



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ปานหทัย ธรรมรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
ปานหทัย ธรรมรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND PROFESSIONAL LEARNING
COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

BY

PARNHATHAI THAMMARAT

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

March 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

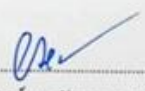


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

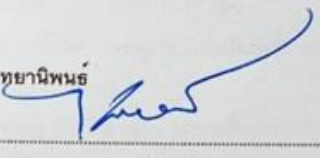
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ปานมหัย ชรรมวัฒน์

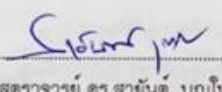
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


ประธานกรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิธนา สุวรรณไตรย์)

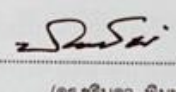
กรรมการสอบ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

กรรมการสอบและ
ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์


(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)

กรรมการสอบ
แต่งตั้งเพิ่มเติม

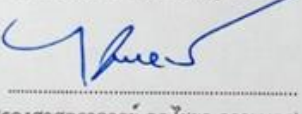

(ดร.ชรินตา ทิมบุตร)

กรรมการสอบและ
กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

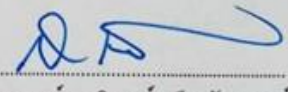

(ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ)

กรรมการสอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 1 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้กำลังใจเป็นอย่างดียิ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล นายอนุกุล ทองนุ้ย นายมีชัย กลยณีย์ ดร.ยุทธนา อุทโท นางสาวมนัสวีร์ จันทรงษ์ นางสาวสุพัตรา ปรีชาเสถียร ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ นางสาววิจณา อินทรีย์ และนางสาวภัทรวดี ทองแสง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และเสนอแนวทางพัฒนา

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 20/1 ทุกท่าน ที่เป็นผู้ให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ปานหทัย ธรรมรัตน์

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ชื่อผู้วิจัย	ปานหทัย ธรรมรัตน์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ปรึกษา	ดร.ชรินดา พิมพบุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 344 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประเภทของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

4. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนประเภทของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

5.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.825$)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

6.

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการสอน

โดยผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนและช่วยกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพป้

ัญหาความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม 2) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

โดยกำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3)

การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศ

ที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เสนอแนะไว้

3 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม

โดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน 2) ชุมชนกัลยาณมิตร

โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและ 3)

โครงสร้างสนับสนุน โดยจัดโครงสร้างการบริหารงาน
มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

TITLE	The Relationship between Academic Leadership of School Administrators and Professional Learning Community of Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHER	Parnhathai Thammarat
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Dr. Charinda Pimpabud
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to: examine, compare and determine the relationship between between academic leadership of school administrators and professional learning community of schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, and establish the guidelines for academic leadership of school administrators and professional learning community. The samples yielding a total of 344 participants in the 2020 academic year, consisted of 80 school administrators and 264 teachers. The instrument for data collection was a set of 5–level rating scale questionnaires with the reliability of 0.969. The statistics for data analysis were mean, standard deviation, t – test (Independent Samples), One–way ANOVA, and Pearson’s product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. Academic leadership of school administrators, as perceived by school administrators and teachers, were at a high level.

2. Professional learning community of schools, as perceived by school administrators and teachers, were at a high level.

3. Academic leadership of school administrators by school administrators and teachers with different working position as a whole were different at a statistical significance of the .01 level, work experience position as a whole were different at a statistical significance of the .05 level, but school sizes and types of schools as a whole were not different.

4. Professional learning community of schools by school administrators and teachers with different working position and school sizes as a whole were different at a statistical significance of the .01 level, work experience position as a whole were different at a statistical significance of the .05 level, but types of schools as a whole were not different.

5. Academic leadership of school administrators and professional learning community of schools, as a whole had a high positive relationship ($r_{xy}=0.825$) at the statistical significance of the .01 level.

6. The guidelines for developing academic leadership of school administrators and the school's professional learning community; academic leadership of the school administrators were suggested in 3 areas: 1) curriculum administration and teaching; the administrators and teachers work together to plan and help create the curriculum in accordance with the needs of learners, communities and society 2) academic personnel development; defining a model for executive development such as organizing workshops 3) creating an atmosphere conducive to learning; encouraging teachers to create a good atmosphere for learning. As for the professional learning community of the school were suggested in 3 areas: 1) shared vision; the personnel participated in setting the vision of the organization. 2) Caring community; organizing activities that support and encourage colleague to live together happily; and 3) supporting structures; organizing the management structure, assign tasks and responsibilities clearly according to aptitude and needs.

Keywords : academic leadership of school administrators , professional learning community of schools

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	20
บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ	20
คุณลักษณะและทักษะของผู้นำ	22
ความหมายของภาวะผู้นำ	26
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ	28
ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ	32
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	34
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	61
.....	
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	61
.....	
ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	64
.....	

ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	65
.....	
องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	68
.....	

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	78
ข้อมูลทั่วไป	78
ข้อมูลโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	78
.....	
.....	
นโยบายด้านการจัดการศึกษา	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	82
งานวิจัยในประเทศ	82
งานวิจัยต่างประเทศ	91
3 วิธีดำเนินการวิจัย	95
ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	95
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	95
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	101
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	102
การเก็บรวบรวมข้อมูล	104
การวิเคราะห์ข้อมูล	104
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	104

ตอนที่ 2

การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	107
---	-----

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	109
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	109
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	110
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	175
ความมุ่งหมายของการวิจัย	175
สมมติฐานของการวิจัย	176
วิธีดำเนินการวิจัย	177
สรุปผลการวิจัย	179
อภิปรายผล	183
ข้อเสนอแนะ	193
บรรณานุกรม	195
ภาคผนวก	213
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	215
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	219
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	249

.....	
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	267
.....	
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการวิจัย	287
.....	
ประวัติย่อของผู้วิจัย	295

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษา	44
.....	
2 จำนวนโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามขนาดโรงเรียน	79
.....	
3 จำนวนบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 รายอำเภอจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	79
.....	
4 จำนวนโรงเรียนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ...	97
5 รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	97
.....	

6	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน	113
7	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม	115
8	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	116
9	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและ การสอน	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
10	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	120
11	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศการศึกษา	121
12	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน	122

	เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	
13	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	123
14	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	124
15	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม	125
16	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
17	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	127

	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	
18	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำร่วม	129
19	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	130
20	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	131
21	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านโครงสร้างสนับสนุน	132
22	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	134
23	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	135

ตาราง	หน้า
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	137
25 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	139
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	141
27 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	142
28 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	143
29 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	144

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	145
31 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	147
32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	149
33 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	151
34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	153
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขอ	155

งโรงเรียน (Y) กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
แต่ละด้าน

.....

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแต่ละด้าน	156
37 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	159
38 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	162
39 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	165
40 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	168
41 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	171
42 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านโครงสร้างสนับสนุน	174
43 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง	269

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับก
 ารเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

- 44 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชา
 การของผู้บริหารสถานศึกษา 280

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยด้านการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	282
46 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับก ารเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	285

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564	289
3 สัมภาษณ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไพไล กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564	289
4 สัมภาษณ์นายอนุกุล ทองนุ้ย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2564	290
5 สัมภาษณ์นายมีชัย กลยณีย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 26	290

มกราคม 2564	
.....	
.....	
6 สัมภาษณ์ ดร.ยุทธนา อุทโซ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรพรรณนิคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2564	
.....	
.....	291
7 สัมภาษณ์นางสาวมนัสวีร์ จันทรัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเสาชวิญ กุดก้อม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2564	
.....	
.....	291
8 สัมภาษณ์นางสาวสุพัตรา ปรีชาเสถียร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2564	
.....	
.....	292
9 สัมภาษณ์ ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรพรรณนิคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2564	
.....	
.....	292

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์นางสาววิจิณา อินทรีย์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2564	293
11 สัมภาษณ์นางสาวภัทรวดี ทองแสง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเสาชวิญกุดก้อม	293

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 29
มกราคม 2564

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพังได้ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีการติดต่อสื่อสารมีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ขณะเดียวกันสังคมโลกยุคปัจจุบันก็เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้ต้องคิดวิเคราะห์แยกแยะและตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น

สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สถานการณ์ของการแข่งขันระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา

ดังนั้นคุณภาพการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับศตวรรษที่ 21

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีทัศนะตรงกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้เป็นผู้นำทางวิชาการมีความเป็นมืออาชีพสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต

มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรรณิกา กันทำ, 2561, หน้า 19 - 20)

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศได้ กำหนดแนวทางปฏิรูปการศึกษา

ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ ขึ้นเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลดความเหลื่อมล้ำอย่างทั่วถึง

ผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้อง อกกับต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศ

ด้วยเหตุนี้ทำให้ครูผู้สอนจำเป็นต้องใช้วิธีการ

และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียนที่มีความหลากหลาย

ผู้เรียนจะต้องได้ รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพของตนเองในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษานั้นต้องส่งเสริมให้มนุษย์สามารถใช้กระบวนการคิด กระบวนการปฏิบัติ กระบวนการกลุ่มและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นี้ (บวร เทศารินทร์, 2560, ออนไลน์) และด้วยแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 - 2565) มุ่งเน้นการกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลิตภัณฑ์และพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

เพิ่มโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ปรับระบบการพัฒนาครู พัฒนาระบบการประเมินและการรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน มุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรี้นรู้ตลอดชีวิต (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 40 - 42)

การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550

ได้ให้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานด้านวิชาการโดยต้องกระจายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้รับมอบอำนาจรวมทั้งการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานทั่วไป และงานงบประมาณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 40 - 41)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการกำกับ นิเทศ ติดตาม การสอนของครู และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู

มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของนักเรียนและการดำเนินงานของโรงเรียน

รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาส่วนใหญ่ในมุ่งเน้นความสำคัญของผู้นำโรงเรียน (School leaders) โดยที่ผู้นำโรงเรียนต้องใส่ใจอย่างมากกับงานการเรียนการสอนของโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและหลักสูตร

ดังนั้นจึงเรียกว่าเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ (Findley and Findley, 1992 as cited in Rachel, et al., 2015, pp. 1876 - 1884) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional

leadership)

เป็นการกระทำที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกหรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นกระทำเพื่อสนับสนุนพัฒนาการทางการเรียนของนักเรียน

เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ

มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน (Debevois, 1984.

อ้างถึงใน อำนาจ นาคแก้ว, 2563, ออนไลน์)

นโยบายของรัฐบาลที่จะพยายามให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากการสอนจากที่เน้นความรู้ □ ความจำเป็นของเชิงวิเคราะห์

กระทรวงศึกษาธิการได้ □ นำหลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เข้ามาขับเคลื่อนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลเหล่านี้ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และก้าวหน้าของโลก ให้สอดคล้อง □ อกกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจมีการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ □ ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ □ ของครูผู้สอน จะช่วยลดความโดดเดี่ยวในการจัดการเรียนรู้ □ ของครู

เพิ่มความผูกพันและกระตือ □ ้นความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ □ ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ครูผู้สอนจะเข้าใจวิธีการสอน รูปแบบ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ □ ให้แตกฉาน แล้วนำแนวทางที่ได้ □ จากคำแนะนำในชุมชนไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ □ ของตนเอง ส่วนผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมโดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ □ ดำเนินการจัดจะเข้าร่วมอย่างเต็มใจ ร่วมสร้างบรรยากาศเหมาะสมต่อการเรียนรู้

อีกทั้งสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและลดอัตราการตกซ้ำชั้นของนักเรียน ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้ □ อีกด้วย (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2560, หน้า 208 - 219)

การพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาเพื่อการสร้างสรรค

ความรู้ความสามารถของผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามความต้องการของตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่จะตอบสนองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และค่านิยมแบบประชาธิปไตย

โดยมีจุดหมายที่จะทำให้การจัดการศึกษาที่มีรูปแบบเป็นการศึกษาเพื่อสร้างคนสร้างงานและสร้างชาติในอนาคตต่อไป

การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคตอีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนและการประเมินผลผู้เรียน ให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม (มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, 2557, หน้า 400) PLC (Professional Learning Community)

มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004)

เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์กับโรงเรียน

แต่โรงเรียนมีความเป็นชุมชนมากกว่าความเป็นองค์กร จึงเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด

และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก

ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา

โดยการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในเชิงวิชาชีพมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

มีการรวมตัวร่วมพลังร่วมใจร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร

และนักศึกษานบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ร่วมกันทั้งครูและผู้บริหาร พัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

(สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 23 - 25)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ

หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวมพลังและประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณ

ภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา
บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรี
นรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา (วาสนา ทองทวียิ่งยศ, 2560, หน้า 92 - 97)

สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รับผิดชอบการจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ ได้แก่ เจริญศิลป์ นิคมน้ำอุ่น พรรณานิคม

พังโคน วาริชภูมิ สว่างแดนดิน และส่องดาว มีโรงเรียนจำนวน 258 โรงเรียน

ได้กำหนดแนวทางเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ

เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น

โดยกำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นผล
สัมฤทธิ์ของงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
ซึ่งการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

มีความตระหนักในเรื่องการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน

ให้เป็นแบบร่วมคิด ร่วมทำ

การประสานงานสามารถสร้างและใช้เครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2562, หน้า 1 - 31)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลดีต่อการจัดการจัดศึกษา

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษ
ากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีความก้าวหน้าและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพกา
รศึกษาสูงขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน
และประเภทของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน
และประเภทของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5.
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและ
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน
และประเภทของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน
และประเภทของโรงเรียน

5.

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6.

เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน
และประเภทของโรงเรียน ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน
และประเภทของโรงเรียน ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
2ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ในการนำไปประกอบกระบวนการจัดการศึกษาอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภ
าพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถาน
ศึกษา เพื่อให้เกิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ซึ่งจะส่งเสริมให้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

3.

ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้

มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 , หน้า 35);

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 188); ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 94);

Hallinger and Murphy (1985, pp. 217 - 247); Bossert (1988, p. 341); Ubben &

Hughes (1987, pp. 97 - 99); Davis & Thomas (1989, p. 40); Krug (1992, pp. 430 -

431); Hoy & Hoy (2003, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 73 - 74); Wildy and

Dimmock (1993, p. 34); Glickman (2007, pp. 47 - 52); Jazzar and Algazine (2007, p.

25); Heck and Hallinger (2009, pp. 6- 9)

ซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ได้แก่

1.1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

1.1.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน

1.1.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.1.4 การนิเทศการศึกษา

1.1.5 การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

1.1.6 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.1.7 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ผู้วิจัยใช้แนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26 - 30) มี 6 ด้าน ดังนี้

1.2.1 วิสัยทัศน์ร่วม

1.2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

1.2.3 ภาวะผู้นำร่วม

1.2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

1.2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร

1.2.6 โครงสร้างสนับสนุน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จาก 7 อำเภอ ได้แก่ เจริญศิลป์ นิคมน้ำอุ่น พรรณานิคม พังโคน วาริชภูมิ สว่างแดนดิน และส่องดาว จำนวน 3,350 คน จาก 258 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 230 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,120 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43)

โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำนวน 341 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี

- 3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี
- 3.1.3 ขนาดโรงเรียน
 - 3.1.3.1 ขนาดเล็ก
 - 3.1.3.2 ขนาดกลาง
 - 3.1.3.3 ขนาดใหญ่
- 3.1.4 ประเภทของโรงเรียน
 - 3.1.4.1 ประถมศึกษา
 - 3.1.4.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3.2 ตัวแปรตาม แบ่งเป็นดังนี้

3.2.1

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน คือ

- 3.2.1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
 - 3.2.1.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน
 - 3.2.1.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - 3.2.1.4 การนิเทศการศึกษา
 - 3.2.1.5 การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
 - 3.2.1.6 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 3.2.1.7 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 3.2.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน 6 ด้านคือ
- 3.2.2.1 วิสัยทัศน์ร่วม
 - 3.2.2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ
 - 3.2.2.3 ภาวะผู้นำร่วม
 - 3.2.2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.2.2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร
 - 3.2.2.6 โครงสร้างสนับสนุน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยที่ได้ทำการสังเคราะห์ รวบรวมเอกสารและงานวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 35);

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 188); ไชยา ภวะบุตร (2555, หน้า 94); Hallinger and Murphy (1985, pp. 217 - 247); Bossert (1988, p. 341); Ubben & Hughes (1987, pp. 97 - 99); Davis & Thomas (1989, p. 40); Krug (1992, pp. 430 - 431); Hoy & Hoy (2003 อ้างถึงใน ไชยา ภวะบุตร, 2555 , หน้า 73 - 74); Wildy and Dimmock (1993, p. 34); Glickman (2007, pp. 47 - 52); Jazzar and Algazine (2007, p. 25); Heck and Hallinger (2009, p. 6 - 9)

ซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ 6) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

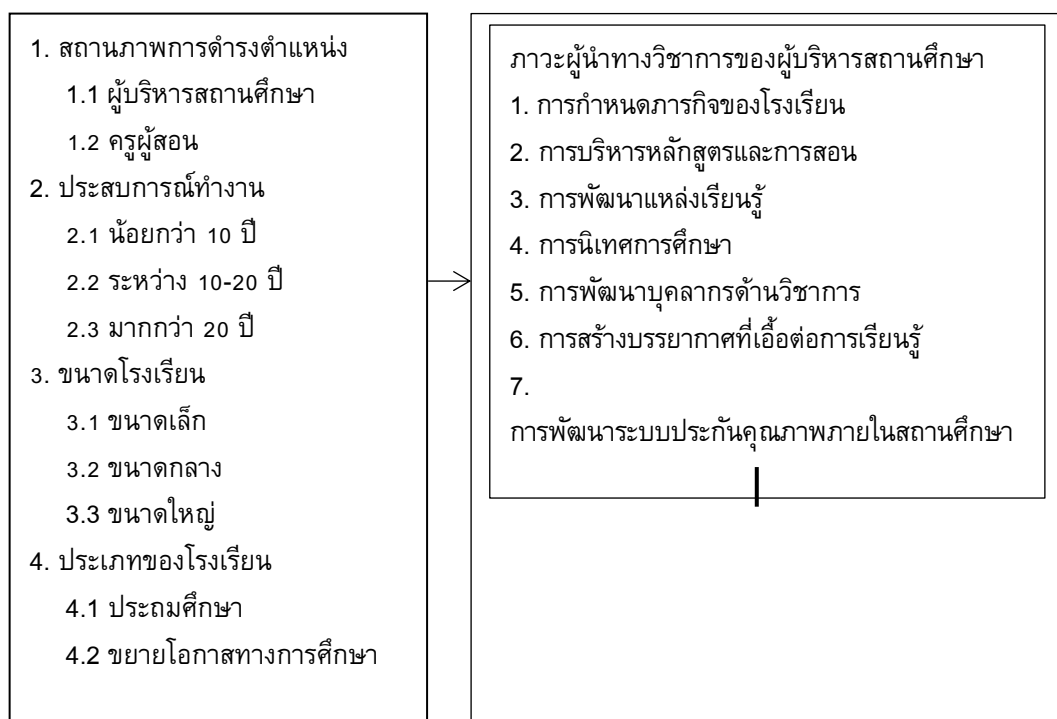
2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

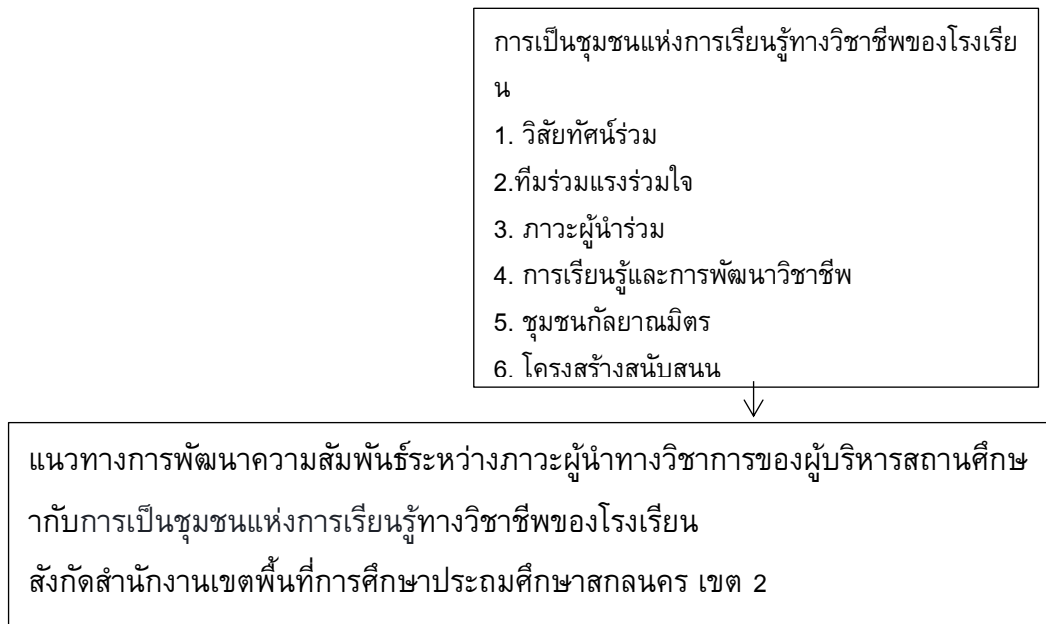
ผู้วิจัยใช้แนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26 - 30) มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุน

สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง

กระบวนการที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา

โดยการเตรียมการเพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง

กระบวนการที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด และมีการประเมินหลักสูตร ส่งเสริม

สนับสนุนการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และเพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

1.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง

กระบวนการที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น

จัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน

มีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น

สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามาใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

และมีการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

1.4 การนิเทศการศึกษา หมายถึง

กระบวนการที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศติดตาม ดูแล

ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด

ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู สามารถให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจง

ชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน มีการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่าง ๆ

เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนางานการเรียนการสอน

1.5 การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ หมายถึง

กระบวนการที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม

สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน มีความรู้ความสามารถ

มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น

การส่งเสริมให้พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การจัดฝึกอบรมปฏิบัติการ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน

เยี่ยมเยียนกันระหว่างสถานศึกษา จัดกลุ่มให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องที่สนใจร่วมกัน

ตลอดจนจัดประชุมวิชาการ และการนิเทศติดตามผลงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

เพื่อให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

1.6 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง

กระบวนการที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดบรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง

ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่

ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของ

ตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนด้วยการส่งเสริมการให้ความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่น มั่นคงปลอดภัย

มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

1.7 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง

กระบวนการที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ร่วมกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ

มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน

และมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

สมอ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน หมายถึง

การรวมตัวกันในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจใหม่ ๆ

รวมทั้งบริหารจัดการและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียน

เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคลและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 6 ด้านได้แก่

2.1 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง

การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์

เป้าหมายร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

เพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ

2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง

การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานเป็นที่มอย่างทุ่มเทเสียสละ

ร่วมกันพัฒนาแนวทางในการจัดเตรียมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะของตัวบุคคลและองค์การในการพัฒนา

การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการสังเกตการเรียนการสอนเพื่อทำการนิเทศ
แนะนำกระตุ้นให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติมได้ในทุกโอกาสเพื่อแลกเปลี่ยนการทำงานเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนและนำผลที่ได้ไปใช้

2.3 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง

การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานโดยมีการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน โดยบุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต

จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง

การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยยึดถือกระบวนการต่าง ๆ ในการร่วมกันวางแผน ค้นหา พุดคุย และแบ่งปันความรู้ ทักษะ กลวิธี

นวัตกรรมใหม่ๆ มาปฏิบัติเพื่อนำการเรียนรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานสอนและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เคารพความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน

นำมาซึ่งแนวทางที่การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

พร้อมต่อการเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ

เพื่อตอบสนองเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและเพิ่มพูนหน้าที่ในการมุ่งพัฒนาผู้เรียน

2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง

การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน มีความเอื้ออาทร ความเชื่อถือ

ความเคารพบุคลากร

ร่วมรับรู้และร่วมยินดีในความสำเร็จร่วมแรงร่วมใจสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งสนับสนุนการเตรียมการให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.6 โครงสร้างสนับสนุน หมายถึง

การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร งบประมาณ เวลา เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีการพัฒนาสภาพแวดล้อม

มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความสะดวก มีการบริหารความเสี่ยง มีความเชื่อถือ ความเคารพซึ่งกันและกัน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง

ข้าราชการครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563

4. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง

อายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

4.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่บรรจุแต่ไม่ถึง 10 ปี

4.2 ระหว่าง 10-20 ปี หมายถึง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ถึง 20 ปี

4.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง

สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

6. ประเภทของโรงเรียน หมายถึง

ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ
ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

6.1 ประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึง
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

6.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง
โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

7.

แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง

วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัม
พันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

โดยพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ในระดับสูงขึ้นไป (0.70 ขึ้นไป)

และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้านที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้
นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับสูงขึ้นไป (0.70 ขึ้นไป)

โดยผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน
10 คน

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ
 - 1.2 คุณลักษณะและทักษะของผู้นำ
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 ข้อมูลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - 3.3 นโยบายด้านการจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

นักวิชาการ นักการศึกษา

หน่วยงานได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 84 - 94)

ได้กำหนดการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด

ประสิทธิผลโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ

และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน กล่าวคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ในปัจจุบันสู่กรอบการพัฒนาผู้เรียนในอนาคต มีความสามารถในการเป็นผู้นำมีความสามารถในการริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุง และเผยแพร่ แนะนำให้บุคลากรในสถานศึกษานำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.

ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ กล่าวคือ ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นได้รับรู้และให้ข้อมูลสารสนเทศ ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เสนอและเลือกแนวทางประกอบการตัดสินใจ กำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนดำเนินงาน ติดตามตรวจสอบ ปรับปรุงพัฒนา และใช้ข้อมูลผลการประเมิน หรือผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.

ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ กล่าวคือ ผู้บริหารบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมรับผิดชอบดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ มีการนิเทศ การติดตาม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.

ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ผู้บริหารมีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป มีการดำเนินงานนิเทศติดตาม ประเมินการดำเนินงาน และรายงานประจำปีตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนด มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

5. นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

พึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษา กล่าวคือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

มีส่วนร่วมในการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตำแหน่งบริหารวิชาการ
งานงบประมาณ งานบริหารบุคคลงานบริหารทั่วไป
และมีความพึงพอใจในผลการบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

6. ผู้บริหารให้คำแนะนำ

คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพเต็มเวลา กล่าวคือ
ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ
คำปรึกษาทางวิชาการทั้งการพัฒนาและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้
การสร้างการพัฒนา และการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ
และเอาใจใส่การจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีการติดตามกำกับประเมินและนำผลการ
ประเมินไปพัฒนาหรือปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามภารกิจอย่างเต็มความสามารถและเต็มเวลา
ทำการ

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2556, หน้า 21)

กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารว่าเป็นการแสดงออก โดยอิสระที่มีผลดีต่อผู้อื่นหรือสังคม เช่น
การตัดสินใจ การจูงใจ ให้คนทำงาน การแสดงออกทางความคิดการพูด
พฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกับ บุคคลอื่นในสังคม ดังนี้

1. เป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาหรือในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม
ในสังคมแห่งความรู้มีความต้องการบุคคลที่มีความรู้

ความสามารถชี้แนะหรือให้คำปรึกษาในฐานะเป็นผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญ
เป็นผู้นำทางปัญญา ย่อมเป็นผู้รอบรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ชัดเจนเรียกว่าระดับมืออาชีพ

2.

เป็นผู้จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องตามตัวแบบหรือตัวอย่างที่ดีได้
ผู้นำจึงต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในบุคลิกภาพ
ความคิดเห็น และยอมรับในพฤติกรรม

3.

เป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรหรือสังคม
ผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มองไกลในอนาคต
และทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เห็นแก่ตัวและพวกพ้องตนเอง
มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและเป็นผู้พัฒนาให้สังคมอยู่อย่างมีความสุข
สร้างความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น และมีความคิดเชิงบวก มองโลกในทางที่ดี
ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

4. บทบาทในเชิงวิชาการ ผู้นำควรต้องมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการที่เป็นวิชาชีพของตนอย่างลุ่มลึก จนสามารถใช้ในการให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ความรู้ในสาขาของคนเพื่อการอธิบายเหตุการณ์ และจัดสถานการณ์เพื่อให้เกิดผลดีต่อภารกิจ/องค์กร เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอด ถึงสามารถให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้สำเร็จในระดับหนึ่งรวมทั้งมีผลงานเป็นที่ยอมรับ มีการพัฒนานวัตกรรมเชิงวิชาชีพ และมีผลงานเผยแพร่

5. บทบาทในการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง มีความฉลาด มีอารมณ์ดี และมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นทีมงานที่เข้มแข็ง มีบุคลิกภาพทั้งภายนอกและภายในงดงาม

Wall and Hawkins (1964, pp. 396 - 400 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 276) กล่าวถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำ 11 ประการ ได้แก่ 1) เป็นนักบริหารที่ดี 2) เป็นผู้วางแผนนโยบาย 3) เป็นผู้วางแผน 4) เป็นผู้เชี่ยวชาญ 5) เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก 6) เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา 7) เป็นผู้ให้คำแนะนำและโทษ 8) เป็นผู้อนุญาตโทษและการ 9) เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก 10) เป็นแบบอย่างที่ดี และ 11) เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์กร

จากบทบาทและหน้าที่ดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้นำมีบทบาทในการชี้แนะให้คำปรึกษาและคอยดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ในการทำงานและวางแผนงานเสมอ ส่งเสริมบุคลากรให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนถึงตัดสินใจและมอบหมายงานตามความเหมาะสม

2. คุณลักษณะและทักษะของผู้นำ

คุณลักษณะและทักษะของผู้นำ

เป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2554, หน้า 28) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลที่เป็นผู้นำมักมีลักษณะบางอย่างที่เด่นกว่าผู้ตาม บุคคลที่เป็นผู้นำมักเป็นคนที่มียุทธพลเหนือผู้อื่น ผู้อื่นยอมทำตามอีกทั้งผู้ตามยอมได้นำเอาความประพฤติ ได้นำเอาแบบอย่างในการทำงาน

ผู้ตามบางคนถึงกับยอมถอดแบบผู้นำ บางคนลอกเลียนแบบอย่างของผู้นำ โดยคุณลักษณะของผู้นำมีดังนี้

1. มีเป้าหมาย ผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำ

ควรมีเป้าหมายเป็นของตนเองไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายชีวิต เป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงประเทศชาติ การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมาย ตรงกันข้าม หากผู้นำไม่มีเป้าหมาย ผู้นำก็จะรู้สึกสับสน เปรียบดังเรือที่ไร้หางเสือ อีกทั้งไม่รู้จะไปในทิศทางไหนเหมือนอยู่กลางมหาสมุทร

2. ความรอบรู้ ยุคปัจจุบัน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร

เป็นยุคที่จะต้องใช้ความคิด ความรู้ มาแข่งขันกัน

ไม่เหมือนยุคในสมัยอดีตมักจะใช้กำลังในการต่อสู้หรือการทำสงคราม

ผู้นำที่มีข้อมูลมากกว่า ผู้นำที่มีความรอบรู้กว่า ผู้นำที่มีการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดีกว่า มักเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งเป็นที่เคารพเชื่อถือแก่ผู้ตาม

3. กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ

ยุคสมัยปัจจุบันและยุคของโลกในอนาคต ผู้นำมักเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง

ผู้นำมักกล้าลองค้นคว้า สิ่งใหม่ ๆ โลกยุคใหม่จึงเป็นยุคสมัยของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

4. กระตือรือร้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มักเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น

กระฉับกระเฉง เดินไวกว่าคนปกติ ตามจิตวิทยา หากผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผู้ตามมักจะมีอาการกระตือรือร้นไปด้วย ในทางกลับกัน หากว่าผู้นำมีความเฉชา

ผู้ตามก็มักจะทำงานด้วยความเฉชาเช่นกัน

5. มีความอดทน งานของผู้นำมักเป็นงานที่หนักกว่าผู้ตาม

เนื่องจากต้องมีความรับผิดชอบต่องาน ต่อคนที่ทำงาน และต่อองค์กร

ยิ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัท (มหาชน), กระทรวง, หรือประเทศชาติ

ก็ต้องรับภาระที่หนักหนาขึ้น หากว่าเราสังเกต ผู้นำระดับประเทศบางคนตอนขึ้นสู่อำนาจ

นายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดี มีใบหน้าที่หล่อ ดูดี มีสง่า แต่เมื่อดำรงตำแหน่งไปได้ไม่นาน

หน้าตาที่เคยสง่า ดูดี กลับการเป็นใบหน้าที่ดู เคร่งเครียด จริงจัง ก็สืบเนื่องมาจาก

ผู้นำระดับประเทศผู้นั้น ต้องแบกรับปัญหาต่าง ๆ

มากมายและใช้ความคิดในการแก้ปัญหาเหล่านั้นเอง

6. การบังคับตนเองหรือการควบคุมตนเอง

คนที่ต้องการเป็นผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น

บังคับตนเองไม่ให้แสดงออกต่อหน้าสาธารณะในการแสดงกิริยาอาการที่ไม่ดี

โดยเฉพาะต่อหน้าสื่อมวลชน เนื่องจากผู้นำต้องเป็นเป้าสายตาต่อลูกน้องและคนทั่วไป

7. การใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้ดุลพินิจ อีกทั้งเมื่อมีปัญหาก็ต้องกล้าตัดสินใจ ถึงแม้จะตัดสินใจผิดพลาดไปบ้างก็ตาม แต่หากไม่กล้าตัดสินใจ ก็จะทำให้สถานการณ์นั้น ๆ แย่ลงได้ ผู้นำจึงต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักคิดที่ดีในการรู้จักมองปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งต้องมีความเด็ดขาดเมื่อต้องตัดสินใจ เพื่อที่จะนำองค์กรประเทศชาติ เดินหน้าต่อไป

8. มนุษย์สัมพันธ์ ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องทำงานกับคน หากผู้นำสามารถครองใจคนทำงานได้ ลูกน้องก็มักจะทำงานเต็มที่ การมีมนุษย์สัมพันธ์จะทำให้ผู้นำเป็นที่ เคารพรัก ศรัทธา เชื่อถือ ของผู้คน ทำให้มีคนอยากช่วยเหลือ มากกว่าผู้นำที่ไม่มีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 278 - 279) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าจะกล่าวว่าการทำงานประกอบไปด้วยบุคคล 2 ระดับ คือ ผู้นำหรือหัวหน้างาน หรือลูกพี่ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานนั้น และอีกระดับหนึ่งก็คือ ผู้ตามหรือลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้ง 2 ระดับนี้จะปฏิบัติงานร่วมกันจะร่วมทำงานกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ผู้นำจะร่วมกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการวางแผน หากคนมาทำงานแบ่งงาน มอบหมาย ตัดสินใจสั่งการ ควบคุมดูแล กำกับงาน ตรวจสอบแก้ไข ตลอดจนอบรมสั่งสอน ชมเชยให้รางวัล ลงโทษ ผู้นำจะรับแต่ชอบอย่างเดียวไม่ได้ จะต้องรับผิดชอบด้วย(ถ้ามี) จะคอยแต่ชี้หน่ออย่างเดียวไม่ได้ บางครั้งจะต้องลงมือปฏิบัติด้วยตัวเองบ้าง จึงจะเรียกว่ามือถึง ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะเชื่อถือ และได้กล่าวอีกว่าผู้นำที่ดีมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นกันเอง เป็นคนใจกว้าง ไม่ถือตัว กล้าได้กล้าเสีย
 2. มีความยุติธรรม เป็นคนตรงไปตรงมา เสมอต้นเสมอปลาย มีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ แต่มีระเบียบวินัย
 3. แนะนำชี้แจง สอนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานให้ดีอยู่เสมอจ้ะจ้ะจ้ะ แต่ไม่จุกจิกจู้จี้ ติเพื่อก่อ สรุปลแล้วคือ เป็นผู้สอนเก่ง ถ่ายทอดวิธีทำงานเก่งนั่นเอง
 4. ไม่แล้งน้ำใจ เป็นคนเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา
 5. เห็นคุณค่าของคน เป็นคนมองโลกในแง่ดี
- ในแง่สวยสดงดงามควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้ดี

6. มีเหตุผลใจ พุดเก่ง มีวาทศิลป์ดี ไม่ถืออำนาจบาตรใหญ่ ไม่สั่งการใด ๆ โดยพลการ มักจะประชุมปรึกษาหารือผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

7. ไม่พยายามโกรธง่าย เป็นคนมองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจคนอื่น ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ

8. ไม่โทษผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นคนมีความรับผิดชอบสูง เวลามีปัญหาเกิดขึ้นจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ไม่เป็นคนสร้างปัญหา ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เอาตัวรอดแต่เพียงผู้เดียว

9. มีความสามารถในการทำงานที่เป็นที่มั่งคั่ง มีศิลปะในการจูงใจให้คนทำงานสูง มีระเบียบวินัย

Stogdill (1978, pp. 74 - 75 อ้างถึงใน ฉัตรชัย ไชยมง, 2552, หน้า 22 - 23) ได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยแบ่งตามคุณลักษณะ 6 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) ได้แก่ เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์

2. ภูมิหลังทางด้านสังคม (Social background) ได้แก่ มีการศึกษาดีมีสถานะภาพทางสังคมดี

3. สติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ มีสติปัญญาสูงมีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด

4. บุคลิกภาพ (Personify) มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคและมุ่งงาน

6. ลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือกับคนอื่น ๆ มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และเฉลียวฉลาด

จากคุณลักษณะและทักษะของผู้นำดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มองเห็นภาพอนาคต รู้จักกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม ต้องสร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนที่ทำงานให้สำเร็จโดยเน้นทีมงาน เน้นทั้งคน และในการสร้างทีมงานที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน และต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

3. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ณัฐพงศ์ บุญยารมณ (2553, หน้า 23) ได้กล่าวว่า
ภาวะผู้นำคือศิลปะและความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้
ทำงาน ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและองค์กร
ศศิวิมล สุขหนารักษ์ (2554, หน้า 14) ได้สรุปความหมาย ภาวะผู้นำ
หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ทั้งทางกาย
วาจา จิตใจและอารมณ์
ตลอดถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการ
จูงใจ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา
การควบคุมดูแล การตัดสินใจ
และการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุ
ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
หมายถึงความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่
เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มของบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ที่ตั้งไว้

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555, หน้า 23) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง
พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร
หรือการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือ
การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีคว
ามพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่
โดยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึก
ษา เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง
ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา
ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจกล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง
สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
มีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์
สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
ระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

กิตติวรรณ แสนโท (2556, หน้า 28) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ
ความสามารถในการเป็นผู้นำทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตาม

เป็นการใช้อิทธิพลหรืออำนาจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามและยอมรับนับถือซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรสามารถชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Bass (1981, pp. 7 - 14 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2553, หน้า 49)

กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการต่าง ๆ ที่จำแนกได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มตามที่ต้องการ
4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม
5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจ หรือตลใจสมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์
7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม
8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
9. ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง
10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้้นำ เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่าย และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสารเพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

Bennis and Nrnus (1985, pp. 2 - 3 อ้างถึงใน อนุรักษ์ ขุนจ้อน, 2556,

หน้า 10) กล่าวว่า

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมากเพราะปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวาสามารถที่จะดำรงอยู่ได้นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ ๆ ที่องค์กรต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

Yulk (2005, p. 5 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2553, หน้า 49)

ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวทาง เช่น

ภาวะผู้นำ คือ

พฤติกรรมของเอกัตบุคคคลที่สามารถสั่งการและชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

ภาวะผู้นำ คือ

อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์กร

ภาวะผู้นำ คือ

ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุผลโดยใช้ความเป็นสถาบัน การเมือง จิตวิทยา ทรัพยากรอื่น ๆ กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจ

ภาวะผู้นำ คือ

กระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์กร

เพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ

ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

4. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การศึกษาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นเริ่มปรากฏเด่นชัดในช่วงปี 1980

ทฤษฎี

หลักการและงานวิจัยส่วนใหญ่จะปรากฏในประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อหาทางแก้ปัญหาการเรียนรู้อันต่ำของผู้เรียนและในปี 2002 สหรัฐอเมริกาก็ได้ตั้งกฎหมายด้านการจัดการศึกษา คือ No Child Left Behind Act 2002

ที่พยายามให้โอกาสเด็กทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน

ไม่มีใครตกหล่นจากเกณฑ์มาตรฐาน โดยจะเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล

เน้นทักษะการอ่าน

คณิตศาสตร์และการคิดวิเคราะห์จากความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการทำให้สภาองค กสได้ออกกฎหมายด้าน Instructional Leadership Act 2007

เพื่อให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

โดยถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนของประเทศสหรัฐอเมริกา ส่วน

ประเทศไทยได้กำหนดให้บทบาทของผู้บริหารต่อความมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับแก้ไข พ.ศ.2545

เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพ (ฤทธิรงค์ เศษวงค์, 2556, หน้า 14) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 12)

ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การใช้

ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่ตั้งใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้รายงาน

หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ

เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยใช้กระบวนการ

สื่อสารหรือการติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

ปรีฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 23) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ

หมายถึงลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญสำคัญกับงานด้านวิชาการ หลักสูตรการเรียนการสอน

มีส่วนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนการเจริญเติบโตทางการเรียนของนักเรียน

และถูกต้องตามวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้

วันเผด็จ มีชัย (2554, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงถึง

พฤติกรรมลักษณะการปฏิบัติงานและบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ

ซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน

โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นเป้าหมาย และพันธกิจ การเรียนรู้

การบริหารจัดการ หลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน

การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

กำกับติดตามนิเทศครู

สมุทพร ชำนาญ (2554, หน้า 22)

ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการสถานศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิด

การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาครูเพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพซึ่งกึ่ง

รรมดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับคณะครู กำกับติดตามงาน
ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ
การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการจัดหา
วัสดุสื่อและทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการของครูและนักเรียน

สุพชาติ ชุ่มชื่น (2554, หน้า 25)

ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง
ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้กระทำการกิจกรรมทางวิชาการให้บังเกิดผลดีต่อกา
รสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

อำนาจ ทองโปร่ง (2555, หน้า 27)

ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ
ความสำเร็จขององค์กร ขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำเป็นสำคัญ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557 , หน้า 25)

ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ
มาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการ

โดยให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Cooper (1989, pp. 13 – 14) ให้แนวคิดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางการศึกษา

เป็นการริเริ่มที่แสดงออกถึงความพยายามหรือการดูแลปกป้องรักษาสนับสนุนประเพณีทางการ
การศึกษาในโรงเรียน

ในขณะที่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นแขนงที่พิเศษของผู้นำทางวิชาการศึกษาที่เน้นหลักสูตรแล
ะการเรียนการสอน

2. ผู้นำทางวิชาการ คือ

ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งให้ความสำคัญของความก้าวหน้าของการเรียนการสอนอำนวยความสะดวก
ดวกให้ครูนักเรียนและหลักสูตร

3. บทบาทของผู้นำทางวิชาการ คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายของ
โรงเรียน ทีมงานและนักเรียนให้เหมาะสมกับหลักสูตรเพื่อคุณภาพสูงสุดของการเรียนการสอน

Carter & Klotx (1990, pp. 36 - 40) ให้แนวคิดว่า

ภาวะผู้นำวิชาการต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครูซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการ
พัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน

ซึ่งผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะยึดเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาและมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

Wildy and Dimmock (1993, pp. 42 - 61)

ให้แนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นต้องเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นหลัก

ต้องสามารถทำวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงได้

รวมถึงการทำภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน

เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย ภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ ได้แก่ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน

เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับ

ติดตามนิเทศการสอนของครู

เป็นกรรมการอำนวยการหรือประสานงานส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของบุคลากร

McEwan (1998, p.7) ให้แนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ

การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน

และกรรมการ

โรงเรียนซึ่งสามารถทำงานร่วมกันในอันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

Kaiser (2000, p. 162) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการว่าเป็นผู้ที่มีความรู้

ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ

ที่ใช้ในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนแบบต่าง ๆ

สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ผู้บริหารที่มีภาวะ

ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีลักษณะเฉพาะดังนี้ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ความสำคัญกับเทคนิคการสอนให้ความสำคัญในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมกา

รเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

เป็นนักประสานงานทางวิชาการให้การสนับสนุนครูมีความชัดเจนและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ด้วยเหตุนี้จึงมีการอภิปรายกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี

ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ในภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการนั้น

อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ การตัดสินใจ
 ยุทธวิธีและเทคนิคเพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการ
 เรียนการสอนในห้องเรียนอย่างไรก็ตามแม้หัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานในบทบาทผู้บริหาร
 ในฐานะการเป็นผู้นำทางวิชาการคือการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
 แต่ถ้าผู้บริหารเหล่านั้นไม่มีภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 หรือหากขาดคุณสมบัติของการเป็นนักจัดการที่ดีก็จะไม่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเช่น
 เดียวกันและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ
 เป็นผู้นำทางวิชาการเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะนำพาให้โรงเรียนของตนประสบผลสำเร็จ
 ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนั้นจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการสอนและวิธีก
 ารเรียนรู้
 นอกจากนี้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการยังเป็นการสร้างโอ
 กาสให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา
 ด้านวิชาการในโรงเรียน โดยการกระตุ้น ส่งเสริม พัฒนาการจัดการศึกษา
 และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอันเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 ของนักเรียนซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ
 ด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญดังนี้

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, หน้า 14) กล่าวว่า

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพล ต่อคุณภาพการสอนของครู
 และนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในโรงเรียน
 โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน
 นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยรวมคือ
 ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการและการปฏิบัติงานภายใน
 โรงเรียนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญในการสร้างอิทธิพลหรือ
 อ
 การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อถ้อยยอมรับและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลง
 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ
 โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนของครู

ให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อำนาจ ทองโปร่ง (2555, หน้า 25) กล่าวว่า

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสากล ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการและให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุนในการให้ความร่วมมือกับสมาชิกในองค์กรได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ให้มี ความเจริญงอกงามและยุติธรรม

Murphy (1999, p. 163)

กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความไม่มั่นใจจากแนวโน้มในปัจจุบัน ที่ทำให้โรงเรียนและเปลี่ยนแปลงไปจากธรรมชาติของ โรงเรียนเองในการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เข้ามาแทนที่ศตวรรษที่ 21 จึงถูกทำให้ใหญ่ขึ้นโดยเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมจะมีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมากขึ้นมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ในการควบคุมจะเล็กลงมีหน่วยที่มีความสามัคคี เช่น โรงเรียนที่มีการถูกควบคุมจากส่วนกลาง และ โรงเรียนเล็ก ๆ ปัจจุบันเราเห็นมีการกระจายอำนาจและการเปลี่ยนแปลงไปเป็นชุมชน การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางจะเปลี่ยนบทบาทของครูจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความรู้โดยการบรรยายไปเป็น ผู้นำทางการพูดคุยอย่างจริงจังระหว่างครูและนักเรียนจะเข้ามาแทนที่การสอนแบบเดิมศูนย์รวมอยู่ที่ การเรียนรู้ไม่ใช่การสอน มาตรฐานจะเข้มงวดขึ้นผู้นำโรงเรียนในอนาคตต้องให้นักเรียนมีประสบการณ์ทางการศึกษาที่ ซับซ้อน และเป็นที่ต้องการมากกว่าที่เคยเป็นมาในขณะเดียวกัน พวกเขาต้องมีนักเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในโรงเรียนที่มีมาตรฐานต่ำกว่าและถูกคาดหวังน้อยกว่ามากขึ้นและเน้นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการให้การศึกษาแก่เด็กมากกว่าที่เคยมีมาเพราะความท้าทายของการเป็นผู้นำในอนาคต จะมุ่งเน้นที่โครงสร้างของการบริหาร สถานศึกษาในแนวความคิดทางการศึกษาแบบใหม่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้กว้างขวาง และมีความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตจะต้องสร้างห้อง

ค์การและปรับปรุงระบบใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการของโครงสร้างสังคมใหม่
 ความรู้ในการสอนและหลักสูตรจะเน้นทักษะหนึ่งใ
 การเป็นผู้นำจากที่มุ่งเน้นที่การสอนและการเรียนรู้ จากด้านของจรรยาบรรณในการทำงาน
 มีการยอมรับฟังเสียงจากผู้ร่วมงาน และช่วยในการกำหนดทิศทางในโรงเรียน
 และยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองการศึกษาเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการบริหาร

Chell (2001, p. 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า
 ผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพ
 การสอนของครูตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา
 การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาของบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้
 ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจให้ความสำคัญงานวิชาการ
 การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญาห
 ลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียนมีความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ
 สนับสนุนให้ครูใช้สื่อและในวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ
 สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ
 ของโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 นิเทศและกำกับให้การเรียน

การสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานเป็นหมู่คณะของ
 ครู บรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

6. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำทา
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 , หน้า 35) กล่าวถึง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ

เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จ
 ของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่
 การกำหนด นโยบาย การตัดสินใจ และการสั่งการ

2. ด้านความสามารถ

เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ซึ่งในยุคปัจจุบันการมีผู้นำที่มีความรู้
ความสามารถจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดของโรงเรียนที่จะสามารถ นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ
มาสู่โรงเรียน อันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจ
ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประ
สบ ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ การกำหนดนโยบายการตัดสินใจและการสั่งการ

3. ด้านการนิเทศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำ
ในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูอาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภาร
กิจหลัก
อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรี
น อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ เป็นผู้นิเทศเป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ
และเป็นผู้พัฒนาบุคลากร

4. ด้านการวางแผน

ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการวางแผนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ
ทั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้มองเห็นภาพของสถานศึกษาว่า ขณะนี้เราอยู่ ณ
จุดใดและต้องการจะพัฒนาไปใน
ทิศทางใดเพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้แก่
การกำหนดแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน การวางแผน และการคาดคะเน

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้าง
บรรยากาศทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึ
กษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ
เพื่อสร้างบรรยากาศ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่
สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 188) สรุปไว้ว่า
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง
พฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้

นำหรือโน้มน้าวจิตใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์

เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้านดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์
2. การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้
3. การสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล
4. การใช้เทคโนโลยี และข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา
5. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน
6. การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร และ
7. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 94)

ได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การเอาใจใส่อย่างมากของผู้นำผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
4. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
5. การพัฒนานักเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 217 - 247)

กล่าวถึงบทบาทหน้าที่หลักของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน
3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
7. การตรวจสภาพลักษณะที่ดีของโรงเรียน
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
10. การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Bossert (1988, p. 341) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการมีลักษณะดังนี้

1. เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โดยกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามมาตรฐานเหล่านั้น

2. ให้เวลาในการประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น
3. มีความชำนาญในการสอน สังเกตการสอนของครูบ่อยขึ้น

นิเทศการสอนและเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครู

และประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น

4. ใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น
- 5.

ขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนการสอนจากเขตพื้นที่การศึกษา

6. สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลงและลดภาระงานด้านเอกสารของครูลง

Ubben & Hughes (1987, pp. 97 - 99)

ได้กำหนดลักษณะของผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
4. การจัดให้มีครูประเมินโครงการ
5. การสนับสนุนกิจการนักเรียน
6. การประชุมนิเทศครู
7. การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่

Davis & Thomas (1989, p. 40)

ได้กำหนดพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ 8 ประการ

- 1.

การยัดหน้าที่ในการปรับปรุงโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนางานวิชาการมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูให้ตรงเป้าหมายของโรงเรียน

มีการกระจายอำนาจให้ครูเพื่อร่วมกันวางโครงการด้านวิชาการ
หาวิธีทางให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนด้านวิชาการ โครงการด้านปรับปรุงวิชาการต่าง ๆ
ของโรงเรียน ตลอดจนร่วมมือกับครูสร้างกฎระเบียบของ
โรงเรียนเพื่อสนับสนุนงานด้านวิชาการ

2. ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุงด้านวิชาการ

ผู้บริหารควรกระตือรือร้นในการทำงาน ควรปรับปรุงอย่างจริงจังด้วยตนเอง
ผู้บริหารควรร่วมกับคณะครูในการปรับปรุงให้คำแนะนำ
ดำเนินการประสานงานและติดตามผล และเข้ามีส่วนร่วมปรับปรุงด้านวิชาการ เช่น
ขอเวลาผู้ปกครองช่วยเหลือสำนักงานและชั้นเรียน

3. แรงจูงใจ และมีรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ

ผู้บริหารควรสร้างระบบการให้รางวัลสำหรับนักเรียนและครู
ซึ่งสนับสนุนการปรับปรุงทางด้านวิชาการ
และกระตุ้นความเป็นเลิศในการทำงานของครูและนักเรียน

4.

ติดตามตรวจสอบความเจริญก้าวหน้าด้านวิชาการของนักเรียนตั้งแต่ผลการเรียนแต่ละระดับ
ชั้น แต่ละห้องเรียน และหักเรียนแต่ละคน

พฤติกรรมเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของงานวิชาการ
ผู้บริหารสามารถที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับครู-อาจารย์
ถึงมาตรฐานทางวิชาการว่ามีช่องว่างห่างกันมากน้อยเพียงใด
เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อลดช่องว่างนั้น ๆ

5.

การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพผู้บริหาร
ควรหาวัสดุและทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ
ประกอบด้วย การสรรหาครูที่มีประสิทธิภาพ
การสนับสนุนความคาดหวังของครูและสนับสนุนการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม
การเรียน การสอน การสรรหาคัดเลือกบุคคล
มีกระบวนการสรรหาบุคคลภายนอกหรือคัดเลือกบุคคลภายในเข้ามารับตำแหน่งงานมีกระบวน
การดังนี้ 1) สำรวจแหล่งที่จะได้มาซึ่งบุคลากร 2) การประกาศรับสมัคร 3)
การประชาสัมพันธ์ 4) การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือกหรือการสัมภาษณ์ 5)
การค้นหามูลากรจากแหล่งต่าง ๆ 6) การบรรจุบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ
ให้เหมาะสมกับงาน 7) การปฐมนิเทศให้ทราบระบบหลักเกณฑ์
สถานที่และบุคลากร ตลอดจนชุมชน 8) ติดตามดูแลผลการทดลองปฏิบัติงาน

6. การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศด้านวิชาการ ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างความปลอดภัยและสิ่งแวดลอมภายในโรงเรียนอย่างเป็นระเบียบคำแนะนำที่ผู้บริหารควรนำไปปฏิบัติ คือ 1) ปกป้องเวลาการสอนและการเรียนจากสิ่งที่ยกเว้นต่าง ๆ 2) พัฒนานโยบายที่มีอยู่ให้ชัดเจนและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการควบคุม 3) ช่วยให้ครูเรียนรู้และเข้าใจกฎเกณฑ์ของการจัดการภายในห้องเรียน 4) ได้รับความร่วมมือของนักเรียนในการสร้างสิ่งแวดลอมทางด้านวิชาการและความเป็นระเบียบเรียบร้อย 5) รักษาสิ่งแวดลอมภายในห้องเรียนและสถานที่ที่เป็นที่อยู่อาศัย นำพึงพอใจ 6) แสดงความสนใจต่อตัวนักเรียน โดยการถามถึงสุขภาพครอบครัว ชั้นเรียนและกิจกรรมต่าง 7) ถ้าจำเป็นต้องใช้ระเบียบวินัย การไล่ออกก็ต้องนำมาใช้กับผู้สร้างปัญหาอย่างร้ายแรงภายในโรงเรียน

7. การติดตามการปฏิบัติการสอนของครู ผู้บริหารใช้เวลาส่วนมากในแต่ละวันติดตามปัจจัยอื่นเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับการพัฒนาด้านวิชาการการสอนของครูที่ใช้ทักษะทางวิชาการโดยตรง ผู้บริหารควรสังเกตว่าครูสอนตามโครงการที่บันทึกหรือไม่การเริ่มสอนตรงเวลา กระบวนการเรียนการสอนที่ไม่มีอะไรมาขัดขวาง ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูให้ใช้แผนการสอนและทำงานเป็นทีมซึ่งจะไปสู่การสอนที่ดี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่สูงกว่าและความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น

8. สังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญด้านวิชาการเป็นด้านที่สำคัญที่สุด คือ สังเกตครูผู้สอนในชั้นเรียนและติดต่อกับคณะครูเกี่ยวกับหนทางที่จะปรับปรุงและแก้ปัญหา ด้านการเรียนการสอน เช่น กระบวนการที่จะนำไปสู่การปรับปรุงด้านวิชาการ การอุทิศเวลาของผู้บริหารที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

Krug (1992, pp. 430 - 431) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining Mission) เป็นกระบวนการระบุจุดประสงค์ที่ไว้ชัดเจน เพื่อสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์

และพันธกิจนั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกิน

ไปจุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วยการปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้น ก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing Curriculum and Instruction) โดยการสอนถือว่าการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน (Supervising Teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic Supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่าเวลานี้ทำอะไรได้ไม่ใช่มองว่าทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของคุณครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพ การเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครูช่วยนักเรียนและช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความการประเมินใน โรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความและการสนองตอบและคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน (Promoting Instructional Climate) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่น่าสนใจ โดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีว่าสุดยอด คือ การที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

Hoy & Hoy (2003 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555 , หน้า 73 - 74)

ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) แต่ไม่ได้หมายความว่า

ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนคนเดียวเท่านั้นที่รับผิดชอบต่อภาวะผู้นำในการสอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนชั้นเรียนเป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ต้องรู้ความรู้อย่างดีเยี่ยมในตัว

ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนเพียงแต่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด

คงไม่มีวิธีการใดวิธีเดียวที่จำทำให้เกิดความร่วมมือที่ยังผลเช่นนั้นได้

แต่ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน และพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน

การปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ไม่ใช่ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนเข้าสังเกตการณ์พอเป็นพิธีปีละครั้งหรือสองครั้ง

ควรจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน จะปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนอย่างไร

และจะปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

อย่างไรสิ่งบ่งบอกถึงการพัฒนาที่ได้ผลดีและใช้แทนการนิเทศแบบเก่า ได้แก่

การให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมืออาชีพ

และเป็นทีมงานแม้ว่าผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน

จะเป็นผู้นำในการใช้ความพยายามอย่างเต็มใจร่วมมือและตามหน้าที่

แต่ในที่สุดก็เป็นครูจะต้องกำหนดความสำเร็จ

การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนมีความสำคัญเช่นเดียวกับด้านการศึกษาการสอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการก็เกิดขึ้น และมันคงจากครูนั่นเอง เหนือสิ่งอื่นใด

ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ และการพัฒนาอาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

เป็นวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการสอนและการเรียน

วิสัยทัศน์จะแปลความสำคัญและนำไปสู่การปฏิบัติได้ ดังนี้

1. ความเป็นเลิศทางวิชาการ ถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียน
มีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่า

การที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียนผู้นำทางวิชาการควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นระเบียบจริงจัง

และเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่สูงแต่สามารถบรรลุผลได้

ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อ

ซึ่งทำได้ด้วยวาจาและการกระทำว่า

นักเรียนทุกคนสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จได้โดยการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ทั้งครู และนักเรียนมีความเอาใจใส่ต่อการทำงานหนักและต่อความสำเร็จทางวิชาการ

2. ความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เป็นกิจกรรมที่ทั้งครูและผู้นำทางวิชาการต้องร่วมมือ และช่วยกันดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ

กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลสำเร็จของนักเรียน

บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน

และขวัญกำลังใจของครูควรได้รับการกำกับติดตามและประเมินเป็นประจำ

โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง

3. ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงงานการศึกษาการสอนในตอนท้าย

ครูนั่นเองที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของตนในห้องเรียน

ดังนั้นแรงจูงใจของครูและความมีวินัยในตนเองของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาครูต้องตัดสินใจว่า ต้องการที่จะพัฒนาอะไร

4.

ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาที่ทันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการสอน การสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการห้องเรียน

และการประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู

5. ประการสุดท้าย ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำในการรับรู้และฉลอง เมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียนและครู

เพราะว่ากิจกรรมเช่นนั้นช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

Wildy and Dimmock (1993, p. 34) ได้เสนอว่า
พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสืบเสาะแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด
สำหรับมาพัฒนาความเป็นเลิศทางการศึกษา
โดยจะต้องเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นหลัก
ต้องมีวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงได้
รวมทั้งการทำภาระงานหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน
เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วย
กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน
เตรียมสื่อที่จำเป็นในการจัดกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามการสอนของครู
เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

Glickman (2007, pp. 47 - 52)

ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน
อันเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน ในการปรับปรุง
การเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ
ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระหน้าที่และด้านทักษะที่จำเป็นซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ด้านฐานความรู้

เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อใช้เป็นฐาน
ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1)
โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (2) การสอนที่มีประสิทธิภาพ (3)
ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษา (4) พัฒนาการทางการบริหาร และ (5)
ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านภาระหน้าที่

เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ ข้างต้น ประกอบด้วย
7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การนิเทศและการประเมินผลการสอน (2) การพัฒนาทีมงาน
(3) การพัฒนาหลักสูตร (4) การพัฒนากลุ่ม (5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (6)
การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และ (7)
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. ด้านทักษะที่จำเป็น

ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะ

ะ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ทักษะการติดต่อสื่อสาร (2) ทักษะด้านบุคคล (3) ทักษะการนิเทศ (4) ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน (5) ทักษะการกำหนดเป้าหมาย (6) ทักษะการวัดผลและประเมินผล (7) ทักษะการสังเกต และ (8) ทักษะการวิจัย

Jazzar and Algozzine (2007, p.25)

ได้กล่าวถึงมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา หลักสูตรการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน และความก้าวหน้าของวิชาชีพครู ด้านความปลอดภัย ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ ด้านความร่วมมือกับผู้ปกครอง ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการเมือง การปกครอง และสังคม

Heck and Hallinger (2009, pp. 6 - 9) ได้กล่าวว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการควรให้ความสำคัญกับมิติด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การบริหารการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน โดยมีมิติด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ประกอบด้วยคำอธิบายงานของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับกรอบเป้าหมายโรงเรียนและการสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารเห็นความสำคัญของกรอบเป้าหมายของโรงเรียน โดยการทำงานกับผู้ปกครองและครู เพื่อที่จะกำหนดทิศทางเพื่อพัฒนาภายในโรงเรียนและพัฒนาเป้าหมายไปสู่ทิศทางเหล่านี้ หน้าที่การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียนต่อครู ผู้ปกครองและนักเรียน การสื่อสารนี้ทำได้โดยใช้การสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น หนังสือคู่มือ การประชุมครู การประชุมใหญ่ของโรงเรียน การพูดคุยกับครูหรือนักเรียน การใช้ป้ายนิเทศ และการประชุมครู และผู้ปกครอง โดยการบริหารการสอนนั้น

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการจากแนวคิดของนักการศึกษา หลายท่าน

เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

ดังแสดงการสังเคราะห์ในตาราง 1

ตาราง 1

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	Hallinger and Murphy (1985)	Ubben & Hughes (1987)	Bossert (1988)	Davis & Thomas (1989)	Krug (1992)	Wildy and Dimmock (1993)	Hoy & Hoy (2003)	Glickman (2007)	Jazzar and Algazine (2007)	Heck and Hallinger (2009)	ความถี่	ร้อยละ
การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	11	84.62
การบริหารหลักสูตรและการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	10	76.92
การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	-	-		✓	✓	7	53.85
การนิเทศการศึกษา	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	8	61.54
การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	7	53.85
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	8	61.54
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-	7	53.85

นศึกษา															
การพัฒนานักเรียน	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	4	30.77

จากตาราง 1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป (ร้อยละ 53.84) ประกอบด้วย 7 ด้าน จัดเรียงตามลำดับความถี่ ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 6) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

เป็นการกำหนดภาพอนาคตที่องค์กรมุ่งมั่นที่จะบรรลุโดยผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 124-125) กล่าวถึง

การกำหนดภารกิจของโรงเรียนไว้ว่า

การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร

ผู้ช่วยผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เช่น การวางแผนการรับนักเรียนนักศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งควรรวบรวมความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา

วาสนา สารกรณ์ (2556, หน้า 45) ได้กล่าวถึงการกำหนดภารกิจของ โรงเรียน หมายถึง

การกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

สุภรัตน์ ศรีเนียม (2557, หน้า 16) กล่าวถึงการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง

พฤติกรรมกระทำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน

โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร

มีการประเมินความต้องการของครูมีการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาด้านวิชาการมาปรับปรุง เพื่อพัฒนางานวิชาการไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

พิทรีตัน บรรจงงาม (2557, หน้า 24) ได้สรุปไว้ว่า

ภาวะผู้นำด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา

เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ยึดหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมาย

เป้าหมายมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้

Hallinger & Murphy (1983, p. 21) ได้กำหนดภารกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน เป็นการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ จำแนกเป็น 2 บทบาทย่อย คือ

1) การจัดทำกรอบเป้าหมาย เป็นการกำหนดเป้าหมายของ

โรงเรียนให้ชัดเจน

โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนพร้อมทั้งให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของ โรงเรียน

ซึ่งต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดในด้านการปฏิบัติงาน

โดยเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้

และจะต้องมีลักษณะที่ง่ายในการที่ครูจะนำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามจุดประสงค์

2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจ

เป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนทราบ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ

Krug (1992, pp. 430 - 443)

ได้ให้ความหมายด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนว่า

การกำหนดภารกิจเป็นงานเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

แสดงให้เห็นว่าจุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจ

แจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมายจุดประสงค์

และภารกิจนั้นจะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไปจุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพ

การณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติภารกิจ

โดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

McEwan (1998, p. 211) ได้ให้ความหมายด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตของนักเรียนและครู เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้นตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้อย่างสูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียน

สรุปได้ว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน สร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากร มีการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครู กำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมทางการเรียนรู้ของนักเรียน กำหนดพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายสู่การเชื่อมโยงภารกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

6.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน

การบริหารหลักสูตร

มีความที่เกี่ยวข้องกันโดยตรงกับการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.2.1 การบริหารหลักสูตร

หลักสูตรสถานศึกษา

มีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางการศึกษาในการที่จะให้ควมรู้ ถ่ายทอดความรู้เสริมสร้างทักษะ ปลูกฝังค่านิยมและเจตคติ ที่ดีให้กับผู้เรียนเพื่อนำไปพัฒนาตนเองทุก ๆ ด้าน จึงมีผู้ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ ดังนี้

รชนียา แพ้ไชสง และ วัลลภา อารีรัตน์ (2553, หน้า 5) กล่าวว่า

การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการทำงานใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง

การที่สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาบุคลากรการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม และการส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ

2. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ และดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

3. ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ หมายถึง การนิเทศติดตามหลักสูตรสถานศึกษาการจัดระบบประกันคุณภาพภายใน การวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 70) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหาร ในการพัฒนาหลักสูตรดังนี้ 1) วางแผนและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร 2) ประเมินความเหมาะสม และคุณภาพของโครงการพัฒนาหลักสูตร 3) อำนวยการให้เป็นตามนโยบาย และปรัชญาของการศึกษาและหลักสูตร 4) อำนวยการในการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหลักสูตร 5) ใช้ข้อมูลจากการวิจัย และส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน 6) ประสานงานกับบุคคลอื่น ในการจัดการเรียนการสอนพิเศษ เช่น หน่วยศึกษานิเทศก์ 7) ทำงานร่วมกับครุฑนิเทศในการใช้หลักสูตร 8) เตรียมผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร 9) อำนวยการความสะดวกในเรื่องเวลา และอุปกรณ์ที่ใช้ในเรื่องการปรับปรุงหลักสูตร 10) ช่วยเหลือครูโดยใช้เทคนิคการแนะแนวและที่ปรึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร 11) จัดองค์การ และอำนวยการโครงการที่เกี่ยวกับการจัดบริการทางการศึกษาที่จัดขึ้นเป็นพิเศษ 12) แนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรให้ชุมชนเข้าใจ และ 13) ส่งเสริมการติดต่อในโรงเรียนในระดับเดียวกัน

ฉันท ชาติทอง (2553, หน้า 272) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลักสูตร ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่นำมาใช้ในสถานศึกษานั้นอย่างถ่องแท้ 2) ให้ความรู้ครูผู้สอนในโรงเรียนเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ 3) ให้บริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ แก่ครู 4) ดำเนินการนิเทศ และติดตามผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) กระตุ้นให้ครูใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง เช่น จัดฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนา เป็นต้น 6) ให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ 7)

จัดระบบการบริหารหลักสูตร และ 8) ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง
พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่นำมาใช้ในสถานศึกษา
การร่วมกันกำหนดระบบบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ
การติดตามผลการใช้หลักสูตร ดูแลคุณภาพการจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ
การพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่าง
สม่ำเสมอ การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครองและคณะกรรมการ
การศึกษา ชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

6.2.2 การจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ
การจัดการด้านการเรียนการสอนมีความรู้ในทฤษฎีและปรัชญาของหลักสูตรมีความเข้าใจใน
กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรแต่ละประเภทมีความตระหนักถึงกลุ่มเป้าหมายทาง

การศึกษาของโรงเรียนและความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน
ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวิธีการจัดการเรียนการสอน
ดังนั้กการศึกษาได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 47) กล่าวถึง
การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ศาสตร์และศิลป์อาศัยหลักการและวิธีการต่าง ๆ
ที่ต้องศึกษาเล่าเรียนและฝึกฝนกันพอสมควรการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนควรเป็นกิจกรรม
ร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูในโรงเรียน ดังนั้น
พฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนของครูและการ
เรียนรู้ของนักเรียน

วาสนา สารกรณ์ (2556, หน้า 5)
ได้สรุปไว้ว่าการจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง
กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู
การเรียนรู้ของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน ได้แก่

การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

สิริทร ดงคุณ (2556, หน้า 8) กล่าวถึง

การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการมุ่งพัฒนาผู้เรียนที่มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเน้นกระบวนการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิด และจุดเน้นการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แล้วนำไปออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสถานศึกษามีการดูแล กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

Hallinger & Murphy (1985, pp. 221 - 224)

กล่าวถึงการจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครูการเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน

Ubben & Hughes (1987, pp. 97 - 99)

ได้ให้ความหมายด้านการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า เป็นการทำงานตามเวลาที่กำหนด โดยมุ่งด้านวิชาการเป็นหลักการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานงาน การจัดการเรียนการสอน

Glickman (2007, p.47)

ได้ให้ความหมายด้านการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การสอนที่มีประสิทธิภาพที่สนับสนุน โดยการวิจัยเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ งานวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพจะบอกให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบ ถึงวิธีการที่ทำให้การสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ถึงแม้ว่างานวิจัยดังกล่าวจะ ไม่ได้บอกถึงวิธีที่ดีที่สุดเนื่องจากขึ้นอยู่กับเป้าหมายของ โรงเรียนแต่ละแห่งที่จะต้องเลือกวิธีที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนของตนเอง เช่น การตั้งเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ที่สูง ผู้นำทางวิชาการต้องมีตัวอย่างงานวิจัยทางการสอนที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับเป้าหมายได้

งกล่าว ดังนั้น

งานวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผลจึงเป็นหนทางที่เหมาะสมชัดเจนเป็นรูปแบบ โดยตรงของการสอนและเป็นสิ่งที่สมเหตุสมผลสำหรับการนำมาใช้ทางชั้นเรียน ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ มีความสามารถในการคิดคำนวณ ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักเรียน มีการดำเนินการพัฒนานักเรียนที่มีผลการเรียนอยู่ในระดับต่ำ จัดโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กระตุ้นให้ครูปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมการสอนอย่างสม่ำเสมอ

6.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

แหล่งเรียนรู้ อาจเป็นสถานที่หรือแหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศความรู้ประสบการณ์ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ มีหน่วยงาน นักวิชาการ ให้ความหมายแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 233) ให้ความหมาย แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นบุคคล สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ หรือเอกสารสิ่งพิมพ์ ที่ผู้เรียนได้ใช้ศึกษาเรียนรู้ในเรื่องที่ตนสนใจให้ได้รับความรู้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 25) ได้นิยามแหล่งการเรียนรู้ (Learning Resource) คือ

สถานที่หรือแหล่งข้อมูลทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ที่ผู้เรียนสามารถเข้าไปศึกษาแสวงหาประสบการณ์ความรู้ เพื่อช่วยพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง

ราชบัณฑิตยสถาน (2555, หน้า 329) ได้ให้ความหมาย แหล่งเรียนรู้ (Learning Resources) หมายถึง บุคคล สถานที่ ธรรมชาติ และเทคโนโลยี ที่ให้ความรู้ อำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เช่น ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนชาวบ้าน ห้องสมุด เครือข่ายคอมพิวเตอร์ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศาสนสถาน องค์การในชุมชน สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2556, หน้า 50) กล่าวว่า แหล่งเรียนรู้ เป็นแหล่งเสริมจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ สร้างความรู้ ความศตวิวิชาการ

และประสบการณ์ อันประกอบไปด้วยแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องหมวดวิชา ห้องคอมพิวเตอร์ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ ศูนย์โสตทัศนศึกษา ศูนย์สื่อการเรียน การสอน สวนวรรณคดี สวนสมุนไพร สวนสุขภาพ สวนหนังสือ ฯลฯ และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์ ศูนย์กีฬา วัด ครอบครัวยุคปัญญา ท้องถิ่น ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรภาครัฐและเอกชน

Nichols (1971, pp. 341 - 347 อ้างถึงใน สรวงพร กุศลส่ง และคณะ, 2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของแหล่งความรู้ไว้ว่า หมายถึง แหล่งวิชาการในชุมชน แหล่งความรู้ในชุมชน หรือ แหล่งทรัพยากรในชุมชน ซึ่งแหล่งชุมชนนี้ประกอบไปด้วยบุคลากรในชุมชน สถานที่ วัสดุ ในชุมชน นำมาจัดในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุด

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า แหล่งเรียนรู้ หมายถึง สถานที่หรือแหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศความรู้ประสบการณ์ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ เป็นสิ่งที่มีอยู่ในสังคมรอบตัวเราที่เป็นทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต เป็นสิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้นที่ผู้เรียนสามารถเข้าไปศึกษาหาความรู้ อำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ จนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

แหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งเสริมสร้างความรู้ ความคิดและประสบการณ์เป็นแหล่งศึกษาตามอัธยาศัย เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต แหล่งเรียนรู้มีความสำคัญต่อสถานศึกษาและหน่วยงานอย่างหลากหลาย ดังนี้

ทัศนีย์ อันติมานนท์ (2553, หน้า 15 - 16)

กล่าวว่าแหล่งเรียนรู้มีความสำคัญมากโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ แหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้ รู้จักและสามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระ

และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การวางแผนการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
 3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติจริง ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
 4. จัดการเรียนรู้การสอนโดยผสมผสานสาระเนื้อหาความรู้ด้าน ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
 5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม รวมถึงสื่อการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนรู้และ แหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
 6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานร่วมมือกับ บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังได้กล่าวไว้ อีกว่า รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้ง แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์ (2556, หน้า 11 - 12) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ในมาตรา 4 ได้บัญญัติความหมายของ การศึกษา ไว้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม และ การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้ผู้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ได้ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ และมาตรา 24 (5) ได้ระบุไว้ว่า

การจัดกระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องดำเนินการ
ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน
และอำนวยความสะดวก
เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย
เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้
ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียน
การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2556, หน้า 50) กล่าวว่าแหล่งเรียนรู้มีความสำคัญ
โดยเป็นแหล่งเสริมจินตนาการ และความคิด สร้างสรรค์ สร้างความรู้ ความคิดวิชาการ
และประสบการณ์ ปลูกฝังค่านิยมรักการอ่าน สร้างความคิด เกิดอาชีพใหม่สู่สากล
เสริมสร้างประสบการณ์ตรง ส่งเสริมศักยภาพความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชน
หรือผู้เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งศึกษาตามอัธยาศัย ค้นหาหาความรู้ด้วยตนเอง
และเป็น แหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต แหล่งเรียนรู้มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
สามารถทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรง และสัมผัสกับสิ่งที่ศึกษาได้ตรงกับความจริง
สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เพิ่มพูนทักษะในการสร้างความรู้
ทักษะการสังเกต ทักษะการบันทึกข้อมูล และส่งเสริม ความหมาย
และเนื้อหาที่เรียนได้ดีขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนสนใจในเนื้อหาที่เรียนได้ดีขึ้น และการไปศึกษา
ยังแหล่งเรียนรู้ สามารถปลูกฝังเจตคติให้เป็นที่พึงประสงค์
ช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ ตอบบาทหน้าที่ของตนต่อสังคม หรือกลุ่มเพื่อน

จะเห็นได้ว่าแหล่งเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างจินตนาการและความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ ช่วยสร้างความรู้ ความคิดวิชาการและประสบการณ์
ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

ผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นผู้มีบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง
บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 134) ได้กล่าวถึง
แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

1.

สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษาชุมชน
ท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาที่ใกล้เคียง

2. จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้ให้แก่ ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
3. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น จัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน มีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น สนับสนุนและเปิดโอกาส ให้ชุมชนได้เข้ามาใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา และมีการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

6.4 การนิเทศการศึกษา

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายและบทบาทของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 204 - 205) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหนึ่งในหลาย ๆ กิจกรรมของการบริหารการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเงื่อนไขการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้สอนปรับปรุงวิธีการสอนและจัดกิจกรรมอื่นควบคู่ไปด้วย ส่วนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่หลักอีกประการหนึ่ง คือ หน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่แนะนำปรับปรุงให้คณะผู้สอนได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนคนใดไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารซึ่งมีพระเดชก็สามารที่จะลงโทษผู้สอนได้ตามความเหมาะสม เพื่อมิให้บุคคลใดกระทำเป็นแบบอย่างต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 223) ให้ความหมายไว้อีกว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง

กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของผู้สอนและเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อร่วมมือในด้านการนิเทศภายใน มีการนิเทศติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน มีการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนางานการเรียนการสอน

6.5 การพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ

การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการจัดการ เพราะการศึกษาจะพัฒนาได้ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญของครูผู้ปฏิบัติการสอนตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 203) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การฝึกอบรมปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผลงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยนำ หลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา

กัลยารัตน์ ธีรชนชัยกุล (2557, หน้า 147) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์กรผ่านกระบวนการให้การศึกษา การฝึกอบรม การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และบุคลากร

Wiles and Lovel (2004, p. 98)

ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 9 ประการ ได้แก่ 1) การจัดวิชาให้เรียน 2) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรม 4) การศึกษาดูงาน 5) การสอนงาน 6)

การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ 7) การศึกษาด้วยตนเอง 8) การจัดกลุ่ม
เพื่อการศึกษาเรื่องที่น่าสนใจร่วมกัน 9) การเยี่ยมเยียนกันระหว่างสถาบันการศึกษา

Swanson and Holton (2009, p.104) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

การพัฒนาบุคลากร

เป็นกระบวนการของการพัฒนาและปลดปล่อยพลังความรู้ความสามารถ
เพื่อนสร้างระบบการทำงาน และกระบวนการภายใน เช่น กระบวนการกลุ่ม ระบบงาน
และการทำงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการจัด การศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรสถานศึกษา มี
ความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
เช่น การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การฝึกอบรมปฏิบัติการ และการนิเทศ
ติดตามผลงานคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

โดยนำหลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพราะการศึกษาจะพัฒนาได้ต้องอาศัยคว
ามรู้ ความชำนาญของครูผู้ปฏิบัติการสอน

ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

แนวทางและหลักการในการพัฒนา ประกอบด้วย การให้การศึกษา หรือ เรียนรู้

การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร

เป็นกระบวนการของการเกี่ยวข้องเชื่อมโยงจากวุฒิภาวะขั้นหนึ่งไปสู่ วุฒิภาวะอีกขั้นหนึ่ง
อาทิจากผลการปฏิบัติงานระดับทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับดี และพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยม
การพัฒนามุ่งขยายโลกทัศน์ของผู้ปฏิบัติงาน

6.6 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

บรรยากาศของสถานศึกษา เป็นสิ่งแวดล้อมสำคัญในการปฏิบัติงาน
และ เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อ
บุคคลในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษาบรรยากาศของ
องค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา บรรยากาศที่ดี จะทำให้การทำงาน
ของบุคลากรบรรลุจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดี
ของสถานศึกษา คือการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 45) มีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา 6 ประการ ได้แก่
 1) กระจายอำนาจการตัดสินใจ 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 3) ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเป็นคนดี 4) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ 5) ให้ความมั่นคงและปลอดภัย 6) พัฒนาสภาพแวดล้อม

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 198) กล่าวว่า บรรยากาศสถานศึกษานั้น หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมเน้น การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของตลอดจนการให้ความสำคัญของ บุคลากรในสถานศึกษา ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา เป็นการ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษา : บรรยากาศขององค์กร เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา บรรยากาศที่ดี จะทำให้การทำงานของบุคลากรบรรลุจุดหมายสำคัญที่ต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้ เกิดบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของ ตลอดจนการให้ความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6.7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 229)

ได้สรุปถึงการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการวางแผน และกระบวนการจัดการของผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่าจะ พัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตร และตรงตามความมุ่งหวังของสังคม เนื่องจากพ่อแม่มีสิทธิ์เรียกร้องให้สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา จัดการศึกษาให้แก่ลูกอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้ลูกมีความรู้ความสามารถ ทักษะ

เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ และความถนัดที่แตกต่างกัน และที่สำคัญคือ

ทุกคนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่สังคมต้องการ เป็นการคุ้มครองผู้บริโภคต่อไปไม่ว่าพ่อแม่ ผู้ปกครองจะส่งลูกเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาใด

จะมีความมั่นใจได้ว่าสถาบันการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงเท่าเทียมกัน

ไม่จำเป็นต้องวิ่งเต้นหรือฝากลูกเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

เป็นระบบที่พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาให้ทัดเทียมกัน ดังนั้นพ่อแม่ ผู้ปกครองจึงยอมไม่ได้

ถ้าลูกเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่งแล้วไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้ในระดับต่าง ๆ ดังนั้นผู้ที่รับประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรง

คือผู้บริหารสถาบันการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา

รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน

รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับอำเภอ จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา

กรมเจ้าสังกัดและกระทรวงต้องมีการรับผิดชอบเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

พัทธ์ธิญา ไพรมัย (2556, หน้า 46)

ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน

ว่าเป็นกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา

ที่มีแผนงาน กระบวนการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลคุณภาพการศึกษาที่เป็นระบบ

โดยสถานศึกษาร่วมกันพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา

ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

เป็นการประเมินตนเองโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด

กิตตินันท์ ชุมวัน (2557, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของระบบ

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เป็นการติดตามตรวจสอบคุณภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน

โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้น ๆ

หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้นซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้

กำหนดระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิบูลย์ คำทอง (2557, หน้า 21)

ได้ให้ความหมายของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Internal Quality Assurance)

ว่าเป็นระบบที่สถานศึกษาใช้การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง

ชุมชนตลอดจนองค์กรหรือสถานประกอบการที่รับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อหรือทำงาน ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2558, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน ว่า

การประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาจากภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่ กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

ณชล ลีมีภักดี (2559, หน้า 19)

ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผน ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดเป็นการประเมินตนเองจากบุคลากรของสถานศึกษาหรือ โดยหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

ส่วนบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2557, หน้า 43) ได้กล่าวถึง

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา

โดยการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนว่าเป็นการให้หลักฐานข้อมูลแก่ประชาชนว่า บุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียน และสาธารณชนมั่นใจในคุณภาพของนักเรียน

ดังนั้นโรงเรียนต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน

และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

โดยจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
และเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยการมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ร่วมกับบุคลากร อย่างเป็นระบบ
มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน
และมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง
กระบวนการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นที่จะพัฒนาหรือรักษาไว้ซึ่งคุณภาพ
ของการจัดการศึกษา ให้ได้มาตรฐานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ทำให้เกิดความพึงพอใจ
ความมั่นใจของผู้รับบริการ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
เป็นการแสดงบทบาทหน้าที่
พฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ
หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของก
ารจัดการศึกษารวมพลัง
และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดกา
รเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าห
หมายที่กำหนดไว้ในการวิจัยครั้งนี้มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะใช้ศึกษา 7
ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3)
การพัฒนา แหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ 6)
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 7)
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในภาษาไทยมีการใช้อย่างหลากหลาย เช่น ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาการ ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์ สำหรับในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Professional Learning Community อักษรย่อคือ PLC ในสังคมไทยเรามีการใช้คำว่ามีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2554 , หน้า 2)

กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านบทเรียน (Lesson Study) ที่ช่วยให้ครูรู้และเข้าใจศักยภาพของตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นกระบวนการที่เกิดในห้องเรียนคุณภาพ อันประกอบด้วย การมีแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การใช้สื่อ การใช้วินัยเชิงบวก การวัดและประเมินผลรอบด้าน ภายใต้กระบวนการสอนแนะ (Coaching) และ กระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2554, หน้า 272)

ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ หรือ Professional Learning Community หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไป ที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน โรงเรียน เป็นวิถีชีวิตในโรงเรียน

วิจารณ์ พานิช (2555 , หน้า 139)

ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ว่าหมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษ ที่ 21 (21 Century Skill) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนา วิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ นั่นคือการ “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI - Continuous quality improvement) และอีกความหมายหนึ่งที่ได้เสนอไว้ในหนังสือ วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ว่า PLC คือ กระบวนการต่อเนื่อง

ที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของ นักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

จูลี่ ศรีชะโคตร (2557, หน้า 7) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูหมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการรวมตัวกันของครูเพื่อ พัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียน

วรัลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557, หน้า 95) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในชุมชน จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียน หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมพลัง เรียนรู้ร่วมกันของครู และผู้บริหารในโรงเรียน บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร การยอมรับซึ่งกันและ กัน มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกเกี่ยวกับการ พัฒนาการศึกษาโดยเน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์ (2557, หน้า 37) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในโรงเรียน หมายถึง การที่กลุ่มของผู้บริหารและบุคลากรครูผู้เกี่ยวข้องกับการให้ การศึกษาได้มีการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพผ่านการทำงานและเรียนรู้ ร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนทุกคนในโรงเรียน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 1) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และ นักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

Toole and Louis (2002, p. 11 อ้างถึงใน สมุทรร สมปอง, 2558, หน้า 13) ให้ความหมายว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยน และพูดคุยในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันรวมทั้งการสะท้อน ผลการปฏิบัติงานและร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวิชาชีพ

DuFour et al. (2010, pp. 9 - 14) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็น ที่แต่ละคนให้

ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหา ความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Bryk, Camburn and Louis (2013, p. 19) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนภายในโรงเรียนที่มีการพูดคุยกันเป็นประจำภายใต้ การปฏิบัติงานที่มีบรรทัดฐานร่วมกันในการมุ่งสู่การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของ ครูผู้สอน และการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน หมายถึง การร่วมแรงร่วมใจกันของผู้บริหารศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายสอดคล้องกัน มีวิสัยทัศน์มุ่ง พัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้จากการทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังกัน มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนถือเป็นเวทีหรือเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็น ชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เกิดจากภายใน ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งจากภายใน และภายนอก

2. ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2553, หน้า 133 - 136) ได้สรุปประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครู ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก
2. เป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำ ปลดปล่อยครูออกจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจสู่ความสัมพันธ์แนวราบเพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งการรวมตัวกันของครูในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เช่น แบบ PBL และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนทดลองมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้ในการทำงานที่จากประสบการณ์ตรงและการเทียบเคียงกับทฤษฎี
3. เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทรงพลังและสร้างสรรค์ ช่วยในการออกแบบวิธีวิทยาการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัย และการสังเคราะห์ออกมาเป็นความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับบริบท ความเป็นจริงของสังคมไทยของวงการศึกษาไทย เป็นผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่ไม่ได้จำกัดอยู่ เฉพาะข้อมูลในชั้นเรียนเท่านั้นแต่จะเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้คนที่เป็นบริบทของการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำหน้าที่ครู
4. เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Powerful Tool) ที่ทำให้การสื่อสารความหมายระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการทำงานของนักการศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้วัฏจักรของการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Toby (2011, p. 38)

กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างครูกับครู ในการปฏิบัติงานการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูและ นักเรียน สำหรับในระดับนานาชาติเป็นที่ยอมรับกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และความร่วมมือรวมพลังกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นเครื่องมือสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมตัวกันเป็นชุมชนที่มีส่วนร่วมในพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย การสืบค้นร่วมกัน โดยร่วมกัน ปรับเปลี่ยนทิศทางและการลงมือกระทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกัน ทั้งจากภายในและจาก ภายนอก รวมถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกทางภาษาและการกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึง การสร้างสรรค์งานของครูเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปัน ความเชี่ยวชาญผ่านการร่วมมือรวมพลังกันซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้สึกของครูในการ เข้าร่วมหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในโรงเรียน รวมทั้งผู้ปกครอง นักเรียน โรงเรียนภายนอก และหน่วยงาน อื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

3. ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 4 - 19) ได้แบ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดย แต่ละลักษณะจะแบ่ง ตามระดับของความเป็น PLC ย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC

ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือ โรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level)

ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียน จะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level)

ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของ โรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถ บริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไข ดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติ งานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level)

ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดัน วิสัยทัศน์ของ โรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของ ชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุน แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็น อาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC

ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกัน ของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมี เป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ

การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนา วิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 26 คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณี ศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนใน ประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิก วิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง เชิงคุณภาพ ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัยครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่าง เช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของ มูลนิธิสตรัคส์ศึกษาศาสตร์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัด เครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของ สถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้ การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบาย วิสัยทัศน์เพื่อ ความร่วมมือของกระทรวง ศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มี PLC ชาติ สิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn More) ให้เกิด ผลสำเร็จ เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียนในระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของ โรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียน

4. องค์ประกอบของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เป็นแนวคิดทางทฤษฎีที่ประกอบด้วยแบบแผนทางพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแบบแผนทางความเชื่อหรือบรรทัดฐาน เช่น เป้าหมาย และค่านิยม เป็นต้น ส่วนนิยามของคำว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” มีองค์ประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญ คือส่วนที่เป็นกระบวนการ เช่น การแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิง วิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผล และร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงาน และส่วนที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือการเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ โดยมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน ไว้หลากหลายดังนี้

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, หน้า 19 - 21) ได้สรุปองค์ประกอบของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครุมี 5 ประการ คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน 3) การร่วมมือรวมพลัง 4) การชี้แนะการปฏิบัติ 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติ

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2553, หน้า 133) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ 4) สภาพการที่สนับสนุน 5) มีแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน 6) ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์

วิจารณ์ พานิช (2555, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบชุมชน เรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 2) การกำหนด เป้าหมาย 3) ความเชื่อและค่านิยม 4) แนวปฏิบัติ 5) การสนับสนุน 6) เทคโนโลยี สารสนเทศ 7) การสร้างทีม 8) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล (2557, หน้า 288)

ได้จำแนกองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) การคิด 3) แบบปฏิบัติที่ดี 4) การพัฒนาเชิงวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 96 - 100)

ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา (PLC ในระดับ สถานศึกษา) ออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ

3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุน

สมุทร สมปอง (2558, หน้า 18) สรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างความตระหนักร่วมกัน 2) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 3) การร่วมมือกันปฏิบัติงาน 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

วิริยะ วราญ และอนุชา กอนพวง (2560, หน้า 2 - 17) ได้จำแนกองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุน

ชวลิต ชูกำแพง (2560, บทคัดย่อ) ได้จำแนกองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) แบ่งปันประสบการณ์ 5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) ได้จำแนกองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ในระดับสถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและ

วิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุน

คณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายวิชาชีพ ครูสภา (2563, ออนไลน์) ได้กำหนดคุณลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community PLC) ที่ควรเกิดในการพัฒนาเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. Shared values and Norms

สร้างโอกาสให้เกิดคุณค่าและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ

2. Collective Focus on Student Learning

ร่วมมือในการมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. Collaboration

การร่วมมือรวมพลังทุกคนในการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงาน

4. Expert Advice and Study Visit

การเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและศึกษาการปฏิบัติงานจริง และต้องมีกิจกรรม study visit นั่นคือการเยี่ยมชมห้องปฏิบัติการจริงของผู้เชี่ยวชาญ

5. Reflection Dialogue

การสนทนาเพื่อเป็นการสะท้อนสิ่งที่ได้วางแผนและลงมือปฏิบัติ โดยต้องเป็นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Two Way Communication)

DuFDur & Eaker (2010, pp. 9 - 14) ได้สรุปองค์ประกอบของกระบวนการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 1. เน้นการเรียนรู้ (Focus on Learning) 2. การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures) 3. การสืบเสาะแสวงหาความรู้ (Collective Inquiry) 4. มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Orientation) 5. การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) 6. การสะท้อนผลการทำงาน (Result Orientation)

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ที่ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้จากคู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงาน โดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์ร่วม

วิสัยทัศน์ร่วม(Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางเส้นทาง และสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

คือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision)

จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

4.1.2 เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง

ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อันผู้เรียน

4.1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย

และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน

4.1.4 ภารกิจร่วม (Shared Mission)

เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้อันผู้เรียนในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้อันผู้เรียนที่มุ่งการเรียนรู้อันผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครูในบริบทสถานศึกษานั้น วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน เกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้อันผู้เรียนนั้นที่การเรียนรู้อันผู้เรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

4.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้อันผู้เรียน การเรียนรู้อันผู้เรียนของทีม

และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิด ประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบที่มาร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

ในบริบทสถานศึกษานั้น ทีมร่วมแรงร่วมใจ

การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม อย่างทุ่มเทเสียสละ

ร่วมกันพัฒนาแนวทางในการจัดเตรียมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะของตัวบุคคลและ องค์การในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการสังเกตการเรียนการสอนเพื่อทำการนิเทศ

แนะนำกระตุ้นให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติมได้ในทุกโอกาสเพื่อแลกเปลี่ยนการทำงานเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนและนำผลที่ได้ไปใช้

4.3 ภาวะผู้นำร่วม

ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ

ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน

ให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

4.3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมี

ผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้

และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คนจนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ

โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้

การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้าง มโนทัศน์

การวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

4.3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน

เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ

เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู”

ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการจัดการร่วมการสนับสนุน

การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ

ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูก กระทำ

และผู้ถูกให้กระทำซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ

แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ”

เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมา มีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษานั้น ภาวะผู้นำร่วมเป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานโดยมีการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน โดยบุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

4.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969, อ้างถึงใน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 28) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้

รู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็นร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบทำให้บรรยากาศ การพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น

4.4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครูเพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้

แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครุมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว

จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึด การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น

จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก

ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู

เห็นตนเองเป็นผู้เรียนผู้มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ ในบริบทสถานศึกษานั้น

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

เป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยยึดถือกระบวนการต่าง ๆ

ในการร่วมกันวางแผน ค้นหา พุดคุย และแบ่งปันความรู้ ทักษะ กลวิธี นวัตกรรมใหม่ ๆ

มาปฏิบัติเพื่อนำการเรียนรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานสอนและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

นำมาซึ่งแนวทางที่การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพพร้อมต่อการเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

และเพิ่มพูนระหน้าที่ในการมุ่งพัฒนาผู้เรียน

4.5 ชุมชนกัลยาณมิตร

ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ

มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข

สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย”

ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ

และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย

หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน

มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม

คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการ

ศึกษาและผู้เรียนที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ สังคมฐานการพึ่งพาตนเองมีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

ในบริบทสถานศึกษานั้น ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน มีความเอื้ออาทร ความเชื่อถือ ความเคารพบุคลากร ร่วมรับรู้และร่วมยินดีในความสำเร็จร่วมแรงร่วมใจสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งสนับสนุนการเตรียมการให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

4.6 โครงสร้างสนับสนุน

โครงสร้างสนับสนุน(Supportive structure)

การก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะ ดังนี้

ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน

จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง

ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่งาน เป็นหลัก

การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระสถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ

ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม

ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน
เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก
และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ในบริบทของสถานศึกษา

โครงสร้างสนับสนุนเป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้รับการ
การสนับสนุนด้านทรัพยากร งบประมาณ เวลา เทคโนโลยีที่เหมาะสม
มีการพัฒนาสภาพแวดล้อม มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความสะดวก มีการบริหารความเสี่ยง มีความเชื่อถือ
ความเคารพซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ
เอกลักษณ์สำคัญของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
แสดงให้เห็นว่าความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ
“โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง
ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกลยุทธ์การสร้าง
ร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน
การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตรแสดงถึงการ
รวมพลังของครูและนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบที่ร่วมแรงร่วมใจ
คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning
Community)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเรียนรู้เพื่อ
พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม
ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครูผู้บริหาร

นักการศึกษาภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

จากการศึกษาเอกสารสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เป็นการปฏิบัติร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร

ที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจใหม่ ๆ รวมทั้งบริหารจัดการและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคลและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสรรหา ถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียน ต่างเรียนรู้วิธีเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะใช้ศึกษา 6 ด้าน ได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรง ร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2562, หน้า 1 - 31) มีบริบททั่วไปดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่ ณ ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดิน ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เป็นหนึ่งในสำนักเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด สำนัก 225 เขตของประเทศไทยได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยใช้สถานที่และอาคารสำนักงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รับผิดชอบจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรรณานิคม อำเภอส่องดาว อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ และอำเภอสว่างแดนดิน ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 917 หมู่ที่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เลขรหัสประจำบ้าน 4786-000034-2

ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดินอยู่ทางด้านทิศตะวันตกของจังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร

โดยทางรถยนต์ประมาณ 603 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางหรือศูนย์ราชการจังหวัดสกลนคร 83 กิโลเมตร

2. ข้อมูลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีพื้นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ โดยมีจำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามขนาดโรงเรียนระดับการจัดการศึกษา จำนวนบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกรายอำเภอ ดังตาราง 2 และตาราง 3

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน(โรง)	จำนวน (คน)		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	140	115	1,069	1,184
ขนาดกลาง	94	91	1,329	1,420
ขนาดใหญ่	24	24	722	746
รวม	258	230	3,120	3,350

แหล่งที่มา: ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2563 กลุ่มงานข้อมูล DLICT

ตาราง 3 จำนวนบุคลากรในโรงเรียน

สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 รายอำเภอจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

อำเภอ	จำนวนคน			รวม
	ผอ.รร.	รอง ผอ.รร.	ครู	
เจริญศิลป์	50	5	432	487

นิคมหน้าอุ้ม	24	3	236	263
พรรณานิคม	22	0	196	218
พังโคน	82	11	745	838
วาริชภูมิ	19	2	186	207
สว่างแดนดิน	9	1	80	90
ส่องดาว	22	4	289	315
รวม	228	26	2,164	2,418

แหล่งที่มา: ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2563 กลุ่มงานข้อมูล DLICT

3. นโยบายด้านการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2563, หน้า 116 - 119) ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 นโยบายรัฐบาลจุดเน้นนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562ของกระทรวงศึกษาธิการ และบริบทที่เกี่ยวข้องของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาการศึกษาสู่ความสำเร็จ

ในกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กำหนดแนวทางเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น

ซึ่งมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานในระดับพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และการทำงาน แบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้
 2. การบริหารจัดการต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมยึดหลัก ธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเกิดความตระหนักในความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา
 3. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการจัดการศึกษาในปีงบประมาณ 2562 ให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และเข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง
 4. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อให้การนำกลยุทธ์และจุดเน้นสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยติดตาม ความก้าวหน้ารายเดือน รายไตรมาส ระยะเวลาครึ่งปีและการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ
 5. สร้างกลไกการขับเคลื่อนและตรวจสอบสาธารณะ โดยรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีสู่สาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 6. หน่วยงานทุกระดับ ปฏิบัติตามมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2562 อย่างเคร่งครัด
- ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรในสังกัดเป็นจำนวนมาก ได้ตระหนักถึงความสำคัญในภารกิจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานราชการ ในสังกัด ที่จะต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จึงได้จัดให้มีโครงการต่าง ๆ ขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคีและจรรยาบรรณของบุคลากร แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ในสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์
- เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนสอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ให้แก่ครูผู้ช่วย ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ และเป็นครูที่ดีได้

พัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน

และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนางานในหน้าที่โดยทั่วถึงและเท่าเทียมกันตามศักยภาพ

เป้าหมายพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะเจตคติ

ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ

และเกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา โดยครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ

สามารถปฏิบัติหน้าที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นครูมืออาชีพ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความตื่นตัวในการเรียนรู้ มีสมรรถนะสูงในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการ พัฒนาระบบต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

สามารถพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีแผนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

กนกหงษ์ ศาลารัตน์ (2558, หน้า 96 - 97)

ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

บุคลากรของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 476 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้คือ

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent Samples) และ F-test

(One way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ

โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ
 ด้านการนิเทศและประเมินผล 2) ผู้บริหารสถานศึกษากับครู
 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
 โดยรวมและเป็น รายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 3)
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน
 มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01
 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำทางวิชาการ
 โดยรวมแตกต่างกันกับผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานศึกษาขนาดกลาง
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า
 ด้านความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการแต
 กต่างกันกับ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05 ด้านการวางแผน
 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันกับผู้บริ
 หาร สถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ด้านการนิเทศและการประเมินผล
 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันกับ
 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ด้านหลักสูตรและการสอน
 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
 แตกต่างกันกับผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลาง
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบริหารจัดการ
 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันกับผู้บริหา
 ร สถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 ด้านการส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการ
 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
 แตกต่างกันกับผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนวัฒน์ ภิรมย์ไกรภักดิ์ (2558, หน้า 170 - 175)

ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
 ผลการวิจัยพบว่า 1)

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำและต้องพัฒนาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน 66 ตัวบ่งชี้ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของ รูปแบบ และ 5) การวัดและประเมินผล การดำเนินการในขั้นกระบวนการของรูปแบบ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการประกอบด้วย 1) การอบรมเข้ม และ 2) ประชุมปฏิบัติการรวม 6 ครั้ง โดยใช้คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 6 ชุด ประกอบการประชุมปฏิบัติการและการศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น 1 แห่ง ระยะที่ 3 ระยะติดตามผล โดยการประชุมและใช้แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ทั้ง 3 ระยะ พบว่า หลังปฏิบัติการค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตาม ผล มีค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมิน สูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากได้มีการเรียนรู้จากวิทยากร จากการศึกษา คู่มือการการแลกเปลี่ยนเรียนระหว่างต้นในการเชื่อมที่ร่วมปฏิบัติการด้วยกันตลอดจนได้

ธัญญาภัทร์ เลาธัง (2558, หน้า 67 - 68)

ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน)
 ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ
 ด้านการยกย่องเชิดชูครูทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมให้ความรู้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
 ด้านการส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
 ด้านการส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน
 และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูผู้วิจัยในชั้นเรียน
 ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผกากรอง ศรีประไพ (2558, หน้า 131 - 134)

ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย คือ
 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
 เขต 3 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 568 คน
 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test และ One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า
 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน อำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่
 ลักษณะการเปิดสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน
 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 องค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบหลัก คือ
 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร
 การจัดบรรยากาศของสถานศึกษาและการพัฒนาบุคลากร
 ประยูลย์ นนทะคำจันทร์ (2559, หน้า 99)

ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่

ผู้บริหารจำนวน 137 คน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครูฝ่ายวิชาการ จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำทางวิชาการ เท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 7 ด้าน กับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน ปรากฏว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน

แคทเธรียา ใจดี (2560, หน้า 84 - 89)

ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดย เรียงจาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ถึงต่ำสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการจัดสภาพการเรียนรู้ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ตามลำดับ แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
ผู้บริหารควรประเมินตามผลการปฏิบัติงานของจริงครู

โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับ

การเป็นครูความประพฤติในการรักษาวินัยคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
พิจารณาด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรมจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลักตามผลของก
ารปฏิบัติงาน

ปิยธิดา ทาปลัด (2561, หน้า 143 - 147)

ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชากา
รของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 155 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการถดถอยเพื่อ

พยากรณ์ตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise

Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์การบริหารงานวิชาการขอ
งโรงเรียน ได้แก่ ด้านการนิเทศ (K) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (K)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 89.70 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 80.50

พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561, หน้า 157 - 170)

ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิ
ชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน
กัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .423$)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจการเรียนรู้

และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการพัฒนาคุณภาพครู

กาญจนา สุระคำ (2562, หน้า 70 - 73)

ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 373 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้เขตพื้นที่ศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2)

การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยที่พบว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากและส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสูงถึงร้อยละ 78

จึงมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดมีในตนเอง

โดยการเข้ารับการอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น

จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมของครูเพิ่มมากขึ้น

ปิ ย พ ร บุ ญ ไ บ (2563, ห นั ง 189 - 204)

ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 340 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (L₇) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (L₄) ด้านการวัดและประเมินผล (L₆) และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (L₁) แนวทางการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ครองกาญจน์ นาแพร่ (2560, หน้า 79 - 80)

ได้ทำการศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 322 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย
 มีค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00
 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ 0.96
 และด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ
 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและ
 รายด้าน ประกอบด้วย ระบบสนับสนุนในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน
 และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย
 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และการนิเทศการศึกษา
 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
 ระบบสนับสนุนในโรงเรียน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม และวิสัยทัศน์และ
 ค่านิยมร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 86.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รตนภูมิ โนสุ (2560, หน้า 23 - 43)

ได้ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1)
 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
 มีความพร้อมในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยรวมในระดับมาก
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
 สถานศึกษามีความพร้อมในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพร้อมสูงสุดได้แก่
 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพร้อมต่ำสุดได้แก่
 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านและรายตัวชี้วัด พบว่า
 มีความพร้อมในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 ในระดับมากทุกด้านและทุกตัวชี้วัด
 โดยมีตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยความพร้อมสูงสุดและต่ำสุดในแต่ละด้าน ดังนี้
 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมสูงสุดได้แก่
 การส่งเสริมให้ครูรับรู้ร่วมกันในพันธกิจของสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายและต่ำสุดได้แก่

การนำผลการประเมินและผลดำเนินการตามวิสัยทัศน์มาปรับปรุงทิศทางของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ สูงสุดได้แก่

ครูในสถานศึกษามีความรับผิดชอบร่วมกันและต่ำสุด ได้แก่

ครูในสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำร่วมสูงสุดได้แก่

การยอมรับในความเป็นผู้นำทางการศึกษาของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ และต่ำสุดได้แก่

ทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ สูงสุดได้แก่

ครูมีความรักเมตตากรุณาต่อผู้เรียนและร่วมเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันกับผู้เรียน

และต่ำสุดได้แก่ ครูในสถานศึกษามีการวิเคราะห์ผู้เรียนอย่างแท้จริง เพื่อวางแผนพัฒนา

ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพด้านชุมชนกัลยาณมิตรสูงสุด ได้แก่

ครูในสถานศึกษามีความเคารพซึ่งกันและกัน และต่ำสุดได้แก่

สถานศึกษาสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่สังคมชุมชน

และมีบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน สูงสุดได้แก่

สถานศึกษามีโครงสร้างทางวิชาการที่ชัดเจน และต่ำสุดได้แก่

สถานศึกษามีการวางระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและสะท้อนผลต่อการจัดการศึกษา

อย่างแท้จริง

สรุปลงการวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริมและข้อเสนอนำในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชา

ชีพ PLC ให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มีผลดังนี้

การส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ การเอื้ออำนวย อุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอน

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองที่เกิดจากความต้องการของครู

การจัดหาสนับสนุนเอื้ออำนวยวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในสิ่งที่ครูต้องการ

การเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ขวัญและกำลังใจจากทุกภาคส่วน

การเสริมสร้างกระบวนการนิเทศชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

การสร้างและส่งเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายช่วยเหลือการจัดการเรียนการสอน

และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างเต็มศักยภาพ

อ้อมพร ชะนะดิษฐ์ (2562, หน้า 219 - 221)

ได้ทำการพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2561

จำนวน 506 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.98 และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 73 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นด้านการทำงานเป็นทีม 17 ตัวบ่งชี้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 11 ตัวบ่งชี้ ด้านวัฒนธรรมองค์การ 15 ตัวบ่งชี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู 18 ตัวบ่งชี้ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างสมาชิก 12 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 87.80 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ $df=89$, $p\text{-value}=0.51$. (2)/ $df = 0.99$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.96$ $RMSEA = 0.00$, $CN = 708.20$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู (99) ด้านการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างสมาชิก (96) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (95) มีวัฒนธรรมองค์การ (95) ด้านการทำงานเป็นทีม (91)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

Anderson (2000, p. 156)

ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไปสอนผู้ปกครองนำทางการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 132 คน โดยมีพฤติกรรมดังนี้ คือ 1)

การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตร และการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศ การสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Mickey (2000, pp. 165 - 168)

ได้ทำการวิจัยถึงภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของ วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของครูในโรงเรียน ขนาดกลาง การศึกษาครั้งนี้ต้องการหลอมรวมการเรียน การสอนเข้ากับการบริหารการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการใช้วิธีเชิงระบบในการปรับ

โครงสร้างการทำงานให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่ง
หรือบทบาทที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงและพบว่าภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงานเป็นรูปแบบของภ
ภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูง ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง
ผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างทีมงานและการร่วมมือระหว่าง หน่วยงาน
นอกจากนั้นคำนึงถึงความปลอดภัย กฎระเบียบ และบรรยากาศในการทำงาน
ผู้บริหารจะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพ
ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จและในการ
เปลี่ยนแปลงโครงสร้างนี้เป็นการปฏิบัติซึ่งต้องใช้เวลา
จำต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการ ที่ดี อาศัยความร่วมมือของคุณ
ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกและคอยกระตุ้น
รวมทั้งจะต้องเต็มใจสละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู

Walter and others (2000, pp. 2 - 14)

ทำการศึกษางานวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบว่าในช่วงเวลา 30 ปี ที่ผ่านมา
งานวิจัยใด บอกอะไรบ้างเกี่ยวกับผลของภาวะ ผู้นำที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้ เรียน
ซึ่งในบทนำของรายงานการวิจัยระบุว่าไม่ มีวิธีแก ปัญหาใดที่สามารถนำมาใช้ได้ อยู่
างสมบูรณ์ แบบ ทั้งนี้ไม่ ว จะเป็นปัญหาทางการศึกษา หรือปัญหาขององค์กรใด ๆ
ก็ตาม เซ นเดียวกันกับเรื่องภาวะผู้นำ
ซึ่งถือว าเป็นเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของการศึกษา
อย่างไรก็ตามผลการวิจัยที่เรียบเรียงใหม่ ให้สะดวกต่อการเข้าถึงและหากผู้ บริหารศึก
ษานำไปประยุกต์ ไซ ย ่อมเพิ่มความมีประสิทธิภาพของภาวะ
ผู้นำทางวิชาการใด สำหรับข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า
มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดระหว่างภาวะผู้นำของผู้ บริหารกับผลสัมฤทธิ์ของผู้ เรียน
น การที่ บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น
ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้ เรียนเพิ่มสูงขึ้น ตามไปด้วย มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ 21 ข อ
ที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ใด แก พฤติกรรมภาวะผู้นำในด าน 1) คำนึงถึงวัฒนธรรมขององค์กร 2)
วางระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงาน 3)
ออกกฎ อบบังคับที่ปกป องค์กรให้สามารถทุ มเทเพื่อการสอน 4) แสวงหาทรัพยากร
5) สร างและพัฒนาหลักสูตร การสอน และการวัดผล 6) กำหนดจุดเน้นเป้าหมาย 7)
แสดงว่าความรู ใหม่ ่ เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผล และการสอน 8)
สร างวิสัยทัศน์ ร วม 9) ให้รางวัลสำหรับความสำเร็จ 10) มีทักษะและการสื่อสาร 11)
เป็น นักประชาสัมพันธ์ 12) ให้ผู้ อื่นมีส วนร วมตัดสินใจ 13)

ยอมรับทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว 14) มีมนุษยสัมพันธ์ 15)
 เป็นผู้□ นำการเปลี่ยนแปลง 16) มองโลกในแง่□ ดี 17) มีอุดมการณ์□ 18)
 ติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียน 19) ยืดหยุ่น□ น ปรับตัว□ ยาย 20)
 คำนึงถึงสถานการณ์□ 21) เป็นผู้□ กระตุ้นให้เกิดสติปัญญา

Jafarzadeh (2014, Abstract)

ได้□ ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์□ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาใน เมืองคาราจ ประเทศอิหร่าน
 ซึ่งมีวัตถุประสงค์□ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์□ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้□ บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดในด้านทักษะการบริหารของ Robert Katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมโนทัศน์□ โดยใช้□ กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า
 ความสัมพันธ์□ ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะคือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิง มโนทัศน์ของผู้□ บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา หากทักษะใด ๆ ที่ผู้□ บริหารมีเพิ่มขึ้น
 ประสิทธิภาพของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์□ กันทางบวก

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Stier (2007, p. 74) ได้ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการประสบความสำเร็จในโรงเรียน พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามการรับรู้ของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงกับผู้บริหารในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต่ำ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการประสบความสำเร็จในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
 โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงมีการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะประสบความสำเร็จสูง

Peter & Olson (2008, p. 62) ได้ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูงกับลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการเป็นผู้นำทางการศึกษา
 พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้จะประสบความสำเร็จทางวิชาการสูง
 โรงเรียนที่มีความสำเร็จทางวิชาการนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนและพยายามพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

Alva (2009, p. 47) ได้ศึกษาเรื่อง

ความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า
โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้รับการพัฒนาผ่านการเป็นชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ
ผู้บริหารต้องพัฒนาความรู้และความสามารถของครู
ครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาที่แข็งแกร่งของชุมชนการเรียนรู้
โดยต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันและวางแผนการร่วมกัน
เพื่อให้มีประสิทธิภาพการดำเนินการและส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเรียนรู้กับชุมชนต้องมีการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง

Tupponce, John Thomas (2018, pp. 104 - 105)

ได้ศึกษารูปแบบที่เป็นหลักการสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PPLC Model)
ผลการศึกษาพบว่าสังคมมีความคาดหวังสูงเกี่ยวกับมาตรฐานของการจัดการศึกษา
แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ และความท้าทายทางสังคมของการใช้ชีวิตในเมือง
ผู้บริหารในเขตเมืองเผชิญเพื่อพยายามตอบสนองความต้องการของนักเรียนในโรงเรียน
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ
เพื่อศึกษารูปแบบที่เป็นหลักการสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ที่ระดับมืออาชีพ (PPLCs)
ที่เชื่อมช่องว่างระหว่างเป้าหมายและวิธีการที่โรงเรียนดำเนินการตามลำดับความสำคัญ
กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 9 คน ที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกัน
เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือที่มีค่าสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาที่สำคัญ
ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อความร่วมมือของครู โดยสร้างแรงบันดาลใจจากภายใน
ให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษากับเพื่อนครูและพัฒนาความรับผิดชอบร่วมกัน
การดำเนินการเรียนรู้ไปด้วยกันและร่วมมือกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนใน
PPLC ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสะท้อนการทำงานของตนเอง
เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงบทบาทหน้าที่
พฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ
หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัด
การศึกษารวมพลัง
และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียน
การสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
ไว้ โดยจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากแนวคิดของนักการศึกษาได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ 6) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

เป็นการปฏิบัติร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจใหม่ ๆ รวมทั้งบริหารจัดการและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคลและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสรรหา

ถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้วิธีเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง ตามหลักการของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26 - 30) มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุน

โดยทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2

การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จาก 7

อำเภอ ได้แก่ เจริญศิลป์ นิคมน้ำออน พรรณานิคม พังโคน วาริชภูมิ สว่างแดนดิน

และส่องดาว จำนวน 3,350 คน จาก 258 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวน 230 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,120 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43)

โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำนวน 341 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 สุ่มโรงเรียนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม ได้โรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 30 โรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 30 และโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 50 โดยเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 40 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 28 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 12 โรงเรียน

1.2.2 เลือกบุคคลากรในโรงเรียน

1.2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ที่ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.1 ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน

1.2.2.2 ครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในโรงเรียนที่ได้รับเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน โดยเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 80 คนโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 112 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 72 คน

โดยมีรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 4 และตาราง 5

ตาราง 4 จำนวนโรงเรียนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	โรงเรียน (โรง)	จำนวนประชากร (คน)			โรงเรียน (โรง)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	140	115	1,069	1,184	40	40	80	120
ขนาดกลาง	94	91	1,329	1,420	28	28	112	140

ขนาดใหญ่	24	24	722	746	12	12	72	84
รวม	258	230	3,120	3,350	80	80	264	344

ตาราง 5 รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสท านศึกษา	ครู ผู้สอน	รวม
1	ขนาดเล็ก	บ้านดงจันทูหนองไผ่(ราษฎร์บำรุง)	1	2	3
2	ขนาดเล็ก	บ้านนาทม	1	2	3
3	ขนาดเล็ก	บ้านทุ่งปลากัด	1	2	3
4	ขนาดเล็ก	บ้านห้วยบาง	1	2	3
5	ขนาดเล็ก	บ้านโคกสำราญ	1	2	3
6	ขนาดเล็ก	บ้านคำกั่ว	1	2	3
7	ขนาดเล็ก	บ้านนาสวนาน	1	2	3
8	ขนาดเล็ก	บ้านคำสะแนน	1	2	3
9	ขนาดเล็ก	บ้านดอนหัน	1	2	3
10	ขนาดเล็ก	บ้านหนองแคนโคกสะอาด	1	2	3
11	ขนาดเล็ก	บ้านดอนส้มโฮงวิทยาคม	1	2	3
12	ขนาดเล็ก	บ้านหนองหอยคัน	1	2	3
13	ขนาดเล็ก	บ้านนาดี	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสท านศึกษา	ครู ผู้สอน	รวม
14	ขนาดเล็ก	บ้านคำเจริญราษฎร์บำรุง	1	2	3
15	ขนาดเล็ก	บ้านธาตุกุดพร้าว	1	2	3
16	ขนาดเล็ก	บ้านกุดแสง(ธาราประชาบำรุง)	1	2	3
17	ขนาดเล็ก	บ้านหนองกุง	1	2	3
18	ขนาดเล็ก	บ้านหนองน้อย	1	2	3

19	ขนาดเล็ก	บ้านนาเลา	1	2	3
20	ขนาดเล็ก	บ้านปอแกใหญ่(มิตรภาพ 36)	1	2	3
21	ขนาดเล็ก	บ้านโพนสูง	1	2	3
22	ขนาดเล็ก	บ้านอุ่มไผ่ไผ่ทอง	1	2	3
23	ขนาดเล็ก	บ้านดงบังป่าโจด	1	2	3
24	ขนาดเล็ก	บ้านหนองผือหน้าในวิทยาการ	1	2	3
25	ขนาดเล็ก	บ้านหนองไฮ	1	2	3
26	ขนาดเล็ก	กุดจิกนาสมบูรณ์	1	2	3
27	ขนาดเล็ก	บ้านหนองตาล	1	2	3
28	ขนาดเล็ก	บ้านพันนา	1	2	3
29	ขนาดเล็ก	บ้านโพนไผ่	1	2	3
30	ขนาดเล็ก	บ้านสมสะอาด	1	2	3
31	ขนาดเล็ก	บ้านโพนสว่างกลางเจริญ	1	2	3
32	ขนาดเล็ก	บ้านโคกสามัคคี	1	2	3
33	ขนาดเล็ก	บ้านไทยเจริญ	1	2	3
34	ขนาดเล็ก	บ้านหนองบัวแพ	1	2	3
35	ขนาดเล็ก	บ้านคำตานา (อรัญวาสีวิทยา)	1	2	3
36	ขนาดเล็ก	บ้านนาตากาง	1	2	3
37	ขนาดเล็ก	บ้านโคกสีไค	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารส ต นศึกษา	ครู ผู้สอน	รวม
38	ขนาดเล็ก	ทุ่งเจริญพัฒนา	1	2	3
39	ขนาดเล็ก	บ้านหนองหวาย	1	2	3
40	ขนาดเล็ก	บ้านโคกสะอาด	1	2	3
		รวมขนาดเล็ก	40	80	120
1	ขนาดกลาง	บ้านฝักคำภู	1	4	5
2	ขนาดกลาง	อุดมสังวรวิทยา	1	4	5
3	ขนาดกลาง	บ้านแร่	1	4	5
4	ขนาดกลาง	บ้านโมน(เกาะแก้ววิทยา)	1	4	5

5	ขนาดกลาง	บ้านดอนชัยวิทยา	1	4	5
6	ขนาดกลาง	บงใต้โนนรังพัฒนา	1	4	5
7	ขนาดกลาง	ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่	1	4	5
8	ขนาดกลาง	บ้านหนองแวง (ประชาราษฎร์อำนวย)	1	4	5
9	ขนาดกลาง	บ้านหินโงมโนนสร้างไฟ	1	4	5
10	ขนาดกลาง	บ้านโคกสี(จตุรภูมิพิทยา)	1	4	5
11	ขนาดกลาง	บ้านหนองไผ่	1	4	5
12	ขนาดกลาง	บ้านตาลเลียน	1	4	5
13	ขนาดกลาง	บ้านดงบัง(คุรุราษฎร์อุทิศ)	1	4	5
14	ขนาดกลาง	บ้านนาถ่อน	1	4	5
15	ขนาดกลาง	ชุมชนบงเหนือ	1	4	5
16	ขนาดกลาง	บ้านหนองบัว	1	4	5
17	ขนาดกลาง	บ้านตาล	1	4	5
18	ขนาดกลาง	บ้านตาลโกน	1	4	5
19	ขนาดกลาง	บ้านดงสง่า	1	4	5
20	ขนาดกลาง	บ้านทุ่งเขือก	1	4	5

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสท านศึกษา	ครู ผู้สอน	รวม
21	ขนาดกลาง	บ้านภูตะคาม	1	4	5
22	ขนาดกลาง	บ้านหนองลาดวิทยาคาร	1	4	5
23	ขนาดกลาง	บ้านผ้าขาวโพนแพง	1	4	5
24	ขนาดกลาง	บ้านหนองทุ่มหนองโจด	1	4	5
25	ขนาดกลาง	บ้านหนองแปน	1	4	5
26	ขนาดกลาง	ชุมชนดงม่วงไข่	1	4	5
27	ขนาดกลาง	บ้านดงคำโพธิ์	1	4	5
28	ขนาดกลาง	บ้านดงแสนตอ(ผดุงราษฎร์วิทยาคาร)	1	4	5
		รวมขนาดกลาง	28	112	140
1	ขนาดใหญ่	บ้านง่อนหนองพะเนา(มิตรภาพที่	1	6	7

		126)			
2	ขนาดใหญ่	บ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา)	1	6	7
3	ขนาดใหญ่	อนุบาลสว่างแดนดิน	1	6	7
4	ขนาดใหญ่	อนุบาลพรรณานิคม	1	6	7
5	ขนาดใหญ่	อนุบาลเจริญศิลป์	1	6	7
6	ขนาดใหญ่	บ้านนาสีนวล	1	6	7
7	ขนาดใหญ่	บ้านสูงเนินสามัคคี	1	6	7
8	ขนาดใหญ่	บ้านหนองพุ่ม(พุทธานุเคราะห์)	1	6	7
9	ขนาดใหญ่	บ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกุล)	1	6	7
10	ขนาดใหญ่	ทรายมูลหนองกุ้งทรายศรีพิทยา	1	6	7
11	ขนาดใหญ่	บ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์	1	6	7
12	ขนาดใหญ่	บ้านหนองแวงน้อย	1	6	7
		รวมขนาดใหญ่	12	72	84
		รวมทั้งสิ้น	80	264	344

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ 6) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5
ระดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4)
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุน
ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ
จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา /
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา /
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา /
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา /
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา /
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด

แล้วนำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3

นำแบบสอบถามผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเชี่ยวชาญการบริหารการศึกษา ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน นักวิชาการระดับเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน ระดับสถานศึกษา โดยเป็นผู้ช่วยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความความเที่ยงตรง (Content Validity)

และนำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและ วัตถุประสงค์ (Index of Consistency : IOC)

คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.3 นายมีชัย กลยณีย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3.4 นางสาวสุพัตรา ปรีชาเสถียร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3.5 ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.4

ปรับปรุงแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น

จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง 029/2563 รับรอง ณ วันที่ 5 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)

กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 52 คน
ดังนี้

3.5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 โรงเรียน

ทดลองใช้เครื่องมือโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน
และครูผู้สอน 2 คน รวม 12 คน

3.5.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน

ทดลองใช้เครื่องมือโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน
และครูผู้สอน 3 คน รวม 16 คน

3.5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

ทดลองใช้เครื่องมือโรงเรียนละ 8 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน
และครูผู้สอน 7 คน รวม 24 คน

3.6

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากการทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน

ตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาที่ต่ำกว่า 0.23 ออกไป

นำข้อคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha
Coefficient)

3.7 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ

0.969 จำแนกเป็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.404–0.864 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.968

และด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)

อยู่ระหว่าง 0.349 – 0.909 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.973

แล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ

แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในการทำหน้าที่ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการทำหน้าที่ถึงโรงเรียน

ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอนในแต่ละสังกัดซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ดำเนินการส่ง-รับแบบสอบถามด้วยตนเองและทางออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 344 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ (โปรแกรมสำเร็จรูป)

และวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ตามสมมติฐานการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X})
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (index of Consistency: IOC)

2.2

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Simple Item Total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 113)

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และสมมติฐานข้อที่ 2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน และ สมมติฐานข้อที่ 4

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน
และประเภทของโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน

กรณีจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการ
เปิดสอน ใช้สถิติการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples
กรณีจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน
ใช้สถิติการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-way ANOVA
หากพบว่าค่าเอฟ (F-test) มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ
Scheffe หรือ LSD.ตามความเหมาะสม

3.3 สมมติฐานข้อที่ 5

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก
ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's Product
Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้
(สมโภชน์ อเนกสุข, 2553, หน้า 80)

- 0.90-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมาก
- 0.70-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง
- 0.50-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง
- 0.30-0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อย
- 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยมาก

ตอนที่ 2

การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความ
สัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
2

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (Y) ในระดับสูงขึ้นไป (0.70 ขึ้นไป) และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้านที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X)

ในระดับสูงขึ้นไป (0.70 ขึ้นไป) โดยผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย นักวิชาการในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน

ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน มีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล

อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. นายอนุกุล ทองนุ้ย

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. นายมีชัย กลยณีย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5. ดร.ยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. นางสาวมนัสวีร์ จันทรงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเสาชวิญญุกุดก้อม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. นางสาวสุพัตรา ปรีชาเสถียร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

8. ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรพนานิคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. นางสาววิจิณา อินทรีย์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
สูงเนินสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
10. นางสาวภัทรวดี ทองแสง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านเสาวัญกุดก้อม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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 ร้อยละ
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
X	แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
X_2	แทน การบริหารหลักสูตรและการสอน
X_3	แทน การนิเทศการศึกษา
X_4	แทน การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
X_5	แทน การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
X_6	แทน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
X_7	แทน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
Y	แทน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
Y_1	แทน วิสัยทัศน์ร่วม
Y_2	แทน ทีมร่วมแรงร่วมใจ
Y_3	แทน ภาวะผู้นำร่วม
Y_4	แทน การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
Y_5	แทน ชุมชนกัลยาณมิตร
Y_6	แทน โครงสร้างสนับสนุน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples

4.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

โดยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ (F-test)

มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

4.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ (F-test) มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

4.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples

ตอนที่ 5

การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

5.1

การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples

5.2

การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ (F-test) มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

5.3

การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โดยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ (F-test) มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

5.4

การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples

ตอนที่ 6

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 7

แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 344 ฉบับ จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 โรงเรียน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		n	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	80	23.26
	ครูผู้สอน	264	76.74
	รวม	344	100.00
2	ประสบการณ์ทำงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	98	28.29
	ระหว่าง 10-20 ปี	182	52.91
	มากกว่า 20 ปี	64	18.60
	รวม	344	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		n	ร้อยละ
3	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	120	34.88
	ขนาดกลาง	140	40.70
	ขนาดใหญ่	84	24.42
	รวม	344	100.00
4	ประเภทของโรงเรียน		
	ประถมศึกษา	205	59.59
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	139	40.41
	รวม	344	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 344 คน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นครูผู้สอน จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ
76.74 เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.26

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 52.91 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.29 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.42

เมื่อจำแนกตามประเภทของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 59.59 และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 40.41

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏดังตาราง 4 ถึง ตาราง 7

ตาราง 7 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลคว ามหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.42	0.34	มาก
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน	4.30	0.47	มาก
3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.31	0.44	มาก
4. การนิเทศการศึกษา	4.29	0.39	มาก
5. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	4.36	0.44	มาก

6. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.35	0.41	มาก
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.30	0.53	มาก
รวม	4.33	0.35	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.36$) และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35$)

ตาราง 8 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	4.51	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน	4.38	0.52	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจกับครูผู้สอนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	4.28	0.58	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมกันสร้างเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย	4.35	0.62	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายผล	4.57	0.53	มากที่สุด

สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน			
6. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความตระหนักและเห็น ความสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.34	0.59	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้เรี ยนและมุ่งเน้นให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผล ตามมาตรฐาน	4.41	0.55	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการวัดผลและประเมินผลความกั วหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจไปสู่การปฏิบัติ	4.41	0.50	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลคว ามหมาย
	\bar{X}	S.D.	
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินและผลดำเนินก าร ตามวิสัยทัศน์ มาปรับปรุงทิศทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน	4.50	0.53	มาก
รวม	4.42	0.34	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.57$) และผู้บริหารสถานศึกษาประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจ ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินและผลดำเนินการ ตามวิสัยทัศน์ มาปรับปรุงทิศทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ($\bar{X} = 4.50$)

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินวัดผลและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.50)

และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้เรียนและมุ่งเน้นให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.55)

ตาราง 9 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

การบริหารหลักสูตรและการสอน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.50	0.53	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	4.40	0.51	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับครูผู้สอนในการใช้หลักสูตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร	4.32	0.53	มาก

4. สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับ ผู้ปกครองและคณะกรรมการศึกษา ชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้างและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.37	0.52	มาก
5. สถานศึกษามีระบบบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานวิชา การที่ร่วมกันกำหนด	4.36	0.49	มาก
6. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.33	0.57	มาก
7. สถานศึกษาพัฒนาครูให้เป็นทีมงานในโรงเรียนโดยการจัประ ชุม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.61	มาก
8. สถานศึกษามีการติดตามผลการใช้หลักสูตร ดูแลคุณภาพการจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.24	0.64	มาก
9. สถานศึกษามีการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเร ียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.66	มาก
10. สถานศึกษามีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร	4.23	0.60	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

การบริหารหลักสูตรและการสอน	ค่าสถิติ		การแปลคว ามหมาย
	\bar{X}	S.D.	
11. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการประสานงานและ กำกับดูแลการสอนของครู	4.27	0.57	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอน และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.18	0.64	มาก
13. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง	4.33	0.70	มาก

การสอนของครูอย่างต่อเนื่อง			
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนของครูเพื่อช่วยเหลือในการปรับปรุงการเรียนการสอน	4.25	0.65	มาก
15. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้	4.23	0.67	มาก
16. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการวัดผลและประเมินผล การเรียน	4.22	0.69	มาก
17. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามให้ครูวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้	4.18	0.66	มาก
รวม	4.30	0.47	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ($\bar{X} = 4.40$) และสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครองและคณะกรรมการศึกษาชุมชนเกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้างและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.37$) ตาราง 10 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	

1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้สำรวจแหล่ง เรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น	4.24	0.63	มาก
2. สถานศึกษาจัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน	4.39	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียน รู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น	4.32	0.58	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามาใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึก ษา	4.26	0.63	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่ อบรรยากาศการเรียนรู้การสอนภายในสถานศึกษา	4.22	0.62	มาก
6. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห องเรียน	4.36	0.54	มาก
รวม	4.31	0.44	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
สถานศึกษาจัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.39$)
สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X} = 4.36$)
และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
ชุมชน ท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 11 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลคว ามหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีการนิเทศติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด	4.33	0.52	มาก
2. สถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อร่วมมือในด้านการนิเทศภายใน	4.28	0.70	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู	4.30	0.58	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน	4.39	0.60	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศและประเมินศักยภาพครู	4.30	0.62	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนิเทศชั้นเรียนซึ่งกันและกันของครูในโรงเรียน	4.35	0.59	มาก
รวม	4.29	0.39	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.39$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนิเทศชั้นเรียนซึ่งกันและกันของครูในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.35$) และสถานศึกษามีการนิเทศติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 12 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลคว ามหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนางานการเรียนการสอน	4.30	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากับครูร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนิน โครงการและกิจกรรมของโรงเรียนโดย	4.31	0.56	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัด โครงการพัฒนาบุคลากร	4.40	0.58	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ งาน	4.26	0.65	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการบริหารจัดการเรียน รู้ที่ดี	4.46	0.59	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.33	0.60	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	4.41	0.59	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.50	0.59	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการบริหารหลักสูตรและการจั ดการเรียนรู้อให้มีประสิทธิภาพ	4.26	0.63	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำครู	4.43	0.54	มาก
รวม	4.36	0.44	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.50$)
ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ดี ($\bar{X} = 4.46$)
และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 13 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลค วามหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรี ยน	4.30	0.59	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็น ระเบียบและปลอดภัย	4.37	0.54	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ดูแล เอาใจใส่ครู นักเรียนที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัวอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ	4.40	0.58	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.28	0.63	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศ มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของตลอดจนการให้ความสำคัญกับการจัด การเรียนรู้อ และบันทึกการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.53	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนเข้าปรึกษาหารือตำ ารเรียนการสอนด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเองและเป็นมิตร	4.36	0.53	มาก
7.	4.35	0.57	มาก

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประเมินตนเองของครูและนำผลมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน			
8. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกับครู และแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	4.34	0.57	มาก
รวม	4.35	0.41	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของตลอดจนการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ และบันทึกการสอนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.47$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ดูแล เอาใจใส่ครู นักเรียนที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัวอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.40$) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 14 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	4.28	0.65	มาก
2. สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.30	0.64	มาก

ร่วมกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ			
3. สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน	4.34	0.63	มาก
4. สถานศึกษามีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.56	มาก
รวม	4.30	0.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.34$) สถานศึกษามีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.33$) และสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.30$)

ตอนที่ 3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
 การวิเคราะห์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ
 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏดังตาราง 15 ถึง ตาราง 21

ตาราง 15 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. วิสัยทัศน์ร่วม	4.32	0.40	มาก
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.22	0.50	มาก
3. ภาวะผู้นำร่วม	4.24	0.46	มาก
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.33	0.38	มาก
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	4.35	0.41	มาก
6. โครงสร้างสนับสนุน	4.36	0.37	มาก
รวม	4.30	0.35	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โครงสร้างสนับสนุน ($\bar{X} = 4.36$)
ชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.35$) และการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 16 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

วิสัยทัศน์ร่วม	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการศึกษา	4.29	0.58	มาก
2. สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้	4.31	0.56	มาก
3. มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน	4.34	0.58	มาก

4. สถานศึกษากำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน เพื่อการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จ	4.30	0.67	มาก
5. สถานศึกษามีการกำหนดค่านิยมการมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างเป็นรูปธรรม ในการทำงาน	4.33	0.56	มาก
6. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรับรู้ร่วมกันในพันธกิจของสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมาย	4.35	0.57	มาก
7. สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจ อย่างครอบคลุมต่อเนื่อง	4.37	0.61	มาก
8. สถานศึกษามีการนำผลการประเมินและผลดำเนินการตามวิสัยทัศน์ มาปรับปรุงทิศทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	4.26	0.57	มาก
รวม	4.32	0.40	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจ อย่างครอบคลุมต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.37$) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรับรู้ร่วมกันในพันธกิจของสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.35$) และมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 17 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

ทีมร่วมแรงร่วมใจ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน	4.33	0.57	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างทุ่มเทเสียสละ	4.24	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีข้อตกลงแนวปฏิบัติในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีในการทำงานร่วมกัน	4.23	0.59	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการตัดสินใจร่วมกัน	4.22	0.63	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.25	0.59	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน	4.18	0.62	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการสื่อสารกันภายในกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	4.24	0.60	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ทีมร่วมแรงร่วมใจ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเรียนรู้ร่วมกันมีทีมงานอย่างกล้าหาญมีมิตร	4.12	0.66	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จร่วมกัน	4.19	0.60	มาก
รวม	4.22	0.50	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.33$)

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.25$)

และผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการสื่อสารกันภายในกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 18 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำร่วม

ภาวะผู้นำร่วม	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการแสวงหาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.53	มาก
2. สร้างโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการศึกษาร่วมกัน	4.24	0.58	มาก
3. เป็นผู้นำในการทำงานโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	4.18	0.66	มาก
4. มีทักษะในการกำหนดแนวคิด/แนวทางในการจัดการศึกษา	4.21	0.58	มาก
5. มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.25	0.55	มาก
6. ยอมรับในความเป็นผู้นำทางการศึกษาของเพื่อนร่วมงานอย่างจริง	4.28	0.58	มาก

งใจ			
7. มีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ	4.31	0.57	มาก
8. ยึดหลักการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ภายใต้อำนาจถูกต้องและหลักคุณธรรม	4.12	0.65	มาก
รวม	4.24	0.46	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.31$)

ยอมรับในความเป็นผู้นำทางการศึกษาของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.28$) และมีการแสวงหาความรู้ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 19 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.22	0.60	มาก
2. มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ตามความต้องการของตนเองและสถานศึกษา	4.35	0.56	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพเป็นประจำและต่อเนื่อง	4.24	0.57	มาก
4. ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.33	0.58	มาก
5. ครูผู้สอนมีการแสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาสื่อและกระบวนการเรี	4.36	0.56	มาก

ย่นการสอนให้มีประสิทธิภาพ			
6. ครูผู้สอนมีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยรู้จักตนเอง การเรียนรู้ตนเอง การเรียนรู้สู่ผู้เรียนเข้าใจธรรมชาติความเป็นมนุษย์อย่างชัดเจน	4.40	0.56	มาก
7. ครูผู้สอนมีการจัดการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลมาปรับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.51	มาก
รวม	4.33	0.38	มาก

จากตาราง 19 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูผู้สอนมีการจัดการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลมาปรับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.51) ครูผู้สอนมีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยรู้จักตนเอง การเรียนรู้ตนเอง การเรียนรู้สู่ผู้เรียนเข้าใจธรรมชาติความเป็นมนุษย์อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.56) และครูผู้สอนมีการเสาะแสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 20 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ชุมชนกัลยาณมิตร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข	4.39	0.53	มาก
2. สถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นปลอดภัย	4.55	0.52	มากที่สุด

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเอื้ออาทรต่อกันและมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน	4.54	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเคารพซึ่งกันและกัน	4.33	0.60	มาก
5. ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ	4.28	0.58	มาก
6. ครูผู้สอนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในงานเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ	4.28	0.58	มาก
7. สถานศึกษาสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู้สังคม ชุมชน และมีบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร	4.33	0.59	มาก
8. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างกัลยาณมิตร	4.25	0.56	มาก
9. ครูผู้สอนมีการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	4.17	0.59	มาก
รวม	4.35	0.41	มาก

จากตาราง 20 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ สถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นปลอดภัย ($\bar{X} = 4.55$) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเอื้ออาทรต่อกันและมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.39$) สถานศึกษาสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู้สังคม ชุมชน

และมีบรรยากาสความเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.59) และ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.60)

ตาราง 21 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านโครงสร้างสนับสนุน

โครงสร้างสนับสนุน	ค่าสถิติ		การแปลคว ามหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของครูอย่าง เข้มแข็งและยั่งยืน	4.31	0.66	มาก
2. สถานศึกษามีโครงสร้างทางวิชาการที่ชัดเจน	4.17	0.67	มาก
3. สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้	4.33	0.56	มาก
4. สถานศึกษามีแผนงานโครงการสนับสนุนครู ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.37	0.58	มาก
5. สถานศึกษาสนับสนุนปัจจัยในการจัดการเรียนการสอนแก่ครู ผู้สอนอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ	4.41	0.57	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

โครงสร้างสนับสนุน	ค่าสถิติ		การแปลคว ามหมาย
	\bar{X}	S.D.	
6.	4.33	0.65	มาก

สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและกา รจัดการศึกษาที่มีความถูกต้อง ชัดเจนและตรงตามความต้องการในการใช้งาน			
7. สถานศึกษามีการวางระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและสะท้อน ผลต่อการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง	4.32	0.53	มาก
8. สถานศึกษามีบริบทและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียน การสอน	4.51	0.56	มากที่สุด
9. สถานศึกษามีการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่ว ร่วมในการจัดการศึกษา	4.47	0.54	มาก
รวม	4.36	0.37	มาก

จากตาราง 21 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านโครงสร้างสนับสนุน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
1 ข้อ คือ สถานศึกษามีบริบทและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.51$)
ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก คือ
สถานศึกษามีการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (\bar{X}
 $= 4.47$)
สถานศึกษาสนับสนุนปัจจัยในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.41$) และสถานศึกษามีแผนงานโครงการสนับสนุนครู
ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.37$)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน
และประเภทของโรงเรียน

4.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent
Samples ปรากฏดังตาราง 122

ตาราง 22 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารฯ		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.54	0.33	4.38	0.34	3.59**	.00
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน	4.49	0.24	4.23	0.40	7.16**	.00
3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.53	0.39	4.22	0.47	5.33**	.00
4. การนิเทศการศึกษา	4.54	0.37	4.24	0.43	5.77**	.00
5. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	4.69	0.29	4.26	0.43	10.28**	.00
6. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	4.73	0.29	4.24	0.38	12.50**	.00
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	4.52	0.46	4.24	0.53	4.33**	.00
รวม	4.57	0.21	4.26	0.35	9.85**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
โดยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ (F-test)
มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe ปรากฏดังตาราง 23-
24

ตาราง 23 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความแปร ปรวน	SS	df	MS	F	Si g.
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.53 6	2	.768	6.85 **	.0 0
	ภายในกลุ่ม	38.2 07	34 1	.112		
	รวม	39.7 43	34 3			
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.36 8	2	.684	4.68 **	.0 1
	ภายในกลุ่ม	49.8 37	34 1	.146		
	รวม	51.2	34			

		05	3			
3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.41	2	1.70	7.94 **	.0 0
		7		8		
	ภายในกลุ่ม	73.3	34	.215		
		70	1			
	รวม	76.7	34			
		86	3			
4. การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.30	2	1.15	6.28 **	.0 0
		7		4		
	ภายในกลุ่ม	62.6	34	.184		
		77	1			
	รวม	64.9	34			
		84	3			

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Si g.
5. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.090	2	.04	0.23	.7 9
				5		
	ภายในกลุ่ม	67.5	34	.19		
		26	1	8		
	รวม	67.6	34			
		16	3			
6. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	.83	5.01 **	.0 1
		1		5		
	ภายในกลุ่ม	56.8	34	.16		
		85	1	7		
	รวม	58.5	34			

		56	3			
7.	ระหว่างกลุ่ม	.656	2	.32	1.17	.3
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน				8		1
สถานศึกษา	ภายในกลุ่ม	95.4	34	.28		
		38	1	0		
	รวม	96.0	34			
		94	3			
	ระหว่างกลุ่ม	.700	2	.35	3.02	.0
				0	*	5
	ภายในกลุ่ม	39.5	34	.11		
รวม		56	1	6		
	รวม	40.2	34			
		56	3			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe ดังตาราง 24

ตาราง 24

การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต

2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน		\bar{X}	4.33	4.43	4.53
	น้อยกว่า 10 ปี	4.33	-	-0.10	-0.20**
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.43	-	-	-0.10
	มากกว่า 20 ปี	4.53	-	-	-
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน		\bar{X}	4.26	4.25	4.42
	น้อยกว่า 10 ปี	4.26	-	0.01	-0.16*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.25	-	-	-0.17*
	มากกว่า 20 ปี	4.42	-	-	-
3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้		\bar{X}	4.32	4.22	4.48
	น้อยกว่า 10 ปี	4.32	-	0.10	-0.15
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.22	-	-	-0.26**
	มากกว่า 20 ปี	4.48	-	-	-
4. การนิเทศการศึกษา		\bar{X}	4.21	4.31	4.46
	น้อยกว่า 10 ปี	4.21	-	-0.09	-0.24**
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.31	-	-	-0.15

	มากกว่า 20 ปี	4.4 6	-	-	-
6.		\bar{X}	4.24	4.40	4.38
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อยู่	น้อยกว่า 10 ปี	4.2 4	-	-	-0.13
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.4 0	-	-	0.03
	มากกว่า 20 ปี	4.3 8	-	-	-

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		\bar{X}	4.26	4.32	4.42
	น้อยกว่า 10 ปี	4.2 6	-	-0.06	-0.16*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.3 2	-	-	-0.10
รวม	มากกว่า 20 ปี	4.4 2	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-20 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการนิเทศการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-20 ปี

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โดยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ (F-test)

มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe ปรากฏดังตาราง 25-

26

ตาราง 25 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส ถานศึกษา	แหล่งความแปร ปรวน	SS	df	MS	F	Sig
						.

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.55 4	2	0.27 7	2.4 1	0.0 9
	ภายในกลุ่ม	39.1 89	34 1	0.11 5		
	รวม	39.7 43	34 3			
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.35 8	2	0.17 9	1.2 0	0.3 0
	ภายในกลุ่ม	50.8 47	34 1	0.14 9		
	รวม	51.2 05	34 3			
3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.32 1	2	0.16 1	0.7 2	0.4 9
	ภายในกลุ่ม	76.4 65	34 1	0.22 4		
	รวม	76.7 86	34 3			
4. การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04 5	0.2 4	0.7 9
	ภายในกลุ่ม	64.8 94	34 1	0.19		
	รวม	64.9 84	34 3			
5. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.75 6	2	0.37 8	1.9 3	0.1 5
	ภายในกลุ่ม	66.8 59	34 1	0.19 6		
	รวม	67.6 16	34 3			

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปร ปรวน	SS	df	MS	F	Sig .
6. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียน รู้	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	0.6	4.12 *	0.0 2
		3		91		
	ภายในกลุ่ม	57.1	34	0.1		
		73	1	68		
	รวม	58.5	34			
		56	3			
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.19	2	1.5	5.87 **	0.0 0
		7		99		
	ภายในกลุ่ม	92.8	34	0.2		
		97	1	72		
	รวม	96.0	34			
		94	3			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.0	0.44	0.6 5
		7		53		
	ภายในกลุ่ม	41.8	34	0.1		
		47	1	23		
	รวม	41.9	34			
		54	3			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1
ด้าน คือ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe
ดังตาราง 26

ตาราง 26

การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
6. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้		\bar{X}	4.44	4.33	4.28
	ขนาดเล็ก	4.4 4	-	0.10	0.16*
	ขนาดกลาง	4.3 3	-	-	0.06
	ขนาดใหญ่	4.2 8	-	-	-
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา		\bar{X}	4.43	4.22	4.26
	ขนาดเล็ก	4.4 3	-	0.21**	0.18*
	ขนาด	4.2	-	-	-0.04

	กลาง	2			
	ขนาด ใหญ่	4.2 6	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน
ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดเล็ก

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดเล็ก

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดกลาง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน
โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples ปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประถมศึกษา	ขยายโอกาส ทางการศึกษา	t	Sig.
--	------------	--------------------------	---	------

	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.40	0.38	4.45	0.26	1.64	.10
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน	4.26	0.47	4.33	0.21	1.79	.08
3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.29	0.54	4.31	0.36	0.44	.66
4. การนิเทศการศึกษา	4.30	0.48	4.32	0.36	0.43	.67
5. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	4.36	0.52	4.35	0.30	0.20	.84
6. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.37	0.46	4.33	0.34	0.77	.44
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.29	0.60	4.32	0.41	0.58	.56
รวม	4.32	0.42	4.35	0.22	0.81	.42

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียนพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5

การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน

5.1 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples ปรากฏดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ผู้บริหารฯ		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. วิสัยทัศน์ร่วม	4.48	0.43	4.27	0.38	4.15**	.00
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.72	0.44	4.07	0.41	12.12**	.00
3. ภาวะผู้นำร่วม	4.76	0.32	4.08	0.37	15.18**	.00
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.68	0.35	4.22	0.32	11.22**	.00
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	4.68	0.34	4.25	0.37	9.26**	.00
6. โครงสร้างสนับสนุน	4.64	0.29	4.27	0.35	8.65**	.00
รวม	4.66	0.27	4.19	0.30	12.50**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28

ผลการเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
โดยการวิเคราะห์ ค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ (F-
test) มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe
ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน	แหล่งความแปร ปรวน	SS	df	MS	F	Si g.
1. วิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.57 6	2	0.2 88	1.7 8	.17
	ภายในกลุ่ม	55.2 75	34 1	0.1 62		
	รวม	55.8 51	34 3			
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.52 2	2	0.2 61	1.0 5	.35
	ภายในกลุ่ม	84.6 26	34 1	0.2 48		
	รวม	85.1 48	34 3			
3. ภาวะผู้นำร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.92 2	2	0.4 61	2.2 1	.11
	ภายในกลุ่ม	71.2 63	34 1	0.2 09		
	รวม	72.1 84	34 3			
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.34 8	2	0.1 74	1.2 1	.30
	ภายในกลุ่ม	48.8 63	34 1	0.1 43		
	รวม	49.2 11	34 3			
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	ระหว่างกลุ่ม	0.87 4	2	0.4 37	3.0 2*	.05
	ภายในกลุ่ม	49.4 45	34 1	0.1 45		
	รวม	56.5	34			

		31	3			
6. โครงสร้างสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	0.78		0.3	3.0	.04
		1	2	91	3*	
	ภายในกลุ่ม	44.1	34	0.1		
		18	1	29		
	รวม	44.8	34			
		99	3			

ตาราง 29 (ต่อ)

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน	แหล่งความแปร ปรวน	SS	df	MS	F	Si g.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.57		0.2	3.2	.0
		0	2	85	8*	4
	ภายในกลุ่ม	29.6	34	0.0		
		67	1	87		
	รวม	30.2	34			
		37	3			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29

ผลการเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe

ดังตาราง 30

ตาราง 30

การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียน	ประสบการณ์ทำ งาน		น้อยก ว่า 10 ปี	ระหว่ ง 10- 20 ปี	มากก ว่า 20 ปี
5. ชุมชนกัลยาณมิตร		\bar{X}	4.27	4.45	4.40
	น้อยกว่า 10 ปี	4.2 7	-	-0.18*	-0.13
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.4 5	-	-	-0.05
	มากกว่า 20 ปี	4.4 0	-	-	-

ตาราง 30 (ต่อ)

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขอ งโรงเรียน	ประสบการณ์ทำ งาน		น้อยก ว่า 10 ปี	ระหว่ ง 10-20 ปี	มากก ว่า 20 ปี
6. โครงสร้างสนับสนุน		\bar{X}	4.30	4.38	4.47
	น้อยกว่า 10 ปี	4.3 0	-	-0.08	-0.17*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.3 8	-	-	-0.09
	มากกว่า 20 ปี	4.4 7	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.24	4.35	4.43
	น้อยกว่า 10 ปี	4.2 4	-	-0.11	-0.19*

	ระหว่าง 10-20 ปี	4.3	-	-	-0.08
	มากกว่า 20 ปี	4.4	-	-	-
		5			
		3			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านชุมชนกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-20 ปีมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านโครงสร้างสนับสนุน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โดยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ (F-test)

มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe ปรากฏดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน	แหล่งความแปร ปรวน	SS	df	MS	F	Si g.
1. วิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.18 4	2	0.0 92	0.56	.5 7
	ภายในกลุ่ม	55.6 67	34 1	0.1 63		
	รวม	55.8 51	34 3			
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.59 9	2	0.8	3.26*	.0 4
	ภายในกลุ่ม	83.5 48	34 1	0.2 45		
	รวม	85.1 48	34 3			
3. ภาวะผู้นำร่วม	ระหว่างกลุ่ม	3.32 5	2	1.6 62	8.23* *	.0 0
	ภายในกลุ่ม	68.8 6	34 1	0.2 02		
	รวม	72.1 84	34 3			
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.29 1	2	0.6 45	4.59* *	.0 1
	ภายในกลุ่ม	47.9 2	34 1	0.1 41		
	รวม	49.2 11	34 3			
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	ระหว่างกลุ่ม	5.98 2	2	2.9 91	20.1 8**	.0 0
	ภายในกลุ่ม	50.5 49	34 1	0.1 48		
	รวม	56.5	34			

		31	3			
--	--	----	---	--	--	--

ตาราง 31 (ต่อ)

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน	แหล่งความแปร ปรวน	SS	df	MS	F	Si g.
6. โครงสร้างสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	0.26		0.1	0.96	.3 9
		9	2	34		
	ภายในกลุ่ม	47.8	34	0.1		
		61	1	4		
	รวม	48.1	34			
		3	3			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.30		0.6	5.31 **	.0 1
		2	2	51		
	ภายในกลุ่ม	41.8	34	0.1		
		46	1	23		
	รวม	43.1	34			
		49	3			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31

ผลการเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ

ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe
ดังตาราง 29

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ		\bar{X}	4.31	4.17	4.14
	ขนาดเล็ก	4.3	-	0.14	0.17*
	ขนาดกลาง	4.1	-	-	0.03
	ขนาดใหญ่	4.1	-	-	-
3. ภาวะผู้นำร่วม		\bar{X}	4.34	4.23	4.08
	ขนาดเล็ก	4.3	-	0.11	0.26**
	ขนาดกลาง	4.2	-	-	0.15
	ขนาดใหญ่	4.0	-	-	-
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ		\bar{X}	4.40	4.32	4.23
	ขนาดเล็ก	4.4	-	0.21**	0.18*

	ขนาดกลาง	4.3	-	-	-0.04
	ง	2			
	ขนาดใหญ่	4.2	-	-	-
	ญ	3			
5. ชุมชนกัลยาณมิตร		\bar{X}	4.51	4.30	4.17
	ขนาดเล็ก	4.5	-	0.21**	0.34**
	1				
	ขนาดกลาง	4.3	-	-	-0.04
	ง	0			
	ขนาดใหญ่	4.1	-	-	-
	ญ	7			
		\bar{X}	4.37	4.28	4.21
	ขนาดเล็ก	4.3	-	0.09	0.16*
	7				
รวม	ขนาดกลาง	4.2	-	-	0.07
	ง	8			
	ขนาดใหญ่	4.2	-	-	-
	ญ	1			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ด้านภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และโรงเรียนขนาดใหญ่

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.4 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

โดยใช้การวิเคราะห์ ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples ปรากฏดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ประถมศึกษา		ขยายโอกาส ทางการศึกษา		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. วิสัยทัศน์ร่วม	4.31	0.46	4.34	0.29	0.64	.53
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.23	0.56	4.20	0.38	0.60	.55

3. ภาวะผู้นำร่วม	4.28	0.49	4.17	0.41	2.45*	.02
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.36	0.39	4.29	0.36	1.72	.09
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	4.43	0.42	4.23	0.35	4.78**	.00
6. โครงสร้างสนับสนุน	4.35	0.43	4.36	0.28	0.37	.71
รวม	4.33	0.39	4.26	0.29	1.74	.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33

ผลการเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน
โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ชุมชนกัลยาณมิตร
และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ภาวะผู้นำร่วม

ตอนที่ 6

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation
Coefficient) ปรากฏดังตาราง 34

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X															
X ₁	.760**														
X ₂	.901**	.606**													
X ₃	.825**	.566**	.748**												
X ₄	.801**	.563**	.670**	.586**											
X ₅	.912**	.618**	.757**	.724**	.719**										
X ₆	.820**	.558**	.627**	.568**	.671**	.763**									
X ₇	.731**	.583**	.555**	.566**	.468**	.655**	.621**								
Y	.825**	.559**	.710**	.645**	.650**	.806**	.773**	.605**							
Y ₁	.725**	.573**	.658**	.588**	.539**	.666**	.561**	.592**	.747**						
Y ₂	.652**	.485**	.552**	.438**	.495**	.636**	.620**	.553**	.862**	.623**					
Y ₃	.657**	.401**	.533**	.584**	.499**	.662**	.661**	.458**	.866**	.535**	.709**				
Y ₄	.652**	.447**	.507**	.531**	.522**	.654**	.678**	.452**	.829**	.468**	.606**	.769**			
Y ₅	.722**	.452**	.600**	.553**	.604**	.726**	.704**	.526**	.867**	.556**	.635**	.713**	.707**		
Y ₆	.769**	.466**	.742**	.596**	.634**	.731**	.689**	.455**	.864**	.588**	.671**	.635**	.720**	.767**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่มีความสัมพันธ์กันเองสูงสุด 3 คู่แรก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ (X_5) กับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.763 การบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) กับการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.757 และการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) กับการนิเทศการศึกษา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.748 ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ (X_4) กับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.468

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (Y) ด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y) ที่มีความสัมพันธ์กันเองสูงสุด 3 คู่แรก ได้แก่ ภาวะผู้นำร่วม (Y_3) กับการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.769 ชุมชนกัลยาณมิตร (Y_5) กับโครงสร้างสนับสนุน (Y_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.767 และการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y_4) กับโครงสร้างสนับสนุน (Y_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Y_1) กับการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.468

ตอนที่ 7

แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (Y) ในระดับสูงขึ้นไป (0.70 ขึ้นไป) และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ในระดับสูงขึ้นไป (0.70 ขึ้นไป) โดยผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งปรากฏดังตาราง 35-36

ตาราง 35

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (Y) กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (Y)
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	X	.559**
	1	
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน	X	.710**
	2	
3. การนิเทศการศึกษา	X	.645**
	3	
4. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	X	.650**
	4	
5. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	X	.806**

	5	
6. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	X	.773**
	6	
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	X	.605**
	7	

จากตาราง 35

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (Y) กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้าน ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงขึ้นไป (0.70 ขึ้นไป) มี 3 ด้าน คือ การบริหารหลักสูตรและการสอน (X₂) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ (X₅) และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X₆)

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแต่ละด้าน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน		ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X)
1. วิสัยทัศน์ร่วม	Y	.725**
	1	
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	Y	.652**
	2	
3. ภาวะผู้นำร่วม	Y	.657**
	3	
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	Y	.652**
	4	
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	Y	.722**
	5	
6. โครงสร้างสนับสนุน	Y	.769**
	6	

จากตาราง 36

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน แต่ละด้าน ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงขึ้นไป (0.70 ขึ้นไป) มี 3 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Y₁) ชุมชนกัลยาณมิตร (Y₅) และโครงสร้างสนับสนุน (Y₆)

แนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน คือ การบริหารหลักสูตรและการสอน (X₂) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ (X₅) และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X₆) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Y₁) ชุมชนกัลยาณมิตร (Y₅) และโครงสร้างสนับสนุน (Y₆) จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็น แนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 การบริหารหลักสูตรและการสอน

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ปรากฏดังนี้

“...สนับสนุนการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม...”

(สายันต์ บุญไพบ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอนให้ผู้บริหารโรงเรียน

แล้วนำผู้บริหารโรงเรียนไปศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ปฏิบัติเป็นเลิศด้านการบริหารหลักสูตร และการสอน

โดยดูงานสถานศึกษาขนาดใหญ่ขนาดกลางและขนาดเล็กเพื่อความหลากหลาย

และมีการกำกับ ติดตาม นิเทศการบริหารหลักสูตรและการสอน

ตลอดจนการนำหลักสูตรไปใช้...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...สร้างและพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนต้นแบบ
สร้างและพัฒนาผู้บริหารต้นแบบ สร้างและพัฒนากระบวนการสอนงานผู้บริหารใหม่
สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนต้นแบบ...”
(อนุกุล ทองนุ้ย, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2564)

“...ควรปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรบูรณาการ
เพื่อพัฒนาเป็นโรงเรียนคุณภาพวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ของ สสวท.
และบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับประถมศึกษา
การวัดและประเมินผลต้องอย่างหลากหลาย เช่น ใช้ข้อสอบ RT ป.1 ข้อสอบกลาง ป 2 และ
5 และแบบทดสอบ NT, O-NET มาวัดนักเรียนให้ได้มาตรฐาน ...”
(มีชัย กลยณีย์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร เข้าใจ KPA
แล้วนำไปสู่การนำไปใช้จริง สามารถนำไปสู่การเรียนการสอนได้...”
(ยุทธนา อุทโธ, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารและครู ร่วมกันวางแผนจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสม
สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม
และวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน...”
(มนัสวีร์ จันทรังษี, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...สนับสนุนการทำงานในรูปแบบเครือข่ายในการบริหารหลักสูตรแ
และการสอน มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นกัลยาณมิตร...”
(สุพัตรา ปรีชาเสถียร, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...ควรศึกษาสภาพ ความต้องการ
และปัญหาของสถานศึกษาเพื่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน
ให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะเกิดผลดีต่อนักเรียน...”
(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารและคณะครูประชุมวางแผนและช่วยกันจัดทำหลักสูตรให้
เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์ให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นสภาพจริงมีคุ
ณภาพและนำไปใช้ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน...”
(วัจณา อินทรีย์, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564)

“...พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง
พร้อมปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรี
ยน ชุมชน และสังคม
ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีเป็นค
นดีของครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติ...”

(ภัทรวดี ทองแสง, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

จากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
สามารถสรุปได้ดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

แนวทางพัฒนา	สายันต์ บุญใบ(2564)	รวชชัย ไพไพไหล(2564)	อนุกุล ทองน้อย(2564)	มีชัย กลยณีย์(2564)	ยุทธนา อุกุโร(2564)	มนัสวีร์ จันทร์รังษี(2564)	สุพัตรา ปริธาเสถียร(2564)	เกษียณทอง ต้นเชื้อ(2564)	วัจณา อินทรีย์(2564)	ภัทรวดี ทองแสง(2564)	ความถี่
1. ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนและช่วยกันจัด ทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความ ต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม			√		√	√	√	√	√	√	7
2. ผู้บริหารสนับสนุนการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม	√			√							2
3. สร้างและพัฒนาผู้บริหารต้นแบบ			√				√				2

ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน																
4.จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน	√															1
5. ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ	√															1
6. กำกับ นิเทศ ติดตามการบริหารหลักสูตรและการสอน	√															1

จากตาราง 37 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
ผู้วิจัยนำรายการที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาสรุปเป็นแนวทางพัฒนา
ปรากฏดังนี้

1. ผู้บริหารและคณะครู

ร่วมกันวางแผนและช่วยกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสังคม

2. ผู้บริหารสนับสนุนการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3. สร้างและพัฒนาผู้บริหารต้นแบบ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

1.2 การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
ปรากฏดังนี้

“...ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรเข้าพัฒนาความรู้ความสามารถและมีทักษะใน
ด้านวิชาการ เช่น

อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการวัดและประเมินผลด้านการผลิตสื่อนวัตกรรม
การเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียน/จัดโครงการศึกษาดูงานทางวิชาการในสถานศึกษา
ต้นแบบที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการเรียนการสอนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น
จัดนิทรรศการทางวิชาการโดยเชิญโรงเรียนเครือข่ายเข้าร่วมแสดงผลงานทางวิชาการด้านต่าง
ๆ...”

(ชัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...กำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารใหม่
ให้มีระยะเวลาการพัฒนาตนเองต่อเนื่อง 3-5 ปี
สร้างและพัฒนาแบบการบริหารจัดการงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง
และขนาดใหญ่...”

(อนุกุล ทองนุ้ย, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2564)

“...ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล
ะนำมาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมตามสาขาที่ทำการสอน
สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อระยะยาวและระยะสั้น
จัดประชุมอบรมสรุปรงานสะท้อนกลับเมื่อสิ้นปีการศึกษา
กำหนดให้ครูพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตนเองสนใจสามารถ
เป็นแบบอย่างได้ ประเมินบุคลากรโดยยึดผลที่เกิดกับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก...”

(มีชัย กลยณีย์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...เริ่มจากพัฒนาตนเอง กางตำราศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง
สร้างแรงบันดาลใจตนเองด้วยการสร้างบุคคลต้นแบบ แล้วไปรับการพัฒนาโดยคนอื่น เช่น
การไปรับอบรม การเข้าค่าย ไปศึกษาต่อ เมื่อได้ความรู้นำไปใช้จริง สร้างภาวะผู้นำให้ครู...”

(ยุทธนา อุทโธ, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและนำมาประ
ยุกต์ใช้กับโรงเรียนตนเอง...”

(มนัสวีร์ จันทรังษี, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...สนับสนุนการทำงานในรูปแบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้าน
วิชาการ
จัดนิทรรศการทางวิชาการโดยเชิญโรงเรียนเครือข่ายเข้าร่วมแสดงผลงานทางวิชาการด้านต
าง ๆ...”

(สุพัตรา ปรีชาเสถียร, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...ส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้รับการพัฒนา
ด้านวิชาการ เช่น การจัดอบรม ทำ PLC
อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...คณะครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ส่วนครูสนใจแสวงหาความรู้และถ่ายทอดความรู้ใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด ครูผู้สอนมีเป้าหมายการสอนและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนมีประสิทธิภาพประสิทธิผล...”

(วัจณา อินทรีย์, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรด้วยการให้มีแผนการจัดการเรียนรู้วิจัยในชั้นเรียน พัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยและจัดกิจกรรมหรืออบรมเชิงวิชาการเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้นแล้วนำมาพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาให้เข้าร่วมแข่งขันนมหกรรมงานวิชาการระดับภาคระดับประเทศ...”

(ภัทรวดี ทองแสง, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

จากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
สามารถสรุปได้ดังตาราง 38

ตาราง 38 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

แนวทางพัฒนา	สายันต์ บุญใบ(2564)	ราชชัย ไพไทร(2564)	อนุกูล ทองนุ่น(2564)	มีชัย กลยพันธ์(2564)	ยุพธนา อุทโท(2564)	มนัสวีร์ จันทร์รังษี(2564)	สุพัตรา ปรินชาเสถียร(2564)	เกวียนทอง ต้นเชื้อ(2564)	วัจณา อินทรีย์(2564)	ภัทรวดี ทองแสง(2564)	ความถี่
1. กำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ	√	√	√	√	√	√					6

2. การพัฒนาผู้บริหาร เริ่มจากพัฒนาตนเอง แล้วไปรับการพัฒนาโดยคนอื่น ทำงานในรูปแบบเครือข่าย เช่น การไปรับอบรม เข้าค่าย ศึกษาต่อ เมื่อได้ความรู้นำไปใช้จริง			√		√	√	√	√		5
3. คณะครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ						√		√	√	4
4. ผู้บริหารเสริมสร้างภาวะผู้นำให้ครู สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในเรื่องที่สนใจ						√	√		√	3

จากตาราง 38 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
ผู้วิจัยนำรายการที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาสรุปเป็นแนวทางพัฒนา
ปรากฏดังนี้

1. กำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ
ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
2. การพัฒนาผู้บริหาร เริ่มจากพัฒนาตนเอง แล้วไปรับการพัฒนาโดยคนอื่น
ทำงานในรูปแบบเครือข่าย เช่น การไปรับอบรม เข้าค่าย ศึกษาต่อ เมื่อได้ความรู้นำไปใช้จริง
3. คณะครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
ในการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

1.3 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
ปรากฏดังนี้

“...ศึกษาดูงานองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ...”

(สายันต์ บุญไพบ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...กระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันจัดแหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมบรรยากาศในห้องเรียนและนอกห้องเรียนในลักษณะส่งเสริมวิชาการความรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนจะเรียนรู้ตามศักยภาพและความชอบของแต่ละคน
จัดประกวดห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้”

นำคณะครูและบุคลากรทัศนศึกษาและดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้...”

(ชัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...สร้างและพัฒนา รูปแบบการนิเทศติดตามช่วยเหลือผู้บริหารใหม่
สร้างโรงเรียนต้นแบบ และคัดเลือกผู้บริหารต้นแบบ...”

(อนุกุล ทองนุ้ย, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2564)

“...สำรวจและใช้แหล่งเรียนรู้ที่อยู่ใกล้กับสถานศึกษา
ใช้วัสดุอุปกรณ์ประยุกต์หรือธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาบูรณาการเป็นสื่อการเรียนรู้
จัดสรรงบประมาณจัดซื้อสื่อการเรียนรู้และให้ครูผลิตสื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อใช้สื่อ
จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านวิทยาศาสตร์
คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนนำวิทยากรภายนอกภูมิปัญญามาจัดการเรียนรู้...”

(มีชัย กลยณีย์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...สถานที่ให้สะอาดเรียบร้อย ครูเสนอแนะแนวทางพัฒนา
ผู้อำนวยการโรงเรียนให้การเสริมแรง ให้กำลังใจ ทั้งห้องเรียนและพฤติกรรมของครู
โครงการนิเทศ เดือนละครั้ง ทำบ่อย ๆ ครูจะซึมซับกระบวนการเหล่านี้
การกำกับติดตามจะทำให้ครูกระตือรือร้น...”

(ยุทธนา อุทโท, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการเรียน
รู้...”

(มนัสวีร์ จันทรังษี, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...สนับสนุนการทำงานในรูปแบบเครือข่าย
ส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้ใกล้กับสถานศึกษา...”

(สุพัตรา ปรีชาเสถียร, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารในการทำความเข้าใจว่าบรรยากาศ
ที่เอื้อต่อการเรียนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
ส่งเสริมให้ครูได้สร้างบรรยากาศที่ดีต่อการเรียนในห้องเรียนโดยการกำกับติดตามนิเทศ...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

ส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการเรียน รู้												
3. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อม			√						√	√		3
4. ส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้ใกล้กับสถานศึกษา ใช้วัสดุอุปกรณ์ธรรมชาติ			√						√			2
5. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	√	√										2
6. สร้างและพัฒนาผู้บริหารต้นแบบ			√									1

จากตาราง 39 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
ผู้วิจัยนำรายการที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาสรุปเป็นแนวทางพัฒนา
ปรากฏดังนี้

1.

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้

3. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียน

และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อม

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

2.1 วิสัยทัศน์ร่วม

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ปรากฏดังนี้

“...สร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง...”

(สายันต์ บุญไพบ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...กระตุ้นและสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักและเห็นคุณค่าของการ

มีส่วนร่วมของบุคลากรโดยเฉพาะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของโรงเรียนภายใต้การเห็นพ้องต้องกัน...”

(วิชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง
พัฒนาเครือข่ายโรงเรียนต้นแบบ...”

(อนุกุล ทองนุ้ย, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2564)

“...โรงเรียนจัดตั้งกลุ่ม PLC

อย่างหลากหลายครอบคลุมกับปัญหาการเรียนรู้และขยายผลปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา
ศึกษาวิสัยทัศน์ระดับจังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา สพฐ.

แล้วนำมาพัฒนาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน...”

(มีชัย กลยณีย์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...การกำหนดวิสัยทัศน์เน้นการมีส่วนร่วม มีเจ้าภาพโดยตรง
รับผิดชอบร่วมกัน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดเห็น
พูดคุยกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์...”

(ยุทธนา อุทโร, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของ
หน่วยงาน...”

(มนัสวีร์ จันทรงษ์, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...สนับสนุนการทำงานในรูปแบบเครือข่าย จัดตั้งกลุ่ม PLC
อย่างหลากหลายครอบคลุมกับปัญหา...”

(สุพัตรา ปรีชาเสถียร, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...เปิดโอกาสให้ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของส
ถานศึกษาเพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...คณะครู

ผู้บริหารร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนครูสนใจแสวงหาความรู้และถ่ายทอดความรู้ใ
้เกิดประโยชน์มากที่สุด ครูผู้สอนมีเป้าหมายการสอน

สามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

2. โรงเรียนจัดตั้งกลุ่ม PLC อย่างหลากหลายครอบคลุมกับปัญหาการเรียน รู้และขยายผลปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา			√	√	√	√	√		√	6
3. ศึกษาวิสัยทัศน์ระดับจังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา สพฐ. แล้วนำมาพัฒนาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์กำหนด เป้าหมายของโรงเรียน			√	√						2
4. บุคลากรมีส่วนร่วมสร้างองค์ความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้	√									1

จากตาราง 40

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้วิจัยนำรายการที่มีความถี่สูงสุด 3
ลำดับแรกของแต่ละด้านมาสรุปเป็นแนวทางพัฒนา ปรากฏดังนี้

1. บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน
2. โรงเรียนจัดตั้งกลุ่ม PLC

อย่างหลากหลายครอบคลุมกับปัญหาการเรียนรู้และขยายผลปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

3. ศึกษาวิสัยทัศน์ระดับจังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา สพฐ.

แล้วนำมาพัฒนาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

2.2 ชุมชนกัลยาณมิตร

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ปรากฏดังนี้

“...ร่วมรับรู้และร่วมยินดีกับความสำเร็จของบุคลากรในองค์กร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...จัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
แบ่งปันและสามัคคีอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมมอบของขวัญ วันเกิด

การเยี่ยมบ้านบุคลากรในกรณีคลอดบุตร เจ็บป่วย ประสบความสำเร็จ
ร่วมรับประทานอาหารร่วมกันทำโรงเรียนอย่างน้อยเดือนละครั้ง เป็นต้น...”

(วิชชัย ไพไพหล, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...จัดตั้งศูนย์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนต้นแบบ
สร้างและพัฒนาเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้
คัดเลือกและพัฒนาบุคคลต้นแบบแห่งการเรียนรู้...”

(อนุกุล ทองนุ้ย, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2564)

“...ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการทำงานในสถานศึกษา
พัฒนาครูในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้
แบ่งปันประสบการณ์และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของครู
ร่วมแบ่งปันประสบการณ์จากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ
จัดฐานการเรียนรู้ให้เครือข่ายผู้ปกครองครูผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการออกแบบการ
เรียนรู้ร่วมกัน...”

(มีชัย กลยณีย์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...การพูดคุยกัน ใครเคยทำสำเร็จ
ก็ชี้แนะแนวทางให้คนอื่นทำได้เช่นกัน วางแผน ทำตามแผน ติดตามผล เพื่อติดตามผล
ทุกคนมาดูแลแนวทางและ หาวิธีแก้ไขใช้กระบวนการ PDCA...”

(ยุทธนา อุทโท, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
สร้างวัฒนธรรมอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง...”

(มนัสวีร์ จันทรังษี, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...สนับสนุนการทำงานในรูปแบบเครือข่าย
สร้างและพัฒนาเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้...”

(สุพัตรา ปรีชาเสถียร, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...จัดเวทีทางด้านวิชาการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือสร้างคว
มสัมพันธ์เครือข่ายโรงเรียนกับชุมชนเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้...”

(เกวียนทอง ตันเชื้อ, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารและครูอุทิศตนเพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกการจัดการเรียนการสอน ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเอื้ออาทรร่วมรับรู้และยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเป็นชุมชนเข้มแข็งพร้อมสนับสนุนเรียนรู้และถ่ายทอดให้คนอื่นได้รู้และนำไปใช้...”

(วัจณา อินทรีย์, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564)

“...การพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้านชุมชนกัลยาณมิตรโดยการให้บุคลากรและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมหรือประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นทำให้โรงเรียนบ้านวัดและชุมชนมีความผูกพันกันมากขึ้น...”

(ภัทรวดี ทองแสง, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

จากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร สามารถสรุปได้ดังตาราง 41

ตาราง 41

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

แนวทางพัฒนา	สายันต์ บุญใบ(2564)	ธวัชชัย ไพไพหล(2564)	อนุกุล ทองนุ่น(2564)	มีชัย กลยณีย์(2564)	ยุทธนา อุตโท(2564)	มนัสวีร์ จันทรังษี(2564)	สุพัชรา ปริธินเสถียร(2564)	เกวียนทอง ดั้นเชื้อ(2564)	วัจณา อินทรีย์(2564)	ภัทรวดี ทองแสง(2564)	ความถี่
1.		√		√	√	√			√	√	6

จัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข											
2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้		√	√				√	√		√	5
3. ความเอื้ออาทรร่วมรับรู้และยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	√				√	√		√	√		5
4. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการเรียนการสอน				√	√		√	√			4

จากตาราง 41

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านชุมชนกัลยาณมิตรผู้วิจัยนำรายการที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาสรุปเป็นแนวทางพัฒนา ปรากฏดังนี้

1. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. ความเอื้ออาทรร่วมรับรู้และยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

2.3 โครงสร้างสนับสนุน

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านโครงสร้างสนับสนุน ปรากฏดังนี้

“...จัดชุมชนวิชาการ

มุขวิชาการด้านโครงสร้างสนับสนุนเน้นการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ต่าง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...จัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจนมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ สนับสนุนให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน...”

(ธวัชชัย ไพไพไล, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...สร้างและพัฒนารูปแบบเครือข่ายโรงเรียนระดับอำเภอระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับจังหวัด จัดสรรงบประมาณสนับสนุนศูนย์พัฒนาระดับโรงเรียน...”

(อนุกุล ทองนุ้ย, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2564)

“...จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบมีวินัยและความรับผิดชอบ กำหนดอัตลักษณ์เอกลักษณ์ของโรงเรียนนักเรียน สนับสนุนติดต่อสื่อสารประสานความร่วมมือของเครือข่ายมาสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน สร้างความเชื่อมั่นนำทีมชุมชนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีการนำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ทบทวนถอดบทเรียนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้เช่นหนังสือเรียนคู่มือครูห้องปฏิบัติการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาจัดการบริหารและจัดการเรียนรู้...”

(มีชัย กลยณีย์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...ทุกคนต้องร่วมกันศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ปรึกษาหารือกันหาแนวทางที่เหมาะสม ลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการ PDCA...”

(ยุทธนา อุทโท, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ...”

(มนัสวีร์ จันทรังษี, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...สนับสนุนการทำงานในรูปแบบเครือข่ายโรงเรียนสนับสนุนช่วยเหลือกัน...”

(สุพัตรา ปรีชาเสถียร, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...จัดประชุมวางแผนการใช้งบประมาณโดยสอบถามความต้องการในการพัฒนาในแต่ละฝ่าย ดำเนินการจัดหางบประมาณมาสนับสนุน...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...คณะครูและผู้บริหารร่วมประชุมวางแผนจัดทำโครงการและงบประมาณให้เหมาะสมกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนครูผู้สอนได้รับงบประมาณสนับสนุนเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและตรงกับสิ่งที่ต้องการสอนและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการเรียนที่ดีมีสื่อที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ปัจจุบัน...”

(วิจิณา อินทรีย์, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564)

“...การพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้านโครงสร้างสนับสนุนโดยการขอความสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เช่น เทศบาลร้านค้าในชุมชน และผู้ประกอบการ ศิษย์เก่า เข้ามาสนับสนุนทุนการศึกษาให้นักเรียนยากจนเรียนดี...”

(ภัทรวดี ทองแสง, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

จากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านโครงสร้างสนับสนุน สามารถสรุปได้ดังตาราง 42

ตาราง 42

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านโครงสร้างสนับสนุน

แนวทางพัฒนา	สายันต์ บุญไป (2564)	รัชชชัย ไพไพหล (2564)	อนุกูล ทองน้อย (2564)	มีชัย กลยณีย์ (2564)	ยุทธนา อุทโร (2564)	มนัสวีร์ จันทรังษี (2564)	เกวียนทอง ต้นเชื้อ (2564)	วิจิณา อินทรีย์ (2564)	ภัทรวดี ทองแสง (2564)	ความถี่
1. จัดโครงสร้างการบริหารงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓			7

มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ												
2. สร้างและพัฒนารูปแบบเครือข่ายโรงเรียนระดับอำเภอระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับจังหวัด เพื่อสนับสนุนการประสานความร่วมมือของเครือข่ายมาสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน			√				√	√		√	4	
3. การประสานความร่วมมือของเครือข่ายมาสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น เทศบาลร้านค้าในชุมชน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า				√	√					√	√	4
4. สนับสนุนให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน		√		√								2

จากตาราง 42

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านโครงสร้างสนับสนุน ผู้วิจัยนำรายการที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาสรุปเป็นแนวทางพัฒนา ปรากฏดังนี้

1. จัดโครงสร้างการบริหารงาน

มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ

2. สร้างและพัฒนารูปแบบเครือข่ายโรงเรียน

ระดับอำเภอระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับจังหวัด

เพื่อสนับสนุนการประสานความร่วมมือของเครือข่ายมาสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3.

การประสานความร่วมมือของเครือข่ายมาสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น เทศบาลร้านค้าในชุมชน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน

5.

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6.

เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,350 คน จาก 258 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 230 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,120 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43)

โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Stage Sampling) จำนวน 341 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน

และประเภทของโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ

(Checklist)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ 6) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.404 – 0.864 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.968

ตอนที่ 3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุน ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.349 – 0.909 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.973

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ดำเนินการส่ง-รับแบบสอบถามด้วยตนเองและทางออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 344 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

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

4.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งและประเภทของโรงเรียน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที่ (t-test) ชนิด Independent Samples

4.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe

4.4 สมมติฐานข้อ 5

ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2

แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

โดยพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y) ในระดับสูงขึ้นไป (0.70 ขึ้นไป) และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้านที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ในระดับสูงขึ้นไป (0.70 ขึ้นไป) แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน
และประเภทของโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการทำงาน
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่
การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
การนิเทศการศึกษา และ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 1 ด้าน คือ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน
ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทการทำงาน ขนาดโรงเรียน
และประเภทของโรงเรียน พบว่า

4.1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ชุมชนกัลยาณมิตร
และโครงสร้างสนับสนุน

4.3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำร่วม
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ

4.4 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ชุมชนกัลยาณมิตร
และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ภาวะผู้นำร่วม

5.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน
และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.

แนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปรากฏดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

มีแนวทางในการพัฒนา 3 ด้าน ประกอบด้วย

6.1.1 การบริหารหลักสูตรและการสอน ได้แก่ 1) ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนและช่วยกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม 2) ผู้บริหารสนับสนุนการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 3) สร้างและพัฒนาผู้บริหารต้นแบบ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

6.1.2 การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ ได้แก่ 1)

กำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ 2) การพัฒนาผู้บริหาร เริ่มจากพัฒนาตนเองแล้วไปรับการพัฒนาโดยคนอื่น ทำงานในรูปแบบเครือข่าย เช่น การไปรับอบรม เข้าค่าย ศึกษาต่อ เมื่อได้ความรู้นำไปใช้จริง 3)

คณะครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
ในการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

6.1.3 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ 1)

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อม

6.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

มีแนวทางในการพัฒนา 3 ด้าน ประกอบด้วย

6.2.1 วิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ 1)

บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน 2) โรงเรียนจัดตั้งกลุ่ม PLC อย่างหลากหลายครอบคลุมกับปัญหาการเรียนรู้และขยายผลปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา 3) ศึกษาวิสัยทัศน์ระดับจังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา สพฐ. แล้วนำมาพัฒนาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

6.2.2 ชุมชนกัลยาณมิตร ได้แก่ 1)

จัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) สร้างและพัฒนาเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) ความเอื้ออาทรร่วมรับรู้และยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

6.2.3 โครงสร้างสนับสนุน ได้แก่ 1) จัดโครงสร้างการบริหารงาน

มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบเครือข่ายโรงเรียน ระดับอำเภอระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับจังหวัด

เพื่อสนับสนุนการประสานความร่วมมือของเครือข่ายมาสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน 3) การประสานความร่วมมือของเครือข่ายมาสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น เทศบาล ร้านค้าในชุมชน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน

ประกอบด้วย 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ 6) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 7)

การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีหน้าที่ในการสอน และรับผิดชอบงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการจัดการศึกษาในโรงเรียนนั้น

มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

มีการตรวจสอบมาตรฐานของโรงเรียนจากหน่วยงานภายนอกและในโรงเรียนเองก็มีการตรวจสอบโดยการตั้งคณะกรรมการจากหลายฝ่ายเข้ามาตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีมาตรฐานการจัดการศึกษาที่ดีและพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบ

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีส่วนรับผิดชอบการจัดการศึกษาในโรงเรียนจะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

โดยเฉพาะในเรื่องของการเรียนการสอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง
 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 และสม่ำเสมอโดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เข้ารับการอบรม
 หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชา
 การ ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 ได้กำหนดแนวทางเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ
 เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น
 ซึ่งมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานในระดับพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด
 โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จให้ ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ
 โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและการทำงาน
 แบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
 การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้
 การบริหารจัดการต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมยึดหลักธรรมาภิบาล
 และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเกิดความตระหนักในความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษ
 การพัฒนาการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล
 และส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการ มีการจัดการเรียนสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 และมีการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองให้รอบด้าน
 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2563, หน้า 116 - 119)
 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกหงษ์ ศาลรัตน์ (2558, หน้า 96-97)
 ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ
 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ
 ด้านการนิเทศและประเมินผล สอดคล้องกับธัญญาภรณ์ เลาชนิ่ง (2558, หน้า 67 - 68)
 ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
 เขต 2 พบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก
 สอดคล้องกับผลการทรง ศรีประไพหม (2558, หน้า 131 - 134)
 ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร พบว่า
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
สอดคล้องกับแคททริยา ใจดี (2560, หน้า 84-89)
ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกาญจนา สุระคำ (2562,
หน้า 70 - 73)
ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน
ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4)
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5). ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6)
โครงสร้างสนับสนุน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก คือ โครงสร้างสนับสนุน ชุมชนกัลยาณมิตร และการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก
แนวคิดการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและ
จำเป็นในปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางการศึกษาด้วยระบบคุณภาพและมาตรฐานสากล
แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC)
ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง
สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ตลอดจนสามารถพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการศึกษา
ของโรงเรียนทั้งระบบและการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืนผนวกกับประเทศไทยตระหนักถึง
ความสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมาโดยตลอดดังปรากฏในเจ
ตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 - 2559)
การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ..2552-256 1) ตลอดจนมาตรฐานการศึกษา
ระเบียบ
และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษา

การดำเนินงานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู

เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น

โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น (สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มศว, 2564, ออนไลน์) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองกาญจน์ นาแพร์ (2560, หน้า 79 - 80)

ได้ทำการศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยระบบสนับสนุนในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รตนภูมิ โนสุ

(2560, หน้า 23 - 43) ได้ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า

มีความพร้อมในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน

และประเภทของโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน

ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่ในการสอนและรับผิดชอบต่องานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาในโรงเรียนจะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้

ประสบความสำเร็จแต่ครูผู้สอนมีเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทำให้มุมมองการไปสู่เป้าหมายบางอย่างแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของผกากรอง ศรีประไหม (2558, หน้า 131-134)

ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ กนกหงษ์ ศาลาร์ตัน (2558, หน้า 96 - 97)

ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษากับครู

มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

การนิเทศการศึกษา และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่

พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง เนื่องจากได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพ

ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและเห็นถึงความสำคัญของการ

พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนพัฒนาตนเองทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

เพื่อนำความรู้ความสามารถมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นแต่การมีป

ระสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้แนวคิดต่างกัน

ทำให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, หน้า 157 - 170) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นโรงเรียนที่ได้รับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต้องรับผิดชอบงานหลากหลาย โดยเฉพาะงานวิชาการต้องรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีความคล่องตัวในหลาย ๆ ด้าน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีฝ่ายรับผิดชอบเฉพาะทำให้การพัฒนาด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่าโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 189 - 204)

ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, หน้า 157 - 170) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่าง และเวลาที่แตกต่างกันก็ทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันได้

3.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาทุกประเภทของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นเปิดสอนระดับประถมศึกษา หรือขยายโอกาสทางการศึกษา ต่างมีกระบวนการบริหารงานวิชาการที่คล้ายคลึงกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน รับผิดชอบการจัดการศึกษา บริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ส่วนครูผู้สอนมีเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด โดยขอขยายและภารกิจการบริหารได้กำหนดไว้ 4 งานคือ งานบริหารงานวิชาการ งานบริหารงานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานทั่วไป (ราชกิจจานุเบกษา, 2564, ออนไลน์) การบริหารงานทุกงานในโรงเรียนประถมศึกษาหรือขยายโอกาสทางการศึกษาต่างก็ปฏิบัติงานโดยใช้หลักการเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

4. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน พบว่า

4.1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

การร่วมแรงร่วมใจกันของผู้บริหารศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายสอดคล้องกัน

มีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน

ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้จากการทำงานอย่างร่วมมือร่วมพลังกัน

มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์

รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่างๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ถือเป็นเวทีหรือเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community)

ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารจัดการ

ทำให้มุมมองการไปสู่เป้าหมายบางอย่างแตกต่างกัน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นเครื่องมือสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

รวมตัวกันเป็นชุมชนที่มีส่วนร่วมในพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย การสืบค้นร่วมกัน

โดยร่วมกัน ปรับเปลี่ยนทิศทางและการลงมือกระทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ร่วมกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการเรียนรู้

ที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้

ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกัน ทั้งจากภายในและจาก

ภายนอก รวมถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกทางภาษาและการกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึง

การสร้างสรรค้งานของครูเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปัน

ความเชี่ยวชาญผ่านการร่วมมือรวมพลังกันซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มความรูสึกของครูในการเข้าร่วมหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในโรงเรียน

จึงทำให้มุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนแตกต่างกัน

4.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน

โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมงานเรียนรู้

เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ ในบริบทสถานศึกษานั้น

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

เป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยยึดถือกระบวนการต่างๆในการร่วมกันวางแผน ค้นหา พูดคุย และแบ่งปันความรู้ ทักษะ กลวิธี

นวัตกรรมใหม่ๆมาปฏิบัติเพื่อนำการเรียนรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานสอนและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าจะมีประสบการณ์ที่จะแนะนำผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับหลักการของ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26 - 30)

ที่กล่าวถึงชุมชนกัลยาณมิตร

เป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน มีความเอื้ออาทร ความเชื่อถือ

ความเคารพบุคลากร

ร่วมรับรู้และร่วมยินดีในความสำเร็จร่วมแรงร่วมใจสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งสนับสนุนการเตรียมการให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

และในบริบทของสถานศึกษาโครงสร้างสนับสนุนเป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร งบประมาณ เวลา

เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีการพัฒนาสภาพแวดล้อม

มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความสะดวก มีการบริหารความเสี่ยง มีความเชื่อถือ ความเคารพซึ่งกันและกัน

4.3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำร่วม

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ภาวะผู้นำร่วมเป็นหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน

ทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต

จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษานั้น

ภาวะผู้นำร่วมเป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานโดยมี

การเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน โดยบุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต

จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้

เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง

และวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ ในบริบทสถานศึกษานั้น

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

เป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยยึดถือกระบวนการต่างๆในการร่วม

มักันวางแผน ค้นหา พูดคุย และแบ่งปันความรู้ ทักษะ กลวิธี

นวัตกรรมใหม่ๆมาปฏิบัติเพื่อนำการเรียนรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานสอนและเกิดความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกันเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

นำมาซึ่งแนวทางที่การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพพร้อมต่อการเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่

ๆเพื่อตอบสนองเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

และเพิ่มพูนระหนังก่อนในการมุ่งพัฒนาผู้เรียน

ส่วนชุมชนกัลยาณมิตรเป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีก

ารทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน มีความเอื้ออาทร

ความเชื่อถือ ความเคารพบุคลากร

ร่วมรับรู้และร่วมยินดีในความสำเร็จร่วมแรงร่วมใจสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งสนับสนุนการเตรียมการให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 26 - 30)

4.4 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ชุมชนกัลยาณมิตร

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ภาวะผู้นำร่วม

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ชุมชนกัลยาณมิตรและภาวะผู้นำร่วม องค์ประกอบที่สำคัญ

เป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน มีความเอื้ออาทร ความเชื่อถือ

ความเคารพบุคลากร

ร่วมรับรู้และร่วมยินดีในความสำเร็จร่วมแรงร่วมใจสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งสนับสนุนการเตรียม

การให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่วนภาวะผู้นำร่วม

เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน

ทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต

จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษานั้น

ภาวะผู้นำร่วมเป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานโดยมี

การเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน โดยบุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต

จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stier (2007, p.74) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการประสบความสำเร็จในโรงเรียน

พบว่า

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามการรับรู้ของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง

กับผู้บริหารในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต่ำ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษาแตกต่างกัน

5.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) 0.825

ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน

และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6

ด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน

เป็นพฤติกรรมตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าว

จูงใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์

เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ใ

ห้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน

โดยสถานศึกษานำมายึดถือปฏิบัติ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน,

2560, หน้า 26) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jafarzadeh (2014, Abstract)

ได้ □ ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ □ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิ

ทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาใน เมืองคาราจ ประเทศอิหร่าน พบว่า

ความสัมพันธ์ □ ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะคือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์

และทักษะเชิง มโนทัศน์ ของผู้ □ บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

หากทักษะใดๆ ที่ผู้ □ บริหารมีเพิ่มขึ้น

ประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์ □ กันทางบวก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Peter & Olson (2008, p. 62) ได้ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูงกับลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

พบว่าการเป็นผู้นำทางการศึกษา พบว่า

โรงเรียนประถมศึกษาที่มีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้

จะประสบความสำเร็จทางวิชาการสูง

โรงเรียนที่มีความสำเร็จทางวิชาการนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนและพยายามพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ให้อยู่ในระดับสูงขึ้นกว่าเดิมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การบริหารหลักสูตรและการสอน โดยผู้บริหารและคณะครู ร่วมกันวางแผนและช่วยกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ โดยมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนให้อยู่ในระดับดีกว่าเดิม เช่น วิทยุทัศน์ร่วม โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานชุมชนกัลยาณมิตร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โครงสร้างสนับสนุน โดยจัดโครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นควรมีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ วิทยุทัศน์ร่วม ชุมชนและ โครงสร้างสนับสนุน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1

ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

2.2

ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกหงษ์ ศาลารัตน์.(2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- กรรณิกา กันท่า. (2561). *ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*
ชั้นพื้นฐาน, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 12 (2), เมษายน
– มิถุนายน.
- กรองกาญจน์ นาแพร่. (2560).
การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์
ค.ม.นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :*
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.*
กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553).
กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา
พุทธศักราช 2553. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก. วันที่ 2
เมษายน 2553.
- กัลยารัตน์ ธีรชนชัยกุล (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.*
- กาญจนา สุระคำ. (2562).
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ
ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิตตินันท์ ชุมวัน. (2557).
แนวทางการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กิตติวรรณ แสนโท. (2556).

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง.

วิทยานิพนธ์ ค.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกศทิพย์ ศุภวานิช. (2560). ทิศทางการศึกษาไทยในอนาคต *Professional Learning
Community : PLC* ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม
2563 เข้าถึงได้จาก <https://drive.google.com/file/d/0B1dBmjv7t7-c2Jib1prMORtTIE/view>.

โกศิษฎ์ เปลรินทร์. (2552).

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

แคททริยา ใจดี. (2560).

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร. วิทยานิพนธ์
ค.ม. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

พนัท ธาตุทอง. (2553). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).

นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา :

มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จุลลี ศรีชะโคตร. (2557).

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน
สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฉัตรชัย ไชยมง. (2552).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงที่ 3-4

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร

: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.

ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไชยา กรมแสง. (2557).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

จะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา.* สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณชล ลีมศักดิ์. (2559). *ปัญหาและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน*

สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.

วิทยานิพนธ์. กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณภัทรรัตน์ ศรีเจริญ. (2561).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำ

เนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553).

การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน.

วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐฐณิชา พรรณงาม. (2554).

ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี

: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพงศ์ บุณยารมณ. (2553).

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เ

ปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.

ดวงพร แสนภูวา. (2559).

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์

ค.ม.สกลนคร : มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.

ถาวร เส็งเอียด. (2550). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ทัศนีย์ อันติมานนท์. (2553). การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง
ตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต.

ชนวิวัฒน์ ภิรมย์ไกรภักดิ์ (2558).

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ ค.ด. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์.

ธัญญาภรณ์ เลารนัง. (2558).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ

ธัญธร เลิศนา. (2556).

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

บวร เทศารินทร์. (2560). ประเทศไทย 4.0 โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจใหม่. สืบค้นเมื่อ

2 พฤษภาคม 2563 เข้าถึงได้จาก

<http://www.mahasarakham.go.th/mkweb/images/8>.

บุญชม ศรีสะอาด. (2558). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล. (2556). สมรรถนะครูมืออาชีพ :

ปฏิบัติการให้คำปรึกษาอย่างมืออาชีพ. วารสารราชภัฏอุตรดิตถ์, 8(2), 247-264.

ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์ (2557).

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้

นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ ค.ด.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประยูลย์ นนทะคำจันทร์. (2559).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อน

คลื่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์
ค.ม. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ปริญธร เล็กดวง. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553). *การบริหารงานวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
ศูนย์สื่อเสริม.*

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล (2557).
การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 6 (2) , 284-296, กรกฎาคม-ธันวาคม.

ปยธิดา ทาปลัด. (2561).
*ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชา
การของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์
กศ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*

ปิยพร บุญใบ. (2563).
*ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภา
ยในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.*

ผกากรอง ศรีประไพ. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 3. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์. (2556). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ 2553. กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.*

พัทธิธัญญา ไพรมูย์. (2556). *การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลัก
อิทธิบาท๔ ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน
ครสวรรค์. วิทยานิพนธ์. พ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.*

พิพรัตน์ บรรจงงาม. (2557).
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองบัวระเหว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. การค้นคว้าอิสระ
ศษ.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561).

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มัลลิกา เชาวน์ปัญญาเวช. (2556).

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. : มหาวิทยาลัยรังสิต.

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557).

กลยุทธ์ □ การบริหารโรงเรียน □ การเป □ นชุมชนแห □ งการเรียนรู้ □ วิชาชีพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ □ มหาวิทยาลัย.

รตนภูมิ โนสุ. (2560). แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต
2. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ.

รสา สำเภาเงิน. (2562).

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณ
ภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

รัชนีญา แพ้โสร่ง และวัลลภา อารีรัตน์. (2553).

การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษากองแก้ว เขต 2 : กรณีศึกษา.

วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา, 4(3), 103-113.

ราชกิจจานุเบกษา. (2564). พระราชบัญญัติ การศึกษาแห □ งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.

เข้าถึงได้จาก <https://www.sesao30.go.th/module/view.php?law>, 15 มกราคม
2564.

ราชบัณฑิตยสถาน (2555). ศัพท์ศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ :สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิชชั่น.

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. ใน บังอร เสรีรัตน์ ชาริณี ตีร์วิญญู และเรวณี ชัยเชาวรัตน์ (บรรณาธิการ). 9 วิธีสร้างครูสู่ศิษย์. เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบกลไกการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน.

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2560).

กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ผ่าน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติหลักสูตรและการสอนสัมพันธ์ ครั้งที่ 3. 4 กุมภาพันธ์ 2560. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฤทธิรงค์ เศษวงศ์. (2556). *อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของ*.

ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรณ อุดมศาสตร์สกุล. (2551).

“การใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อการปฏิรูปการสอนของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1”, วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557).

โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสาร วิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 93-102.

วันเผด็จ มีชัย. (2554).

ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555).

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสนา ทองทวีงยศ (2560).

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี :
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วาสนา สารกรณ์. (2556).

การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.
การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21.

กรุงเทพฯ: มูลนิธิ สดศรีศึกษาดีวงศ์.

วิบูลย์ คำทอง. (2557). สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพ

การศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ของสถานศึกษา
ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ. กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิมลสิริ มังธานี. (2557).

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิริยะ วรายุ และอนุชา กอนพวง. (2560)

การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล(สุวรรณสารราษฎร์
บำรุง)โดยเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา.
มหาวิทยาลัยนเรศวร. 19 (4), 2-17 , ตุลาคม – ธันวาคม.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ:

ทิพย์สุทธิ.

ศรารุท ทองอากาศ. (2560).

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจัน
ทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2557).

การสรุปรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
ตามหลักเกณฑ์ใหม่. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2564). PLC คืออะไร? สำคัญอย่างไร? เข้าถึงได้จาก
<https://candmbsri.wordpress.com/2015/04/02/plc , 10> มกราคม 2564.

สมโภชน อเนกสุข. (2553). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2556).

ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการและการใช้แหล่งเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.

สมสะนิด วงคำจัน. (2551).

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว
ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมุทร ชำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง:
พี.เอส.การพิมพ์.

สมุทร ชำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำทางการศึกษา.
วารสารการบริหารการศึกษา, 3 (1), 22.

สมุทร สมปอง. (2558).

การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา
ษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สรวยพร กุศลส่ง และคณะ. (2554).

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางธรรมชาติเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
ดล้อมของเด็กปฐมวัย. รายงานการวิจัย
เพชรบูรณ์:มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บุคพอยท.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2562).

สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562. สกลนคร :

กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554).

แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.

กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560).

แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.

กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561).

แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.

กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). ปฏิรูปการเรียนรู้เรียนรู้สำคัญที่สุด.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2558).

รายงานประจำปี 2558. กรุงเทพฯ : สมศ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

(พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563).

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565).

กรุงเทพฯ:สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560).

คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สถานศึกษา

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงาน. กรุงเทพฯ:

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

สิร์รานี วสุภัทร. (2551).

ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิริพร ดงคุณ. (2556).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร). วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2554). แนวคิดและแนวปฏิบัติในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research: CAR) ใน เอกสารการประชุมทางวิชาการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ เล่ม 2. 1-2 พฤษภาคม 2554 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุม เมืองทองธานี นนทบุรี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ. (2553).

รูปแบบพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2554). ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989).

สุพชาติ ชุ่มชื่น. (2554).

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุภารัตน์ ศรีเนียม. (2557). ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์. ค.ม.

สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล. (2554).

อนาคตภาพรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เชิงบวกสำหรับชุมชน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- หนูฤทธิ์ ไกรพล. (2558). *การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา*
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข:
 มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย.
- อ้อมพร ชะนะดิษฐ์. (2562).
การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์
 ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2555). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
 มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดี.
- อำนาจ นาคแก้ว. (2563).
 ผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทาง
 วิชาการ. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2563 .เข้าถึงได้จาก
 /nakkaew.wordpress.com/คลังความรู้.
- Abdallah and Refa. (2016). *Quality Assurance in Palestine's Teacher
 Education Programs: Lessons for Faculty and Program Leadership*.
 American Journal of Educational Research. 4(2A). 30-36
- Alva, A. F. (2009). Promoting effective leadership through a professional learning
 community (Doctoral dissertation). Retrieved from *ProQuest Dissertations
 and Theses database*. (UMI No. 3353880).
- Anderson. C. A. D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as
 Perceived by Middle schoolteacher, middle school Principal, and
 Educational leadership Professors* Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate
 School, University of Georgia. Mickey (2000, p. 99)
- Anderson. C. A. D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as
 Perceived by Middle schoolteacher, middle school Principal, and
 Educational leadership Professors* Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate
 School, University of Georgia. Mickey (2000, p. 99)
- Atria, J. P. (2000). The effect of the illinois quality assurance and
 improvement planning process on chicago public school teacher attitudes
 toward school improvement. *UMI ProQuest Digital Dissertation Full
 Citation & Abstract* DAI-A 60(12), 4254.

- Bass, B. M. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Bennis and Nrus. (1985). *The concept of organizational health in changing organizational*. Edited by Warren G. Bennis. New York : McGraw-Hill.
- Bossert, A. (1988). *Leadership in organization*. Eagle wood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Brooks, E. A. (1999). *Quality assurance and improvement planning and the Education of special Education Students*. UMI ProQuest Digital Dissertation-Full Citation & Abstract DAI-A 60(14), 946.
- Bulkley, K. E. and Hicks, J. (2013). Managing Community : Professional Community in Charter Schools Operated by Educational Management Organizations. *Educational Administration Quarterly*. 2005. February 19, 2013
- Cammeron, Kim S. (1996). *Measuring Organizational Effectiveness in the Institutions of Higher Educational*. *Administrative Science Quarterly*, 23 : 604-632.
- Carter, C. J. & Klotz} J. (1990). *What principle must know before assuming the of Instruction leader*. BASSP Bulletin.
- Cooper, R. K. (1989). *Executive EQ Intelligence in Leadership and Organization*. New York : Grosset & Putna.
- Davis & Thomas. (1989). *Effective schools and effective teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. (2nd ed.). Bloomington, IN: Solution Tree.
- Glickman. (2007). *Supervision of Instruction : A developmental Approach*. (5th ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Hallinger and Murphy. (1983). *Work stress and social support*. Reading Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hallinger, P. & Murphy, J. (1985). *Assessing the Instructional Management Behavior of Principals*. Chicago: The University of Chicago.
- Heck, R. H., & Hallinger, P. (2009). Assessing the contribution of distributed leadership to school improvement and growth in math achievement. *American Educational Research Journal*, 46, 626 - 658.

- Hoy, R. C. and Hoy, D. A. (2003). *Organization behavior*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Jafarzadeh. (2014). *Administrative skills and effectiveness of primary schools in Karachi, Iran*. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice – Hall International.
- Jazzar, M. and Algozzine, B. (2007). *Keys to Successful 21st Century Educational Leadership*. Toronto : Pearson.
- Kaiser, S. M. (2000). Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning. *Ph.D. Dissertation*, Louisiana State University, U.S.A.
- Krug. (1992). *Instructional leadership: A constructivist perspective*. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430-443.
- McEwan. (1998). *Seven Steps to Effect Instructional Leadership*. California : Corwin Press.
- Mickey, B. H. (2000). *Instructional Leadership : A Vehicle for one Urban Principal to Effective Pedagogical Restructuring in a Middle School*. Ed.D. Dissertation Temple University.
- Murphy, P. E. (1999). Strategic Planning for Higher Education. *Journal of Higher Education*, 52(5), 470–489
- Olson, C. D. (2008). The relationship between high-achieving schools and professional learning community characteristics and the role of the educational leader. (Doctoral dissertation). Retrieved from *ProQuest Dissertations and Theses database*. (UMI No. 3297664).
- Peter, J. P., & Olson, J. C. (2008). *Consumer behavior and marketing strategy*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Rachel , et al. (2015). Instructional Leadership and Its Effect on the Teaching and Learning Process: the Case of Head teachers in Selected Basic Schools in the Central Province of Zambia. *International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online): 2319-7064 www.ijsr.net Licensed Under Creative Commons Attribution CC BY*; Volume 4 Issue 4, April 2015.
- Stier, J. P. (2007). The relationship between professional learning communities and student achievement in high schools. (Doctoral dissertation). Retrieved from *ProQuest Dissertations and Theses database*. (UMI No. 3290095).

- Swanson, R. A., and Holton, E. F. (2009). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: CA: Berrett Koehler.
- Toby J. Terabum. (2011). *Impact of Participation in a Professional learning Communities on the Professional Teaching*. New York : University.
- Toole J.C. and Karen Seashore Louis. (2002). *Second International Handbook of Education Leadership and Administration*. Dordrecht: Academic Publishers.pp.1-12.
- Tupponce, John Thomas(2018). An Intervention Model: Principal Professional Learning Communities (PPLC). *Dissertation Ed.D. Pennsylvania* : University of Pennsylvania, 143; 10978796.
- Walter and Others. (2000). Instructional leadership in primary and secondary schools in Western Australia. *Journal of Educational Administration*, 31(2), 43. Retrieved January 18, 2011, from ABI/INFORM Global. (Document ID: 1064832)
- Walter and Others. (2000). Instructional leadership in primary and secondary schools in Western Australia. *Journal of Educational Administration*, 31(2), 43. Retrieved January 18, 2011, from ABI/INFORM Global. (Document ID: 1064832)
- Wildy, H.,& Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in primary and secondary school. *Journal of Educational Administration*, 31(21) : 43-61.
- Wiles and Lovel. (2004). *Supervision for Better School*. New York: Prentice- Hall.
- Yamada, A. T. (2000) *Elementary school principals' percentage of responsibilities and competencies for instructional leadership*. Ed.D. Dissertation. Faculty of the Graduate school, University of the Pacific.
- Yukl, G. (2001). *Leadership in Organization. (5th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ดร.สายันต์ บุญใบ
2. อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดร.รัชชชัย ไพไหล	
3. นางสาวสุพัตรา ปรีชาเสถียร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายมีชัย กลยณี	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. ดร.รัชฎาพร งอยภูธร	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางการพัฒนา

1. รศ.ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผศ.ดร.รัชชชัย ไพไหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายอนุกุล ทองนุ้ย	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายมีชัย กลยณี	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. ดร.ยุทธนา	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม

- อุทโท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเสาชวิญญุกุดก้อม
นางสาวมนัสวีร์ จันทรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
7. ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
นางสาวสุพัชรา ปรีชาเสถียร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
8. ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. นางสาววิจณา อินทรีย์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
10. นางสาวภัทรวดี ทองแสง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเสาชวิญญุกุดก้อม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง 29/2563

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภวະบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชวินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรรัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๙๙ ๑๕๐๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๖๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตคร่าห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โทโกล


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๕๙๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตคร่าห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ




(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เทียรชิตญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๓๑ ๐๒๒๐๔
โทรสาร ๐ ๔๒๐๓๑ ๐๐๒๑๖
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๓๐๔ ๑๕๐๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓๑๔

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

๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุพิชรา เบ็ญจาเดียง


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานท้อย อรรณรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๖๑๒๒๙๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินทร์า พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๖๑๔๑ ๐๒๒๐๔
โทรสาร ๐ ๔๖๑๔๑ ๐๐๑๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานท้อย อรรณรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๓๐๓๑๔ ๑๕๐๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว น๗๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถ.นิคมโย ค.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๑๒๑๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.จรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๓๗ ๐๒๖๔
โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๓๖๙๔ ๓๕๖๙๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๒๒๓.๑๒/ว ๕๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถ.นิคมโย ค.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิภากร งามอุอร


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๑๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ




(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เทียรชิตญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑
โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๒๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๑๔ ๑๕๑๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง 29/2563



เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ (The Relationship between Academic Leadership of School Administrators and Professional Learning Community of Schools under The Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area ๒)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวบ้านท้อย ธรรมรัตน์

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เครื่องมือวิจัย
๔. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร


ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สุธาสินี ศุภตะบุตร
(นางสาวสุธาสินี ศุภตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิคมไทย อ.ราษีไศล จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๙๕-๖๗๐-๖๕๕

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทรายนูลหนองทรายศรีพิทยา

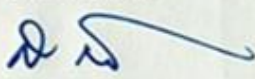
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๑๔๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบย้อนกลับ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ




(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรปัญญาณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๙
โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๓๐๙ ๑๕๓๐๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๑๔



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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

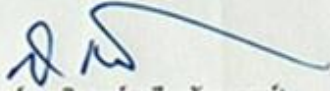
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคุ้มไม้ไผ่ทอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๖๑๒๖๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบแยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๐๓
โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๑๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๓๙๔ ๑๕๐๙๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๔

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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนพอก
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๔๒๑๒๒๑๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชวินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตรคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๖ ๐๒๒๐
โทรสาร ๐ ๔๒๐๖ ๐๐๒๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๙๔ ๑๕๑๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๔

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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนเรือคอเรือ


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๐๔๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชวินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๐๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๖๗ ๐๒๒๐๔
โทรสาร ๐ ๔๒๐๖๗ ๐๐๒๒๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๗๐๖๙๔ ๑๕๕๐๙๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๔

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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนย่อง (ภูเงินประชานุเคราะห์)


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๑๔๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชวินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๐๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษากำหนดทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๖๖ ๐๒๒๐๘
โทรสาร ๐ ๔๒๐๖๖ ๐๐๖๒๐
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๙๙๔ ๑๕๙๙๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๔

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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหุ้ม (พุทธาอนุเคราะห์)

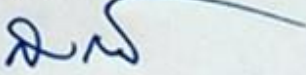
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๖๑๑๒๒๔๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภวระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๖๗ ๐๒๒๐๔
โทรสาร ๐ ๔๒๐๖๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๐๙๔ ๑๕๐๙๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๓๔

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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาตงเลียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๑๔๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชวินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย


โทร. ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๓๐๗๐๙ ๑๕๕๐๙๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถนนโยธา ๑.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาตากวาง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๑๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร.ชวินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ
ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง
๐๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ
อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ




(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๔
โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๗๒๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๙๙๔ ๑๕๕๙๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๓๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธิมงคล


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๙๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุภาคให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๔
โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๗๒๖
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๓๐๙๓ ๓๕๕๐๙๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเหนือ


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๐๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาละบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๐๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตรคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๐๔
โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๑๔ ๑๕๐๑๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๑๔

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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาขามผดุงวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย


โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๙๔ ๑๕๕๐๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถ.นิลโย ต.ราชบุรุษ
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

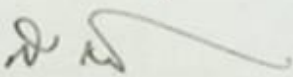
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานกัญ ธรรมวัฒน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๖๑๒๒๑๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภานุบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชวินดา พิณบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้านี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ




(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตรคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๖๗ ๐๒๒๔
โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๒๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานกัญ ธรรมวัฒน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๕๖๙ ๑๕๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา



ที่ อว ๐๒๒๑.๑๒/ว ๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิคมโย ค.ธาตุเจ็ดชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๔


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญไชย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานท้อย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๗๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภวระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หรือเป็นอย่างอื่นว่าคะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรย์อุยกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๖๗ ๐๒๒๖
โทรสาร ๐ ๔๓๖๗ ๐๐๒๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานท้อย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๒ ๓๗๖๓๔ ๑๕๗๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเจตุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โทโกล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๖๑๒๒๙๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชวินดา ทิมบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๐๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๐๙๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๖๐๙๗ ๐๐๒๑๖

ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๙๔๔ ๑๕๕๐๔๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถ.นิคมโย ต.หาดเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร.ชวินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๐๙/
๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๙๗ ๐๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๙๐๙ ๓๕๐๙๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

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

๑๔ มกราคม ๒๕๖๔


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๑๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้น
คว้าหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๐๘/
๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๐๙๗ ๐๒๒๐๘
โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๙๐๔ ๑๕๐๙๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถนนโยธา ๓.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานท้อย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๙๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร.จวินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๐๔/
๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๗๐๑๙ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๗๐๑๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปานท้อย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๗๐๑๙ ๑๕๐๑๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๒๒๓.๑๒/ว ๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๒๔๐ ถ.นิลโย ต.ราชสูงเข็ญ
อ.เมือง จ.อุดรธานี ๔๓๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

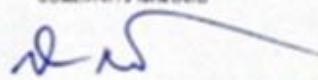
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเสาว์ภูค้ออ้อม
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานพ้อย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๖๓๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้น
คว้าศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภวระบุศ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร.ชวินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์แบบออนไลน์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เลขที่ใบรับรอง ๐๒๒/
๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หรือเป็นอย่างอื่นว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยอรณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๒๓ ๐๒๒๓
โทรสาร ๐ ๔๒๒๓ ๐๐๒๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปานพ้อย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๒๓ ๑๕๒๓

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๔

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

๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวสุภัทรา ปรีชาเสถียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๕๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๐๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๙๙ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๙ ๐๐๒๑๖

ผู้ประสานงาน นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๙๙๔ ๑๕๙๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ๕7 ๐๖๖๑.๑๒/ว ๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม
ธ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา
เรียน ดร.ภวิชนทอ ดันเชื้อ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานท้อย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๖๑๒๒๗๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.จรีนดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๖๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หรือเป็นอย่างไรก็ขอได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยธรรมณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๗๗๗ ๐๒๖๗

โทรสาร ๐ ๔๗๗๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวปานท้อย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๗๗๙๕ ๑๕๖๙๕

"อยู่กลาง รักกลาง ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๘๖ ๐๒๖๖.๔๒๖/๖ ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถนนโพนพิสัย หนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
๐. เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

๑๕ มกราคม ๒๕๖๔


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา
เรียน นางสาววิจิตา อินทร์ชัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานททัย อรรถวีระวัฒน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๖๑๒๒๖๓๐๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร.ชรินทร์ดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์แบบขอคืน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๖๖/
๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๕๑๓๗ ๐๒๖๖
โทรสาร ๐ ๕๑๓๗ ๐๐๒๖
ผู้ประสานงาน นางสาวปานททัย อรรถวีระวัฒน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๖๖๙๕ ๑๕๖๙๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๑๖ ๐๒๒๙.๑๒/๖ ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเจตุณ
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวกัทวีดี ทอมแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปานท้อย ธรรมรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๔๒๑๒๒๑๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภาณุบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบขอคืน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรปัญญากรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๖๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๖๖๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปานท้อย ธรรมรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๒ ๓๖๖๙ ๑๕๕๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือวิจัย เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ซึ่งผลการวิจัยจะใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

คำตอบของท่านมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะภาพรวมเท่านั้น

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 7 ด้าน

ตอนที่ 3

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 6 ด้าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความ
ตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - ผู้บริหารสถานศึกษา
 - ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ทำงาน
 - น้อยกว่า 10 ปี
 - ระหว่าง 10-20 ปี
 - มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดโรงเรียน
 - ขนาดเล็ก(นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 - ขนาดกลาง(นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)
 - ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)
4. ประเภทของโรงเรียน
 - ประถมศึกษา
 - ขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2

**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องความคิดเห็นตามความคิดเห็นของท่านว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอยู่ในระดับใด

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง

การแสดงบทบาทหน้าที่พฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ

หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวมพลังและประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัด

การเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน					
0	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน ด้านที่ 1

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

“ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ”

อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ					

2	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจกับครูผู้สอนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมกันสร้างเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้เรียนและมุ่งเน้นให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการวัดผลและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจไปสู่การปฏิบัติ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินและผลดำเนินการตามวิสัยทัศน์ มาปรับปรุงทิศทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน					
ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและการสอน						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับครูผู้สอนในการใช้หลักสูตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร					

13	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครองและคณะกรรมการศึกษา ชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้					
14	สถานศึกษามีระบบบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการที่ร่วมกันกำหนด					
15	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
16	สถานศึกษาพัฒนาครูให้เป็นทีมงานในโรงเรียนโดยการจัดประชุม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง					
17	สถานศึกษามีการติดตามผลการใช้หลักสูตร ดูแลคุณภาพการจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
18	สถานศึกษามีการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ					
19	สถานศึกษามีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการประสานงานและกำกับดูแลการสอนของครู					
21	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอนและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนของครูเพื่อช่วยเหลือในการปรับปรุงการเรียนการสอน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียน					

26	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามให้ครูวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้					
	ด้านที่ 3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น					
28	สถานศึกษาจัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามาใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนรู้การสอนภายในสถานศึกษา					
32	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน					
	ด้านที่ 4 การนิเทศการศึกษา					
33	สถานศึกษามีการนิเทศติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด					
34	สถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อร่วมมือในด้านการนิเทศภายใน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณาจารย์					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน					
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศและประเมินศักยภาพครู					

38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนิเทศชั้นเรียนซึ่งกันและกันของครูในโรงเรียน					
ด้านที่ 5 การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ						
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนางานการเรียนการสอน					
40	ผู้บริหารสถานศึกษากับครูร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินโครงการและกิจกรรมของโรงเรียนโดย					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากร					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ดี					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ					
48	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำครู					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 6 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
49	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
50	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัย					
51	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ดูแล เอาใจใส่ครู นักเรียนที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัวอย่างใกล้ชิด					

	สม่ำเสมอ				
52	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ				
53	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศ มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของของตลอดจนการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ และบันทึกการสอนอย่างสม่ำเสมอ				
54	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนเข้าปรึกษาหารือด้านการเรียนการสอนด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเองและเป็นมิตร				
55	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประเมินตนเองของครูและนำผลมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน				
56	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกับครู และแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน				
ด้านที่ 7 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
57	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา				
58	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ร่วมกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ				
59	สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน				
60	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ				

ตอนที่ 3

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น

ตามความคิดเห็นของท่านว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนท่านอยู่ในระดับใด

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน หมายถึง การรวมตัวกันในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจใหม่ ๆ รวมทั้งบริหารจัดการและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคลและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม					
0	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า

สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม					
1	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการศึกษา					
2	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้					
3	มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					

	ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน					
4	สถานศึกษาการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกันเพื่อการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จ					
5	สถานศึกษามีการกำหนดค่านิยมการมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างเป็นรูปธรรม ในการทำงาน					
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรับรู้ร่วมกันในพันธกิจของสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมาย					
7	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจอย่างครอบคลุมต่อเนื่อง					
8	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินและผลดำเนินการตามวิสัยทัศน์ มาปรับปรุงทิศทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน					
	ด้านที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างทุ่มเทเสียสละ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีข้อตกลงแนวปฏิบัติในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีในการทำงานร่วมกัน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการตัดสินใจร่วมกัน					

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการสื่อสารกันภายในกลุ่มอย่างสร้างสรรค์					

16	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเรียนรู้ร่วมกันมีทีมงานอย่างกัลยาณมิตร					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จร่วมกัน					
ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม						
18	ท่านมีการแสวงหาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง					
19	ท่านสร้างโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการศึกษาาร่วมกัน					
20	ท่านเป็นผู้นำในการทำงานโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา					
21	ท่านมีทักษะในการกำหนดแนวคิด/แนวทางในการจัดการศึกษา					
22	ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
23	ท่านยอมรับในความเป็นผู้นำทางการศึกษาของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ					
24	ท่านมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ					
25	ท่านยึดหลักการการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้ความถูกต้องและหลักคุณธรรม					

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ						
26	ท่านมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
27	ท่านมีโอกาสเข้ารับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพตามความต้องการของตนเองและสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพเป็นประจำและต่อเนื่อง					
29	ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					

30	ครูผู้สอนมีการเสาะแสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ					
31	ครูผู้สอนมีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยรู้จักตนเอง การเรียนรู้ตนเอง การเรียนรู้สู่ผู้เรียนเข้าใจธรรมชาติความเป็นมนุษย์อย่างชัดเจน					
32	ครูผู้สอนมีการจัดการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลมาปรับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร						
33	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข					
34	สถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นปลอดภัย					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเอื้ออาทรต่อกันและมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเคารพซึ่งกันและกัน					
37	ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ ในการพัฒนาวิชาชีพ					
38	ครูผู้สอนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในงานเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ					

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
39	สถานศึกษасร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู้สังคม ชุมชน และมีบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร					
40	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างกัลยาณมิตร					
41	ครูผู้สอนมีการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ					
ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุน						
42	สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของครูอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน					
43	สถานศึกษามีโครงสร้างทางวิชาการที่ชัดเจน					

44	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
45	สถานศึกษามีแผนงานโครงการสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
46	สถานศึกษาสนับสนุนปัจจัยในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ				
47	สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีความถูกต้องชัดเจนและตรงตามความต้องการในการใช้งาน				
48	สถานศึกษามีการวางระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและสะท้อนผลต่อการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง				
49	สถานศึกษามีบริบทและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน				
50	สถานศึกษามีการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา				

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
	ดร.ชรินดา พิมพบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์	
ตำแหน่ง	
สถานที่ทำงาน	
วันเดือนปีที่สัมภาษณ์	
เริ่มการสัมภาษณ์เวลา	
สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา	

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1

ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2

ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.3

ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

2.1

ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน **ด้านวิสัยทัศน์ร่วม** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2

ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน **ด้านชุมชนกัลยาณมิตร** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3

ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน **ด้านโครงสร้างสนับสนุน** อย่างไร

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

@@@@@@@@@@@@@@@@

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

- ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตาราง 43 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	รายการ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา									
ด้านที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจกับครูผู้สอนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมกันสร้างเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้เรียนและมุ่งเน้นให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการวัดผลและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจไปสู่การปฏิบัติ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินและผลดำเนินการ ตามวิสัยทัศน์ มาปรับปรุงทิศทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและการสอน								
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับครูผู้สอนในการใช้หลักสูตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครองและคณะกรรมการศึกษา ชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีระบบบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการที่ร่วมกันกำหนด	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
15	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
16	สถานศึกษาพัฒนาครูให้เป็นทีมงานในโรงเรียนโดยการจัดประชุม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการติดตามผลการใช้หลักสูตรดูแลคุณภาพการจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่	รวม	IOC	แปลผล
-----	--------	----------------------------------	-----	-----	-------

		1	2	3	4	5			
18	สถานศึกษามีการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
19	สถานศึกษามีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการประสานงานและกำกับดูแลการสอนของครู	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
21	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอนและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนของครูเพื่อช่วยเหลือในการปรับปรุงการเรียนการสอน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
26	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามให้ครูวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
	ด้านที่ 3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
28	สถานศึกษาจัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่	รวม	IOC	แปลผล
-----	--------	----------------------------------	-----	-----	-------

ด้านที่ 5 การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ									
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนางานการเรียนกา รสอน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษากับครูร่วมกันกำหนดทิศทาง การดำเนินโครงการและกิจกรรมของโรงเรียนโด ย	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากร	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูมุ่งผลสัม ฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูมีการบ ริหารจัดการเรียนรู้ที่ดี	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูมีการพั ฒนาตนเองอยู่เสมอ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนการทำงานเ เป็นทีม	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนการบริหารห ลั้กสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิ ภาพ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนการสร้างภา วะผู้นำครู	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 6									
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้									
49	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผลการประเมินของผู้ เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
50	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

	ศในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัย	1	1	1	1	1			
51	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุน ดูแล เอาใจใส่ครู นักเรียนที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว อย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
52	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูที่มีความสามารถ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความ ก้าวหน้าในวิชาชีพ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
53	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกา รจัดบรรยากาศ มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของตลอดจนการให้คว ามสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ และบันทึกการสอนอย่างสม่ำเสมอ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
54	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและนัก เรียนเข้าปรึกษาหารือด้านการเรียนการสอนด้ วยบรรยากาศที่เป็นกันเองและเป็นมิตร	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
55	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประเมินต เองของครูและนำผลมาปรับปรุงการจัดก ารเรียนการสอน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			
56	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการนิเทศและ ประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกับครู และแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อปร ปรุงการจัดการเรียนการสอน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผลการประเมินของผู้ เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
	ด้านที่ 7 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถาน ศึกษา								
57	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
		1	1	1	1	1			

	๗								
58	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ร่วมกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
59	สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
60	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน									
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม									
1	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการศึกษา	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนน่าสู่การปฏิบัติได้	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
3	มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษาการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน เพื่อการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการกำหนดค่านิยมการมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างเป็นรูปธรรม ในการทำงาน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรับรู้ร่วมกันในพันธกิจของสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมาย	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามวิสัยทัศน์เป้าหมายพันธกิจ อย่างครอบคลุมต่อเนื่อง	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

8	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินและผลดำเนินการ ตามวิสัยทัศน์ มาปรับปรุงทิศทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ								
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันทำงานเป็นทีม อย่างทุ่มเทเสียสละ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีข้อตกลงแนวปฏิบัติ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนเป็นวิถีในการทำงานร่วมกัน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการตัดสินใจร่วมกัน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการสื่อสารกัน ภายในกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเรียนรู้ร่วมกันที่มีงานอย่างกัลยาณมิตร	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
17	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จร่วมกัน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม								
18	ท่านมีการแสวงหาความรู้ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
19	ท่านสร้างโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการศึกษาาร่วมกัน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

20	ท่านเป็นผู้นำในการทำงานโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
21	ท่านมีทักษะในการกำหนดแนวคิด/แนวทางการจัดการศึกษา	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
22	ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
23	ท่านยอมรับในความเป็นผู้นำทางการศึกษาของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
24	ท่านมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
25	ท่านยึดหลักการการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ภายใต้ความถูกต้องและหลักคุณธรรม	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4									
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ									
26	ท่านมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
27	ท่านมีโอกาสเข้ารับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ตามความต้องการของตนเองและสถานศึกษา	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพเป็นประจำและต่อเนื่อง	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
29	ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
30	ครูผู้สอนมีการแสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาสื่อ และกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
31	ครูผู้สอนมีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยรู้จักตนเอง การเรียนรู้ตนเอง การเรียนรู้สู่ผู้เรียนเข้าใจธรรมชาติความเป็นมนุษย์อย่างชัดเจน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

32	ครูผู้สอนมีการจัดการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลมาปรับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
33	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
34	สถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นปลอดภัย	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเอื้ออาทรต่อกันและมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเคารพซึ่งกันและกัน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
37	ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
38	ครูผู้สอนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในงานเป็นวิถีแห่งอิสระภาพ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
39	สถานศึกษาสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู่สังคม ชุมชน และมีบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
40	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างกัลยาณมิตร	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
41	ครูผู้สอนมีการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
42	สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของครูอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
43	สถานศึกษามีโครงสร้างทางวิชาการที่ชัดเจน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
44	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

	อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้								
45	สถานศึกษามีแผนงานโครงการสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
46	สถานศึกษานับสนับนับสนุนปัจจัยในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
47	สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีความถูกต้องชัดเจนและตรงตามความต้องการในการใช้งาน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
48	สถานศึกษามีการวางระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและสะท้อนผลต่อการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
49	สถานศึกษามีบริบทและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้
50	สถานศึกษามีการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	+	+	+	+	+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)

และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.909	1	.812
	2	.781
	3	.672
	4	.583
	5	.736
	6	.541
	7	.779
	8	.542
	9	.428

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.896	10	.427
	11	.490
	12	.453
	13	.528
	14	.422
	15	.519
	16	.478
	17	.503
	18	.608
	19	.404
	20	.677
	21	.674
	22	.723
	23	.613
	24	.624
25	.467	
26	.682	

ตาราง 44 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.897	27	.729
	28	.672
	29	.770
	30	.712
	31	.760
	32	.721
4. การนิเทศการศึกษา ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.890	33	.738
	34	.824
	35	.526
	36	.748
	37	.706
	38	.716

5. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915	39	.424
	40	.771
	41	.868
	42	.839
	43	.764
	44	.806
	45	.695
	46	.846
	47	.431
	48	.324
6. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.944	49	.706
	50	.779
	51	.864
	52	.749

ตาราง 44 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	53	.850
	54	.801
	55	.855
	56	.837
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.818	57	.641
	58	.706
	59	.721
	60	.525
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.968		ระหว่าง 0.404 – 0.864

จากตาราง 44 พบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.404 – 0.864 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.968

ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)

และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. วิสัยทัศน์ร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.921	1	.648
	2	.795
	3	.683
	4	.753
	5	.744
	6	.707
	7	.789
	8	.790

ตาราง 45 (ต่อ)

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.964	9	.810
	10	.816
	11	.856
	12	.907
	13	.889
	14	.904
	15	.805
	16	.835
	17	.867
3. ภาวะผู้นำร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.923	18	.563
	19	.835
	20	.800
	21	.825
	22	.752

	23	.629
	24	.768
	25	.776
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	26	.349
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.817	27	.471
	28	.354
	29	.712
	30	.745
	31	.753
	32	.543

ตาราง 45 (ต่อ)

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	33	.525
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.947	34	.909
	35	.905
	36	.814
	37	.889
	38	.784
	39	.893
	40	.786
	41	.681
6. โครงสร้างสนับสนุน	42	.444
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.875	43	.565
	44	.536
	45	.744
	46	.655
	47	.740
	48	.563

	49	.664
	50	.616
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.973	รวม	ระหว่าง 0.349–0.909

จากตาราง 45 พบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.349 – 0.909 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.973

ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)

และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ด้าน	อำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	0.404–0.864	0.968
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	0.349–0.909	0.973
รวม	-	0.969

จากตาราง 46 พบว่า

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

เท่ากับ 0.969 จำแนกเป็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.404 – 0.864 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.968

และด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)

อยู่ระหว่าง 0.349 – 0.909 และ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.973

ภาคผนวก จ
ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญไพบ
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญไพบ
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์นายอนุกุล ทองนุ้ย
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายมีชัย กลยณีย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.ยุทธนา อูทโซ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรณานิคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์นางสาวมนัสวีร์ จันทรัมย์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเสาชวิญญุกุดก้อม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 29
มกราคม 2564



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์นางสาวสุพัตรา ปรีชาเสถียร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.เกวียนทอง ตันเชื้อ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนอนุบาลพรณานิคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 29
มกราคม 2564



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์นางสาววิจิตา อินทรีย์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 25
มกราคม 2564



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์นางสาวภัทรวดี ทองแสง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเสาชวิญญุกุดก้อม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 29
มกราคม 2564

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวปานหทัย ธรรมรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	4 กรกฎาคม พ.ศ. 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	30/2 ซ.ร่วมพัฒนา ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร.
พ.ศ. 2561	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) (เกียรตินิยมอันดับ 1) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ.2563-ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2