธรรมโฆสิตวิทยา	1	15	101
12	โคกสว่างประชาสรรค์	1	21	232
13	มหาชัยวิทยาคม	-	19	240
14	ธาตุพนม	1	123	2,248
15	อุ้มเหมาประชาสรรค์	1	30	656
16	โพนแพงพิทยาคม	1	20	173
17	กุดฉิมวิทยาคม	1	16	143
18	วัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	1	20	204
19	นาถอนพัฒนา	1	24	466
20	เรณูนครวิทยานุกูล	1	107	2,073
21	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	1	23	217
22	นาแกพิทยาคม	1	60	729
23	พระซองสามัคคีวิทยา	1	32	484
24	หนองบ่อวิทยานุกูล	1	14	163

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	นักเรียน (คน)
25	ธรรมมากรวิทยานุกูล	1	19	145
26	นาแกสามัคคีวิทยา	1	99	1,965
27	วังยางวิทยาคม	-	13	167
28	หนองโพธิ์พิทยาคม	1	16	202
29	อุเทนพัฒนา	1	53	1,320
30	ไชยบุรีวิทยาคม	1	26	339
31	พะทายพิทยาคม	1	39	588
32	รามราชพิทยาคม	1	23	287
33	ท่าจำปาวิทยา	-	12	128
34	เซียงยี่นวิทยา	1	15	147
35	บ้านแพงพิทยาคม	1	60	1,109
36	ภูสิงห์พิทยาคม	1	15	221
37	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	1	70	1,421
38	สามผงพิทยาคม	1	19	200
39	สนธิราษฎร์วิทยา	1	18	402
40	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	11	174
41	นาเดื่อพิทยาคม	1	21	258
42	บ้านขาพิทยาคม	1	29	285
43	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	1	62	1,049
44	นางัวราษฎร์รังสรรค์	1	17	208
45	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	1	12	221
46	อุดมพัฒนศึกษา	-	18	224
47	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	-	56	1,066
48	ค้อวิทยาคม	1	31	356
49	นาทมวิทยา	1	36	532

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	นักเรียน (คน)
50	หนองชนพิทยาคม	1	18	247
51	หนองแวงวิทยานุกูล	1	21	239
	รวม	46	1,974	30,205

ตาราง 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
จังหวัด มุกดาหาร จำแนกตาม จำนวน ผู้บริหาร และ ครู

ที่	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	นักเรียน (คน)
1	มุกดาหาร	-	71	2,304
2	นาโสกวิทยาจารย์	1	19	208
3	ผึ้งแดดวิทยาจารย์	1	38	591
4	นวมินทร์ราชูทิศ อีสาน	-	39	573
5	คำป่าหลายสรรพวิทย์	1	15	281
6	ดงเย็นวิทยาคม	1	27	443
7	นาวาราชกิจพิทยานุสรณ์	1	17	247
8	มุกดาวิทยานุกูล	1	60	907
9	วิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย มุกดาหาร	1	60	876
10	ดงมอนวิทยาคม	1	16	321
11	เมืองมุกวิทยาคม	1	23	228
12	คำสร้อยพิทยาสรรค์	1	53	1,107
13	อุดมวิทย์	1	23	309
14	รมเกล้าพิทยาสรรค์	1	16	189
15	แวงใหญ่พิทยาสรรค์	1	16	110
16	โชคชัยวิทยา	1	20	156

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	นักเรียน (คน)
17	ดอนตาลวิทยา	1	50	1,068
18	โพธิ์ไทรวิทยา	-	16	181
19	ผาเทิบวิทยา	1	30	339
20	ดงหลวงวิทยา	1	50	738
21	กกตูมประชาสรรค์ รัชมังคลาภิเษก	1	17	121
22	คำชะอีวิทยาการ	-	53	887
23	คำบกวิทยาการ	1	15	243
24	ชัยปัญญาวิทยานุสรณ์	1	26	261
25	คำชะอีพิทยาคม	1	20	232
26	เหล่าประชาอุทิศ	1	11	134
27	ห้วยน้ำใหญ่วิทยา	-	18	374
28	หนองสูงสามัคคีวิทยา	1	48	752
29	พลังราษฎร์พิทยาสรรพ์	1	13	156
30	หนองแวงพิทยาคม	1	15	193
	รวม	25	895	14,529

5. ทิศทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยคณะกรรมการบริหารแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้นำผลการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางปฏิบัติตาม พันธกิจ / ภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) และการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based Budgeting) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 มุ่งสู่การเป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติและก้าวทันอาเซียน
2. สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำให้เป็นผู้เรียนรู้อุดมคติชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม
3. พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และรองรับประชาคมอาเซียนและก้าวสู่มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และเป็นเลิศทางวิชาการ

2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุม เสมอภาค เป็นคนดีและมีความสุขในสังคม
 3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และเป็นมืออาชีพ
 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็งค่านิยม (Values)
 - F-U-N = เป็นสุข สนุกสนาน Forward thinking = หัวก้าวหน้า รักการเรียนรู้
 - Unity = อยู่อย่างสามัคคี ความเป็นหนึ่ง ประสานความร่วมมือ
 - Noble minded = พึ่งมีคุณธรรม นำจิตใจ
- สรุปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีสถานศึกษา ในสังกัด จำนวน 81 โรงเรียน แยกเป็นสถานศึกษาในจังหวัดนครพนม 50 โรงเรียน จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 31 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หน่วยงานทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมทั้งเป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี คุณภาพ ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อภิวัฒน์ นาเลาะห์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยปฏิบัติมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน อันดับสุดท้าย คือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 2) ปัญหาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านโดยมีปัญหามากอันดับแรกคือด้านการพัฒนาหลักสูตร และมีปัญหาอันดับสุดท้าย คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 3) ความต้องการในการบริหารงานวิชาการพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับ มากทั้งภาพรวมและรายด้านโดยมีความต้องการมากอันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนรองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาทรัพยากรสื่อและเทคโนโลยี ตามลำดับ 4) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พียัน ชิตสกุล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ได้แก่ งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการจัดการเรียนการสอน งานบริหารฝ่ายวิชาการ งานนิเทศการสอน และงานสื่อการเรียนการสอนและอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ งานวัดผลและประเมินผลการเรียน

วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับครูประจำชั้น ระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดบางประกอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการชั้นเรียน

ที่เหมาะสมจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ด้านศักยภาพและความรับผิดชอบของครู
ปทุมวัย ด้านการพัฒนาผู้เรียนและการดูแลชั้นเรียน และด้านการพัฒนาการของผู้เรียน

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนและ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายของ
โรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การ
ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนการ
ควบคุมการใช้เวลาในการสอน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม
สภาพการเรียนรู้ มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้

รัชฎาพร พิมพิชัย (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะ
ผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสร้าง
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูผลการวิจัย
พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างและ
พัฒนาหลักสูตร 2) การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน 3) การใช้กลยุทธ์
ในการจัดการเรียนการสอน 4) การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนและ 5) การวัดและ
ประเมินผล

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต
ตรวจราชการที่ 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะ
ผู้นำครู ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยพบว่า
องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
2) แบบอย่างทางการสอน 3) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 4) มุ่งพัฒนาผู้เรียน

ศิริพร กุลसानต์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำครูในการ
จัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย
พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบคือ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการ

ใช้หลักสูตรการสอน กระบวนการจัดการเรียนรู้ การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดประเมินผล 3) ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงขึ้นได้

ศรียุษา กมลธรรมรักษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาโดยการใช้อนุวัตร : กรณีโรงเรียนบ้านดงชมพู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านดงชมพู มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน 4) การได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู และ 5) การพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้

วาสนา ปุริโส (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนนำตกห้วยพลู : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า 1) สภาพปัจจุบันขาดการพัฒนาที่เป็นระบบในการใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน สภาพปัญหา ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนยังขาดอยู่ในระดับน้อย เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดคุณภาพในภาพรวมของโรงเรียน ความคาดหวังในการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก 2) ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูมีดังนี้ 2.1) โดยรวมอยู่ในระดับมากไปหาน้อย คือมีส่วนในการพัฒนา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2.2) ระดับบุคคล ครูมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและเพื่อน การเป็นแบบอย่างทางการสอนที่สนองความต้องการของนักเรียน 2.3) ระดับกลุ่ม ครูมีความสามารถในการนำ โครงการ / กิจกรรมต่าง ๆ ไปปฏิบัติร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตามเพื่อสนองนโยบายของสถานศึกษาในลักษณะสื่อสารสองทางเป็นการให้อำนาจการเสริมพลังงานทำงาน 2.4) ระดับโรงเรียน ครูทุกคนมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูตามความถนัดและความสนใจ จึงทำให้เกิดความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนา ยอมรับและ

เปิดใจต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปและ 2.5) ผลที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน คือครูใช้ภาวะผู้นำในการเรียนรู้จากโครงการต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของนักเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ทางบวก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Rodrigues (1997, Abstract) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในรัฐนิวยอร์ก ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการจะทำให้ผู้ร่วมงานและชุมชนมีความผูกพันต่อสถาบัน และกิจกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการจะเกี่ยวกับการนิเทศการสอน การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน และการทำงานร่วมกับชุมชน

Anderson (2000, Abstract) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาและศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษาโดยมีพฤติกรรมดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Joseph (2000, Abstract) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยใช้มิติการมองของครู ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมีลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ การพูดคุยกับครูเพื่อส่งเสริมการมีปฏิกริยาย้อนกลับ และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ

Supovitz; & Poglic (2001, Abstract) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิรูปการเรียนการสอนที่ยึดมาตรฐาน พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการโดยการ 1) สร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับครู 2) เน้นความร่วมมือและการสื่อสาร 3) สร้างและพัฒนาผู้นำคนอื่น ๆ 4) ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง 5) กำหนดกรอบความรับผิดชอบในการทำงาน 6) สังเกตการสอนและผลที่เกิดจากการสอน 7) อำนวยความสะดวกให้ครูได้รับพัฒนาทางวิชาการ 8) บริหารจัดการเวลาโดยเน้นความสำคัญแก่การเรียนการสอน 9) เป็นผู้สนับสนุน และให้บริการแก่ครู 10) มุ่งให้ความสนใจที่ผลงาน

Suranna and Moss (2002, p. 35) ทำการวิจัยค้นหาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับผิดชอบต่อความเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

Crowther et al. (2002, p. 25) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือในโรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤต โดยศึกษาเป็นเวลา 5 ปีในประเทศออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยได้พบองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู 6 ประการ เรียงลำดับตามความสำคัญน้อยไปหามาก ดังนี้ 1) การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวกับการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ 2) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน 3) ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น

Water; & Others (2003, Abstract) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบว่าในช่วง 30 ปีที่ผ่านมางานวิจัยได้บอกระบบอะไรบ้างเกี่ยวกับผลของภาวะผู้นำที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งในบทนำของรายงานวิจัยระบุว่า ไม่มีวิธีแก้ปัญหาวิธีใดที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างได้ผลสมบูรณ์แบบ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาทางการศึกษาหรือปัญหาขององค์กรใด ๆ ก็ตามเช่นเดียวกันกับเรื่องภาวะผู้นำซึ่งถือว่าเป็นเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของการศึกษาอย่างไรก็ตามผลการวิจัยที่เรียบเรียงใหม่ให้สะดวกต่อการเข้าถึงและการประยุกต์ใช้ของผู้บริหารย่อมสามารถเพิ่ม ความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการได้ สำหรับข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่า 1) มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่ม สูงขึ้นตามไปด้วย 3) มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ 21 ข้อที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำในด้าน 1) ดำเนินถึงวัฒนธรรมองค์กร 2) วางระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงาน 3) ออกกฎข้อบังคับที่ปกป้องครูให้สามารถทุ่มเทเพื่อการสอน 4) แสวงหาทรัพยากร 5) สร้างและพัฒนาหลักสูตรการสอนและการวัดผล 6) กำหนดจุดเน้นในเป้าหมาย 7) แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรการวัดผลและการสอน 8) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม 9) ให้รางวัลสำหรับความสำเร็จ 10) มีทักษะการสื่อสาร 11) เป็นนักประชาสัมพันธ์

- 12) ให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมตัดสินใจ 13) ยอมรับทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว
 14) มีมนุษยสัมพันธ์ 15) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 16) มองโลกแง่ดี 17) มีอุดมการณ์
 18) ติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียน 19) ยืดหยุ่น ปรับตัวง่าย 20) คำนี้ถึงสถานการณ์
 และ 21) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดสติปัญญา

Muijs และ Harris (2007) ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำของครูในโรงเรียนที่แตกต่างกัน 3 โรงเรียน โดยค้นพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สร้างความแตกต่างของภาวะความเป็นผู้นำของครู โดยองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจกัน และมีใจร่วมกันทำงาน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำครูที่เข้มแข็ง

Cetin และ Keser (2015) ได้ศึกษาบทบาทภาวะครูผู้นำที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงองค์กร มีวัตถุประสงค์หลักของงานวิจัย คือ การนำเสนอความเห็นของครูที่มีต่อการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าและมีวิธีจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อจะทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในด้านการเรียนรู้ ส่วนด้านที่แสดงออกของลงมา คือ การปลูกฝังวินัยในตนเอง และวิธีการให้รางวัลและการลงโทษ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ พบว่ามีวิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ การอ่านจากหนังสือ และวารสาร รองลงมานั้นคือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ การเข้ารับการฝึกอบรม และการใช้สื่อเทคโนโลยีตามลำดับ

Anantha (2016, p. 151) ได้ทำการวิจัยเรื่องระดับความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขต Kinta Selatan ประเทศมาเลเซีย ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางสติปัญญา แรงบันดาลใจ และแรงบันดาลใจในอุดมคติ การศึกษานี้ยังมุ่งศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเขต Kinta Selatan Perak อยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่น่าพอใจและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงาน นัยสำคัญของการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน พบว่า ผู้นำทางวิชาการมีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งส่วนที่สำคัญที่สุดคืองานทางด้านวิชาการที่เป็นงานหลักที่จะนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้จนสำเร็จ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพราะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร 2) การทำงานเป็นทีม 3) มีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) การถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง ดังนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อเป็นแนวทางในการนำภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และจังหวัดอื่น ๆ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน.....	18
ความหมายภาวะผู้นำ	18
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	20
ทฤษฎีภาวะผู้นำ	22
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ	23
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน	27
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	56
ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	56
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	58
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	72
สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา	72
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22..	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
โครงสร้างการบริหารงาน	76
ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา	77
ทิศทางการจัดการศึกษา	82
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	85
งานวิจัยในประเทศ	85
งานวิจัยต่างประเทศ	88
 3 วิธีดำเนินการวิจัย	 93
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	 94
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	94
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	102
การเก็บรวบรวมข้อมูล	105
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	105
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	107
ขั้นตอนที่ 2 แนวการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22	 108
 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	 111
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	115

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	175
ความมุ่งหมายของการวิจัย	175
สมมติฐานของการวิจัย	176
วิธีดำเนินการวิจัย.....	177
สรุปผลการวิจัย	180
อภิปรายผลการวิจัย	188
ข้อเสนอแนะ	196
บรรณานุกรม	199
ภาคผนวก.....	211
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	213
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	217
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	229
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	243
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม.....	255
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปมาลงในตาราง	261
ภาคผนวก ช ภาพประกอบงานวิจัย	265
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	271

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	32
2	สังเคราะห์องค์การแห่งการเรียนรู้.....	66
3	แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียนแยกชาย หญิงในสังกัดจำแนกตามอำเภอ.....	77
4	แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น	78
5	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตาม จำนวน ผู้บริหารและครู.....	79
6	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตาม จำนวน ผู้บริหาร และ ครู.....	81
7	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	95
8	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก.....	95
9	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง.....	98
10	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ.....	99
11	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน.....	116
12	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนโดยรวม.....	117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	118
14	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	119
15	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	120
16	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	120
17	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้.....	122
18	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู.....	123
19	ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม.....	124

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของ บุคคลและองค์กร.....	125
21	ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม.....	127
22	ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ.....	128
23	ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม.....	129
24	ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง	131
25	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน.....	132

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
26	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	133
27	เปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe-Method).....	135
28	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน.....	136
29	เปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe-Method).....	138
30	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน.....	139
31	เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน.....	141

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
32	เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	142
33	เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของ สถานศึกษาแตกต่างกัน.....	143
34	เปรียบเทียบรายคู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของ สถานศึกษาต่างกันโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method).....	144
35	เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีจังหวัดที่ตั้ง ต่างกัน.....	145
36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	147
37	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม.....	150

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
38	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร (Y1).....	152
39	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการทำงานเป็นทีม (Y2).....	153
40	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Y3).....	155
41	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y4).....	156
42	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง (Y5).....	158
43	สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	159

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
44	การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	245
45	การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน.....	249
46	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) กับค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	257
47	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) กับค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน.....	259

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	12
2 พื้นที่จังหวัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	73
3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 22.....	76
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	267
5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	267
6 สัมภาษณ์ นายพรสวัสดิ์ สุวรรณศรี ผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำป่าหลายสรรพวิทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	268
7 สัมภาษณ์ นายสินธ์ สิงห์ศรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22.....	268
8 สัมภาษณ์ นางปิยวรรณ บุญรักษ์ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22.....	269
9 สัมภาษณ์ ดร.เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์ ครูชำนาญการ โรงเรียนวังกระแจะวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22.....	269

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งเป็นการวิจัยความสัมพันธ์ดำเนินการ 2 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,829 คน จาก 81 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 72 คน และครูผู้สอน 2,754 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 197, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 62 คน และครูผู้สอน จำนวน 337 คน จากโรงเรียน 81 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) ดังนี้

1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 50 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอนในโรงเรียน โรงเรียนละ 2 – 3 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลาก ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 – 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 159 คน

1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอนในโรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลาก ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 – 6 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 99 คน

1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 14 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอนในโรงเรียน โรงเรียนละ 7 – 12 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลาก ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 7 – 13 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 141 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 62 คน และครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 337 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 7 – 10

ตาราง 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	47	972	1,011	40	119	159
โรงเรียนขนาดกลาง	15	708	719	12	86	99
โรงเรียนขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ	12	1,077	1,089	10	132	141
รวม	72	2,757	2,812	62	337	399

ตาราง 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก

ที่	สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	ศรีบัวบานวิทยาคม	1	31	36	1	3	4
2	วังกระแจะวิทยาคม	1	22	23	1	3	4
3	กุดาไก่อวิทยาคม	1	33	34	1	3	4
4	ธรรมโฆสิตวิทยา	1	12	13	1	2	3
5	โคกสว่างประชาสรรค์	1	21	22	1	2	3
6	มหาชัยวิทยาคม	-	19	19	-	2	2
7	หนองแวงวิทยาคม	1	15	16	1	2	3
8	โพนแพงพิทยาคม	1	21	22	1	3	4
9	กุดฉิมวิทยาคม	1	17	18	1	2	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
10	วัดบึงเหล็ก ในพระบรม ราชานุเคราะห์	1	20	21	1	2	3
11	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	1	23	24	1	3	4
12	หนองบ่อวิทยานุกูล	1	15	16	1	2	3
13	ธรรมากรวิทยานุกูล	1	19	20	1	2	3
14	วังยางวิทยาคม	1	13	14	-	2	2
15	หนองโพธิ์พิทยาคม	1	16	17	1	2	3
16	ไชยบุรีวิทยาคม	1	26	27	1	3	4
17	รามราชพิทยาคม	1	23	24	1	3	4
18	ท่าจำปาวิทยา	1	12	13	-	2	2
19	เขียงยืนวิทยา	1	15	16	1	2	3
20	ภูลังกาพิทยาคม	1	15	16	1	2	3
21	สามผงวิทยาคม	1	19	20	1	3	4
22	สนธิราษฎร์วิทยา	1	18	19	1	2	3
23	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	11	14	-	2	2
24	นาเดื่อพิทยาคม	1	21	22	1	3	4
25	บ้านขาพิทยาคม	1	29	30	1	3	4
26	นางิ้วราษฎร์รังสรรค์	1	17	18	1	2	3
27	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	1	13	14	1	2	3
28	อุดมพัฒนศึกษา	-	18	18	-	2	2
29	ค้อวิทยาคม	1	31	32	1	3	4
30	หนองชนพิทยาคม	1	18	19	1	2	3
31	หนองแวงวิทยานุกูล	1	21	22	1	3	4

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
32	นาโสกวิทยาจารย์	1	19	20	1	2	3
33	คำป่าหลายสรรพวิทย	1	15	16	-	2	2
34	ดงเย็นวิทยาคม	1	27	28	1	3	4
35	นาวาราชกิจพิทยานุสรณ์	1	17	18	1	2	3
36	ดงมอนวิทยาคม	1	15	16	1	2	3
37	เมืองมุกวิทยาคม	1	23	24	1	3	4
38	อุดมวิทย	1	23	24	1	3	4
39	ร่มเกล้าพิทยาสรรค์	1	16	17	1	2	3
40	แวงใหญ่พิทยาสรรค์	1	17	18	1	2	3
41	โชคชัยวิทยา	1	20	21	1	3	4
42	โพธิ์ไทรวิทยา	-	15	15	-	2	2
43	ผาเทิบวิทยา	1	30	31	1	3	4
44	กกตูมประชาสรรค์ รัชมังคลาภิเษก	1	18	19	1	2	3
45	คำบวิทยาจารย์	1	15	16	-	2	2
46	ชัยปัญญาวิทยานุสรณ์	1	26	27	1	3	4
47	คำชะอีพิทยาคม	1	20	21	1	3	4
48	เหล่าประชาอุทิศ	1	13	14	-	2	2
49	ห้วยน้ำใหญ่วิทยา	-	18	18	-	2	2
50	พลังราษฎร์พิทยาสรรพ์	1	13	14	-	2	2
	รวม	47	964	1,011	40	119	159

ตาราง 9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง

ที่	สถานศึกษาสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านผึ้งวิทยาคม	1	35	36	1	5	6
2	ปลาปากวิทยา	1	50	51	1	5	6
3	คำเตยอุปถัมภ์	1	26	27	-	5	5
4	ศรีโคตรบูรณ์	1	38	39	1	5	6
5	มัธยมพัชรกิติยาภา ๑ นครพนม	1	47	48	1	5	6
6	อุ้มเหมมาประชาสรรค์	1	30	31	1	5	6
7	นาถอนพัฒนา	1	28	29	-	5	5
8	นาแกพิทยาคม	1	60	61	1	5	6
9	พระซองสามัคคีวิทยา	1	32	33	1	5	6
10	พะทายพิทยาคม	1	39	40	1	5	6
11	นาทมวิทยา	1	36	37	1	5	6
12	ผึ้งแดดวิทยาคาร	1	37	38	1	5	6
13	นวมินทร์ราชูทิศ อีสาน	-	39	39	-	5	5
14	วิทยาศาสตร์จุฬารัตน ราชวิทยาลัย มุกดาหาร	1	61	62	1	6	6
15	ดงหลวงวิทยา	1	50	51	1	5	6
16	คำชะอีวิทยาคาร	-	53	53	-	5	5
17	หนองสูงสามัคคีวิทยา	1	48	49	1	5	6
	รวม	15	704	719	13	86	99

ตาราง 10 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ที่	สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
1	บ้านแพ้วพิทยาคม	1	60	61	1	7	8
2	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	1	70	71	1	8	9
3	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชาชนุ เคราะห์)	1	62	63	1	7	8
4	โพนสวรรค์ราษฎร์ พัฒนา	-	56	56	-	7	7
5	มุกดาวิทยานุกูล	1	59	60	1	7	8
6	คำสร้อยพิทยาสรรค์	1	53	54	-	7	7
7	ดอนตาลวิทยา	1	52	53	-	7	7
8	ปิยะมหาราชาลัย	1	134	135	1	12	13
9	นครพนมพิทยาคม	1	78	79	1	12	13
10	เรณูนครวิทยานุกูล	1	107	108	1	12	13
11	นาแกสามัคคีวิทยา	1	99	100	1	12	13
12	อุเทนพัฒนา	1	55	56	-	11	11
13	มุกดาหาร	-	69	69	-	11	11
14	ธาตุพนม	1	123	124	1	12	13
	รวม	12	1,072	1,084	9	132	141

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานะภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 5 – 10 ปี
 - 2.3 มากกว่า 10 ปี
3. ขนาดของสถานศึกษา
 - 3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 3.3 สถานศึกษาขนาดกลาง
 - 3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
4. จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน
 - 4.1 จังหวัดนครพนม
 - 4.2 จังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. การสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
6. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร
2. การทำงานเป็นทีม
3. มีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
4. การมีวิสัยทัศน์
5. การถ่ายทอดความรู้ได้อย่างทั่วถึง

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการมาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายที่ศึกษา

3. เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ

และให้ข้อเสนอแนะ

4. เสนอเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3 นายอุตร ไชยโคตร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4.4 ดร.เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ชำนาญการ โรงเรียนวังกระแจะวิทยาาคม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4.5 นายไพโรจน์ กิตติศรีวรพันธุ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยได้ค่าระหว่าง 0.6 – 1.0 แล้วนำแบบสอบถามมาปรับแก้ไขเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายชื่อตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับแก้ไขให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออีกครั้ง ก่อนจะนำไปทดลองต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out)

กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 50 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 14 คน ดังนี้

5.1.1 โรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน
โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน รวม 4 คน

5.1.2 โรงเรียนบึงเหนือวิทยาคม ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน
โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน รวม 5 คน

5.1.3 โรงเรียนวาริชวิทยา ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน
โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน รวม 5 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 17 คน ดังนี้

5.2.1 โรงเรียนส่องดาววิทยาคม ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน
โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน รวม 5 คน

5.2.2 โรงเรียนท่าแร่ศึกษา ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน
โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 5 คน รวม 6 คน

5.2.3 โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน
โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 5 คน รวม 6 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน
จำนวน 19 คน ดังนี้

5.3.1 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน
โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 5 คน รวม 7 คน

5.3.2 โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน
โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 5 คน รวม 6 คน

5.3.3 โรงเรียนพังโคนวิทยาคม ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน
โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 5 คน รวม 6 คน

5.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกราย
ข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
(α - Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's

α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ค่าความมันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เท่ากับ 0.86 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนรายช้อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.91 และได้ค่าความมันของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เท่ากับ 0.89 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนรายช้อยู่ระหว่าง 0.34 – 0.91

6. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วเสนอบริการที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำปรับปรุง แก้ไขเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์

7. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์

8. นำเครื่องมือไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 ชุด ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาในสภาพสมบูรณ์ จำนวน 399 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามภายหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.1.2 นำแบบสอบถามที่มีคำ ตอบสมบูรณ์ทุกฉบับมาให้คะแนน ตามน้ำหนักที่กำหนดไว้

5.1.3 นำข้อมูลที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ดังนี้

5.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 6 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 163) มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 22 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

5.2.5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test) ชนิด Independent Samples

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence)

6.1.2 หาสถิติสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficients)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

6.3.1 การทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test for independent sample)

6.3.2 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

การดำเนินการในการหาตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีรายละเอียดดังนี้

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 5 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 ดร.ประภัสสร สุภาสอน ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสกลนคร

1.5 นายไพโรจน์ กิติศรีวรพันธุ์ ผู้อำนวยการพิเศษโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1.6 นายอุดร ไชยโคตร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1.7 นายสินธ์ สิงห์ศรี ผู้อำนวยการพิเศษโรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1.8 นายพรสวัสดิ์ สุวรรณศรี ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำป่าหลายสรรพวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1.9 ดร.เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ วิทยาลัยฐานะชำนาญการโรงเรียนวังกระแจะวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1.10 นางปิยวรรณ บุญรักษ์ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ
วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการหาตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นแบบ
สัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจ พยากรณ์ของภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้งโดยรวมและรายด้านมาพิจารณาถ้า
พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาของครู การดำเนินงานได้มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครูต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| N | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| F | แทน | ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution) |
| t | แทน | ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distribution) |
| f | แทน | ความถี่ |
| SS | แทน | ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |

MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม
X	แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
X_1	แทน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
X_2	แทน การพัฒนาผู้เรียน
X_3	แทน การบริหารจัดการชั้นเรียน
X_4	แทน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน
X_5	แทน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้
X_6	แทน การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
Y	แทน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
Y_1	แทน การเรียนรู้การพัฒนาของบุคคลและองค์กร
Y_2	แทน การทำงานเป็นทีม
Y_3	แทน การคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
Y_4	แทน การมีวิสัยทัศน์ร่วม
Y_5	แทน การถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
α	แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
B	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ มาตรฐาน

S.E._b แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐาน
ของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์

S.E._{est} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย
การวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ
(Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ขนาดของสถานศึกษา และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ โดยใช้สถิติการ
ทดสอบค่าสถิติ (t - test) ชนิด Independent Samples

4.2 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe-Method)

4.3 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe-Method)

4.4 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีจังหวัดที่ตั้งต่างกันแตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติ (t - test) ชนิด (Independent Samples)

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา แบ่งออกดังนี้

5.1 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติ (t - test) ชนิด Independent Samples

5.2 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe-Method)

5.3 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe-Method)

5.4 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีจังหวัดที่ตั้งต่างกันแตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบ
ค่าสถิติ (t - test) ชนิด Independent Samples

ตอนที่ 6 หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับความ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์
อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 7 หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผล
ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติ
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 8 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
จำนวน 81 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 62 คน
และครูผู้สอน จำนวน 337 คน ดังตาราง 11

ตาราง 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา จังหวัดที่ตั้งของ
โรงเรียน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	62	15.54
2. ครูผู้สอน	337	84.46
รวม	399	100
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	159	39.85
2. โรงเรียนขนาดกลาง	99	24.81
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	141	35.34
รวม	399	100
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	124	31.07
2. 5 - 10 ปี	175	43.85
3. มากกว่า 10 ปี	100	25.06
รวม	399	100
จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน		
1. นครพนม	244	61.15
2. มุกดาหาร	155	38.85
รวม	399	100

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 399 คน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่าเป็นครูผู้สอน จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ
84.62 เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.53

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วน
ใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.84 รองลงมาอยู่ใน
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.81 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียน
ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.33

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.85 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.07 และน้อยที่สุดคือมากกว่า 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.06

เมื่อจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในจังหวัดนครพนม จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61.15 ที่เหลืออยู่จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.84

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

โดยรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.51	0.42	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.47	0.40	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.51	0.40	มากที่สุด
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.46	0.47	มาก
5. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.57	0.40	มากที่สุด
6. ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	4.53	0.39	มากที่สุด
รวม	4.51	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.53$) และด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.51$)

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังตาราง 13 – 18

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สร้าง / พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และท้องถิ่น	4.58	0.52	มากที่สุด
2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.50	0.59	มาก
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้	4.50	0.62	มาก
4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	4.49	0.57	มาก
5. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็น ระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน	4.50	0.56	มาก
รวม	4.51	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สร้าง / พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.58$) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ($\bar{X} = 4.50$) ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.50$) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการ ประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$) และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดย บูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ($\bar{X} = 4.50$) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ($\bar{X} = 4.49$)

ตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.53	0.57	มากที่สุด
2. ใช้แผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้อง กับหลักสูตรการศึกษา	4.51	0.53	มากที่สุด
3. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยบูรณาการ ผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง	4.41	0.57	มาก
4. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เตรียม จัดหาเอกสาร หลักฐาน เพื่อการประเมินพัฒนาการของนักเรียน	4.41	0.60	มาก
5. ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์	4.48	0.58	มาก
รวม	4.47	0.40	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.53$) ใช้แผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา ($\bar{X} = 4.51$) และดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์ ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 15 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.48	0.58	มาก
2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู กับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน	4.51	0.58	มากที่สุด
3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกใน ห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	4.57	0.59	มากที่สุด
4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่าง ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.50	0.60	มาก
5. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.48	0.62	มาก
รวม	4.51	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้ พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.57$) ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับ ผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.51$) และจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.50$)

ตาราง 16 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.51	0.59	มากที่สุด
2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน	4.48	0.59	มาก
3. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียน	4.45	0.63	มาก
4. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	4.44	0.62	มาก
5. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	4.41	0.64	มาก
รวม	4.46	0.47	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อที่เหลืออยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สำรวจปัญหาเกี่ยวกับ นักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.51$) วิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไข ปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.48$) และมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 17 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน	4.55	0.58	มากที่สุด
2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.55	0.56	มากที่สุด
3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.56	0.55	มากที่สุด
4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น	4.60	0.53	มากที่สุด
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.59	0.54	มากที่สุด
รวม	4.57	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.60$) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.59$) และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ($\bar{X} = 4.56$)

ตาราง 18 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.54	0.57	มากที่สุด
2. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	4.56	0.51	มากที่สุด
3. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนางาน	4.48	0.56	มาก
4. พัฒนาเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนและโรงเรียนในเครือข่าย	4.49	0.57	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครู	4.52	0.54	มากที่สุด
6. การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูให้สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ	4.59	0.57	มากที่สุด
รวม	4.53	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูให้สามารถ พัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.59$) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.56$) และเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.54$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.1 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังตาราง 19

ตาราง 19 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน โดยรวม

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคล และองค์กร	4.52	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.51	0.41	มากที่สุด
3. ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.52	0.41	มากที่สุด
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.50	0.42	มาก
5. ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง	4.47	0.50	มาก
รวม	4.50	0.33	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านและที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ($\bar{X} = 4.52$) ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.52$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.51$)

3.2 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังตาราง 20 - 24

ตาราง 20 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้ามีพลังแห่งความมุ่งมั่นที่จะสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองให้ เป็นจริง	4.55	0.56	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้าพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อความก้าวหน้าและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.53	0.55	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้าสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพ ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	4.53	0.55	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้ามีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อก้าวไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนด	4.51	0.57	มากที่สุด
5. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่กับเพื่อนครูเพื่อใช้ในการเรียนการสอน	4.54	0.53	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคล และองค์กร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
6. ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพของตนเอง	4.49	0.55	มาก
7. ข้าพเจ้ารับฟังแนวคิดจากเพื่อนร่วมงานและ รับทราบข้อมูลจาก การปฏิบัติงานให้เหมาะสม กับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	4.52	0.37	มากที่สุด
รวม	4.55	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ ที่เหลืออยู่ใน
ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีพลังแห่งความ
มุ่งมั่นที่จะสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองให้ เป็นจริง ($\bar{X} = 4.55$) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่กับ
เพื่อนครูเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.54$) พยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อ
ความก้าวหน้าและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.53$) และสร้างสรรค์วิสัยทัศน์
ของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.53$)

ตาราง 21 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้าได้มีการประชุมทีมงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน	4.55	0.55	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้ามีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ความคิดเห็น	4.53	0.56	มากที่สุด
3. ยอมรับเหตุผลของกันและกัน	4.54	0.58	มากที่สุด
4. สถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ท่านได้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.46	0.60	มาก
5. สถานศึกษามีบรรยากาศการประชุมที่กระตุ้นให้ท่านมีการ	4.50	0.60	มาก
6. แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน	4.51	0.54	มากที่สุด
รวม	4.51	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้าพเจ้าได้มีการประชุมทีมงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.55$) ยอมรับเหตุผลของกันและกัน ($\bar{X} = 4.54$) และข้าพเจ้ามีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ความคิดเห็นและ ($\bar{X} = 4.53$)

ตาราง 22 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้าตระหนักดีว่างานทุกฝ่ายนั้นต่างก็มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา	4.54	0.54	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้าคำนึงถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่ตามมา ก่อนที่จะตัดสินใจกระทำการใดลงไป	4.52	0.57	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่าง เหมาะสม และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงในการ	4.50	0.55	มาก
4. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้อย่างเป็นระบบ	4.52	0.57	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้ามีการคิดอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาโดยรวมไม่แยกส่วนพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง	4.52	0.56	มากที่สุด
6. ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาการทำงานโดยเชื่อมโยงเหตุผลออกมาได้อย่างชัดเจน	4.49	0.58	มาก
รวม	4.52	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้าพเจ้ามีการคิดอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาโดยรวมไม่แยกส่วนพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง ($\bar{X} = 4.52$)

ข้าพเจ้าตระหนักดีว่างานทุกฝ่ายนั้นต่างก็มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.54$) ข้าพเจ้าคำนึงถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่ตามมาก่อนที่จะตัดสินใจกระทำการใดลงไป ($\bar{X} = 4.52$) และข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.52$)

ตาราง 23 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม

ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.49	0.62	มาก
2. สถานศึกษาระดมความคิดเห็นรวมกันของบุคลากรทุกฝ่าย	4.51	0.60	มากที่สุด
3. สถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ท่านนำประเด็นความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.56	0.58	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	4.52	0.58	มากที่สุด
5. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาถูกนำไปสู่การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจวัตรประจำวันของสถานศึกษา	4.50	0.57	มาก
6. การมีวิสัยทัศน์รวมกันเป็นการสร้างความผูกพันและการประสานพลังของทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	4.50	0.55	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
7. ข้าพเจ้ามีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาโดยเป้าหมายทั้งสองเป็นไปในทางทิศทางเดียวกัน	4.47	0.57	มาก
8. ข้าพเจ้ามีความตระหนักดีว่าอนาคตและความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันของทุกคน	4.45	0.58	มาก
รวม	4.50	0.42	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ท่านนำประเด็นความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.56$) สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.52$) และสถานศึกษาระดมความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.51$)

ตาราง 24 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง

ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.46	0.59	มาก
2. บุคลากรทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่ตรงกัน	4.48	0.56	มาก
3. ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ของ โรงเรียนได้	4.48	0.57	มาก
รวม	4.47	0.50	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ตรงกัน ($\bar{X} = 4.48$) ทุกคน สามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ของโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.48$) และมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.46$)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน แบ่งออกเป็นการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรง ตำแหน่งและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาด ของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตาม ความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.37	0.346	4.54	0.429	-3.47**	0.00
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.42	0.29	4.48	0.42	-1.35	0.18
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.45	0.39	4.52	0.41	-1.35	0.18
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.44	0.37	4.46	0.49	-0.40	0.69
5. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.51	0.35	4.58	0.41	-1.34	0.19
6. ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	4.52	0.38	4.53	0.40	-0.33	0.74
รวม	4.45	0.24	4.52	0.33	-1.98*	0.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า มีความแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ทั้งโดยรวมและรายด้าน มากกว่าครูผู้สอน

4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	0.30	1.71	0.18
	ภายในกลุ่ม	69.80	395	0.18		
	รวม	70.41	397			
2. ด้านการพัฒนา ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	1.85	0.16
	ภายในกลุ่ม	63.68	393	0.16		
	รวม	64.28	395			
3. ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	2.07	0.13
	ภายในกลุ่ม	65.48	395	0.17		
	รวม	66.16	397			
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.68	2	1.34	6.17**	0.00
	ภายในกลุ่ม	85.62	395	0.22		
	รวม	88.30	397			
5. ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.55	0.58
	ภายในกลุ่ม	65.01	395	0.17		
	รวม	65.19	397			

ตาราง 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
6. ด้านการพัฒนา ตนเองและเพื่อนครู	ระหว่างกลุ่ม	1.09	2	0.55	3.50*	0.031
	ภายในกลุ่ม	61.59	395	0.16		
	รวม	62.68	397			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	3.17*	0.043
	ภายในกลุ่ม	38.63	393	0.10		
	รวม	39.25	395			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์
สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน จึงนำด้าน
ดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe-Method)

ตาราง 27 เปรียบเทียบรายภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe-Method)

ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			4.48	4.52	4.33
1. ด้านการ วิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	น้อยกว่า 5 ปี	4.48	-	-0.04	.15*
	ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.52		-	.19*
	มากกว่า 10 ปี	4.33			-
2. ด้านการพัฒนา ตนเองและเพื่อนครู		\bar{X}	4.46	4.58	4.50
	น้อยกว่า 5 ปี	4.46	-	-0.12*	-0.04
	ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.58		-	0.08
	มากกว่า 10 ปี	4.50			-
โดยรวม		\bar{X}	4.49	4.55	4.46
	น้อยกว่า 5ปี	4.49	-	-0.06	0.03
	ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.55		-	.09*
	มากกว่า 10 ปี	4.46			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	2.22	2	1.11	6.43**	0.00
	ภายในกลุ่ม	68.42	396	0.17		
	รวม	70.64	398			
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.77	0.46
	ภายในกลุ่ม	64.35	394	0.16		
	รวม	64.56	396			
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.48	0.62
	ภายในกลุ่ม	66.25	396	0.17		
	รวม	66.41	398			
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	2.26	2	1.13	5.20**	0.01
	ภายในกลุ่ม	86.06	396	0.22		
	รวม	88.32	398			

ตาราง 28 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
5. ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	1.14	2	0.57	3.54*	0.03
	ภายในกลุ่ม	64.04	396	0.16		
	รวม	65.19	398			
6. ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	1.85	2	0.93	6.00**	0.00
	ภายในกลุ่ม	61.05	396	0.15		
	รวม	62.90	398			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2	0.43	4.96**	0.01
	ภายในกลุ่ม	38.52	394	0.10		
	รวม	39.38	396			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X₁) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X₆) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₅) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe-Method)

ตาราง 29 เปรียบเทียบรายภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่
(Scheffe-Method)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ขนาดของ สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดของสถานศึกษา		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
			4.45	4.47	4.61
1. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ (X_1)	เล็ก	4.45	-	-0.02	-.16*
	กลาง	4.47		-	-.14*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.61			-
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.50			-
2. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)		\bar{X}	4.41	4.39	4.56
	เล็ก	4.41	-	0.02	-.15*
	กลาง	4.39		-	-.17*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.56			-
3. ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (X_5)		\bar{X}	4.51	4.64	4.59
	เล็ก	4.51	-	-.13*	-0.09
	กลาง	4.64		-	0.04
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.59			-
4. ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู (X_6)		\bar{X}	4.47	4.49	4.6
	เล็ก	4.47	-	-0.02	-.15*
	กลาง	4.49		-	-.13*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.62			-
รวม		\bar{X}	4.46	4.49	4.57
	เล็ก		-	-0.03	-.11*
	กลาง			-	-0.08
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความเห็นมากกว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความเห็นมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_5) มากกว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กขนาดเล็กลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	นครพนม		มุกดาหาร		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.48	0.43	4.57	0.40	-2.13*	0.03
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.39	4.44	0.42	1.14	0.26
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.51	0.42	4.50	0.40	0.11	0.91
4. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.48	0.43	4.57	0.40	-2.13*	0.03
5. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.39	4.44	0.42	1.14	0.26
6. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.51	0.42	4.50	0.40	0.11	0.91

ตาราง 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	นครพนม		มุกดาหาร		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.47	0.47	4.44	0.48	0.55	0.59
8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้	4.59	0.40	4.54	0.42	1.32	0.19
9. ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	4.52	0.41	4.55	0.38	-0.80	0.43
รวม	4.51	0.33	4.51	0.30	0.16	0.87

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่ แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานขนาดของสถานศึกษา และของจังหวัดที่ตั้งแบ่งออกดังนี้ ในส่วนของการ เปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ใช้สถิติ ทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.1 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 31

ตาราง 31 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ที่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของ บุคคลและองค์กร	4.46	0.33	4.53	0.39	-1.38	0.17
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.47	0.35	4.52	0.43	-1.14	0.26
3. ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ	4.44	0.42	4.53	0.42	-1.60	0.11
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.48	0.32	4.50	0.44	-0.40	0.69
5. ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่าง ทั่วถึง	4.46	0.45	4.47	0.51	-0.10	0.92
รวม	4.46	0.27	4.51	0.35	-1.23	0.22

จากตาราง 31 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

5.2 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 32

ตาราง 32 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	1.56	0.21
	ภายในกลุ่ม	56.42	395	0.14		
	รวม	56.86	397			
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.13	0.71	0.49
	ภายในกลุ่ม	69.50	395	0.18		
	รวม	69.75	397			
3. ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.29	0.75
	ภายในกลุ่ม	68.81	395	0.17		
	รวม	68.91	397			
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.21	1.14	0.32
	ภายในกลุ่ม	71.03	395	0.18		
	รวม	71.44	397			
5. ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	0.30	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	100.47	395	0.25		
	รวม	101.08	397			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	1.56	0.21
	ภายในกลุ่ม	56.42	395	0.14		
	รวม	56.86	397			

จากตาราง 32 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 33

ตาราง 33 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

ความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการเรียนรู้และการ พัฒนาของบุคคลและ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.21	2	0.60	4.27*	0.02
	ภายในกลุ่ม	55.89	396	0.14		
	รวม	57.09	398			
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.12	0.71	0.49
	ภายในกลุ่ม	69.73	396	0.18		
	รวม	69.98	398			
3. ด้านมีความคิดและ การแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2.06	2	1.03	6.08**	0.00
	ภายในกลุ่ม	67.09	396	0.17		
	รวม	69.14	398			
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.94	2	0.47	2.62	0.07
	ภายในกลุ่ม	70.75	396	0.18		
	รวม	71.69	398			
5. ด้านการถ่ายทอด ความรู้อย่างทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.02	0.99
	ภายในกลุ่ม	101.11	396	0.26		
	รวม	101.12	398			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	0.31	2.74	0.07
	ภายในกลุ่ม	44.13	396	0.11		
	รวม	44.74	398			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Y_3) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร (Y_1) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

ตาราง 34 เปรียบเทียบรายคู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดของสถานศึกษา		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
			4.47	4.48	4.59
1. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร	เล็ก	4.47	-	-0.01	-0.11*
	กลาง	4.48		-	-0.1*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.59			-
2. ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ		\bar{X}	4.45	4.50	4.61
	เล็ก	4.45	-	-0.05	-0.16*
	กลาง	4.50		-	-0.11*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.61			-
รวม	เล็ก	4.47	-	-0.02	-0.08*
	กลาง	4.49		-	-0.06
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.55			-

จากตาราง 34 พบว่า การเปรียบเทียบรายคู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ดังตาราง 35

ตาราง 35 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีจังหวัดที่ตั้งต่างกัน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร	4.53	0.38	4.51	0.38	0.53	0.60
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.52	0.43	4.51	0.40	0.27	0.79
3. ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.53	0.42	4.50	0.42	0.661	0.51
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.49	0.45	4.52	0.38	-0.61	0.55
5. ด้านการถ่ายทอดความรู้ อย่างทั่วถึง	4.45	0.51	4.50	0.50	-0.82	0.41
รวม	4.50	0.35	4.50	0.31	-0.05	0.96

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีจังหวัดที่ตั้งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X	1												
X ₁	.711**	1											
X ₂	.781**	.492**	1										
X ₃	.737**	.390**	.573**	1									
X ₄	.798**	.488**	.490**	.509**	1								
X ₅	.713**	.335**	.491**	.436**	.526**	1							
X ₆	.762**	.508**	.497**	.451**	.538**	.470**	1						
Y	.733**	.569**	.563**	.521**	.552**	.493**	.641**	1					
Y ₁	.613**	.436**	.501**	.456**	.410**	.396**	.585**	.728**	1				
Y ₂	.526**	.395**	.355**	.440**	.420**	.333**	.447**	.750**	.446**	1			
Y ₃	.595**	.460**	.417**	.438**	.439**	.414**	.549**	.823**	.554**	.618**	1		
Y ₄	.593**	.493**	.445**	.381**	.465**	.427**	.488**	.834**	.489**	.524**	.593**	1	
Y ₅	.548**	.441**	.481**	.341**	.423**	.365**	.457**	.772**	.429**	.373**	.481**	.637**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู (X) กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) .733 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6 ด้าน และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x1y} = .569$)

การพัฒนาผู้เรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x2y} = .563$)

การบริหารจัดการชั้นเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x3y} = .521$)

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x4y} = .552$)

การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x5y} = .493$)

การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x6y} = .641$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู (X) ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน (X_2) กับการบริหาร

จัดการชั้นเรียน (X_3) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .573 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) กับการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู (X_6) มีความสัมพันธ์อันดับที่สอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .538 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) กับการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) มีความสัมพันธ์อันดับที่สาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .508 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_5) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .335

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน (Y) ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Y_4) กับด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง (Y_5) มีสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ .673 ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_2) กับด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Y_3) มีความสัมพันธ์อันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .618 ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Y_3) กับด้านการการมีวิสัยทัศน์ (Y_4) มีความสัมพันธ์อันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .593 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_2) กับ ด้านการการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง (Y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .373

ตอนที่ 7 หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านการพัฒนา ตนเองและเพื่อนครู (X ₆)	.641	0.411	0.410	0.259	0.037	0.307	6.955**	0.000
ด้านการบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X ₁)	.701	0.491	0.489	0.172	0.033	0.215	5.136**	0.000
ด้านการพัฒนา ผู้เรียน (X ₂)	.749	0.561	0.556	0.109	0.038	0.131	2.867**	0.004
ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน (X ₃)	.730	0.533	0.530	0.106	0.036	0.128	2.960**	0.003
ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (X ₅)	.742	0.551	0.547	0.088	0.035	0.106	2.516*	0.012
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน (X ₄)	.752	0.566	0.559	0.069	0.033	0.097	2.118*	0.035

$\alpha = .886$ S.E._{est} = .166

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้านสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) และด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2) ด้านที่เหลือสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_5) และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .307 รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .215 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .131 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .128 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .106 และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .097 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้าน นี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 55.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .223$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .886 + .259 (X_6) + .172 (X_1) + .109 (X_2) + .106 (X_3) + .088 (X_5) + .069 (X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .307 (Z_6) + .215 (Z_1) + 0.131(Z_2) + .128 (Z_3) + .106 (Z_5) + .097 (Z_4)$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคล
และองค์กร (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6)	.585	0.343	0.341	0.363	0.046	0.381	7.925**	0.000
ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2)	.633	0.401	0.398	0.171	0.048	0.182	3.548**	0.000
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3)	.644	0.415	0.411	0.130	0.045	0.141	2.910**	0.004
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1)	.649	0.422	0.416	0.089	0.042	0.099	2.100*	0.036

$$a = 1.120 \quad S.E._{est} = 0.206$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) และ 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .381 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา

ผู้เรียน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .182 ด้านการบริหารจัดการ
ชั้นเรียน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .141 และด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ
.099 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนได้ร้อยละ 41.60 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ $\pm .290$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.120 + .363 (X_6) + .171 (X_2) + .130(X_3) + .089(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = .381 (Z_6) + .182 (Z_2) + .141 (Z_3) + .099 (Z_1)$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่

ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านการพัฒนา ตนเองและเพื่อนครู (X_6)	.447	0.200	0.198	0.216	0.057	0.205	3.786**	0.000
ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน (X_3)	.521	0.271	0.267	0.236	0.052	0.230	4.515**	0.000
ด้านการบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X_1)	.540	0.291	0.286	0.141	0.051	0.141	2.736**	0.007
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการ วิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน (X_4)	.548	0.300	0.293	0.110	0.049	0.123	2.225*	0.027

$$a = 1.346 \quad S.E._{est} = 0.247$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) และ 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .230 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .205 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .141 และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .123 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ร้อยละ 29.30 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ $\pm .353$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.346 + .236 (X_3) + .216 (X_6) + .141 (X_1) + .110 (X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = .230 (Z_3) + .205 (Z_6) + .141 (Z_1) + .123 (Z_4)$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6)	.549	0.301	0.299	0.332	0.053	0.316	6.264**	0.000
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3)	.589	0.347	0.344	0.169	0.048	0.166	3.534**	0.000
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1)	.613	0.376	0.371	0.188	0.047	0.190	4.037**	0.000
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_5)	.623	0.388	0.381	0.134	0.048	0.130	2.776**	0.006

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$a = 0.792$ S.E._{est} = 0.242

จากตาราง 40 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .316 รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ

.190 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .166 และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .130 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ร้อยละ 38.10 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ $\pm .328$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .792 + .332 (x_6) + .188 (x_1) + .169 (x_3) + .134 (x_5)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .316 (z_6) + .190 (z_1) + .166 (z_3) + .130 (z_5)$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (X_1)	.493	0.243	0.241	0.242	0.051	0.240	4.768**	0.000
ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (X_5)	.566	0.321	0.317	0.154	0.053	0.146	2.907**	0.004
ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู (X_6)	.596	0.355	0.350	0.188	0.056	0.177	3.353**	0.001
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)	.606	0.367	0.360	0.114	0.048	0.126	2.358*	0.019
ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2)	.611	0.373	0.365	0.111	0.054	0.106	2.043*	0.042

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$a = .850$ S.E._{est} = .245

จากตาราง 41 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมี วิทยาลัยที่ครบถ้วน (Y₄) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (X₁) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (X₅) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X₆) และ 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) และด้านการพัฒนา ผู้เรียน (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .240 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .177 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₅) โดย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .146 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .126 และ ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .106 ซึ่งตัว แปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนได้ ร้อยละ 36.50 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ $\pm .338$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .850 + .242 (X_1) + .188(X_6) + .154(X_5) + .114(X_4) + .111 (X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = .240 (Z_1) + .177 (Z_6) + .146 (Z_5) + .126 (Z_4) + .106 (Z_2)$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการถ่ายทอดความรู้ อย่างทั่วถึง (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2)	.481	0.231	0.229	0.309	0.065	0.248	4.795**	0.000
ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6)	.543	0.294	0.291	0.233	0.068	0.184	3.431**	0.001
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1)	.565	0.319	0.314	0.198	0.062	0.165	3.183**	0.002
ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)	.573	0.328	0.321	0.131	0.057	0.123	2.320*	0.021

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = .552$ S.E._{est} = .285

จากตาราง 42 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) และ 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .248 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาดตนเองและเพื่อนครู (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .184 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .165 และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .123 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ร้อยละ 32.10 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ $\pm .416$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .552 + .309 (X_2) + .233 (X_6) + .198 (X_1) + .131(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .248 (Z_2) + .184 (Z_6) + .165 (Z_1) + .123 (Z_4)$$

ตาราง 43 สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตัวแปรพยากรณ์	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y	สรุป
X_1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
X_2	✓	X	X	✓	✓	✓	✓
X_3	✓	✓	✓	X	X	✓	✓
X_4	X	✓	X	✓	✓	✓	✓
X_5	X	X	✓	✓	X	✓	✓
X_6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 43 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมมี จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาดตนเองและเพื่อนครู (X_6) ด้านการ

บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_5) และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)

ตอนที่ 8 เพื่อหาแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จากการหาแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า หลักที่ส่งผลโดยรวมมี จำนวน 6 หลัก คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (X_6) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_5) และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) ซึ่งผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ทั้ง 6 ด้าน ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีการ แนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดังกล่าว จากนั้นผู้วิจัยสรุปรวมจัดกลุ่มแล้ว นำเสนอเป็นรายชื่อ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนระหว่างเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการ PLC - Professional Learning Community มีการสร้างแรงจูงใจสำหรับเพื่อนครู โดยการหาครูต้นแบบ (Idol teacher) ในการพัฒนาตนเองสร้างโอกาสการพัฒนาในทุกสถานการณ์และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเมื่อได้ความรู้แล้วก็มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ต่อเพื่อนครูและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2563)

“...มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการทำงานและมีการแบ่งปันความรู้สู่เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ใช้กระบวนการ PLC – Professional Learning Community ในการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อนครูในประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการพัฒนาสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จและเป้าหมายร่วมกัน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ครูต้องร่วมคิดร่วมดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองโดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างให้แก่ครูผู้สอน เช่น การศึกษาต่อชั้นสูงขึ้นเป็น ป.โท ป.เอก สามารถวางแผนเพื่อพัฒนางานวิชาการได้ นิเทศติดตาม กำกับงานวิชาการ ในโรงเรียน สร้างบรรยากาศทางวิชาการในการประชุมของโรงเรียนทุกครั้งที่สำคัญที่สุด การประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือพิจารณาความดีความชอบ ต้องยึดงานวิชาการเป็นหลัก หากผู้บริหารให้ความสนใจและปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ครูผู้สอนในสถานศึกษาย่อมมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูได้เช่นกัน...”

(ประภัสร์ สุภาสอน, สัมภาษณ์ 13 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมในวิชาเอกของแต่ละคนให้ได้มากที่สุด และให้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาขยายผลให้เพื่อนครู ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น...”

(ไพโรจน์ กิตติศรีวรพันธุ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาแนะนำเพื่อนครูและใช้ในการบริหารงานโรงเรียน...”

(สินธ์ สิงห์ศรี, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2563)

“...เข้ารับการอบรมฝึกทักษะ ร่วมกิจกรรมการสัมมนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาแนะนำเพื่อนครูและใช้ในการบริหารงานโรงเรียน...”

(พรสวรรค์ สุวรรณศรี, สัมภาษณ์, 14 เมษายน 2563)

“...มีการพัฒนาตนเองหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองการเรียนรู้ผ่านการอบรมการเรียนรู้จากคำแนะนำของเพื่อนครูภายในและภายนอกสถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันระหว่างครูภายในสถานศึกษาเพื่อกระจายความรู้ให้แก่กันการทั่วถึง...”

(เชี่ยวชาญ ภาควงศ์, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...การสร้างแรงจูงใจสำหรับเพื่อนครู โดยการหาครูต้นแบบ (Idol teacher) ในการพัฒนาตนเอง กล่าวคือ การส่งเสริมครูที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองที่มีประโยชน์ต่อราชการทั้งด้านงบประมาณ ความดีความชอบ และการแสดงบทบาทในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เพื่อนครูในสถานศึกษาได้เห็นถึงการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร...”

(อุตร ไชยโคตร, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีความใส่ใจต่อการทำงานของตนเองและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตัวเอง ฝึกฝนแก้ไข หาข้อดีข้อเสีย ฝึกสร้างวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมให้เพื่อนครูปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้รักสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว สร้างโอกาสการพัฒนาในทุกสถานการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา...”

(ปิยวรรณ บุญรักษ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสภาพชุมชนท้องถิ่นที่และจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน นำเอาความรู้และเนื้อหาใหม่ ๆ พัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้และให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันจัดให้มีการสังเกตและการวิภาคการจัดการเรียนการสอนครูทุกคนอย่างกัลยาณมิตร เพื่อใช้ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรนำหลักสูตรไปใช้ และออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...นำเอาความรู้ต่าง ๆ ที่มีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการนำเอาเนื้อหาใหม่ ๆ มาเพิ่มเติมตลอดเวลาทำให้เด็กมีความสนใจในการเรียนและประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สภาพชุมชนท้องถิ่นและจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยมีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความน่าสนใจเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน...”

(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ และออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ครูต้องมีความรู้ในหลักสูตรที่ตนเองสอนโดยละเอียดลึกซึ้ง หลักสูตรสถานศึกษาต้องสร้างด้วยมือของครูเองจึงสามารถไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีความรู้ด้านหลักสูตร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู ต้องติดตามการประเมินหลักสูตรได้ทุกช่วงชั้น ผู้สอนจึงจะตระหนักและสนใจงานวิชาการทุกคน...”

(ประภัสสร สุภาสอน, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...จัดให้ครูส่งแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษา และจัดให้มีการจัดอบรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อบูรณาการองค์ความรู้ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยยึดหลัก STEM Education...”

(ไพโรจน์ กิตติวีรพันธุ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประเมินหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อให้ครูมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและบริบทโรงเรียน...”

(สินธ์ สิงห์ศรี, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2563)

“...จัดให้มีการอบรมเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยนำข้อมูลผลการประเมินการใช้หลักสูตรที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไข มาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร...”

(พรสวรรค์ สุวรรณศรี, สัมภาษณ์, 14 เมษายน 2563)

“...มีการจัดทำและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพตามหลักสูตรแกนกลางและมีการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพโดยการใช้เทคนิคที่หลากหลายในการนำหลักสูตรไปใช้...”

(เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...จัดให้มีการสังเกตและการวิภาคการจัดการเรียนการสอนครูทุกคนอย่างกัลยาณมิตร เพื่อใช้ข้อมูลในการการพัฒนา กล่าวคือ ใช้กระบวนการ Open classroom teaching คือ การสอนของครูจะไม่ใช่ความลับครูทุกคนสามารถเข้าไปสังเกตการณ์สอนของครูท่านอื่น ๆ ได้ตามสบายแต่ต้องไม่กีดขวางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสามารถให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก หลังการจัดกิจกรรม (หมายเหตุ ต้องดำเนินการในทางเดียวกันทั้งองค์กรและครูทุกคนต้องเปิดใจ)...”

(อุตร ไชยโคตร, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...มีบทบาทในการทำงานด้านหลักสูตรสถานศึกษา มีส่วนร่วมปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ศึกษาดูงานเรื่องหลักสูตรสถานศึกษากับหน่วยงานอื่นด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ได้ใช้การสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความสามารถในการวัดและประเมินผล ได้ใช้ใช้แบบทดสอบวัดผล มีการประเมินผลตามชิ้นงานและมีการประเมินผลจากสภาพจริง ด้านการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ ใฝ่เรียนรู้ใฝ่รู้อยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่อย่างเสมอ มีความเสียสละหมั่นเพียร ปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีต่อวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตน ยกย่อง ชื่นชม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ และมีความซื่อตรงต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ครูคนตรีมีความเสียสละและมุ่งหวังอยากให้

นักเรียนประสบผลสำเร็จจริง มีการจัดกิจกรรมเข้าค่ายพัฒนาทักษะเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน...”

(ปิยวรรณ บุญรักษ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาผู้เรียนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ควรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการครบทุกด้าน พัฒนาผู้เรียนโดยคำนึงถึงความสามารถความสนใจของผู้เรียนมีความเข้าใจใส่ผู้เรียนทุกคนให้มีความเสมอภาค มีการใช้เครือข่ายทางเทคโนโลยีในการพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการสร้างประโยชน์แก่สังคมโดยมีจิตสาธารณะควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...มีการใช้เครือข่ายทางเทคโนโลยีในการพัฒนาผู้เรียนอยู่ไหนก็สามารถพัฒนาผู้เรียนได้มีการใช้สื่อหลากหลายช่องทางมีการแชร์ความรู้ระหว่างครูและนักเรียนครูเป็นผู้ให้คำแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักเรียน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...พัฒนาผู้เรียนโดยคำนึงถึงความสามารถความสนใจของผู้เรียนมีความเข้าใจใส่ผู้เรียนทุกคนให้มีความเสมอภาค โดยมีการนำเครื่องมือสื่อที่มีความหลากหลายมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการครบทุกด้าน วางแผนกำหนดโครงการและกิจกรรมดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย พัฒนาสมรรถนะครูให้สามารถปฏิบัติการกิจได้เป็นอย่างดี มีการนิเทศติดตามผลให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงาน แสดงความชื่นชม ยกย่อง เมื่องานสำเร็จ...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ครูต้องมีข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างละเอียด รู้ถึงความจำเป็นอยู่ รู้ปัญหาพื้นฐาน รู้ความต้องการ รู้พัฒนาการเด็กช้าเร็ว มีการแบ่งกลุ่มนักเรียนระหว่างเด็กที่เรียนช้า เด็กกลุ่มกลาง เด็กกลุ่มเก่ง เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความสามารถอย่าง

เหมาะสมและควรให้งาน การบ้าน ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และมีการให้กำลังใจโดยการ เสริมแรงแก่ผู้เรียนทุก ๆ คน...”

(ประภัสสร สุภาสอน, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ เช่น การจัดวันทักษะวิชาการโรงเรียน วันภาษาไทย วันสัปดาห์ห้องสมุด และการจัดหา ดิวเตอร์ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน...”

(ไพโรจน์ กิตติวีรพันธุ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้ครูประจำวิชาคัดกรองนักเรียนร่วมกับครูประจำชั้น เรียนรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีการเยี่ยมบ้านโดยใช้ระบบผู้ดูแลช่วยเหลือนักเรียนนำ ข้อมูลมาส่งเสริมพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียนรอบด้าน...”

(สินธุ์ สิงห์ศรี, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรมฝึกทักษะด้านการสอน อย่างต่อเนื่อง และจัดหาสื่อการสอนที่หลากหลาย ให้ครูได้นำมาใช้ในการจัดการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน...”

(พรสวรรค์ สุวรรณศรี, สัมภาษณ์, 14 เมษายน 2563)

“...ควรมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้เรียนตามความ ถนัดความสนใจ และสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับในเรื่องนั้นไปใช้ในชีวิตจริงได้ ครูต้องมึ ความเข้าใจในผู้เรียนและเรียนรู้ที่จะหาวิธีการรูปแบบเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนา ผู้เรียน...”

(เชียวชาญ ภาระวงศ์, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...การส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เป็นกัลยาณมิตร และมีการประเมินจากนักเรียนทุกคนที่สอนหลังจากสิ้นภาคเรียน เพื่อ เป็นการให้รางวัลของครูที่มีผลการประเมินสูงสุด พร้อมทั้งจัดเวทีให้มีการแสดงความ คิดเห็นของครูที่ได้ผลการประเมินสูง เพื่อจัดให้เป็น (Idol teacher)...”

(อุตร ไชยโคตร, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากลในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถบูรณาการ จัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้องค์ความรู้จากการสังเกตและตั้งคำถาม ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูล และรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้และนำความรู้ที่ได้มาแก้ปัญหา แสดงความรู้ความคิด อันนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และมุมมองที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการสื่อสารด้วยวิธีต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการสร้างประโยชน์แก่สังคมโดยมีจิตสำนึกควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน...”

(ปิยวรรณ บุญรักษ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ จัดการห้องเรียนที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ครูต้องมีข้อมูลนักเรียนที่จะสอนทุกคนและส่งเสริมพัฒนาโดยใช้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริมวินัยในตนเองและวินัยในสังคมให้ผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทุกด้าน เพื่อใช้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งของผู้เรียนและผู้สอน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงสุด

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...มีการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนบริหารจัดการห้องเรียนที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้เด็กมีความสุขในการเรียนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...มีการบริหารจัดการชั้นเรียนห้องเรียนให้มีความเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ โดยครูควรมีการจัดการเรียนรู้หรือบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีความแปลกใหม่ น่าสนใจสามารถดึงดูดผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องนั้นได้...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการ
ชั้นเรียนแนวใหม่และทดลองใช้เพื่อให้มีต้นแบบที่เป็นรูปธรรม ให้ครูได้นำไปเป็นแนวทาง
ในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ครูต้องรู้จักห้องเรียนตัวเองอย่างชัดเจนว่า แต่ละห้องมีวัตถุประสงค์
อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่จำเป็นและจัดทำให้ครบถ้วน ห้องเรียนต้องไม่ยุ่ง ไม่หยุด
อยู่กับที่มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนที่หนึ่ง หนึ่งเป็นวงกลมหรือหนึ่งกับพื้นเพื่อทำกิจกรรมและ
ควรมีการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษานอกสถานที่บ้าง มีการจัดกลุ่มผู้เรียนตามความ
ถนัดและตามความต้องการของผู้เรียนด้วย...”

(ประภัสร์ สุภาสอน, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้พร้อมสำหรับการ
เรียนรู้ และจัดหาอุปกรณ์ สื่อ การเรียนรู้ให้พอเพียงในแต่ละห้องเรียน...”

(ไพโรจน์ กิตติศรีวรพันธุ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้ครูดำเนินการจัดการห้องเรียนให้มีบรรยากาศการ
เรียนรู้ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ สื่อเทคโนโลยีที่มีความพร้อมที่เกี่ยวกับการจัดการ
เรียนการสอน ครูต้องมีข้อมูลนักเรียนที่จะสอนทุกคนส่งเสริมพัฒนาโดยใช้ระบบการดูแล
ช่วยเหลือนักเรียน...”

(สินธุ์ สิงห์ศรี, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ชี้แนะแนวทางและรูปแบบในการบริหารชั้นเรียนให้ครูผู้สอน
นำไปปรับใช้ในห้องเรียน มีการนิเทศติดตามการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครูผู้สอนอย่าง
ต่อเนื่อง...”

(พรสวรรค์ สุวรรณศรี, สัมภาษณ์, 14 เมษายน 2563)

“...มีการบริหารจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน ทุกเพศ
ทุกวัยโดยการคิดหารูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้
ห้องเรียนที่เหมาะสม แก่การเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเองในเรื่องนั้น ๆ
ที่สำคัญควรมีการจัดการชั้นเรียนให้มีความเรียบร้อยและสะดวกในการเรียนการสอน...”

(เชียวชาญ ภาระวงศ์, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...การส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนจัดการห้องเรียนของตนเองอย่างเป็นระบบและเป็นกัลยาณมิตร และมีการประเมินจากนักเรียนทุกคนที่สอนหลังจากสิ้นภาคเรียน เพื่อเป็นการให้รางวัลของครูที่มีผลการประเมินสูงสุด พร้อมทั้งจัดเวทีให้มีการแสดงความคิดเห็นของครูที่ได้ผลการประเมินสูง เพื่อจัดให้เป็น (Idol teacher)...”

(อุตร ไชยโคตร, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...มีการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้สะอาดเรียบร้อย น่าอยู่น่าเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียนและการเรียนการสอนของครูผู้สอนเอง ส่งเสริมวินัยในตนเองและวินัยในสังคมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทุกด้าน เพื่อใช้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งของผู้เรียนและผู้สอน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงสุด...”

(ปิยวรรณ บุญรักษ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ควรมีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชน ส่งเสริมให้ครูมีโครงการหรือจัดกิจกรรมร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และเพื่อได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนในกิจกรรมสร้างสรรค์พัฒนาต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งโรงเรียนและชุมชนอย่างยั่งยืน

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชน เอาความรู้มาแลกเปลี่ยนแนะนำ แบ่งปันกับชุมชนรวมถึงการร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนรวมถึงการขอความอนุเคราะห์จากปากชาวบ้าน เพื่อมาเป็นวิทยากรการสอนในโรงเรียน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...มีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและมีการร่วมมือในการพัฒนาชุมชนและสถานศึกษาร่วมกัน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้ครูมีโครงการหรือจัดกิจกรรมร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นกิจกรรมพหุภาคีกัน เพื่อรับทราบความก้าวหน้า และปัญหาของนักเรียน ตลอดจนหาทางแก้ปัญหาและพัฒนา นักเรียน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ครูต้องรักเด็กเหมือนลูกของตนเอง ถ้าได้รักครูผู้ปกครองก็จะรักครูด้วย เมื่อผู้ปกครองรักครู ผู้ปกครองก็จะให้ความร่วมมือ เมื่อผู้ปกครองให้ความร่วมมือ ชุมชนท้องถิ่นก็จะให้ความร่วมมือ ทุกกิจกรรมที่จัดในห้องเรียน หรือโรงเรียนต้องปรึกษาหารือให้ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล เกิดเป็นความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาชุมชนในท้องถิ่น...”

(ประภัสสร สุภาสอน, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...โรงเรียนให้ความร่วมมือกับชุมชนในโอกาสต่าง ๆ ตามที่ชุมชนร้องขอ เช่น จัดครูให้ความรู้แก่นักเรียน การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย การจัดการแสดงเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น...”

(ไพโรจน์ กิตติศรีวรพันธุ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...โรงเรียนมีบริการแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะภาครัฐ เอกชนมีกรรมการสถานศึกษาผู้นำชุมชนร่วมพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องประสานเครือข่ายมหาลัย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สหวิทยาเขตเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการพัฒนาการศึกษา...”

(สินธุ์ สิงห์ศรี, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2563)

“...มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาการศึกษาทุกภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง...”

(พรสวรรค์ สุวรรณศรี, สัมภาษณ์, 14 เมษายน 2563)

“...ครูต้องคอยเป็นผู้ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนชุมชน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จในการศึกษา เมื่อมีความร่วมมือจากชุมชนก็จะทำให้การบริหารจัดการชั้นเรียนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการขอความร่วมมือจากชุมชนหรือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น...”

(เชี่ยวชาญ ภาควงศ์, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...จัดกิจกรรม โรงเรียนในดวงใจ (Favorite school) คือ ระดมความคิดเห็นจากผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนที่ไม่ขัดต่อนโยบายของต้นสังกัด และมีการจัดเวทีเสวนาสรุปลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกปีเพื่อหาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้ใ้ได้ใจชุมชน และได้มาตรฐาน...”

(อุคร ไชยโคตร, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน โดยที่ชุมชนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและความสำเร็จของสถานศึกษา ขณะเดียวกันโรงเรียนก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน ดังนั้น นอกจากการบริหารงานสถานศึกษาในด้านวิชาการและการบริหารจัดการแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอีกหนึ่งบทบาทสำคัญในการสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนพัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกันกับชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และเพื่อได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนในกิจกรรมสร้างสรรค์พัฒนาต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งโรงเรียนและชุมชนอย่างยั่งยืน...”

(ปิยวรรณ บุญรักษ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ควรมี การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน และดำเนินการ แก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม ระดมความรู้จากครูหลาย ๆ คน สร้างเครื่องมือที่หลากหลายในการวัดผลการประเมินผู้เรียน เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการ เรียนรู้และการวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำเอาความรู้ในเรื่องนั้น ๆ มาพัฒนาผู้เรียน อย่างเป็นระบบ

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การระดมความรู้จากครูหลาย ๆ คนเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำเอาความรู้ในเรื่องนั้น ๆ มาพัฒนาผู้เรียนซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ในเรื่องใหม่ ๆ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...สร้างเครื่องมือที่หลากหลายในการวัดผลการประเมินผู้เรียน มีการนำการวิเคราะห์สังเคราะห์ผู้เรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ตัวผู้เรียนและหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียนโดยมีการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติการด้านการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นแนวทางในกระบวนการวิจัยและจัดเวทีให้ครูได้นำเสนอผลการวิจัย เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงานการวิจัย...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสในการศึกษาเรียนรู้และปฏิบัติการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนอย่างง่าย ๆ ให้มีการเสนอข้อมูลต่อผู้บริหาร เสนอข้อมูลที่ประชุมโรงเรียนและชุมชนผู้ปกครอง เพื่อเป็นการพัฒนาการทำวิจัยอย่างไม่ว่าง เช่น การรวบรวมข้อมูลผู้เรียนหาค่าเฉลี่ยวิเคราะห์ข้อมูลการแปลงข้อมูลเป็นสารสนเทศอย่างง่าย เพื่อให้ครูผู้สอนได้มีการเรียนรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และผู้อำนวยการก็มีการยกย่องชมเชยครูผู้สอนในการทำวิจัย เพื่อให้มีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป ครูทุกคนก็จะมองการวิจัยเป็นเรื่องที่ง่ายและสำคัญจำเป็นต้องใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ...”

(ประภัสร์ สุภาสอน, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยเพื่อการศึกษา ในแต่ละปีการศึกษา อย่างน้อยคนละ 1 เรื่อง และจัดให้มีการอบรมการจัดทำวิจัยให้แก่ครู...”

(ไพโรจน์ กิตติศรีวรพันธุ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูแนะนำผลการเรียนการสอน o-net มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการเรียนด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ...”

(สินธ์ สิงห์ศรี, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2563)

“...พัฒนาโดยส่งครูเข้ารับการฝึกอบรม ให้มีความรู้ที่ถูกต้องและนำมาใช้ในการสอนนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะความรู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง อย่างเต็มศักยภาพ ...”

(พรสวัสดิ์ สุวรรณศรี, สัมภาษณ์, 14 เมษายน 2563)

“...ครูควรมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมครูให้มีการทำวิจัยโดยลดภาระงานต่าง ๆ ของครูเพื่อให้ครูได้มีเวลาอยู่กับผู้เรียนมากขึ้นจะส่งผลให้ครูสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์หรือประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน...”

(เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...จัดกิจกรรมให้มีการเสวนาและวิภาค แรกเปลี่ยนแนวคิดในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น Idol teacher, Favorite classroom, Favorite teacher ก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อให้ครูแต่ละท่านมีข้อมูลในการสังเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ...”

(อุตร ไชยโคตร, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน แล้วจึงทำการออกแบบและดำเนินการแก้ปัญหามาจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนสรุปผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน...”

(ปิยวรรณ บุญรักษ์, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและขอเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันไป
4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันไป

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในปี 2562 จำนวนทั้งสิ้น 2,829 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 72 คน และครูผู้สอน 2,757 คน จากทั้งหมด 81 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 197, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 62 คน และครูผู้สอน จำนวน 337 คน จากโรงเรียน 81 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 50 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอนในโรงเรียนโรงเรียนละ 2 – 3 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลาก ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 – 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 159 คน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอนในโรงเรียน

โรงเรียนละ 5 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลาก ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน
ละ 5 - 6 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 99 คน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 14 โรงเรียน การสุ่มกลุ่ม
ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอน
ในโรงเรียน โรงเรียนละ 7 - 12 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลาก ใส่คืน ได้กลุ่ม
ตัวอย่างโรงเรียนละ 7 - 13 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 141 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม
(Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ขนาดของ
สถานศึกษาและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ
โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30 - 0.91 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับ
ความคิดเห็น 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34 - 0.91 และมีค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบ
สอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท
(Rensis Likert Method)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ตั้งแต่
0.8 - 1 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 50 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งได้ค่า

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เท่ากับ 0.86 และมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.91 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เท่ากับ 0.89 และมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ระหว่าง 0.34 – 0.91

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานการณ์ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน สถิติที่ใช้คือ ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และด้านการทำงานเป็นทีม

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ รายงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ทั้งโดยรวมและรายด้าน มากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีขนาดของ
สถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการ
วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการพัฒนาผู้เรียน
และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีความ
คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็น
ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า
สถานศึกษาขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความเห็นมากกว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารหลักสูตร
และการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ
ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความเห็น
มากกว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีจังหวัด
ที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา
และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า

4.1 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีจังหวัดที่ตั้งต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) .733 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6 ด้าน และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้านสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ โดยมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียนและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านที่เหลือสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 หลักนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนได้ร้อยละ 55.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .223$

7. แนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียนและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

7.1.1 ครูควรมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอและมีการแบ่งปันความรู้ที่ได้รับสู่เพื่อนครูคนอื่น

7.1.2 ครูควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอด้วยการเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ

7.1.3 ควรมีการใช้กระบวนการ PLC เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองในประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องพัฒนาสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

7.1.4 ครูควรมีส่วนร่วมในการคิดและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองโดยมีผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน และเป็นแบบอย่างให้แก่ครูผู้สอน

7.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมในรายวิชาที่ตนเองได้รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน

7.1.6 ครูควรมีการพัฒนาตนเองในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นจากคำแนะนำของเพื่อนของผู้บริหาร หรือการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

7.1.7 ควรมีครูต้นแบบในสถานศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างและเพื่อให้ครูในสถานศึกษาได้เห็นการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร

7.1.8 ครูควรใส่ใจต่อการทำงานของตนและพัฒนาตนเองโดยการฝึกฝนหาข้อดีข้อเสีย ฝึกสร้างวิธีการอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

7.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

7.2.1 ครูควรมีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการนำเนื้อหาใหม่ ๆ มาเพิ่มเติมตลอดเวลา เพราะจะทำให้เด็กมีความสนใจในการเรียนและประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน

7.2.2 ครูควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาสภาพชุมชนท้องถิ่นที่จัดการเรียนการสอน

7.2.3 ครูควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ต่อไป

7.2.4 ครูควรจะต้องศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสอนโดยละเอียด จึงจะสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.5 ครูควรมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและมีการจัดอบรมการจัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อให้บูรณาการองค์ความรู้ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันโดยยึดหลัก STEM Education

7.2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประเมินหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อให้ครูมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและบริบทของโรงเรียน

7.2.7 ครูควรมีบทบาทในการทำงานด้านหลักสูตรสถานศึกษามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและมีการศึกษาดูงานเรื่องหลักสูตรสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ

7.3 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

7.3.1 ครูควรมีการใช้เครือข่ายทางเทคโนโลยีในการพัฒนาผู้เรียน ควรมีการใช้สื่อหลากหลายช่องทางในการพัฒนาผู้เรียน

7.3.2 ครูควรคำนึงถึงความสามารถและความสนใจของผู้เรียน มีความเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างเสมอภาค

7.3.3 ครูควรมีการวางแผนกำหนดโครงการและกิจกรรมการดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยการร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

7.3.4 ครูควรมีข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพความสามารถอย่างเหมาะสม และควรมอบหมายงานหรือกิจกรรมที่แตกต่างไปตามความสามารถของผู้เรียนพร้อมทั้งมีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่ผู้เรียน

7.3.5 ครูควรมีการจัดการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นกัลยาณมิตรและมีการประเมินจากนักเรียนทุกคนที่สอนหลังจากสิ้นภาคเรียน

7.3.6 ครูควรมีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนโดยการสร้างองค์ความรู้จากการสังเกต การตั้งคำถาม ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สืบค้นข้อมูลรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้อันนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และมุมมองที่หลากหลาย

7.4 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

7.4.1 ครูควรมีการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนบริหารจัดการห้องเรียนที่มีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้

7.4.2 ครูควรมีการจัดห้องเรียนให้มีความเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ

7.4.3 ครูควรมีการจัดการชั้นเรียนแนวใหม่และทดลองใช้รูปแบบใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อให้มีความน่าสนใจและน่าค้นหาอยู่เสมอ

7.4.4 ครูต้องรู้จักห้องเรียนของตนเองว่าต้องมีวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น และควรมีการจัดทำให้ครบถ้วน ห้องเรียนต้องไม่มืด ไม่หยุดอยู่กับที่ มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนที่นั่งของผู้เรียน และควรมีการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษานอกสถานที่

7.4.5 ครูควรดำเนินการจัดการห้องเรียนให้มีบรรยากาศเรียนรู้ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ สื่อ เทคโนโลยีที่มีความพร้อมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

7.4.6 ครูควรมีการจัดการห้องเรียนของตนเองอย่างเป็นระบบและเป็นกัลยาณมิตร

7.4.7 ครูควรมีการจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนทุกเพศทุกวัย เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ห้องเรียนอย่างเหมาะสมแก่การเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเองในเรื่องนั้น ๆ

7.5 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

7.5.1 ครูควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชนรวมถึงการร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน

7.5.2 ควรมีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

7.5.3 ครูต้องมีความรักความเมตตา เพราะหากผู้เรียนรักครู ผู้ปกครองก็จะรักครู ชุมชนก็จะให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนและโรงเรียน

7.5.4 ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง จัดให้มีการประชุมหารือเพื่อพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

7.5.5 ครูต้องเป็นผู้ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ และพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา

7.5.6 ครูควรมีการส่งเสริมความความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกันกับชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนเพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากจากชุมชนในกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ

7.6 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

7.6.1 ครูมีการระดมความรู้จากหลาย ๆ ที่ หลาย ๆ คน และมีการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำความรู้นั้น ๆ มาพัฒนาผู้เรียนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ

7.6.2 ควรมีการสร้างเครื่องมือที่หลากหลายในการวัดและประเมินผลผู้เรียน มีการนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับบริบทการศึกษาตัวผู้เรียน และหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน

7.6.3 ควรมีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติด้านการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางในกระบวนการ และจัดเวทีให้ครูได้นำเสนอผลการวิจัยเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัย

7.6.4 ควรเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสในการศึกษา การวิเคราะห์การสังเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียน ครูควรมีการจัดทำวิจัยเพื่อการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา

7.6.5 ครูควรมีการจัดกิจกรรมเสวนาและวิพากษ์แลกเปลี่ยนแนวคิด ในการกิจกรรมต่าง ๆ ก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อให้ครูแต่ละท่านมีข้อมูลในการสังเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ให้ความสำคัญในของงานวิชาการ มีการพัฒนางานวิชาการให้มีความสมบูรณ์และมีการพัฒนาการบริหารงานทางวิชาการที่มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันในทุกโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderson, (2000, Abstract) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา

และศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาและศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา มีพฤติกรรมโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบและด้านการทำงานเป็นทีมที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการ ในโรงเรียน มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ที่มีอยู่ในตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการเรียนรู้สิ่งใหม่จาก แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อรุณ โยธสิงห์ (2550, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก งานวิจัยของชนิษฐา อุนนิเศษ (2550, บทคัดย่อ) พบว่าระดับองค์การแห่งการ เรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติพงษ์ วรรณวี (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 พบว่า ระดับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ผลวิจัยพบว่า

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐาน เป็นเช่นนี้อาจเป็นผู้บริหารศึกษาและครูมีภาระกิจหน้าที่ และการทำงาน ที่แตกต่างกันทำให้เกิดมุมมองในงานวิชาการที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ญัฐณานันท์ เรือนดาหลวง (2551, หน้า 94) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเปลี่ยนแปงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า พฤติกรรมการเปลี่ยนแปงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับนิตยา มังสุรีย์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาต่อการจัดการศึกษาในเขตอำเภอกระทุ้ง จังหวัดภูเก็ต พบว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ้ง จังหวัดภูเก็ต พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีระดับ การปฏิบัติงานทุกด้านและโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้วิทยฐานะ เป็นตัวแปร พบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ สุมารินทร์ ยามสุข (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน บ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวิทยฐานะโดยรวม แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมี ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันทำให้ทัศนคติมุมมองในการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต่างกัน รวมถึงได้รับการฝึกอบรมการพัฒนางานในเรื่องของงาน

วิชาการที่ต่างกันจึงมีมุมมองในภาวะผู้นำทางวิชาการต่างกัน สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550, หน้า 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ยุวดี ยางสวอย (2550, หน้า 88 – 89) ได้ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีสมรรถนะในการบริหารจัดการห้องเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในการดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการและภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอนและผู้บริหารศึกษาในสถานศึกษาที่มีความต่างกันเกิดความแตกต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวงา วิภักดิ์ (2551, หน้า 82) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนและด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพและพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีภาวะผู้นำ ทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลางด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า

พระราชบัญญัติการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาไว้ อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่างตื่นตัว เข้าอบรมประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนางาน ด้านวิชาการ โดยยึดนโยบายการศึกษาและแนวปฏิบัติ แบบเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในจังหวัด ไหน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเข้าใจอย่างชัดเจนในแนวทางการจัดการเรียน การสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่จัดส่งเสริมการอบรมทางวิชาการและเอกสารต่าง ๆ ครูจึงมีภาวะผู้นำทาง วิชาการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551, หน้า 87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้ง ของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน เช่นนี้อาจ เป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 มีการบริหารแบบมี ส่วนร่วมมากขึ้น มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรภายใน โรงเรียนทุกระดับ ส่งผลให้ผู้บริหารกับครูได้ใช้ การเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เกษม คำน้อย (2550, หน้า 113) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องสภาวะความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานภาพรวมอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยมุ่งพัฒนาในเรื่องการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีการทบทวนการ ออกแบบการทำงาน การปฏิบัติงาน และขั้นตอนการทำงานร่วมกัน เรียนรู้ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน มีสิทธิในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในการ

ทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับ Ubben และคณะ (2001, p. 15) ได้ให้ข้อคิดเห็นต่อการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนว่า เป็นสิ่งท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยสิ่งท้าทายที่สำคัญก็คือ การพัฒนา เป็นการพัฒนา ทั้งในระดับตัวบุคคลและในระดับองค์การ ไม่ควรแยกออกจากกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นทั้งนักส่งเสริม ท้าทาย นักสร้างสรรค์และนักประสานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของทั้งบุคคลและองค์การ

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน เช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน มีการทำความเข้าใจในงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันจึงทำให้ไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แต่มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณณี กุลภา (2548, หน้า 69) ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 20 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีก 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันไม่แตกต่างกัน

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเกิดจากการบริหารงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารให้ความสนใจในงานวิชาการมาก มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจ การบริหาร และมอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Hutt (1997, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาด้านกระบวนการขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้ทำการศึกษาวิจัยในสถานศึกษาของรัฐบาล ผลการศึกษาวิจัย พบว่า เอกสารความรู้ด้านวิชาการและเอกสารความรู้ด้านวิชาชีพที่ถูกจัดอย่างเป็นระบบล้วนมีส่วนเป็นอย่างมาก ในการอยู่รอดขององค์การแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังมีผลต่อการเลือกรูปแบบการบริหารจัดการ อันหมายถึงระบบสั่งการและควบคุม

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเกิดจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เห็นความสำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมีการปฏิบัติที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้านเหมือนกัน คือ มีสมาชิกที่มีความเป็นเลิศมีตัวแบบมีวิสัยทัศน์ร่วม ถึงโรงเรียนที่อยู่ต่างจังหวัดกันแต่มีการรับนโยบายต่าง ๆ เหมือนกันทำให้มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คักดา มัชปาโต (2007, หน้า 127) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) .733 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6 ด้าน และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทั้ง 6 ด้าน ถ้าสถานศึกษานำมายึดถือ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดจะส่งผลให้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทั้ง 5 ด้านเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดวิส (Davis, 1997, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า องค์การต่าง ๆ ควรที่จะมีการสอนผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริม องค์การของตนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และให้มีการคิดอย่าง

เป็นระบบ รูปแบบการปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารควร
จะสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศ
นับเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ
จุฬารัตน์ นิตติการณ์สกุล (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมนุษย์สัมพันธ์ ความเป็นผู้ใฝ่รู้
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการวางแผนบริหาร การมีวิสัยทัศน์ และ
ความสามารถในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู อย่างน้อย 1 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ความ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครูที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์ความ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง
และเพื่อนครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้น
เรียนและด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านที่เหลือสามด้านพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์
สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็น
เพราะว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 6 ด้านนี้ ล้วนมีความสำคัญความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเกิดความ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และจะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ
มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมะลิวรรณ ภูแฮมไชติ (2552, หน้า 79)
ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่าผล
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อ
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น
เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่าง

มีอุดมการณ์ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกด้านการดำรงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 579 (ร้อยละ 57.90) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด ดังนั้นควร มีการส่งเสริมเพื่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครูกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูให้อยู่ในสภาพการณ์ที่ดีกว่าเดิม

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้น เรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีอำนาจพยากรณ์ดังนั้นควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังกล่าวเพื่อช่วย

สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีข้อเสนอแนะในการศึกษาในอนาคต ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใกล้เคียง

2.2 ควรศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในองค์กรอื่น ๆ เช่น โรงเรียนสังกัดเทศบาล โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กันยา เทพกัน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตบางนา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษม คำน้อย. (2550). *สภาะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โกศิษฎ์ เพลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญจิตต์ เนียมเกต. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรกฤษ วงษ์ชาติ. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี
- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จุฬารัตน์ นิตติการณ์สกุล. (2546). *ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. รายงานการศึกษาอิสระ
ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยชาญ น้อยนันทน์, ทวี แยมดี และลูกน้ำ มากลณี. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฉร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นพวงา วิภักดิ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). *การวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประยูร อาคม. (2548). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอสังขม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1*. รายงาน
การศึกษาอิสระ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประหยัด ลัสดี. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

- ปิติพงษ์ วรรณวี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาศกนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกนคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 8 ธันวาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 2 – 19. เข้าถึงได้จาก
<http://www.tamanoon.com/eduact/>. 22 มกราคม 2563.
- พัชวิชัย โสงยากุล. (2552). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้น
เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม.เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิยน์ ชิตสกุล. (2550). การบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ
เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร.
- ไพเราะ พัดตาสิ่งห์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการ
ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิญโญ ลองศรี. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 – 5.
วิทยานิพนธ์ ค.ม.เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มะลิวรรณ ภูเข้มโชติ. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- รัชฎาพร พิมพิชัย. (2556). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน
ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.

- วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา. (2550). การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ชั้นเรียนสำหรับครูประจำชั้นระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดบางประกอก
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาสนา ปุริโส. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนนำตักห้วยสวนพลู. การวิจัย
ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). การศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการ
บรรยายในกำหนดการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 6 สมาคมเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ
อาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (ควอท.) ประจำปี 2554.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ฉบับก้าวหน้ายุค. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วิโรจน์ เลียงไพเราะ. (2546). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรชาติ วิลาศรี. (2549). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2552). ผู้นำการศึกษากับการพัฒนาตน การพัฒนาคน การพัฒนางาน.
กรุงเทพฯ: ทริปปเบิล เอ ก้อปปี.
- ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์. (2557). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
ประถมศึกษา โดยใช้ภาวะผู้นำครู: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านดงชมพู สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิธร ชันติธรางกูร. (2551). การจัดการชั้นเรียนของครูมืออาชีพ.
วารสารครุศาสตร์. (2), pp. 1 – 3.

- ศิริพร กุลสานต์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกสกร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. [ออนไลน์]: เข้าถึงได้จาก <http://www.plan.ictbk.net/> ขึ้นพื้นฐาน 2554 –2558.19 มกราคม 2563.
- ศักดิ์ มัชปาโต. (2007). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. เข้าถึงได้จาก <http://www.tw-tutor.com> > downloads > competency 19 มกราคม 2563.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา(องค์กรมหาชน). (2551). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เข้าถึงได้จาก <http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/home/index.php>. 20 กุมภาพันธ์ 2563.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา, เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2009/th/news/detail.php?NewsID=684&Key=education>. 20 กุมภาพันธ์ 2563.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 – 2551). กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- สุพรรณณี กุลภา. (2548). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: สถาบันราชภัฏเลย.
- สุภัคกาญจน์ ฤทธิ์ละคร. (2548). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 (กรณีศึกษา)*. รายงานการศึกษา อิศระ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุมลพรรณ เกิดโมลี. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมการผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุระพล ชั่งดวงจิต. (2546). *รูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการครูระดับบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อภิรักษ์ นาเลาะห์. (2545). *สภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: สถาบันราชภัฏเลย.
- อารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อินทร กิตติทอง. (2550). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากรในอำเภออุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. รายงานการศึกษา อิศระ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Alig – Mielcarek, Jana M. : & Hoy,W. K. (2005). *A Thoeretical and Empirical Analysis of The Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership*. The Ohio StateUniversity. Retrieved from <http://www.72.14.235.104/search?q=cache>. June 3, Retrieved from.

- Anderson, C.A.D. (2000). *The Importance of Instructional Leadership Behavior as Perceived by Middle School Teacher, Middle School Principal, and Educational Leadership Professors*. Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Georgia.
- Bartol, K.M.; & Martin, D.C. (1994). *Management*. 2nd ed. New York: McGraw-Hall.
- Blasé, J & Blasé J. (2001). *Empowering Teachers: What Successful Principals Do*. Thousand Oaks : Corwin Press.
- Buzzi, M. (1991). "The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principal's Instructional Leadership in Elementary School in the State of Connecticut,". *Dissertation Abstracts International*. 51(12), 3167 – A.
- Carter, C.J.; & Kiotz, J. (1990). *What Principals must Know before assuming the of Instructional Leader*. BASSP Bulletin.
- Cherrington, D.J. (1994). *Organization Behavior*. 2nded. New York: Allyn and Bacon.
- Childs-Bowen, D., Moller, G., & Scrivner, J. (2000). Principals : Leaders of Leaders. *NASSP Bulletin*, 84(616), pp. 27 – 34.
- Claudet, J.G. (2002). "Integrating School Leadership Knowledge and Practice Using Multimedia Technology : Linking National Standard, Assessment, and Professional Development,". *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 16(1), pp. 29 – 43.
- Currie, M. (2006). Leadership for Learning. Retrieved from <http://www.leadershipacademy.sd36.ba.ca>. December 13th, 2019
- Daft, Richard L. (2005). *The Leadership Experience*. 3rd ed. Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Davis, B. (1997). Transformational Leadership and Organizational Learning : Leader action that Stimulate Individual and Group Learning. *Dissertations Abstracts International*, 58(3), 0692,
- DuBrin, A.J. (1998). *Leadership Research Finding, Practice, and Skills*. 2nd ed. New York, NY: Houghton Mifflin Company.

- Elliot, J. (1991). *Teacher as Researcher, In Education Research, Methodology and Measurement : An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Heck, Ronald. and others. (1990). " Instructional Leadership and School Achievement; Validation of Casual Model". *Educational Administration Quarterly*.26(2), p. 95
- Hodgetts, R.M. (1993). *Modern Human Relation At Work*. 5th ed. Japan: Holt. Saunders.
- Hutt, L.J. (1996). *An exploration Into The developmental process of a learning organization*. [CD-ROM]. Abstract from : Proquest File : Dissertation Abstracts Item : NN11910.
- Joseph, Claudet. (2000). "Integrating School Leadership Knowledge and Practice Using Multimedia Technology : Linking National Standard, Assessment, and Professional Development," *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 16(1), pp. 29 – 43.
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2001). *Awakening the Sleeping Giant : Helping Teachers Develop as Leaders (2 nd ed.)*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). "Determining sample size for research activities,". *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30(3), p.608.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York : Irwin.
- Murphy, J. (1999). *Educational Administration: A Decade of refrom*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership*. Prentice – Hall. Inc.
- Nelson, D.L.; & Quick, J.C. (1997). *Organizational Behavior : Foundations Realities, and Challenges*. New York : West Publishing Company.

- North Dakota LEAD – Center. (2001, December). Instructional Leadership. Retrieved from <http://www.depts.Washington.edu/poliaci/sl/principales.htm>.
December 13th, 2019
- O’Leary, E. (2000). *10 Minute Guide to Leadership*. 2nd ed. Indianapolis, IN: A Pearson Education Company.
- Robbins, S.P. (1993). *Organization Behavior Concepts Controversies and Application*. New York: Prentice–Hall.
- Rodriguez, Andrew, JR. (1997). Perception of New York City Bilingual Directors on Instructional Leadership and Organizational Culture. *Dissertation Abstracts International*. 57(10), p. 4237–A.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organization*. New York : Doubleday.
- Stoner, Jame A. (1992). *Management*. Englewood Cliffs, New York: Prentice–Hall, Inc.
- Supovitz, J.A. and Poglianco, S.M. (2001). *Instructional Leadership in a Standard–Based Reform*. Philadelphia: Consortium of Policy Research in Education.
- Suranna, K. J., & Moss, D. M. (2002). *Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation*. Paper presented at the annual meeting of the Educational Research Association, New Orleans. LA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED465751)
- Ubben, C.G., L.W. Hughes and C.J. Norris. (2001). *The principal : Creative Leadership for effect schools*. 4th ed. Boston : Allyn & Bacon
- Water and Others, T. and Other. (2003). *Balanced Leadership : What 30 year of Research Tells us About the Effect of Leadership on Student Achievement*. A working paper. Aurora, Colorado: Mid–continent Research for Education and Learning (McREL).
- York–Barr, J., & Duke. (2004). *What Do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship*. Review of Educational Research.
- Yukl, Gary. (1998). *Leadership in Organizations*. 4th ed. Prentice – Hall. Inc.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณบดีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายอุตร ไชยโคตร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. ดร.เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์ ครูชำนาญการ โรงเรียนวังกระแจะวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
5. นายไพโรจน์ กิตติศรีวรพันธุ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณบดีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณบดีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.ประภัสร์ สุภาสอน ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสกลนคร
5. นายไพโรจน์ กิตติวีรพันธุ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22
6. นายสินธ์ สิงห์ศรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22
7. นายพรสวัสดิ์ สุวรรณศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำป่าหลายสรรพวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22
8. ดร.เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์ ครูชำนาญการ โรงเรียนวังกระแจะวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22
9. นายอุตร ไชยโคตร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22
10. นางปิยวรรณ บุญรักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุชาติ พันธุ์ก้อม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุชาติ พันธุ์ก้อม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๘๕ ๖๒๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ประภัสสร สุภาสอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุชาติ พันธุ์ก้อม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุชาติ พันธุ์ก้อม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๘๕ ๖๒๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุชาติ พันธุ์ก้อม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุชาติ พันธุ์ก้อม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๘๕ ๖๒๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เชี่ยวชาญ ภาาระวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุชาติ พันธุ์ก้อม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุชาติ พันธุ์ก้อม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๘๕ ๖๒๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุชาติ พันธุ์ก้อม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุชาติ พันธุ์ก้อม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๘๕ ๖๒๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอุตร ไชยโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุชาติ พันธุ์ก้อม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุชาติ พันธุ์ก้อม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๘๕ ๖๒๓๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุชาติ พันธุ์ก้อม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุชาติ พันธุ์ก้อม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๘๕ ๖๒๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางปิยวรรณ บุญรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุชาติ พันธุ์ก้อม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุชาติ พันธุ์ก้อม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๘๕ ๖๒๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำป่าหลายสรรพวิทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุชาติ พันธุ์ก้อม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุชาติ พันธุ์ก้อม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๘๕ ๖๒๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุชาติ พันธุ์ก้อม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุชาติ พันธุ์ก้อม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๘๕ ๖๒๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง

1. การวิจัยเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์โดยภาพรวมเพื่อเป็น
แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่
อย่างใด จึงให้ท่านโปรดพิจารณาในการตอบแบบสอบถามตามสภาพสภาพที่เป็นจริง

3. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนทุกข้อแล้ว โปรดจัดส่งแบบสอบถามนี้คืนทาง
ไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยแนบซองมาพร้อมกันนี้แล้ว

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายสุชาติ พันธุ์กอม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความ ตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - () ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () 5 – 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี
3. ขนาดของโรงเรียน
 - () ขนาดเล็ก
 - () ขนาดกลาง
 - () ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
4. จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน
 - () นครพนม
 - () มุกดาหาร

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านว่ามี ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
1	สร้าง / พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น					
2	ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร					
3	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้					
4	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน					
5	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน					
การพัฒนาผู้เรียน						
6	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)						
7	ใช้แผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา					
8	จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยบูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง					
9	จัดทำโครงการ / กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เตรียม จัดหาเอกสารหลักฐาน เพื่อการประเมินพัฒนาการของนักเรียน					
10	ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์					
การบริหารจัดการชั้นเรียน						
11	จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
12	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน					
13	ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ					
14	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
15	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา					
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
16	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)						
17	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน					
18	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหามิฉะนั้นชั้นเรียน					
19	จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
20	มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน					
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้						
21	กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน					
22	ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
23	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
24	จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น					
25	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้					
การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู						
26	เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง					
27	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (ต่อ)						
28	สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนางาน					
29	พัฒนาเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนและโรงเรียนในเครือข่าย					
30	ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครู					
31	การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูให้สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับพฤติกรรมและระดับความคิดเห็นของท่านว่ามีพฤติกรรมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร						
1	ข้าพเจ้ามีพลังแห่งความมุ่งมั่นที่จะสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองให้เป็นจริง					
2	ข้าพเจ้าพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อความก้าวหน้า และก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
3	ข้าพเจ้าสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน					
4	ข้าพเจ้ามีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อก้าวไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนด					
5	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่กับเพื่อนครูเพื่อใช้ในการเรียนการสอน					
6	ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพของตนเอง					

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร (ต่อ)						
7	ข้าพเจ้ารับฟังแนวคิดจากเพื่อนร่วมงานและรับทราบข้อมูลจากการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย					
การทำงานเป็นทีม						
8	ข้าพเจ้าได้มีการประชุมทีมงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
9	ข้าพเจ้ามีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ คิดเห็นและยอมรับเหตุผลของกันและกัน					
10	สถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ท่านได้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
11	สถานศึกษามีบรรยากาศการประชุมที่กระตุ้นให้ท่านมีการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน					
12	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ท่านระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการใช้พัฒนางาน					
13	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและมีโครงสร้างทีมงานที่ชัดเจน					
มีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ						
14	ข้าพเจ้าตระหนักดีว่างานทุกฝ่ายนั้นต่างก็มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา					
15	ข้าพเจ้าคำนึงถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่ตามมา ก่อนที่จะตัดสินใจกระทำการใดลงไป					

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (ต่อ)						
16	ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงในการ					
17	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้อย่างเป็นระบบ					
18	ข้าพเจ้ามีการคิดอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยกส่วนพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง					
19	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาคำถามการทำงาน โดยเชื่อมโยงเหตุผลออกมาได้อย่างชัดเจน					
การมีวิสัยทัศน์รวม						
20	สถานศึกษามีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
21	สถานศึกษาระดมความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย					
22	สถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ท่านนำประเด็นความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
23	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
24	วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาถูกนำไปสู่การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจวัตรประจำวันของสถานศึกษา					

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์ร่วม (ต่อ)						
25	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างความผูกพันและการประสานพลังของทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน					
26	ข้าพเจ้ามีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาโดยเป้าหมายทั้งสองเป็นไปในทางทิศทาง เดียวกัน					
27	ข้าพเจ้ามีความตระหนักดีว่าอนาคตและความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันของทุกคน					
การถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง						
28	มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
29	บุคลากรทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ตรงกัน					
30	ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ของโรงเรียนได้					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนา
ตนเองและเพื่อนครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการบริหาร
จัดการชั้นเรียนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนา
ผู้เรียนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการวิเคราะห์
สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ค่าอำนาจจำแนก (r)
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตาราง 46 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ข้อ ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	1	.70
	2	.57
	3	.60
	4	.75
	5	.62
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .88		
2. การพัฒนาผู้เรียน	6	.90
	7	.90
	8	.61
	9	.70
	10	.64
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .92		
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	11	.45
	12	.32
	13	.54
	14	.33
	15	.30
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .71		

ตาราง 46 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	16	.68
	17	.50
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .80	
	18	.56
	19	.34
5. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	20	.37
	21	.90
	22	.63
	23	.61
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .92	
6. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	24	.70
	25	.90
	28	.90
	29	.60
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .94	
	30	.90
	31	.60
	32	.91
	33	.91

ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.91

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เท่ากับ 0.86

- การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88
- การพัฒนาผู้เรียน มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92
- การบริหารจัดการชั้นเรียน มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.71
- การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.80

- การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ
เรียนรู้มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

- การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

ตาราง 47 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .93	1	.43
	2	.56
	3	.39
	4	.50
	5	.40
	6	.50
	7	.43
2. การทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .94	8	.90
	9	.60
	10	.90
	11	.60
	12	.91
	13	.91
3. มีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .90	14	.83
	15	.78
	16	.85
	17	.73
	18	.85
	19	.85

ตาราง 47 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. การมีวิสัยทัศน์รวม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .80	20	.68
	21	.50
	22	.56
	23	.34
	24	.37
	25	.34
	26	.56
	27	.48
	5. การถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .88	28
29		.65
30		.77

ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.34 – 0.91

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
เท่ากับ 0.89

– ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลและองค์กร มีความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.93

– ด้านการทำงานเป็นทีม มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

– ด้านมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.90

– ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.80

– ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.88

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สำเร็จรูปมาลงในตาราง

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
aa	น้อยกว่า 5 ปี	108	4.47	0.433	0.042	4.39	4.55	3	5
	5-10 ปี	184	4.55	0.413	0.030	4.49	4.61	3	5
	มากกว่า 10 ปี	106	4.48	0.420	0.041	4.40	4.56	3	5
	Total	398	4.51	0.421	0.021	4.47	4.55	3	5
bb	น้อยกว่า 5 ปี	108	4.47	0.389	0.037	4.40	4.54	4	5
	5-10 ปี	183	4.50	0.405	0.030	4.44	4.56	2	5
	มากกว่า 10 ปี	106	4.40	0.413	0.040	4.32	4.48	3	5
	Total	397	4.47	0.404	0.020	4.43	4.51	2	5
cc	น้อยกว่า 5 ปี	108	4.50	0.419	0.040	4.42	4.58	3	5
	5-10 ปี	184	4.54	0.379	0.028	4.49	4.60	3	5
	มากกว่า 10 ปี	106	4.44	0.441	0.043	4.36	4.53	3	5
	Total	398	4.51	0.408	0.020	4.47	4.55	3	5
dd	น้อยกว่า 5 ปี	108	4.48	0.466	0.045	4.39	4.57	3	5
	5-10 ปี	184	4.52	0.447	0.033	4.46	4.59	3	5
	มากกว่า 10 ปี	106	4.33	0.496	0.048	4.23	4.42	3	5
	Total	398	4.46	0.472	0.024	4.41	4.51	3	5
ee	น้อยกว่า 5 ปี	108	4.54	0.422	0.041	4.45	4.62	3	5
	5-10 ปี	184	4.59	0.404	0.030	4.53	4.64	3	5
	มากกว่า 10 ปี	106	4.58	0.392	0.038	4.50	4.65	4	5
	Total	398	4.57	0.405	0.020	4.53	4.61	3	5
ff	น้อยกว่า 5 ปี	108	4.46	0.418	0.040	4.38	4.54	4	5
	5-10 ปี	184	4.58	0.385	0.028	4.53	4.64	3	5
	มากกว่า 10 ปี	106	4.50	0.387	0.038	4.43	4.58	4	5
	Total	398	4.53	0.397	0.020	4.49	4.57	3	5
aaff	น้อยกว่า 5 ปี	108	4.49	0.329	0.032	4.43	4.55	4	5
	5-10 ปี	184	4.55	0.301	0.022	4.51	4.60	3	5
	มากกว่า 10 ปี	106	4.46	0.322	0.031	4.39	4.52	3	5
	Total	398	4.51	0.316	0.016	4.48	4.54	3	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
aa	Between Groups	.607	2	.303	1.716	.181
	Within Groups	69.800	395	.177		
	Total	70.407	397			
bb	Between Groups	.636	2	.318	1.959	.142
	Within Groups	63.929	394	.162		
	Total	64.564	396			
cc	Between Groups	.688	2	.344	2.074	.127
	Within Groups	65.477	395	.166		
	Total	66.164	397			
dd	Between Groups	2.677	2	1.338	6.174	.002
	Within Groups	85.620	395	.217		
	Total	88.297	397			
ee	Between Groups	.180	2	.090	.548	.579
	Within Groups	65.006	395	.165		
	Total	65.186	397			
ff	Between Groups	1.090	2	.545	3.496	.031
	Within Groups	61.586	395	.156		
	Total	62.676	397			
aaff	Between Groups	.703	2	.351	3.556	.029
	Within Groups	39.032	395	.099		
	Total	39.735	397			

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



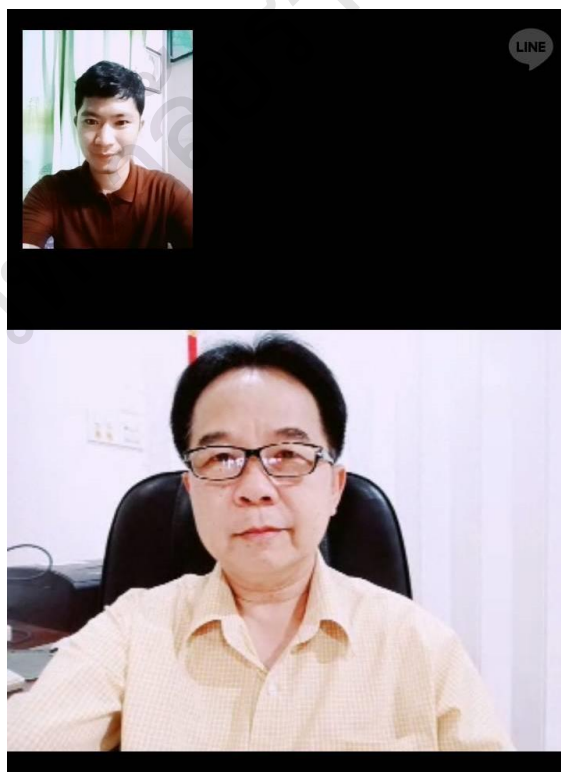
ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายพรสวัสดิ์ สุวรรณศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนคำป่าหลายสรรพวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายสินธ์ สิงห์ศรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางปิยวรรณ บุญรักษ์ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์ ครูชำนาญการ
โรงเรียนวังกระแสะวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายสุชาติ พันธกอม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 22 สิงหาคม 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 109 หมู่ 1 บ้านห้วยทราย ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู รหัสไปรษณีย์ 41220
ตำแหน่ง	ครู ตำแหน่ง ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวังกระแสะวิทยาคม ตำบลบ้านฝ้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลหนองบัวลำภู อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
พ.ศ. 2550	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
พ.ศ. 2553	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
พ.ศ. 2558	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาทัศนศิลป์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2563	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560 -2562	รับราชการ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนวังกระแสะวิทยาคม ตำบลบ้านฝ้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน	รับราชการ ตำแหน่ง ครู ค.ศ.1 โรงเรียนวังกระแสะวิทยาคม ตำบลบ้านฝ้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม